



ACADÉMIE  
DE STRASBOURG

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL  
UNIQUE  
ANNÉE 2021-2022

### **Directeur de la publication**

Olivier FARON  
Recteur de l'académie de Strasbourg

### **Responsable de la publication**

Claudine MACRESY-DUPORT  
Secrétaire générale de l'académie  
Grégory REGHIOUA  
Secrétaire général adjoint  
Directeur des ressources humaines

### **Coordination de la rédaction**

Sandra ESTEVE-JADLO  
Adjointe au chef de la DPAE  
Responsable bureau DPAE 5  
  
Caroline LUTZING  
Gestion DPAE 5  
  
Sara JOUHAIR  
Service inter académique des statistiques - SIAS

### **Aide à la réalisation du document**

Safaa DARRAZ  
Service inter académique des statistiques - SIAS

### **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  
Coordination paye – DRH  
Chargée de mission DRH  
Division des personnels enseignants - DPE  
Division des personnels administratifs et d'encadrement - DPAE  
Ecole académique de la formation continue - EAFC  
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 -  
DAAFES  
Médecine de prévention des personnels  
Ressources humaines de proximité  
Réfèrent handicap des personnels  
Prévention des risques professionnels

### **Mise en page**

Josiane BEAUJARD  
Direction des ressources humaines

## Avant-propos

Dans la continuité de la première édition du Rapport Social Unique, grâce à différents enrichissements précieux, le rapport de cette année s'inscrit dans le cadre défini dans la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les indicateurs du Rapport Social Unique évoluent donc afin de se conformer à la nouvelle réglementation issue de l'arrêté du 27 mai 2021. Le RSU comporte dix thématiques principales : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.

Véritable levier au service des ressources humaines, il offre la possibilité d'un meilleur pilotage de tous les dispositifs concernés et reflète la richesse et la diversité des parcours professionnels proposés au sein de l'académie.

Par la variété et la richesse des données qu'il offre, le rapport social unique est un outil d'observation qui permet de mieux rendre compte de la réalité des ressources et des réalités de l'académie afin d'améliorer les conditions de travail de tous les personnels et d'optimiser les modalités de fonctionnement, dans tout le spectre de la gestion des ressources humaines.

C'est un outil de dialogue social. Il est présenté en Comité Social d'Administration tous les ans. Ce rapport a vocation à faciliter les réflexions et les changements en matière de ressources humaines dans l'académie de Strasbourg.

Ce document est le fruit de la production des différents services du Rectorat et des deux directions départementales de l'Education nationale. Je tiens à remercier très chaleureusement toutes celles et tous ceux qui ont contribué à sa réalisation.

Je vous souhaite une bonne lecture et espère que vous trouverez dans ce document réponse à toutes vos questions mais également des pistes de réflexion et de proposition.

Le Recteur de l'académie de Strasbourg

# Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>3</b>
---------------------	----------

<b>Sommaire</b>	<b>4</b>
-----------------	----------

<b>Présentation des sources</b>	<b>7</b>
---------------------------------	----------

<b>Chapitre 1 - Emploi</b>	<b>9</b>
----------------------------	----------

<b>Plafond d'emplois autorisés en ETPT</b>	<b>10</b>
<b>Personnels du secteur public et privé sous contrat</b>	<b>11</b>
<b>Personnels du secteur public</b>	<b>13</b>
➤ <b>Les enseignants du premier degré</b>	<b>17</b>
➤ <b>Les enseignants du second degré</b>	<b>21</b>
➤ <b>Les personnels de direction et d'inspection</b>	<b>29</b>
➤ <b>Les personnels de vie scolaire</b>	<b>35</b>
➤ <b>Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)</b>	<b>44</b>
<b>Effectif physique des personnels gérés en situations particulières</b>	<b>55</b>
<b>Nombre de CDD transformés en CDI</b>	<b>56</b>
<b>Personnels du secteur privé sous contrat</b>	<b>58</b>
<b>Effectif physique des personnels gérés en situations particulières</b>	<b>63</b>
<b>Nombre de CDD transformés en CDI</b>	<b>63</b>

<b>Chapitre 2 - Recrutement</b>	<b>65</b>
---------------------------------	-----------

<b>Recrutement par concours :</b>	<b>66</b>
➤ <b>Personnels 1er degré</b>	<b>66</b>
➤ <b>Personnels 2nd degré</b>	<b>67</b>
➤ <b>Personnels éducation et psychologue de l'éducation nationale</b>	<b>68</b>
➤ <b>Personnels direction et inspection</b>	<b>68</b>
➤ <b>Personnels ATSS</b>	<b>69</b>
<b>Autres recrutements</b>	<b>70</b>
<b>Recrutement par la PEP</b>	<b>71</b>
<b>Recrutement sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination</b>	<b>71</b>
<b>Recrutement des contractuels selon le fondement juridique</b>	<b>72</b>
<b>Réintégration d'agents titulaires suite CLD, disponibilité, congé parental</b>	<b>74</b>

<b>Chapitre 3 - Parcours professionnel</b>	<b>75</b>
--------------------------------------------	-----------

<b>Lignes directrices de gestion : Mobilité</b>	<b>76</b>
<b>Lignes directrices de gestion : Carrière</b>	<b>82</b>
<b>Fin de fonction</b>	<b>87</b>
<b>Disciplinaire</b>	<b>88</b>

<b>Chapitre 4 - Formation continue</b>	<b>89</b>
Formation des personnels enseignants du 1er degré	90
Formation des personnels enseignants du 2nd degré	98
Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé	109

<b>Chapitre 5 - Rémunération</b>	<b>117</b>
Masse salariale : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)	118
Total des rémunérations annuelles brutes versées :	119
Enseignement privé 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	120
Enseignement public 1 <sup>er</sup> degré	121
Enseignement public 2 <sup>nd</sup> degré	122
Soutien	123
Vie de l'élève	123
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	124
Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA	124
Nombre de personnels physiques payés par mois	125
Situation indiciaire	126
Salaires mensuels moyens des personnels en 2020	130

<b>Chapitre 6 - Santé et sécurité au travail</b>	<b>137</b>
Hygiène, santé et sécurité au travail	138
Politique de santé	144
Protection fonctionnelle	146
L'accompagnement des personnels :	148
Accompagnement des personnels en situation de handicap	148
Accompagnement individualisé des personnels enseignants	152
RH de proximité	170
Période préparation au reclassement	175
Affectation dans des emplois d'adaptation (PACD, PALD)	176

<b>Chapitre 7 - Organisation du travail et temps de travail</b>	<b>177</b>
<b>Le télétravail</b>	<b>178</b>
<b>Le temps partiel</b>	<b>181</b>
<b>Répartition des effectifs en fonction</b>	<b>182</b>
<b>Compte épargne temps</b>	<b>188</b>
<b>Absences hors raison de santé</b>	<b>190</b>
<b>Absences pour raison de santé</b>	<b>191</b>
<b>Accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles</b>	<b>202</b>

<b>Chapitre 8 - Action sociale et protection sociale</b>	<b>207</b>
<b>Le service social des personnels</b>	<b>208</b>
<b>L'action sociale</b>	<b>213</b>
<b>La protection sociale complémentaire</b>	<b>215</b>

<b>Chapitre 9 - L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité</b>	<b>217</b>
--------------------------------------------------------------------------	------------

<b>Chapitre 10 - Dialogue social</b>	<b>223</b>
<b>Instances consultations, CAP, CCP</b>	<b>224</b>
<b>Nombre de jours non travaillés pour faits de grève</b>	<b>225</b>

# Présentation des sources

## Méthodologie

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. Il est présenté aux comités sociaux.

Le rapport social unique (RSU) de l'académie 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 judiciaires et temps partiels sont issues de l'application nationale « BSA » développée 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), ainsi que les applications POLCA et BSCUM.

## 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'Education 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 psychologue de l'éducation nationale ;
- ☞ 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, ainsi que la chargée de mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ;
- ☞ les données relatives à la rémunération et la masse salariale ont été transmises par le service des affaires financières et la coordination traitement paie ;
- ☞ 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 l'école académique de la formation (EAFC) et des DSDEN ;
- ☞ les données concernant la protection fonctionnelle des agents ont été traitées auprès du service interacadémique juridique (SIAJ)
- ☞ 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, 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 2021-2022 et l'année d'exercice est l'année 2022 (volet financier).

Cependant, pour les données extraites de l'application « BSA », la date d'observation a été fixée au 30 novembre 2021, 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.

Les données sur les rémunérations issues du Siasp concernent l'année 2020.

### ***Le périmètre d'analyse***

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2021 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 RSU.

### ***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.



# CHAPITRE 1

\*\*\*\*\*

## Emploi

## Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Chaque académie se voit notifier un plafond d'emplois -limitatif- rémunérés par l'État (libre à lui de répartir ce volume d'équivalents temps plein travaillé (ETPT) selon les besoins de l'action publique). Ces plafonds sont regroupés et votés en une fois par an dans la loi de finances de l'année.

	<b>ETPT Titre 2 Année 2021</b>	<b>ETPT Titre 2 Année 2022</b>
BOP 139 Enseignement privé sous contrat (1er et 2nd degré)	2 188,02	2 193,89
BOP 140 Enseignement scolaire public 1er degré	9 498,42	9 533,08
BOP 141 Enseignement scolaire public 2nd degré	13 172,16	13 139,00
BOP 214 Soutien	590,60	592,26
BOP 230 Vie de l'élève	1 252,16	1 258,64

Source : *contrôle de gestion*

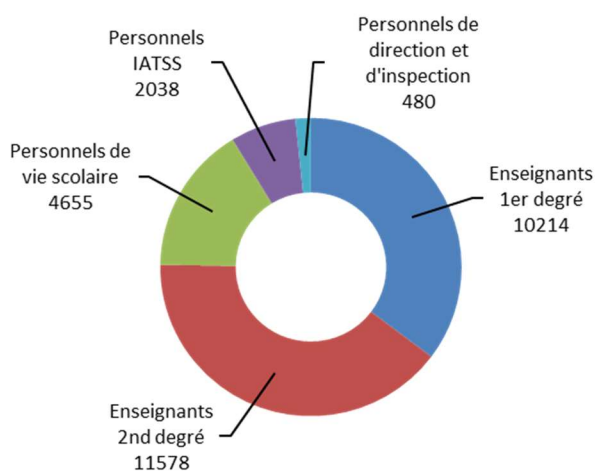
## Personnels du secteur public et privé sous contrat

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, techniques, sociaux et de santé (IATSS), et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale, en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Strasbourg. Ce champ exclut les agents uniquement gérés dans les bases de l'Education nationale mais payés ailleurs (personnels des universités, CROUS, etc.).

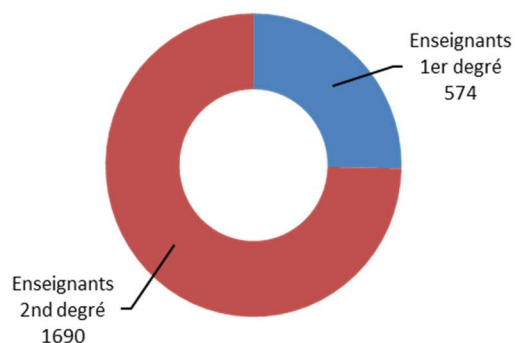
Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quels que soit leur fonction ou leur lieu d'exercice.

**Effectif de l'académie**  
**Total : 31 229**

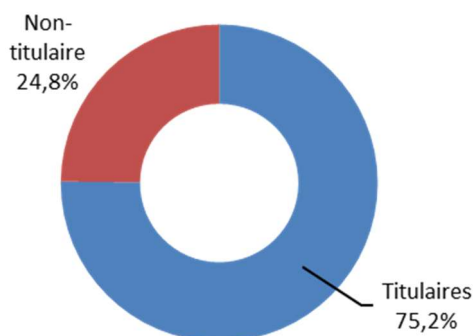
### Enseignement public



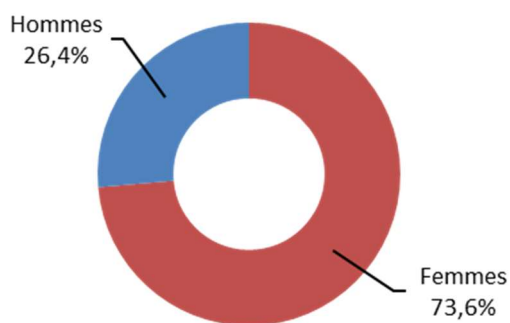
### Enseignement privé



### Statut



### Répartition par sexe



Au 30 novembre 2021, l'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg est de 31 229 personnes pour l'année scolaire 2021-2022, soit 28 826 personnels en équivalent temps pleins (ETP).

Cet effectif est en hausse de 199 personnes (soit + 0,6 % par rapport à l'année scolaire précédente). Cette évolution recouvre une baisse du nombre de titulaires (-190 personnes, soit -0,8 %) et une hausse du nombre de non titulaires (+389 personnes, soit +5,3 %).

Près d'un agent sur quatre n'est pas titulaire (24,8 %).

Près de huit personnels sur dix sont des enseignants (77,0 %).

Les femmes représentent 73,6 % des effectifs de l'académie. Ce pourcentage est en légère augmentation par rapport à l'an dernier (73,3 %).

Tableau 1 - Répartition des personnels académiques en activité, par groupe de personnels et statut

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Public	Enseignants du premier degré	Femmes	8 761	28,1		24,2	26,6	42	13,6	8 297
		Hommes	1 453	4,7		17,2	38,1	45	3,9	1 428
		<b>Ensemble</b>	<b>10 214</b>	<b>32,7</b>	<b>85,8</b>	<b>23,2</b>	<b>28,2</b>	<b>43</b>	<b>12,3</b>	<b>9 725</b>
	Enseignants du second degré	Femmes	6 897	22,1		18,8	36,0	45	11,6	6 614
		Hommes	4 681	15,0		16,9	39,4	46	3,6	4 580
		<b>Ensemble</b>	<b>11 578</b>	<b>37,1</b>	<b>59,6</b>	<b>18,0</b>	<b>37,4</b>	<b>45</b>	<b>8,4</b>	<b>11 194</b>
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	266	0,9		1,1	63,2	51	0,8	265
		Hommes	214	0,7		0,9	68,7	52	0,0	213
		<b>Ensemble</b>	<b>480</b>	<b>1,5</b>	<b>55,4</b>	<b>1,0</b>	<b>65,6</b>	<b>52</b>	<b>0,4</b>	<b>478</b>
	Personnels de vie scolaire	Femmes	3 719	11,9		38,5	23,3	39	0,7	2 699
		Hommes	936	3,0		59,4	16,8	35	0,5	763
		<b>Ensemble</b>	<b>4 655</b>	<b>14,9</b>	<b>79,9</b>	<b>42,7</b>	<b>22,0</b>	<b>38</b>	<b>0,6</b>	<b>3 462</b>
	Personnels IATSS	Femmes	1 713	5,5		12,4	48,3	47	22,8	1 591
		Hommes	325	1,0		19,4	44,0	46	3,4	321
		<b>Ensemble</b>	<b>2 038</b>	<b>6,5</b>	<b>84,1</b>	<b>13,5</b>	<b>47,6</b>	<b>47</b>	<b>19,7</b>	<b>1 912</b>
	Titulaire	Femmes	17 091	54,7		19,1	33,8	44	13,9	16 376
		Hommes	6 378	20,4		14,6	41,6	46	3,7	6 298
		<b>Ensemble</b>	<b>23 469</b>	<b>75,2</b>	<b>72,8</b>	<b>17,9</b>	<b>35,9</b>	<b>45</b>	<b>11,1</b>	<b>22 674</b>
Non Titulaire	Femmes	4 265	13,7		42,3	21,2	38	0,9	3 090	
	Hommes	1 231	3,9		59,3	15,8	35	0,3	1 008	
	<b>Ensemble</b>	<b>5 496</b>	<b>17,6</b>	<b>77,6</b>	<b>46,1</b>	<b>19,9</b>	<b>37</b>	<b>0,8</b>	<b>4 098</b>	
<b>Ensemble</b>	Femmes	21 356	68,4		23,7	31,3	43	11,3	19 466	
	Hommes	7 609	24,4		21,8	37,4	44	3,2	7 306	
	<b>Ensemble</b>	<b>28 965</b>	<b>92,8</b>	<b>73,7</b>	<b>23,2</b>	<b>32,9</b>	<b>43</b>	<b>9,2</b>	<b>26 771</b>	
Privé sous contrat	Enseignants du premier degré	Femmes	526	1,7		23,4	29,1	43	10,8	472
		Hommes	48	0,2		25,0	25,0	43	2,1	46
		<b>Ensemble</b>	<b>574</b>	<b>1,8</b>	<b>91,6</b>	<b>23,5</b>	<b>28,8</b>	<b>43</b>	<b>10,1</b>	<b>517</b>
	Enseignants du second degré	Femmes	1 108	3,6		17,4	39,1	46	10,7	1 013
		Hommes	582	1,9		20,6	38,5	45	4,8	525
		<b>Ensemble</b>	<b>1 690</b>	<b>5,4</b>	<b>65,6</b>	<b>18,5</b>	<b>38,9</b>	<b>45</b>	<b>8,6</b>	<b>1 537</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	1 634	5,2		19,3	35,9	45	10,7	1 484	
	Hommes	630	2,0		21,0	37,5	45	4,6	570	
	<b>Ensemble</b>	<b>2 264</b>	<b>7,3</b>	<b>72,2</b>	<b>19,8</b>	<b>36,3</b>	<b>45</b>	<b>9,0</b>	<b>2 054</b>	
Ensemble	Titulaire	Femmes	17 091	54,7		19,1	33,8	44	13,9	16 376
		Hommes	6 378	20,4		14,6	41,6	46	3,7	6 298
		<b>Ensemble</b>	<b>23 469</b>	<b>75,2</b>	<b>72,8</b>	<b>17,9</b>	<b>35,9</b>	<b>45</b>	<b>11,1</b>	<b>22 674</b>
	Non Titulaire	Femmes	5 899	18,9		36,0	25,2	40	3,6	4 574
		Hommes	1 861	6,0		46,3	23,1	38	1,8	1 578
		<b>Ensemble</b>	<b>7 760</b>	<b>24,8</b>	<b>76,0</b>	<b>38,5</b>	<b>24,7</b>	<b>40</b>	<b>3,2</b>	<b>6 152</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	22 990	73,6		23,4	31,6	43	11,3	20 950	
	Hommes	8 239	26,4		21,8	37,4	45	3,3	7 876	
	<b>Ensemble</b>	<b>31 229</b>	<b>100,0</b>	<b>73,6</b>	<b>23,0</b>	<b>33,1</b>	<b>44</b>	<b>9,2</b>	<b>28 826</b>	

Moins d'une personne sur dix (9,2 %) est en temps partiel.

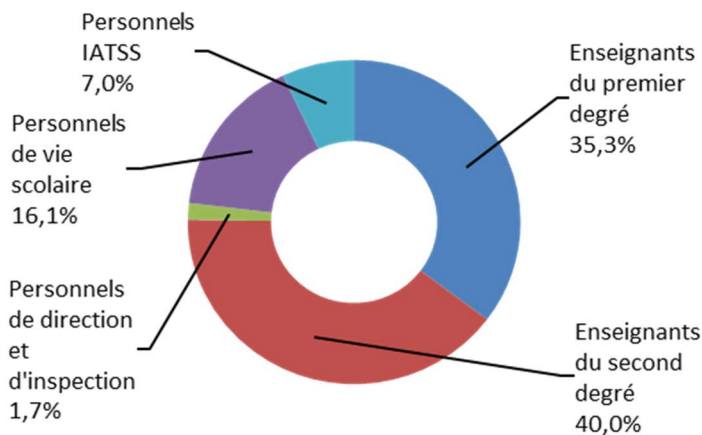
L'âge moyen est de 44 ans.

Les personnels de moins de 35 ans représentent 23,0 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 33,1 %.

# Personnels du secteur public

## L'effectif global

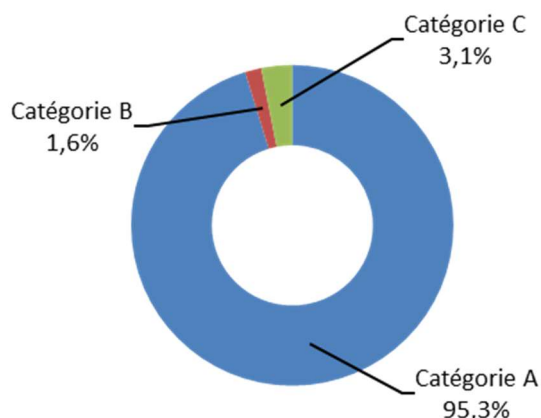
### Ensemble des personnels par fonction



#### 28 965 personnels

21 792 enseignants ( 75,2 %)  
7 173 non enseignants ( 24,8 %)  
73,7 % de femmes  
23 469 titulaires

### Répartition des personnels par catégorie

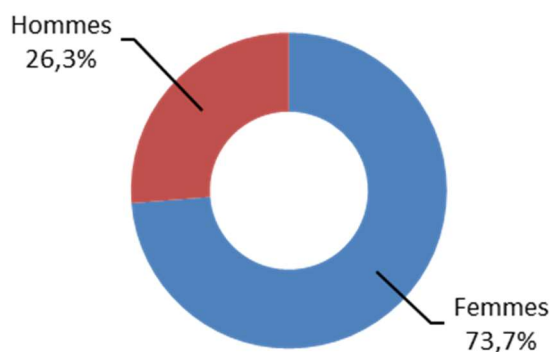


Au 30 novembre 2021, l'académie de Strasbourg compte 28 965 personnes en activité et ayant une affectation dans le secteur public.

75,2 % des personnels sont des enseignants dont 35,3 % dans le premier degré et 40,0 % dans le second degré.

La part des personnels non enseignants représente 24,8 % des effectifs et se compose de trois grandes catégories. Les personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) pour 7,0 %, les personnels de vie scolaire (16,1 %) et les personnels de direction et d'inspection (DI) pour 1,7 %.

### Répartition des personnels selon le sexe



95,3 % des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les femmes représentent 73,7 % des effectifs, leur part varie selon le corps considéré.

81 % des personnels sont titulaires de la fonction publique d'État.

**Tableau 2 - Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2021**

	Titulaire	Non Titulaire	% Non titulaire	Poids (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Effectifs ETP
Enseignants du premier degré	9 924	290	2,8	35,3	85,8	10 214	9 725
Enseignants du second degré	10 727	851	7,4	40,0	59,6	11 578	11 194
Personnels de direction et d'inspection	480	0	0,0	1,7	55,4	480	478
Personnels de vie scolaire	511	4 144	89,0	16,1	79,9	4 655	3 462
Personnels IATSS	1 827	211	10,4	7,0	84,1	2 038	1 912
<b>Ensemble</b>	<b>23 469</b>	<b>5 496</b>	<b>19,0</b>	<b>100,0</b>	<b>73,7</b>	<b>28 965</b>	<b>26 771</b>

**Tableau 3 - Evolution des effectifs selon la fonction entre 2017 et 2021**

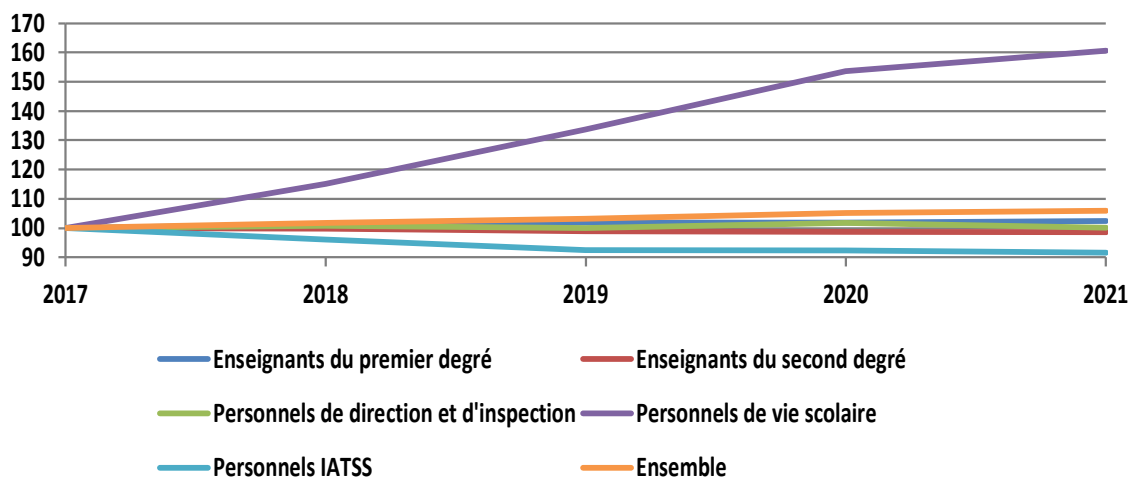
Groupe	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2021 / 2020 (%)	Évolution 2021 / 2017 (%)
Enseignants du premier degré	9 978	10 093	10 153	10 168	10 214	0,5	2,4
Enseignants du second degré	11 758	11 739	11 633	11 604	11 578	-0,2	-1,5
Personnels de direction et d'inspection	479	483	479	487	480	-1,4	0,2
Personnels de vie scolaire	2 898	3 337	3 876	4 450	4 655	4,6	60,6
Personnels IATSS	2 227	2 140	2 061	2 055	2 038	-0,8	-8,5
<b>Ensemble</b>	<b>27 340</b>	<b>27 792</b>	<b>28 202</b>	<b>28 764</b>	<b>28 965</b>	<b>0,7</b>	<b>5,9</b>

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg augmente de 0,7 % entre 2020 et 2021.

Le nombre d'enseignants du 1er degré augmente de 0,5 % et celui du 2nd degré diminue de 0,2 %.

Les effectifs des personnels de vie scolaire augmentent de 4,6 % et ceux des IATSS diminuent de 0,8 %.

## Evolution des effectifs (base 100 en 2017)



### Répartition départementale

60,7 % des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin. Ce pourcentage est stable par rapport à l'année dernière.

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

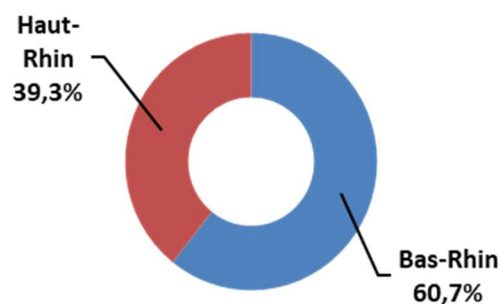
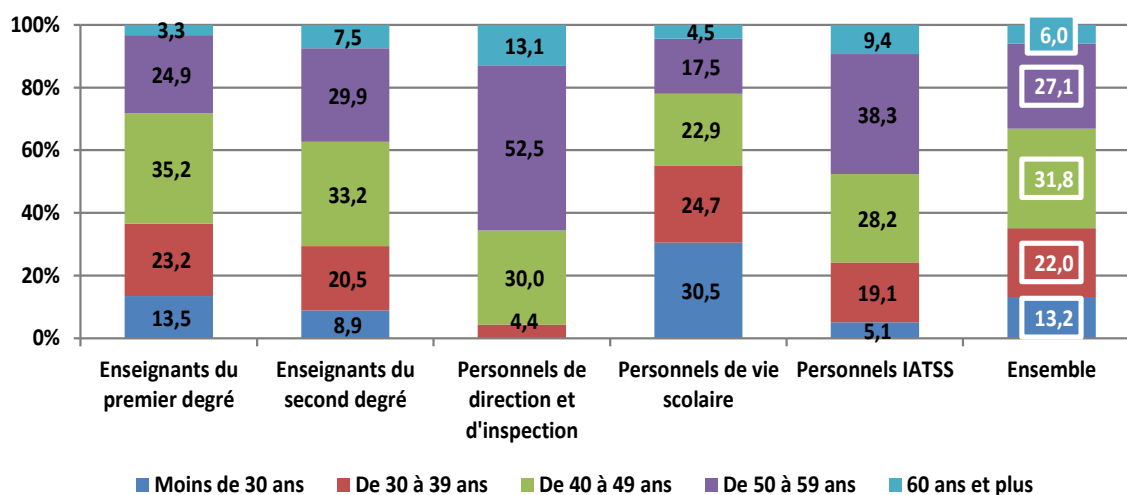


Tableau 4 - Effectifs du secteur public par département en 2021

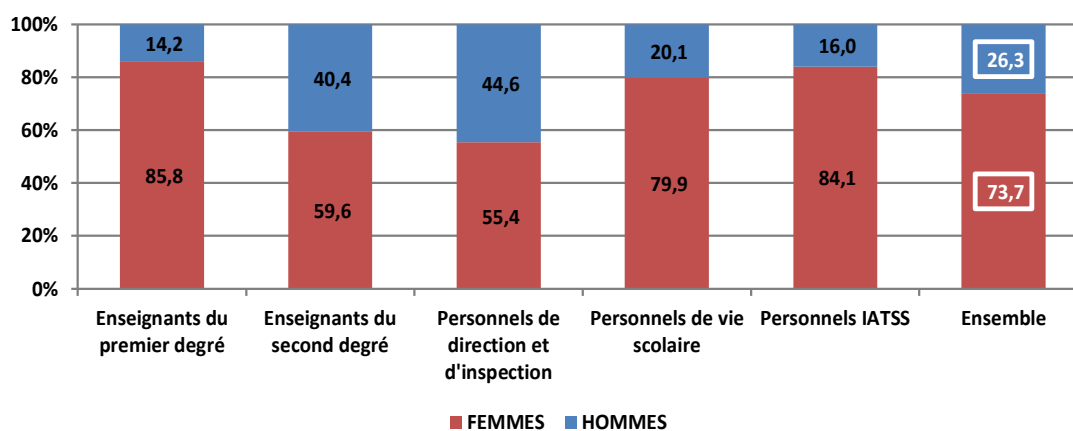
Groupe	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP
Enseignants du premier degré	6 035	5 702	4 179	4 023	10 214	9 725
Enseignants du second degré	7 161	6 924	4 417	4 271	11 578	11 195
Personnels de direction et d'inspection	311	309	169	169	480	478
Personnels de vie scolaire	2 715	2 032	1 940	1 430	4 655	3 462
Personnels IATSS	1 362	1 286	676	626	2 038	1 912
<b>Ensemble</b>	<b>17 584</b>	<b>16 252</b>	<b>11 381</b>	<b>10 519</b>	<b>28 965</b>	<b>26 771</b>

### Répartition par tranche d'âge



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 (52 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 selon le sexe



La proportion des femmes parmi l'ensemble des personnels est de 73,7 %. Les enseignants du premier degré (85,8 %) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (84,1 %).

Les personnels de direction et d'inspection représentent le corps où la proportion de femmes est la plus faible (55,4 %).



## Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2021, les enseignants du premier degré représentent 35,3 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

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

**10 214 enseignants**

85,8 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge

**Tableau 5 - 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	8 490	83,1		22,9	26,9	43	13,7	8 109
	Hommes	1 418	13,9		16,2	38,4	46	3,6	1 401
	<b>Ensemble</b>	<b>9 908</b>	<b>97,0</b>	<b>85,7</b>	<b>22,0</b>	<b>28,5</b>	<b>43</b>	<b>12,3</b>	<b>9 511</b>
Instituteurs	Femmes	11	0,1		0,0	100,0	56	9,1	11
	Hommes	6	0,1		0,0	83,3	55	16,7	6
	<b>Ensemble</b>	<b>17</b>	<b>0,2</b>	<b>64,7</b>	<b>0,0</b>	<b>94,1</b>	<b>56</b>	<b>11,8</b>	<b>17</b>
dont directeurs d'écoles	Femmes	958	9,4		10,0	35,6	46	3,9	948
	Hommes	265	2,6		7,2	45,3	48	0,0	264
	<b>Ensemble</b>	<b>1 223</b>	<b>12,0</b>	<b>78,3</b>	<b>9,4</b>	<b>37,7</b>	<b>47</b>	<b>3,0</b>	<b>1 212</b>
dont directeurs de SEGPA	Femmes	18	0,2		0,0	50,0	50	0,0	18
	Hommes	18	0,2		0,0	77,8	53	5,6	18
	<b>Ensemble</b>	<b>36</b>	<b>0,4</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>	<b>63,9</b>	<b>51</b>	<b>2,8</b>	<b>36</b>
dont enseignants de SEGPA	Femmes	241	2,4		24,1	22,8	42	5,8	237
	Hommes	110	1,1		9,1	42,7	47	1,8	109
	<b>Ensemble</b>	<b>351</b>	<b>3,4</b>	<b>68,7</b>	<b>19,4</b>	<b>29,1</b>	<b>43</b>	<b>4,6</b>	<b>347</b>
Enseignants non titulaires	Femmes	166	1,6		50,0	19,3	38	18,7	146
	Hommes	20	0,2		60,0	25,0	37	20,0	18
	<b>Ensemble</b>	<b>186</b>	<b>1,8</b>	<b>89,3</b>	<b>51,1</b>	<b>19,9</b>	<b>38</b>	<b>18,8</b>	<b>164</b>
Contractuels alternants	Femmes	94	0,9		95,7	0,0	24	0,0	31
	Hommes	9	0,1		100,0	0,0	24	0,0	3
	<b>Ensemble</b>	<b>103</b>	<b>1,0</b>	<b>91,3</b>	<b>96,1</b>	<b>0,0</b>	<b>24</b>	<b>0,0</b>	<b>34</b>
Titulaire	Femmes	8 500	83,2		22,9	27,0	43	13,7	8 119
	Hommes	1 424	13,9		16,1	38,6	46	3,7	1 407
	<b>Ensemble</b>	<b>9 924</b>	<b>97,2</b>	<b>85,7</b>	<b>21,9</b>	<b>28,7</b>	<b>43</b>	<b>12,3</b>	<b>9 526</b>
Non Titulaire	Femmes	261	2,6		66,3	12,3	33	11,9	178
	Hommes	29	0,3		72,4	17,2	33	13,8	21
	<b>Ensemble</b>	<b>290</b>	<b>2,8</b>	<b>90,0</b>	<b>66,9</b>	<b>12,8</b>	<b>33</b>	<b>12,1</b>	<b>199</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	8 761	85,8		24,2	26,6	42	13,6	8 297
	Hommes	1 453	14,2		17,2	38,1	45	3,9	1 428
	<b>Ensemble</b>	<b>10 214</b>	<b>100,0</b>	<b>85,8</b>	<b>23,2</b>	<b>28,2</b>	<b>43</b>	<b>12,3</b>	<b>9 725</b>

Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, enseignants en SEGPA et les directeurs de SEGPA sont comptabilisés dans les personnels du 1<sup>er</sup> degré.

L'effectif des enseignants du premier degré est de 10 214 personnes (9 725 en ETP).

Les enseignants du premier degré sont majoritairement des professeurs des écoles (97,0 %).

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

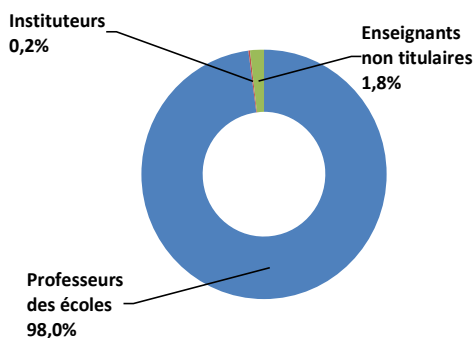
L'âge moyen est de 43 ans. Près d'un quart des personnels ont moins de 35 ans (23,2 %) et plus d'un quart ont 50 ans ou plus (28,2 %).

Les femmes représentent 85,8 % des effectifs.

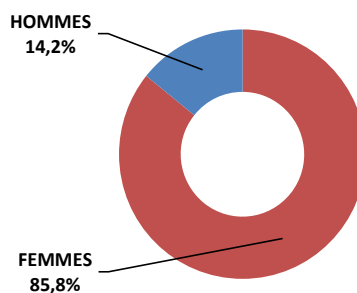
**Tableau 6 - Répartition des enseignants du premier degré par département**

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Professeurs des écoles	5 855	4 053	9 908	10 047	-1,4
Instituteurs	9	8	17	22	-22,7
Enseignants non titulaires	102	84	186	99	87,9
Apprentis enseignants et contractuels alternants	69	34	103	0	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>6 035</b>	<b>4 179</b>	<b>10 214</b>	<b>10 168</b>	<b>0,5</b>

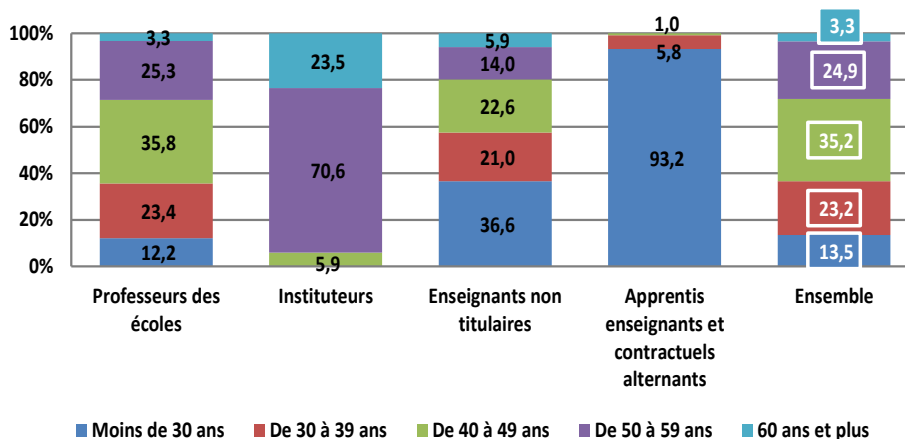
**Répartition selon le corps**



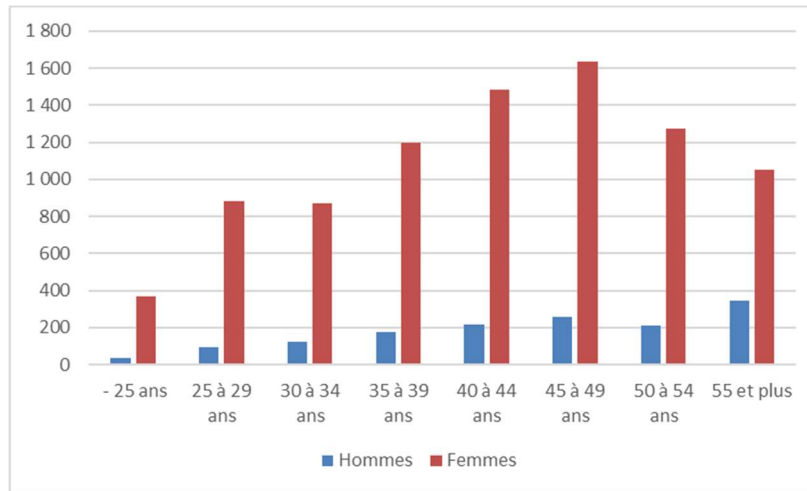
**Répartition selon le sexe**



**Répartition par tranche d'âge**

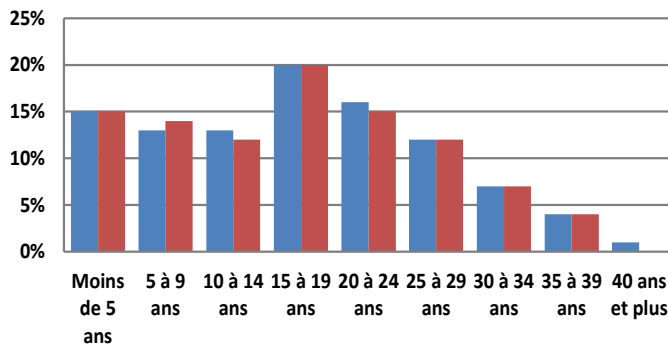


## Répartition des effectifs par sexe et par âge

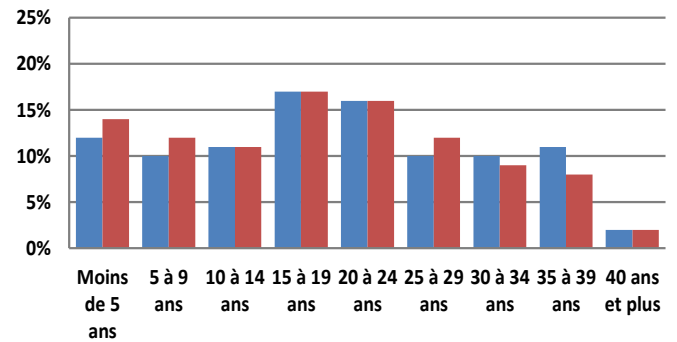


## Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

### Femmes

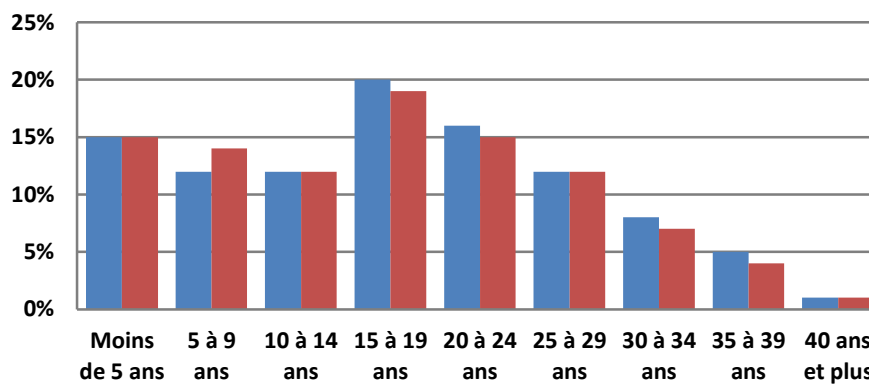


### Hommes



■ Académie ■ National

### Ensemble



**Tableau 7 – Répartition selon la fonction**

	Données académiques				Répartition départementale	
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	9 847	43	86,2	96,4	5 809	4 038
dont directeurs d'écoles	1 223	47	78,3	12,0	720	503
dont directeurs de SEGPA	36	51	50,0	0,4	21	15
dont titulaires remplaçants	793	38	74,5	7,8	414	379
dont fonctionnaires stagiaires	244	27	88,5	2,4	151	93
Besoins éducatifs AIS hors classe	184	49	78,3	1,8	112	72
Accompagnement soutien et hors AIS	54	47	51,9	0,5	32	22
Pilotage et animation pédagogique	97	50	74,2	1,0	60	37
Autres*	32	49	81,3	0,3	22	10
<b>Ensemble</b>	<b>10 214</b>	<b>43</b>	<b>85,8</b>	<b>100,0</b>	<b>6 035</b>	<b>4 179</b>

\* Autres : administration, mise à disposition, emplois particuliers

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi 96,4 % des personnels du 1<sup>er</sup> degré occupent une fonction d'enseignement. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 7,8 % de l'effectif total.

L'âge moyen varie entre 27 ans (fonctionnaires stagiaires) et 51 ans (directeurs de SEGPA et pilotage et animation pédagogique).

Les femmes représentent 86,2 % des personnels exerçant des fonctions d'enseignement et 78,3 % des femmes exercent des fonctions de directrices d'école.

## Les enseignants du second degré

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

Au 30 novembre 2021, les enseignants du second degré représentent 40,0 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

**11 578 enseignants**

59,6 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

**Tableau 8 - 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	37	0,3		0,0	67,6	53	5,4	37
	Hommes	50	0,4		0,0	78,0	55	0,0	50
	<b>Ensemble</b>	<b>87</b>	<b>0,8</b>	<b>42,5</b>	<b>0,0</b>	<b>73,6</b>	<b>54</b>	<b>2,3</b>	<b>87</b>
Professeurs agrégés	Femmes	1 033	8,9		17,2	34,2	45	11,2	1 000
	Hommes	789	6,8		15,0	35,5	46	3,4	780
	<b>Ensemble</b>	<b>1 822</b>	<b>15,7</b>	<b>56,7</b>	<b>16,3</b>	<b>34,7</b>	<b>45</b>	<b>7,9</b>	<b>1 780</b>
Professeurs certifiés	Femmes	4 071	35,2		18,5	35,5	45	13,7	3 908
	Hommes	2 246	19,4		16,1	40,8	46	4,4	2 213
	<b>Ensemble</b>	<b>6 317</b>	<b>54,6</b>	<b>64,5</b>	<b>17,7</b>	<b>37,3</b>	<b>45</b>	<b>10,4</b>	<b>6 121</b>
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	364	3,1		24,2	31,9	44	11,8	353
	Hommes	412	3,6		25,0	33,3	43	3,6	407
	<b>Ensemble</b>	<b>776</b>	<b>6,7</b>	<b>46,9</b>	<b>24,6</b>	<b>32,6</b>	<b>44</b>	<b>7,5</b>	<b>759</b>
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	906	7,8		8,9	47,6	48	8,5	885
	Hommes	800	6,9		6,6	46,5	48	3,6	790
	<b>Ensemble</b>	<b>1 706</b>	<b>14,7</b>	<b>53,1</b>	<b>7,9</b>	<b>47,1</b>	<b>48</b>	<b>6,2</b>	<b>1 674</b>
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	9	0,1		0,0	100,0	61	0,0	9
	Hommes	11	0,1		0,0	100,0	60	9,1	11
	<b>Ensemble</b>	<b>20</b>	<b>0,2</b>	<b>45,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>61</b>	<b>5,0</b>	<b>20</b>
Enseignants non titulaires	Femmes	373	3,2		26,8	27,9	42	1,1	339
	Hommes	331	2,9		33,8	26,6	41	0,0	303
	<b>Ensemble</b>	<b>704</b>	<b>6,1</b>	<b>53,0</b>	<b>30,1</b>	<b>27,3</b>	<b>42</b>	<b>0,6</b>	<b>642</b>
Contractuels alternants	Femmes	24	0,2		91,7	0,0	25	0,0	8
	Hommes	20	0,2		100,0	0,0	24	0,0	7
	<b>Ensemble</b>	<b>44</b>	<b>0,4</b>	<b>54,6</b>	<b>95,5</b>	<b>0,0</b>	<b>25</b>	<b>0,0</b>	<b>15</b>
Assistants étrangers	Femmes	80	0,7		91,3	5,0	26	0,0	77
	Hommes	22	0,2		100,0	0,0	24	0,0	22
	<b>Ensemble</b>	<b>102</b>	<b>0,9</b>	<b>78,4</b>	<b>93,1</b>	<b>3,9</b>	<b>26</b>	<b>0,0</b>	<b>98</b>
Titulaire	Femmes	6 419	55,4		17,2	37,0	45	12,4	6 190
	Hommes	4 308	37,2		14,8	40,7	46	4,0	4 250
	<b>Ensemble</b>	<b>10 727</b>	<b>92,7</b>	<b>59,8</b>	<b>16,2</b>	<b>38,5</b>	<b>46</b>	<b>9,0</b>	<b>10 439</b>
Non Titulaire	Femmes	478	4,1		40,8	22,8	39	0,8	424
	Hommes	373	3,2		41,3	23,6	39	0,0	331
	<b>Ensemble</b>	<b>851</b>	<b>7,4</b>	<b>56,2</b>	<b>41,0</b>	<b>23,2</b>	<b>39</b>	<b>0,5</b>	<b>755</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	6 897	59,6		18,8	36,0	45	11,6	6 614
	Hommes	4 681	40,4		16,9	39,4	46	3,6	4 580
	<b>Ensemble</b>	<b>11 578</b>	<b>100,0</b>	<b>59,6</b>	<b>18,0</b>	<b>37,4</b>	<b>45</b>	<b>8,4</b>	<b>11 194</b>

Les enseignants du second degré comptent 11 578 personnels (11 194 en équivalent temps plein). Plus de la moitié sont des professeurs certifiés (54,6 %), 14,7 % sont des professeurs de lycée professionnel, 15,7 % des professeurs agrégés et 6,7 % sont des professeurs d'éducation physique et sportive.

Les professeurs non titulaires représentent 7,4 % des enseignants du second degré.

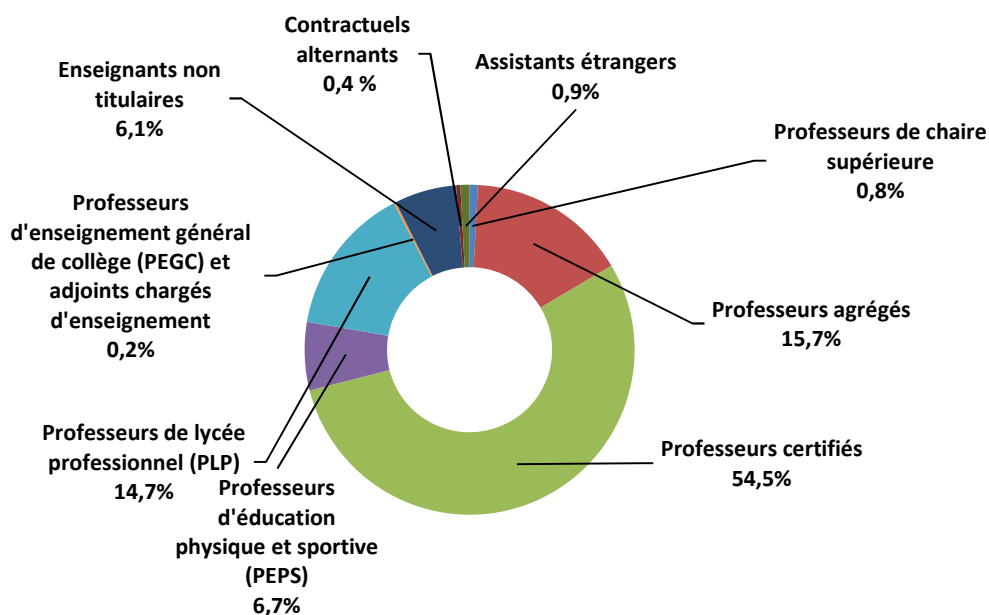
L'âge moyen est de 45 ans. 18,0 % des personnels ont moins de 35 ans et 37,4 % ont 50 ans et plus.

Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,6 %).

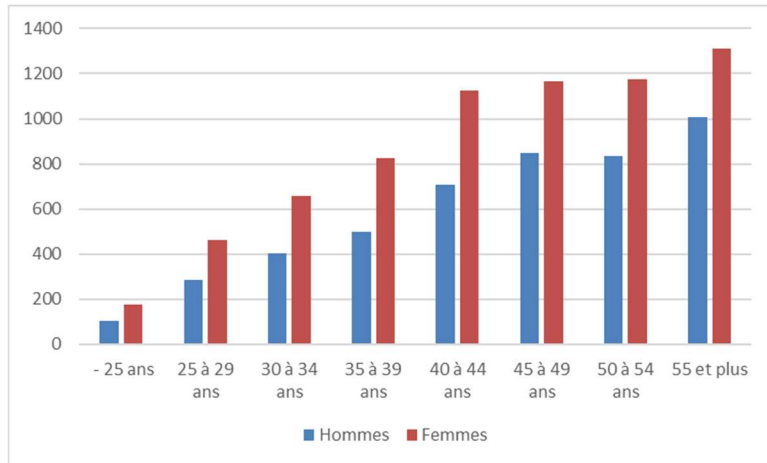
**Tableau 9 – Répartition des enseignants du second degré par département**

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Professeurs de chaires supérieures	71	16	87	84	3,6
Professeurs agrégés	1 261	561	1 822	1 794	1,6
Professeurs certifiés	3 817	2 500	6 317	6 318	0,0
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	454	322	776	770	0,8
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	1 018	688	1 706	1 745	-2,2
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	8	12	20	25	-20,0
Enseignants non titulaires	438	266	704	783	-10,1
Apprentis enseignants et contractuels alternants	33	11	44	0	0,0
Assistants étrangers	61	41	102	85	20,0
<b>Ensemble</b>	<b>7 161</b>	<b>4 417</b>	<b>11 578</b>	<b>11 604</b>	<b>-0,2</b>

**Répartition selon le corps**

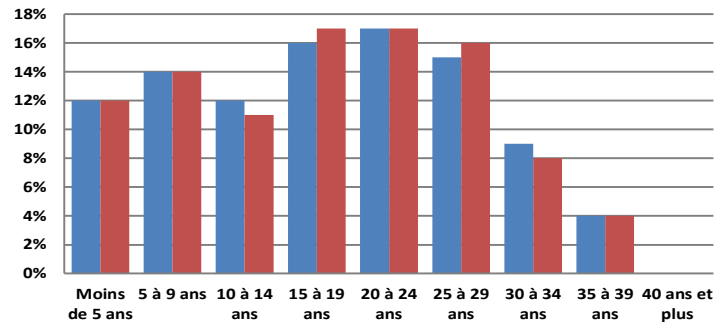


## Répartition des effectifs par sexe et par âge

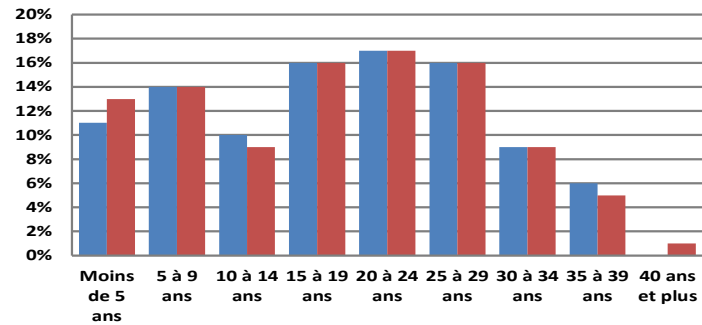


## Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

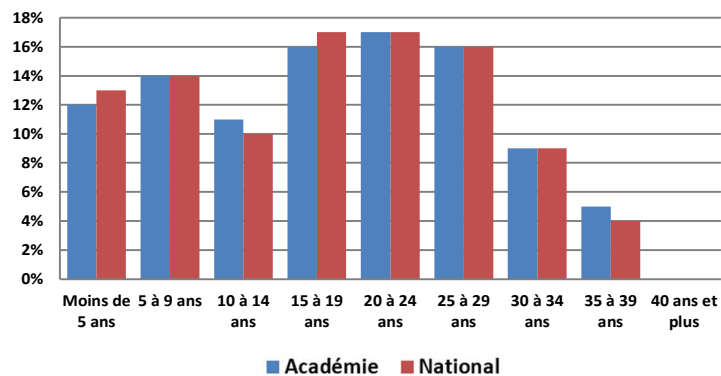
### Femmes



### Hommes



### Ensemble



## Répartition par tranche d'âge

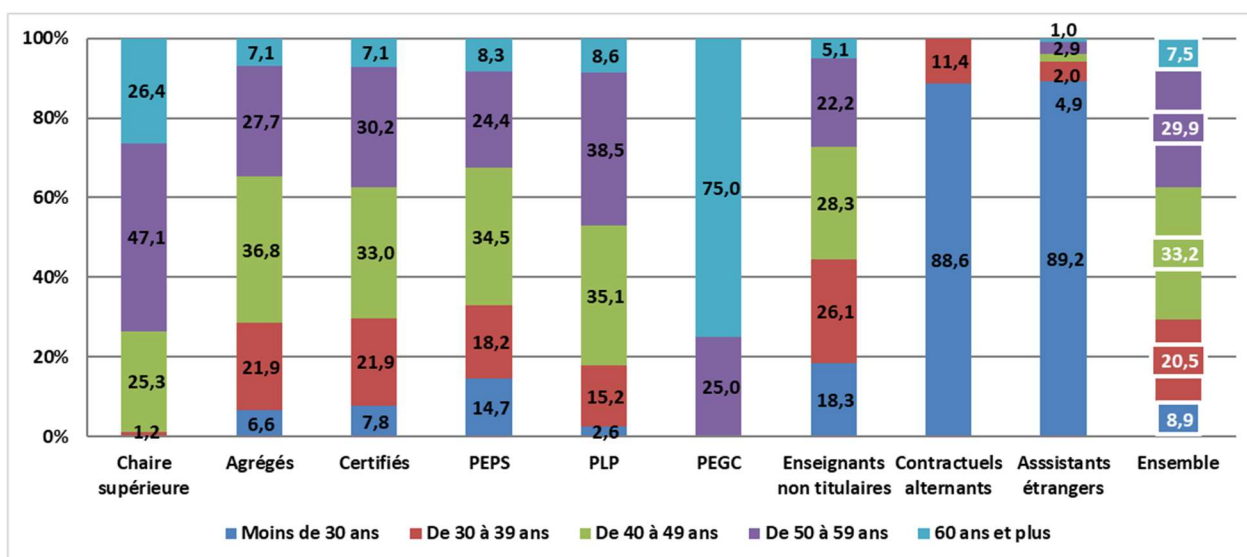


Tableau 10 - Répartition selon la fonction

	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Administration	6	49	66,7	0,1	*	50,0
Apprentissage	42	53	45,2	0,4	44	-4,5
Assistant étranger	102	26	78,4	0,9	85	20,0
Conseiller en formation continue	33	50	63,6	0,3	33	0,0
Coordination insertion jeunes	19	50	68,4	0,2	20	-5,0
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	*	50	100,0	*	12	-91,7
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	71	54	52,1	0,6	69	2,9
Documentation	263	45	84,4	2,3	271	-3,0
Emplois particuliers - actions diverses	23	43	30,4	0,2	23	0,0
Enseignement	10 992	45	58,9	94,9	11 015	-0,2
Réadaptation	21	52	57,1	0,2	22	-4,5
Autres**	*	52	80,0	*	6	-16,7
<b>Ensemble</b>	<b>11 578</b>	<b>45</b>	<b>59,6</b>	<b>100,0</b>	<b>11 604</b>	<b>-0,2</b>

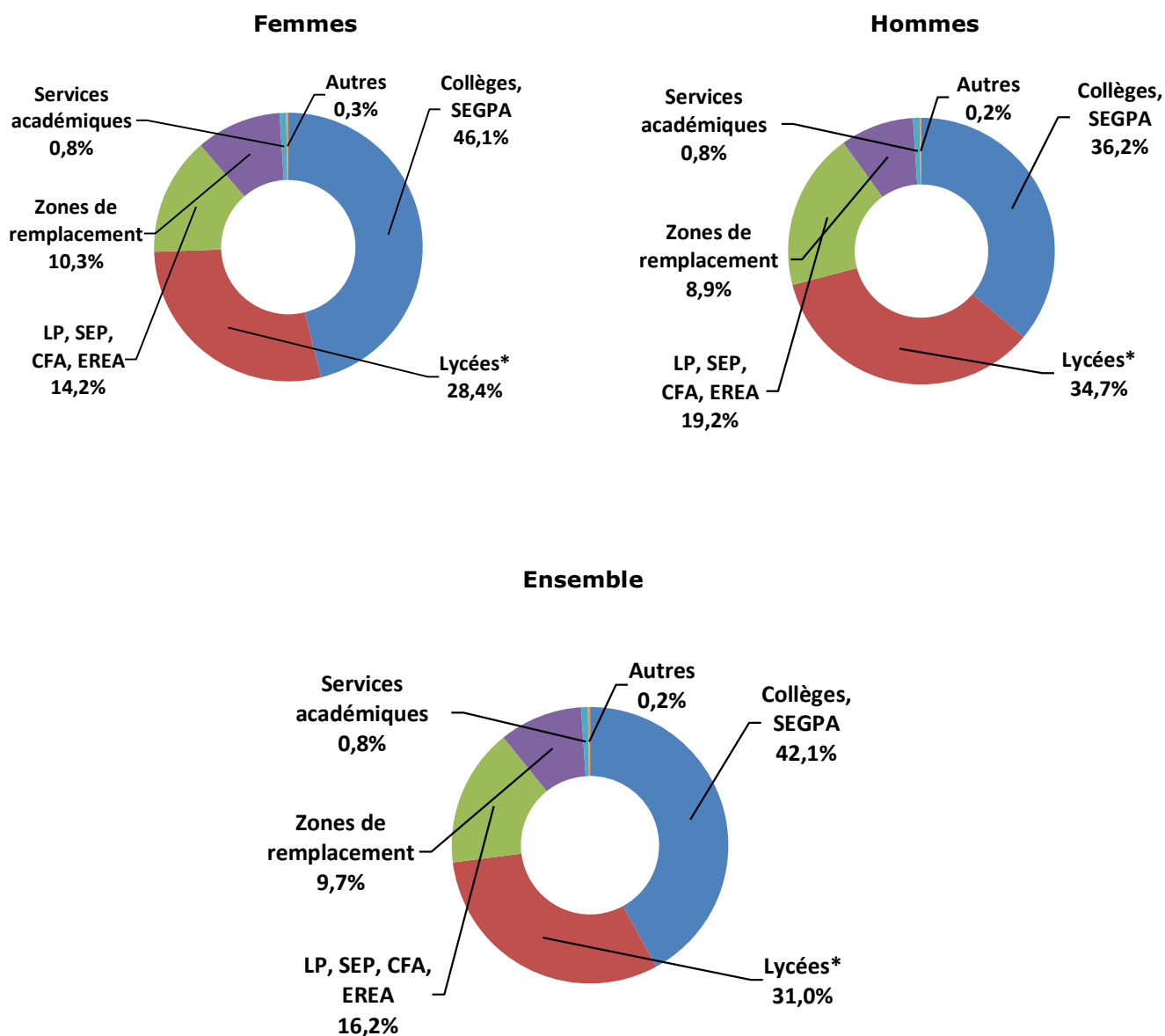
\*\*Autres : Besoins éducatifs AIS hors classes, formation continue des adultes, pilotage et animation pédagogique, conseillers pédagogiques, remplacement

\* 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 « lycée » correspond aux lycées généraux, technologiques ainsi qu'à l'enseignement général dans les lycées polyvalents

**Tableau 11 – Les enseignants du second degré par famille de discipline enseignée**

Discipline		Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Part de certifiés (%)	Part des non titulaires	Poids (%)
Langues vivantes	Allemand	830	45	82,3	62,5	6,5	7,2
	Anglais	970	43	83,4	80,5	6,7	8,4
	Arabe	11	46	63,6	45,5	27,3	0,1
	Chinois	10	44	90,0	80,0	20,0	0,1
	Espagnol	130	45	82,3	70,0	17,7	1,1
	Italien	22	46	86,4	63,6	18,2	0,2
	Japonais	*	*	*	*	*	*
	Portugais	6	46	100,0	50,0	33,3	0,1
	Russe	*	*	*	*	*	*
	Turc	*	*	*	*	*	*
Arts plastiques		202	46	72,3	77,7	7,4	1,7
Documentation		263	45	84,4	95,1	4,6	2,3
Enseignements artistiques et arts appliqués		110	44	72,7	25,5	14,5	1,0
Économie et gestion		652	47	65,3	31,6	15,2	5,6
Éducation musicale		195	47	51,3	76,9	4,1	1,7
Éducation physique et sportive		899	43	46,7	0,0	3,3	7,8
Enseignement religieux		86	54	74,4	87,2	12,8	0,7
Histoire-Géographie		888	44	49,3	79,1	4,1	7,7
Hôtellerie - restauration		85	48	42,4	35,3	5,9	0,7
Lettres classiques, lettres modernes		1 254	44	82,9	80,0	3,2	10,8
Lettres en autres langues vivantes		196	49	85,7	2,0	12,8	1,7
Lettres autres disciplines		263	47	63,1	0,0	11,0	2,3
Mathématiques		1 175	44	47,1	72,2	1,8	10,2
Mathématiques et autres disciplines		228	48	31,1	0,4	8,3	2,0
Philosophie		121	47	32,2	57,9	0,8	1,1
SBSSA		362	45	81,5	24,9	10,8	3,1
Sciences de laboratoire		13	53	76,9	23,1	15,4	0,1
Sciences de la vie et de la terre		524	43	68,1	59,4	5,9	4,5
Sciences économiques et sociales		133	41	48,9	73,7	4,5	1,2
Sciences et techniques industrielles		727	48	9,9	25,9	8,4	6,3
Sciences physiques et chimiques		667	46	39,9	65,2	2,7	5,8
Technologie		256	50	20,3	77,0	21,1	2,2
Autres disciplines professionnelles		150	49	51,3	5,3	28,7	1,3
Autres**		140	47	61,4	27,1	52,1	1,2
<b>Ensemble</b>		<b>11 578</b>	<b>45</b>	<b>59,6</b>	<b>54,6</b>	<b>7,4</b>	<b>100,0</b>

\*secret statistique

\*\* Il convient de se référer au tableau famille de discipline enseignée.

## **Famille de discipline enseignée**

Economie et gestion	Bureautique
	Commerce internationale (en TS)
	Design de communication
	Economie et gestion option communication, organisation et gestion des ressources humaines
	Economie et gestion
	Economie et gestion option commerce et vente
	Economie et gestion option comptabilité et finance
	Economie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information
	Economie et gestion option gestion et administration
	Economie et gestion option marketing
	Economie et gestion option transport logistique
	Economie gestion des professions immobilières (en TS)
	Esthétique industrielle - design
	Gestion et informatique
Secrétariat assistante trilingue (seconde langue étrangère)	
Enseignement religieux	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 technique culinaires
	Hôtellerie option tourisme
Lettres classiques, lettres modernes	Maître d'hôtel de restaurant
	Lettres classiques
Lettres en autres langues vivantes	Lettres modernes
	Lettres allemand
	Lettres anglais
	Lettres espagnol
Lettres autres disciplines	Lettres portugais
	Lettres éducation musicale
Mathématiques et autres disciplines	Lettres histoire géographie
	Mathématiques - sciences physiques
Sciences physiques et chimiques	Mathématiques et arts plastiques
	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
SBSSA	Sciences physiques et chimiques
	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 de laboratoire	Sciences naturelles, physique, technologie
	Imagerie médicale
Sciences et techniques industrielles	Sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales
	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)

Sciences et techniques industrielles (suite)	Génie industriel bois
	Génie industriel des plastiques et composites
	Génie industriel des structures métalliques
	Génie industriel textile et cuir
	Génie mécanique - maintenance de véhicules
	Génie mécanique construction
	Génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés
	Génie mécanique productique
	Génie thermique
	Industries graphiques
	Industries graphiques (imprimerie et livre)
	Maintenance des réseaux bureautiques et télématiques
	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	
Autres disciplines professionnelles	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
	Ebénisterie
	Ebénisterie 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)	
Autres	Administration
	Assistant ingénieur
	Assurance (en TS)
	Banque (en TS)
	Conseiller en formation continue (CFC)
	Coordination pédagogique et ingénierie de formation
	Coordonateur pédagogique d'apprentissage
	Enseignant 1er degré de l'éducation spécialisée
	Enseigner en SEGPA ou EREA
	Langue des signes française
	Réadaptation
	Sans spécialité
	Sécurité et prévention
ULIS UE troubles fonctions cognitives	

## Les personnels de direction et d'inspection

Au 30 novembre 2021, les personnels de direction et d'inspection représentent 1,5 % des effectifs des personnels du secteur public.

L'effectif des personnels de direction et d'inspection s'élève à 480 personnels. Parmi ces derniers, plus de quatre personnels sur cinq sont des personnels de direction (80,8 %), et 19,2 % sont des personnels d'inspection.

**480 personnels**

55,4 % de femmes

52 ans de moyenne d'âge

Plus d'un personnel sur deux est une femme (55,4 %).

L'âge moyen est de 52 ans. Les moins de 35 ans ne représentent que 1,0 % des personnels de direction et d'inspection et 65,6 % des personnels ont 50 ans et plus.

**Tableau 12 - Répartition des personnels de direction et d'inspection 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	
Personnels de direction	Principal collègue	Femmes	73	15,2		82,2	53	1,4	73	
		Hommes	64	13,3		76,6	54	0,0	64	
		<b>Ensemble</b>	<b>137</b>	<b>28,5</b>	<b>53,3</b>	<b>0,0</b>	<b>79,6</b>	<b>54</b>	<b>0,7</b>	<b>137</b>
	Principal adjoint collègue	Femmes	68	14,2		4,4	51,5	49	1,5	67
		Hommes	36	7,5		2,8	36,1	47	0,0	36
		<b>Ensemble</b>	<b>104</b>	<b>21,7</b>	<b>65,4</b>	<b>3,9</b>	<b>46,2</b>	<b>48</b>	<b>1,0</b>	<b>103</b>
	Proviseurs LGT (1)	Femmes	20	4,2		0,0	90,0	57	0,0	20
		Hommes	35	7,3		0,0	97,1	55	0,0	35
		<b>Ensemble</b>	<b>55</b>	<b>11,5</b>	<b>36,4</b>	<b>0,0</b>	<b>94,6</b>	<b>56</b>	<b>0,0</b>	<b>55</b>
	Proviseurs LP (2)	Femmes	5	1,0		0,0	100,0	57	0,0	5
		Hommes	9	1,9		0,0	77,8	54	0,0	9
		<b>Ensemble</b>	<b>14</b>	<b>2,9</b>	<b>35,7</b>	<b>0,0</b>	<b>85,7</b>	<b>55</b>	<b>0,0</b>	<b>14</b>
	Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	44	9,2		0,0	40,9	49	0,0	44
Hommes		31	6,5		3,2	48,4	49	0,0	31	
<b>Ensemble</b>		<b>75</b>	<b>15,6</b>	<b>58,7</b>	<b>1,3</b>	<b>44,0</b>	<b>49</b>	<b>0,0</b>	<b>75</b>	
Autres personnels titulaires de direction	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
	<b>Ensemble</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	
<b>Personnels de direction</b>	Femmes	212	44,2		1,4	64,6	51	0,9	211	
	Hommes	176	36,7		1,1	67,6	52	0,0	176	
	<b>Ensemble</b>	<b>388</b>	<b>80,8</b>	<b>54,6</b>	<b>1,3</b>	<b>66,0</b>	<b>52</b>	<b>0,5</b>	<b>387</b>	
Personnels d'inspection	IA - IPR (3)	Femmes	21	4,4		0,0	52,4	51	0,0	21
		Hommes	13	2,7		0,0	61,5	51	0,0	13
		<b>Ensemble</b>	<b>34</b>	<b>7,1</b>	<b>61,8</b>	<b>0,0</b>	<b>55,9</b>	<b>51</b>	<b>0,0</b>	<b>34</b>
	IEN EG-ET-IO (4)	Femmes	9	1,9		0,0	55,6	50	0,0	9
		Hommes	11	2,3		0,0	72,7	53	0,0	11
		<b>Ensemble</b>	<b>20</b>	<b>4,2</b>	<b>45,0</b>	<b>0,0</b>	<b>65,0</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>20</b>
	IEN - 1er degré	Femmes	24	5,0		0,0	62,5	52	0,0	24
		Hommes	14	2,9		0,0	85,7	54	0,0	13
		<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>7,9</b>	<b>63,2</b>	<b>0,0</b>	<b>71,1</b>	<b>53</b>	<b>0,0</b>	<b>37</b>
	<b>Personnels d'inspection</b>	Femmes	54	11,3		0,0	57,4	51	0,0	54
		Hommes	38	7,9		0,0	73,7	53	0,0	37
		<b>Ensemble</b>	<b>92</b>	<b>19,2</b>	<b>58,7</b>	<b>0,0</b>	<b>64,1</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>91</b>
	<b>Ensemble</b>	Femmes	266	55,4		1,1	63,2	51	0,8	265
Hommes		214	44,6		0,9	68,7	52	0,0	213	
<b>Ensemble</b>		<b>480</b>	<b>100,0</b>	<b>55,4</b>	<b>1,0</b>	<b>65,6</b>	<b>52</b>	<b>0,4</b>	<b>478</b>	

\* Secret statistique

(1) LGT Lycée Général et Technologique

(2) LP Lycée Professionnel

(3) IA-IPR Inspecteurs d'académie - inspecteur pédagogique régional

(4) IEN ET/EG/IO Inspecteurs de l'Education Nationale enseignement général - enseignement technologique - information et orientation

## Les 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'Etat sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'Education Nationale (IA-DASEN).

Au 30 novembre 2021, 1,3 % des personnels du secteur public sont des personnels de direction. 62,6 % des personnels de direction exercent en collège, 29,9 % en lycée et 6,7 % en LP.

Les personnels de direction sont majoritairement des femmes (54,6 %).

34,0 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans.

**388 personnels**

**54,6 % de femmes**

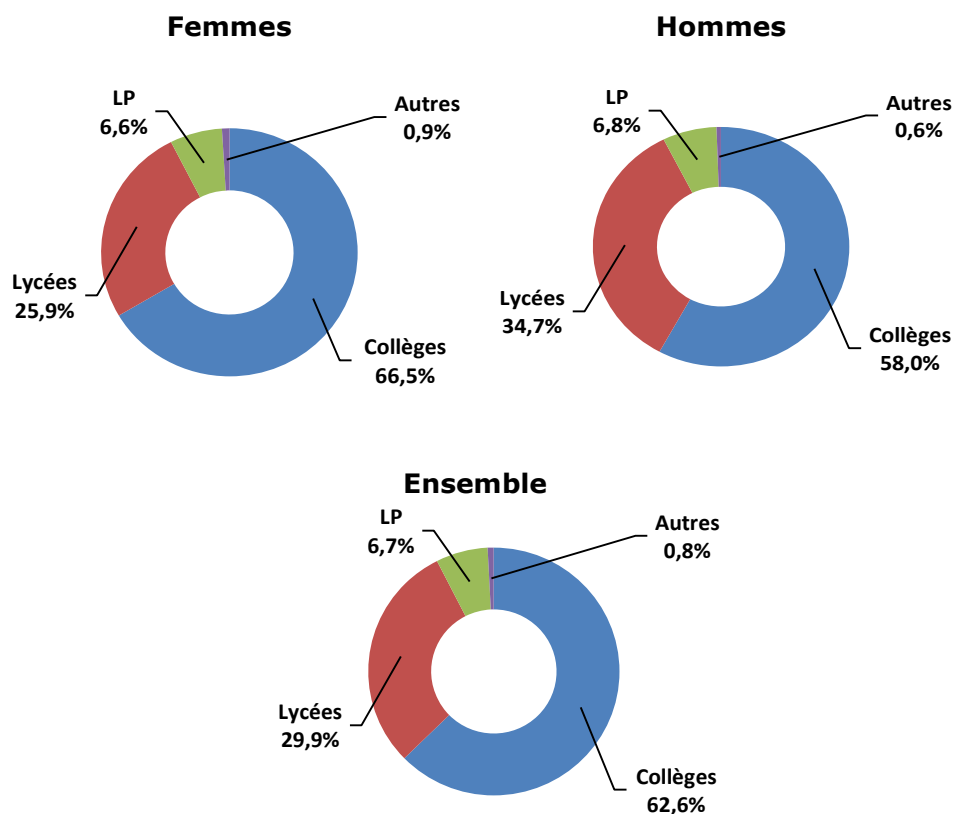
**52 ans de moyenne d'âge**

**Tableau 13 - Répartition des personnels de direction par département**

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Principal collègue	83	54	137	138	-0,7
Principal adjoint collègue	61	43	104	108	-3,7
Provisseurs LGT	33	22	55	54	1,9
Provisseurs LP	*	*	*	*	0,0
Provisseurs adjoints LGT & LP	46	29	75	77	-2,6
Autres personnels titulaires de direction	*	*	*	*	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>235</b>	<b>153</b>	<b>388</b>	<b>394</b>	<b>-1,5</b>

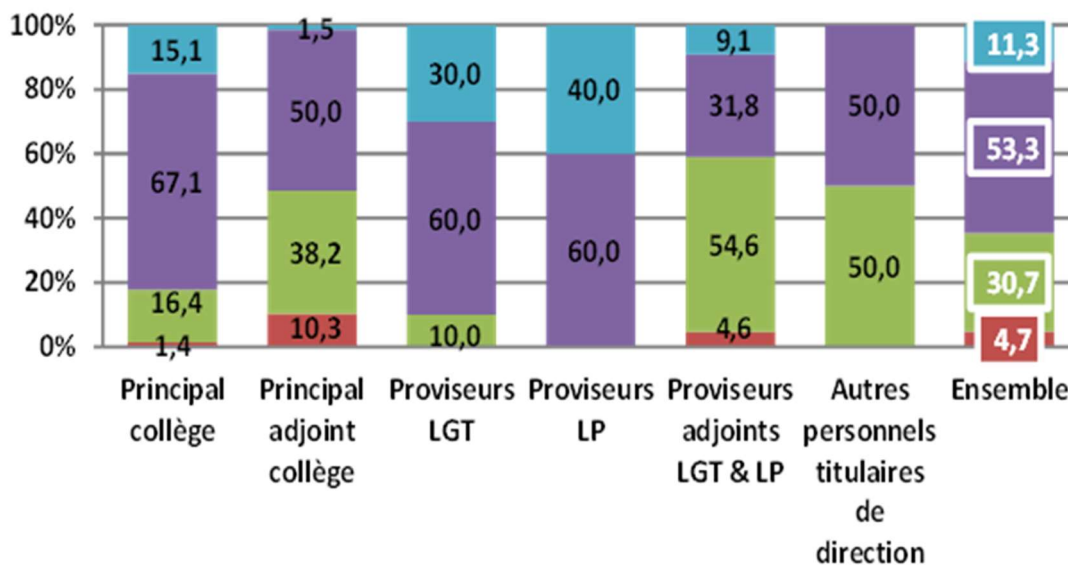
\*secret statistique

### Répartition selon le type d'établissement

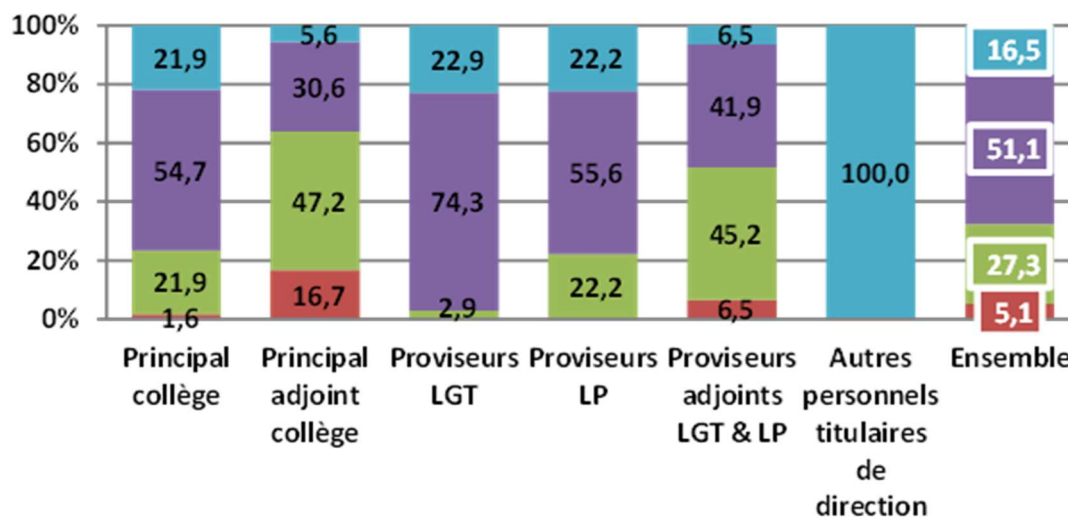


## Répartition par tranche d'âge

### Femmes



### Hommes



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

## Les personnels d'inspection

Le personnel d'inspection est composé des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA – IPR) et des inspecteurs de l'Education 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<sup>er</sup> degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Education 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, ainsi que des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Au 30 novembre 2021, l'académie dénombre 92 personnels d'inspection, 41,3 % d'entre eux exercent dans le premier degré. La proportion de femmes est de 58,7 %.

**92 personnels**  
58,7 % de femmes  
52 ans de moyenne d'âge

L'âge moyen est de 52 ans.

64,1 % des personnels d'inspection ont 50 ans ou plus.

### Répartition des personnels d'inspection par corps

		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	Femmes	21	4,4		0,0	52,4	51	0,0	21
	Hommes	13	2,7		0,0	61,5	51	0,0	13
	<b>Ensemble</b>	<b>34</b>	<b>7,1</b>	<b>61,8</b>	<b>0,0</b>	<b>55,9</b>	<b>51</b>	<b>0,0</b>	<b>34</b>
IEN EG-ET-IO	Femmes	9	1,9		0,0	55,6	50	0,0	9
	Hommes	11	2,3		0,0	72,7	53	0,0	11
	<b>Ensemble</b>	<b>20</b>	<b>4,2</b>	<b>45,0</b>	<b>0,0</b>	<b>65,0</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>20</b>
IEN - 1er degré	Femmes	24	5,0		0,0	62,5	52	0,0	24
	Hommes	14	2,9		0,0	85,7	54	0,0	13
	<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>7,9</b>	<b>63,2</b>	<b>0,0</b>	<b>71,1</b>	<b>53</b>	<b>0,0</b>	<b>37</b>
Personnels d'inspection	Femmes	54	11,3		0,0	57,4	51	0,0	54
	Hommes	38	7,9		0,0	73,7	53	0,0	37
	<b>Ensemble</b>	<b>92</b>	<b>19,2</b>	<b>58,7</b>	<b>0,0</b>	<b>64,1</b>	<b>52</b>	<b>0,0</b>	<b>91</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	266	55,4		1,1	63,2	51	0,8	265
	Hommes	214	44,6		0,9	68,7	52	0,0	213
	<b>Ensemble</b>	<b>480</b>	<b>100,0</b>	<b>55,4</b>	<b>1,0</b>	<b>65,6</b>	<b>52</b>	<b>0,4</b>	<b>478</b>



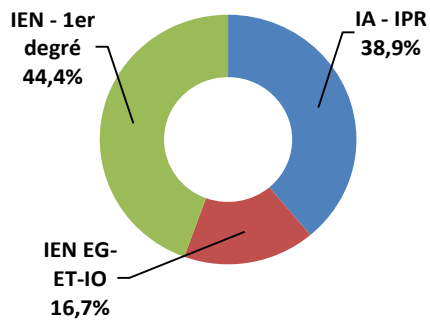
**Tableau 14 - Répartition des personnels d'inspection par département**

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
IA - IPR	*	*	34	35	-2,9
IEN EG-ET-IO	*	*	20	18	11,1
IEN - 1er degré	23	15	38	40	-5,0
<b>Ensemble</b>	<b>76</b>	<b>16</b>	<b>92</b>	<b>93</b>	<b>-1,1</b>

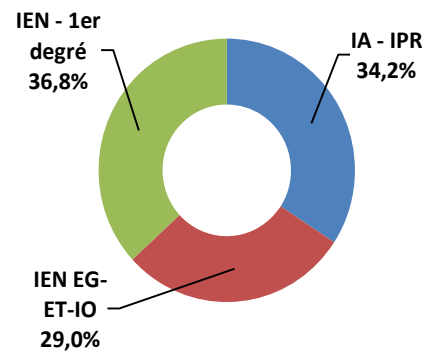
\*secret statistique

**Répartition selon le corps**

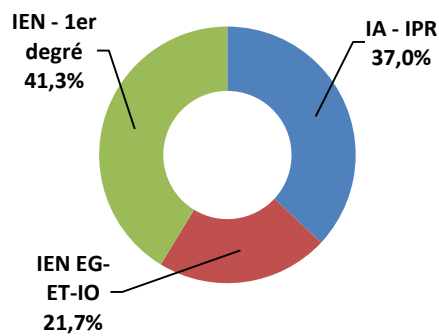
**Femmes**



**Hommes**

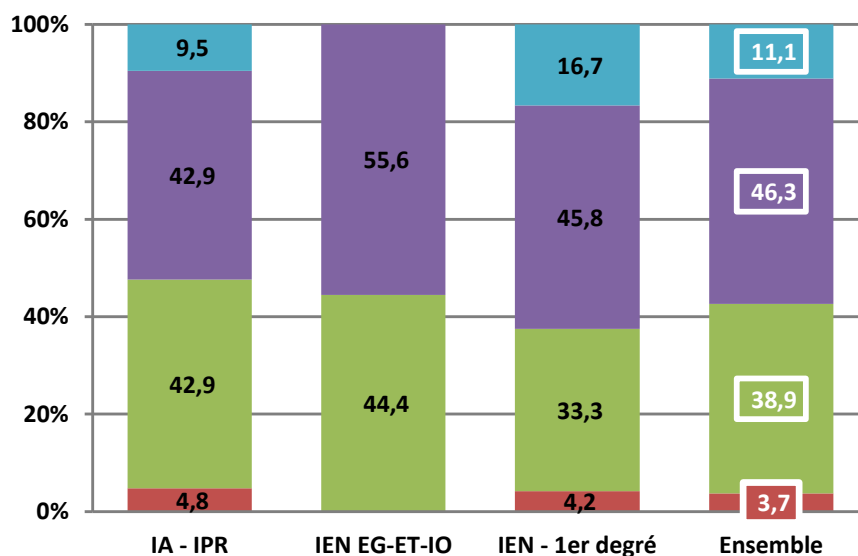


**Ensemble**

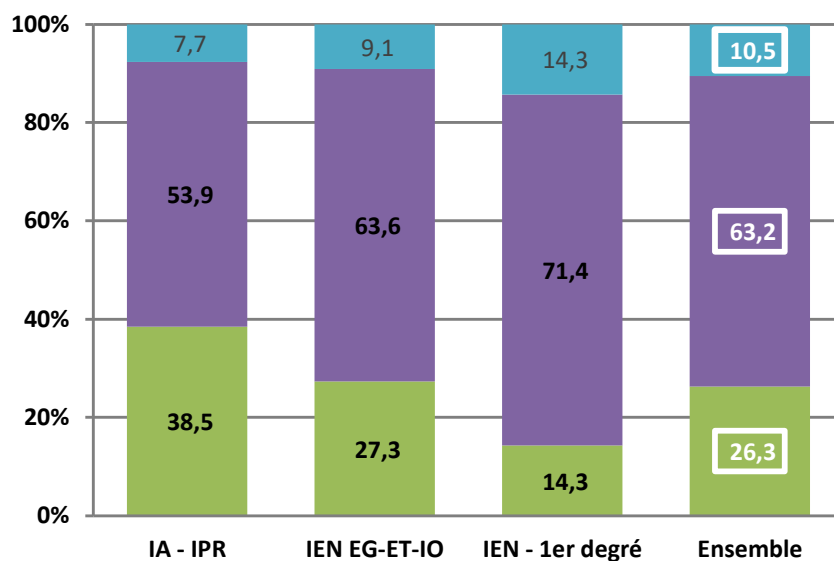


## Répartition par tranche d'âge

### Femmes



### Hommes



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

## Les personnels de vie scolaire

Au 30 novembre 2021, les personnels de vie scolaire représentent 16,1 % des effectifs des personnels du secteur public.

**4 655 personnels**  
79,9 % de femmes  
38 ans de moyenne d'âge

Les personnels de vie scolaire comptent 4 655 personnels (3 462 en ETP).

Plus de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (87,6 %), 7,7 % aux personnels d'éducation et 4,7 % sont des psychologues de l'Éducation nationale.

Ce sont majoritairement des femmes (79,9 %).

L'âge moyen est de 38 ans.

**Tableau 15 – 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	244	5,2		21,3	37,7	45	4,1	240
	Hommes	96	2,1		15,6	46,9	47	3,1	96
	<b>Ensemble</b>	<b>340</b>	<b>7,3</b>	<b>71,8</b>	<b>19,7</b>	<b>40,3</b>	<b>46</b>	<b>3,8</b>	<b>336</b>
Agents contractuels - éducation	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>20</b>	<b>0,4</b>	<b>*</b>	<b>45,0</b>	<b>15,0</b>	<b>39</b>	<b>0,0</b>	<b>19</b>
Personnels d'éducation	Femmes	259	5,6		22,4	36,7	45	3,9	254
	Hommes	101	2,2		17,8	44,6	47	3,0	101
	<b>Ensemble</b>	<b>360</b>	<b>7,7</b>	<b>71,9</b>	<b>21,1</b>	<b>38,9</b>	<b>45</b>	<b>3,6</b>	<b>355</b>
Psychologues éducation nationale	Femmes	130	2,8		7,7	47,7	48	9,2	125
	Hommes	41	0,9		4,9	46,3	48	4,9	40
	<b>Ensemble</b>	<b>171</b>	<b>3,7</b>	<b>76,0</b>	<b>7,0</b>	<b>47,4</b>	<b>48</b>	<b>8,2</b>	<b>166</b>
Agents contractuels psychologues	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>46</b>	<b>1,0</b>	<b>*</b>	<b>63,0</b>	<b>0,0</b>	<b>33</b>	<b>4,4</b>	<b>40</b>
Psychologues	Femmes	171	3,7		20,5	36,3	44	8,2	161
	Hommes	46	1,0		13,0	41,3	46	4,4	45
	<b>Ensemble</b>	<b>217</b>	<b>4,7</b>	<b>78,8</b>	<b>18,9</b>	<b>37,3</b>	<b>45</b>	<b>7,4</b>	<b>206</b>
AESH (1)	Femmes	2 299	49,4		23,9	29,4	43	0,0	1 478
	Hommes	254	5,5		30,7	33,9	43	0,0	168
	<b>Ensemble</b>	<b>2 553</b>	<b>54,8</b>	<b>90,1</b>	<b>24,6</b>	<b>29,8</b>	<b>43</b>	<b>0,0</b>	<b>1 646</b>
AED (2)	Femmes	990	21,3		79,8	3,4	29	0,0	806
	Hommes	535	11,5		84,9	1,3	28	0,0	449
	<b>Ensemble</b>	<b>1 525</b>	<b>32,8</b>	<b>64,9</b>	<b>81,6</b>	<b>2,7</b>	<b>28</b>	<b>0,0</b>	<b>1 254</b>
Surveillance et assistance éducative	Femmes	3 289	70,7		40,7	21,6	39	0,0	2 284
	Hommes	789	17,0		67,4	11,8	33	0,0	617
	<b>Ensemble</b>	<b>4 078</b>	<b>87,6</b>	<b>80,7</b>	<b>45,9</b>	<b>19,7</b>	<b>37</b>	<b>0,0</b>	<b>2 901</b>
Titulaire	Femmes	374	8,0		16,6	41,2	46	5,9	366
	Hommes	137	2,9		12,4	46,7	48	3,7	136
	<b>Ensemble</b>	<b>511</b>	<b>11,0</b>	<b>73,2</b>	<b>15,5</b>	<b>42,7</b>	<b>46</b>	<b>5,3</b>	<b>502</b>
Non Titulaire	Femmes	3 345	71,9		41,0	21,3	39	0,1	2 333
	Hommes	799	17,2		67,5	11,6	33	0,0	627
	<b>Ensemble</b>	<b>4 144</b>	<b>89,0</b>	<b>80,7</b>	<b>46,1</b>	<b>19,4</b>	<b>37</b>	<b>0,1</b>	<b>2 960</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	3 719	79,9		38,5	23,3	39	0,7	2 699
	Hommes	936	20,1		59,4	16,8	35	0,5	763
	<b>Ensemble</b>	<b>4 655</b>	<b>100,0</b>	<b>79,9</b>	<b>42,7</b>	<b>22,0</b>	<b>38</b>	<b>0,6</b>	<b>3 462</b>

\*Secret statistique

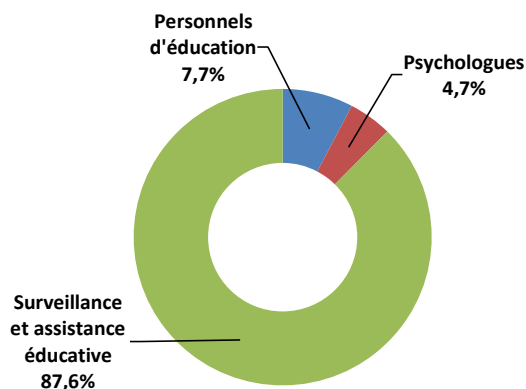
(1) AESH accompagnant élèves en situation de handicap

(2) AED assistant d'éducation

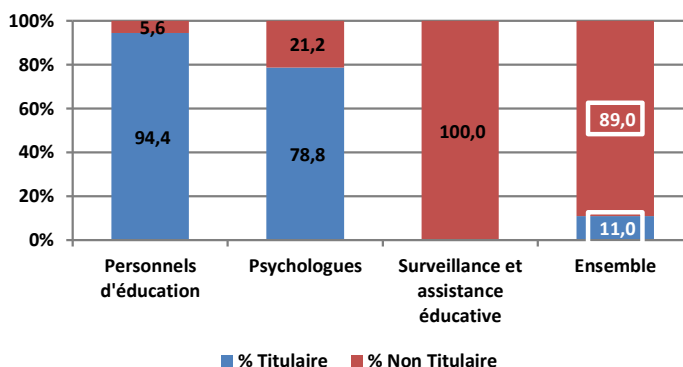
**Tableau 16 - Répartition des personnels de vie scolaire par département**

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Personnels d'éducation	212	148	360	367	-1,9
Psychologues	134	83	217	229	-5,2
Surveillance et assistance éducative	2 369	1 709	4 078	3 854	5,8
<b>Ensemble</b>	<b>2 715</b>	<b>1 940</b>	<b>4 655</b>	<b>4 450</b>	<b>4,6</b>

**Répartition selon le corps**

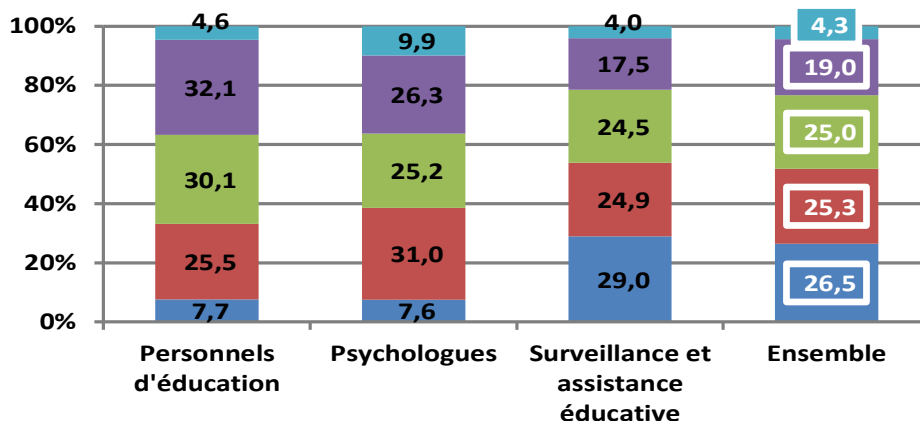


**Répartition selon le statut**

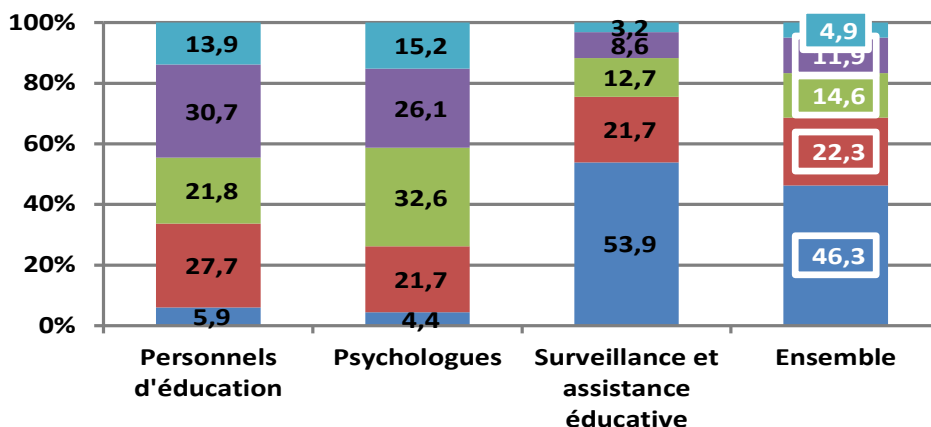


**Répartition par tranche d'âge**

**Femmes**



**Hommes**



## Les personnels d'éducation

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 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.

Au 30 novembre 2021, on dénombre 360 personnels d'éducation, à savoir 94,4 % de CPE et 5,6 % d'agents contractuels.

Plus de deux personnes sur trois sont des femmes (71,9 %). L'âge moyen des personnels d'éducation est de 45 ans.

**360 personnels**

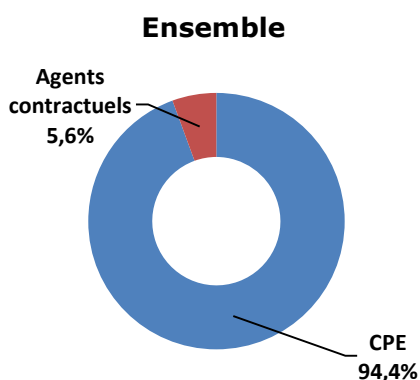
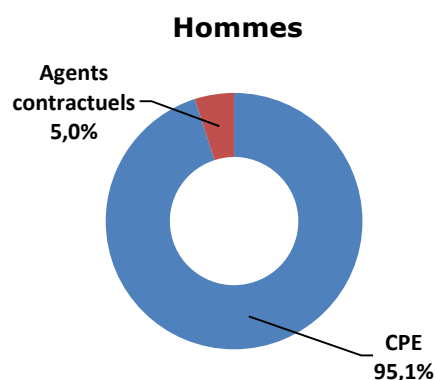
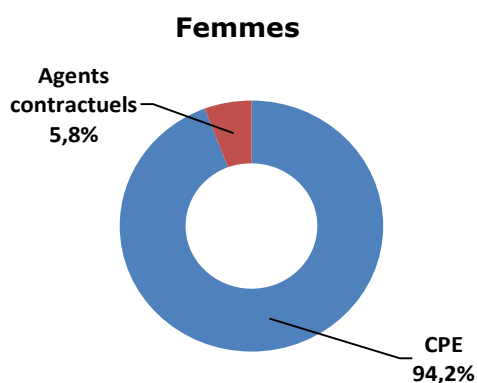
71,9 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

**Tableau 17 – Répartition des personnels d'éducation par département**

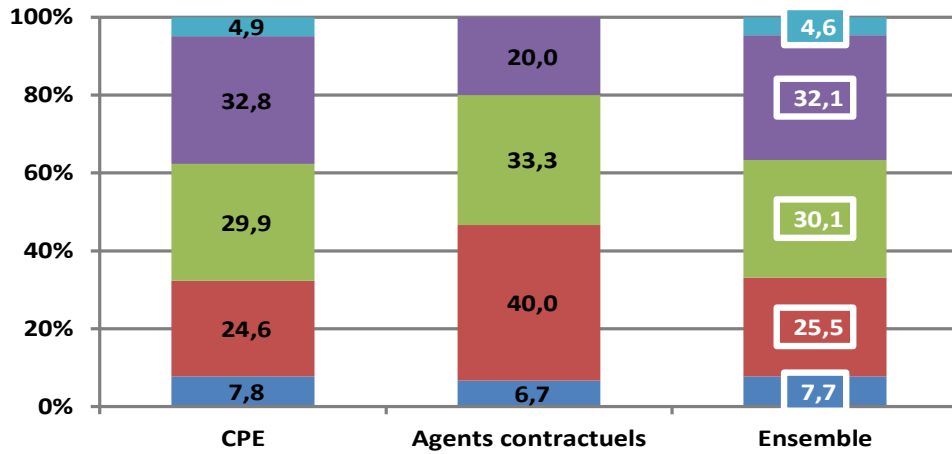
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Conseillers principaux d'éducation	199	141	340	333	2,1
Agents contractuels - éducation	13	7	20	34	-41,2
<b>Ensemble</b>	<b>212</b>	<b>148</b>	<b>360</b>	<b>367</b>	<b>-1,9</b>

### Répartition selon le corps

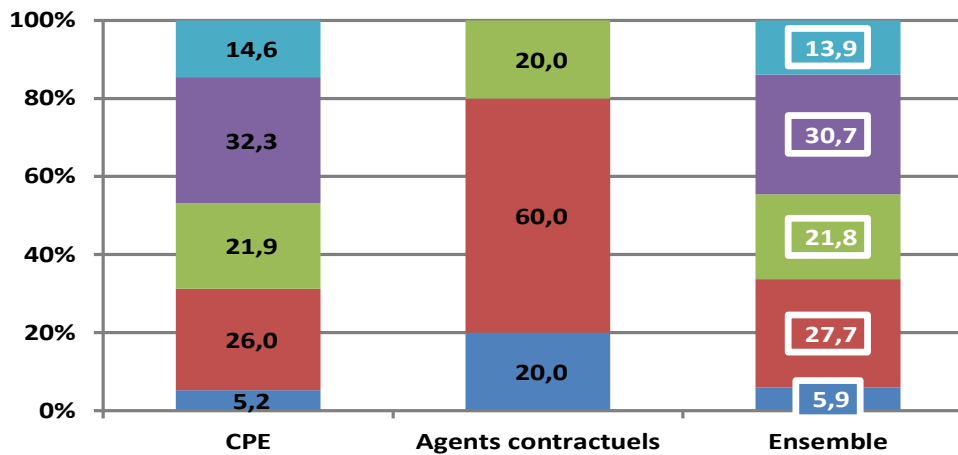


## Répartition par tranche d'âge

### 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 psychologues de l'Éducation nationale

Les psychologues de l'Éducation 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.

Au 30 novembre 2021, l'académie compte 217 psychologues de l'Éducation nationale.

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (78,8 %). L'âge moyen des psychologues est de 45 ans.

**217 psychologues**

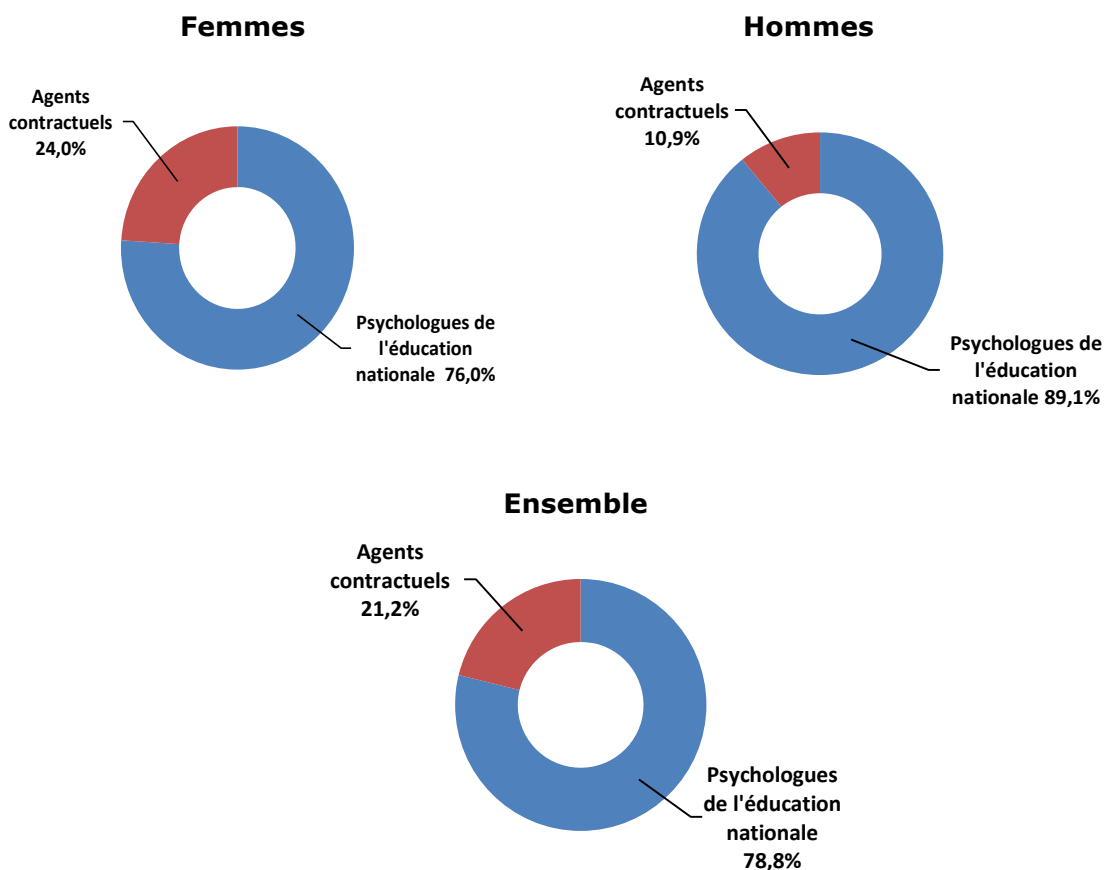
78,8 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

**Tableau 18 – Répartition des psychologues de l'Éducation nationale par département**

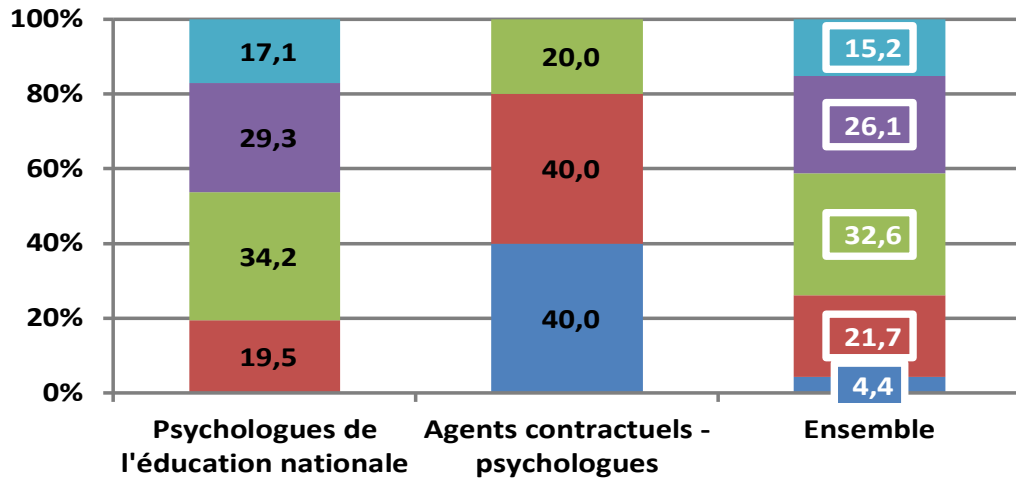
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Psychologues de l'éducation nationale	110	61	171	178	-3,9
Agents contractuels - psychologues	24	22	46	51	-9,8
<b>Ensemble</b>	<b>134</b>	<b>83</b>	<b>217</b>	<b>229</b>	<b>-5,2</b>

### Répartition selon le corps

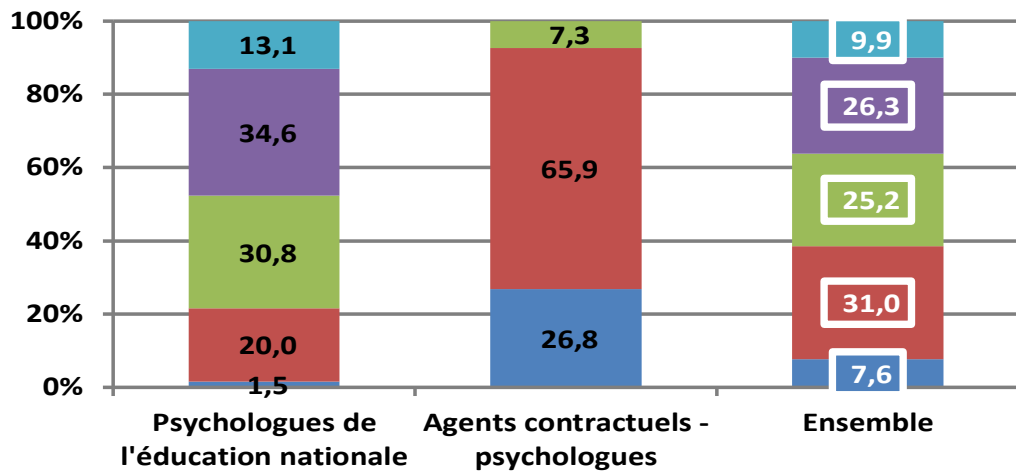


## Répartition par tranche d'âge

### 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

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.

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).

Au 30 novembre 2021, 4 078 personnels assurent des fonctions de surveillance et d'assistance éducative.

**4 078 personnels**

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (80,7 %).

80,7 % de femmes

L'âge moyen des personnels est de 37 ans.

37 ans de moyenne d'âge

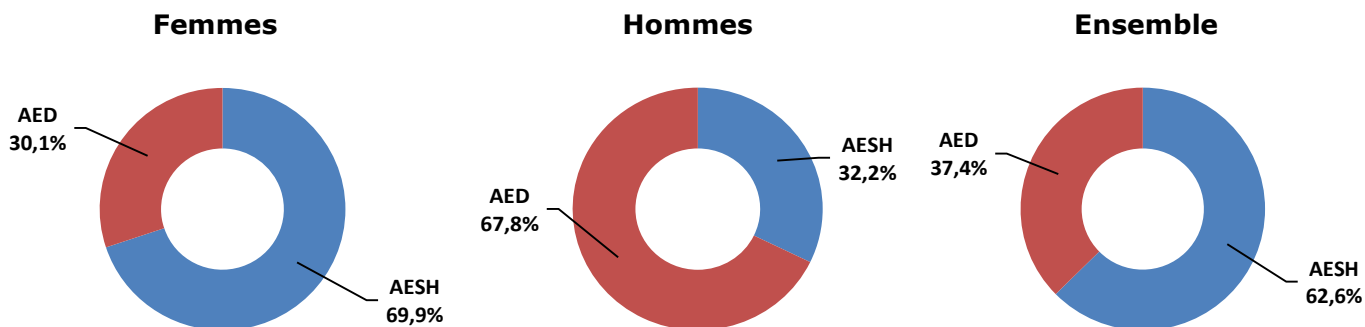
**Tableau 19 – Répartition des personnels d'assistance éducative par département**

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
AESH	1 445	1 108	2 553	2 335	9,3
AED	924	601	1 525	1 519	0,4
<b>Ensemble</b>	<b>2 369</b>	<b>1 709</b>	<b>4 078</b>	<b>3 854</b>	<b>5,8</b>

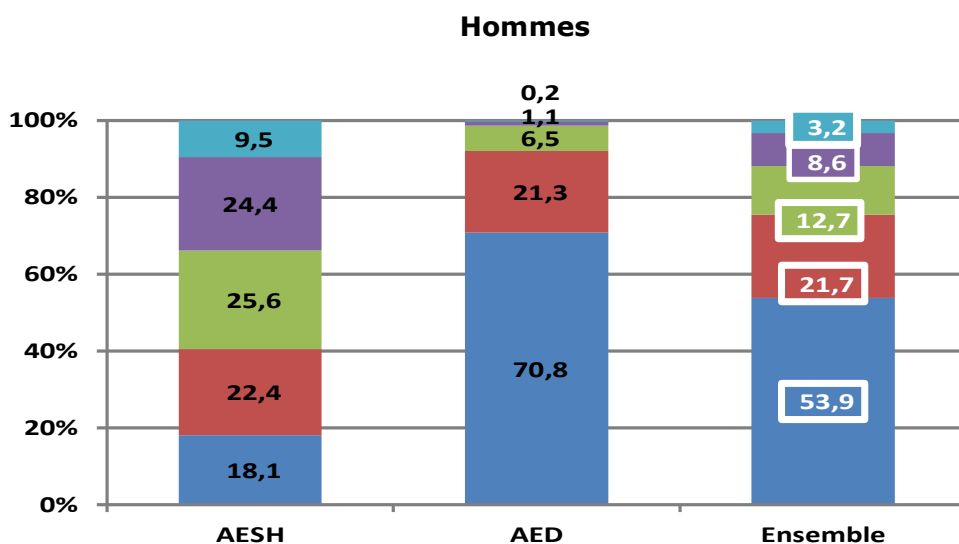
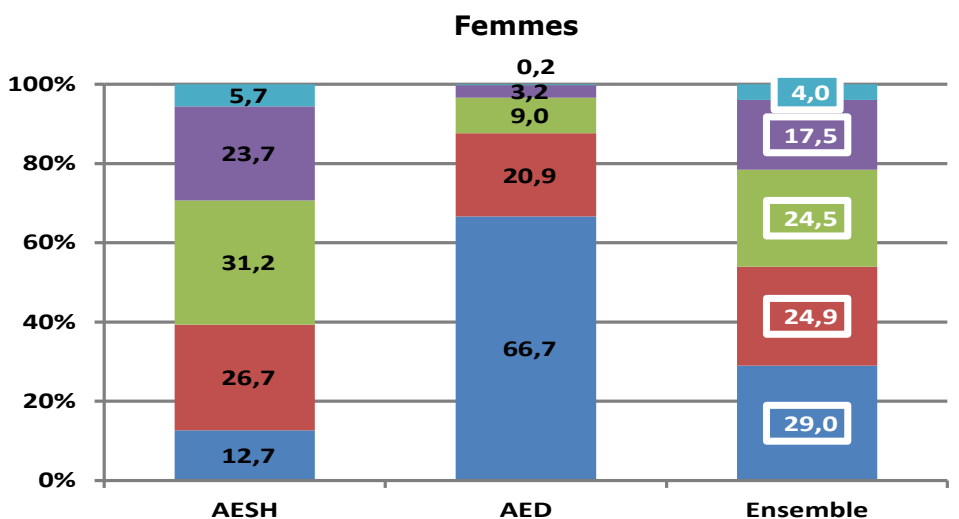
L'effectif des AED augmente légèrement de 0,4 %.

L'effectif des AESH, en hausse depuis quelques années, augmente de 9,3 % entre 2020 et 2021.

### Répartition selon le corps



### Répartition par tranche d'âge



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

## Focus

### **Les contractuels alternants**

Ces contrats sont prévus dans le cadre de la formation universitaire professionnalisante sous la forme d'un contrat de travail au cours du master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF). Ces contrats de droit public sont d'une durée de 12 mois consécutifs. Ce dispositif a été mis en place à la rentrée 2021.

### **Les AED préprofessionnalisation**

Afin d'améliorer l'attractivité du métier d'enseignant et faire émerger un nouveau vivier de candidats, la circulaire n° 2019-156 du 6 novembre 2019 prévoit la possibilité pour les établissements d'enseignement scolaire de recruter des assistants d'éducation qui pourront bénéficier sur quatre ans d'un parcours de professionnalisation et, progressivement, exercer des fonctions d'enseignement ou d'éducation. Le parcours de préprofessionnalisation s'intègre dans le cycle de formation universitaire de l'étudiant qui permet, à travers la pratique graduée d'activités pédagogiques adaptées, une entrée progressive dans les métiers d'enseignement. Les temps d'intervention dans les classes, les responsabilités confiées et la rémunération sont progressifs et liés au niveau d'étude supérieure en cours de réalisation.

<b>AED Préprofessionnalisation</b>		<b>Bas-Rhin</b>	<b>Haut-Rhin</b>	<b>Total général</b>
<b>Personnel 1er degré</b>	Femmes	21	16	37
	Hommes	1	1	2
<b>Total Personnel 1er degré</b>		<b>22</b>	<b>17</b>	<b>39</b>
<b>Personnel 2nd degré</b>	Femmes	42	17	19
	Hommes	13	6	59
<b>Total Personnel 2nd degré</b>		<b>55</b>	<b>23</b>	<b>78</b>
<b>Total général</b>		<b>77</b>	<b>40</b>	<b>117</b>

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

Au 30 novembre 2021, l'académie compte 2 038 personnels IATSS, répartis en trois filières professionnelles :

- la majorité constitue la filière administrative (67,7 %), 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 ;
- 17,9 % sont employés dans la filière médico-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 ;
- et 14,4 % des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation).

**2 038 personnels**

**84,1 % de femmes**

**47 ans de moyenne d'âge**

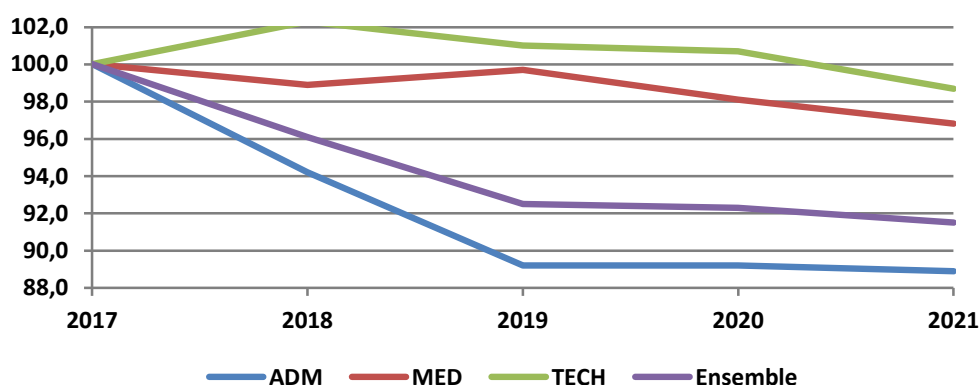
89,7 % des personnels IATSS sont des titulaires.

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

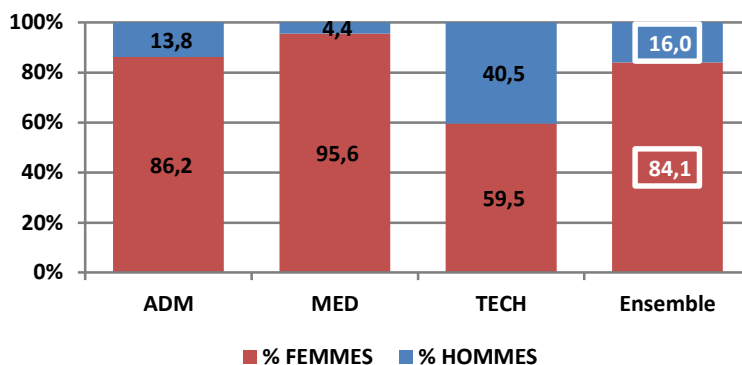
**Tableau 20 – Répartition des personnels selon la filière par département**

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Personnels administratifs (ADF)	934	445	1 379	1 385	-0,4
Personnels médico-sociaux (MED)	215	150	365	370	-1,4
Personnels techniques (TECH)	213	81	294	300	-2,0
<b>Ensemble</b>	<b>1 362</b>	<b>676</b>	<b>2 038</b>	<b>2 055</b>	<b>-0,8</b>

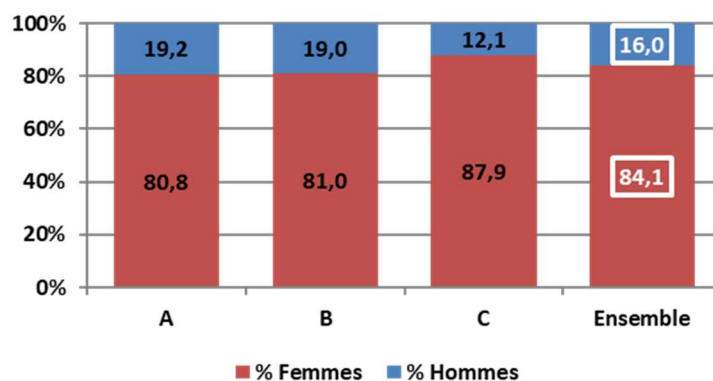
**Evolution des effectifs (base 100 en 2017)**



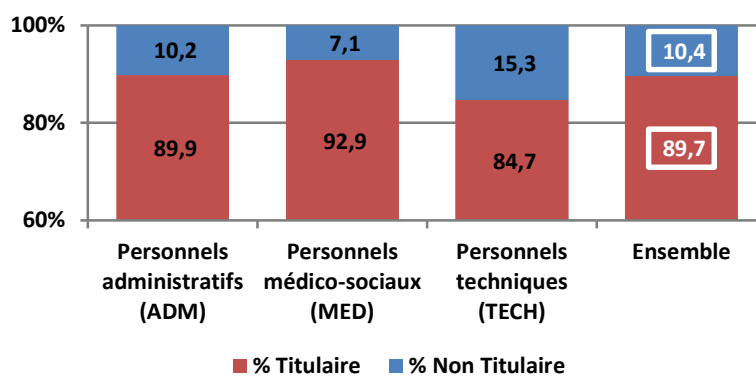
### Répartition par fonction selon le sexe



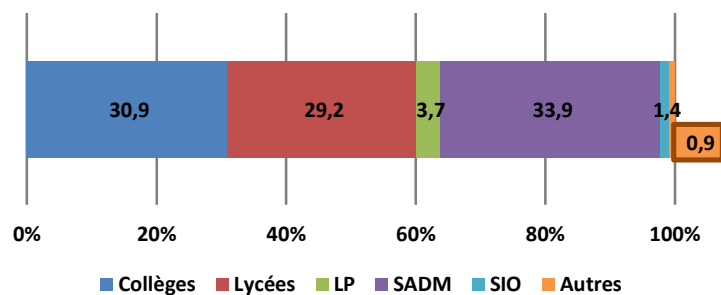
### Répartition par catégorie selon le sexe



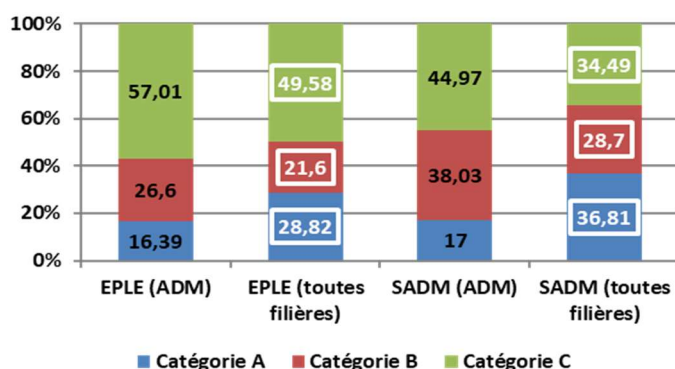
### Répartition selon le statut



## Répartition par type d'établissement

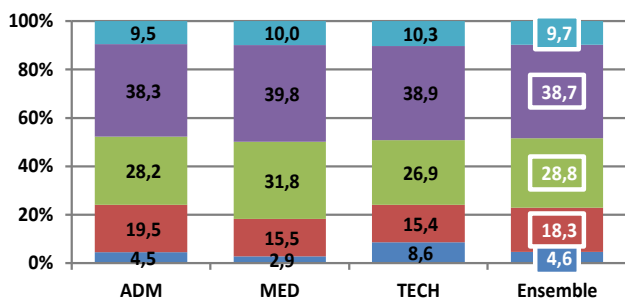


## Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

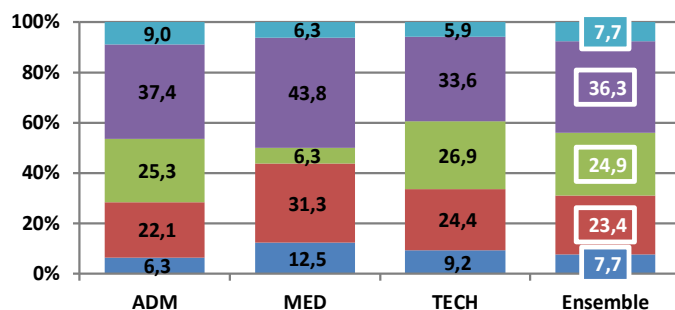


## Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

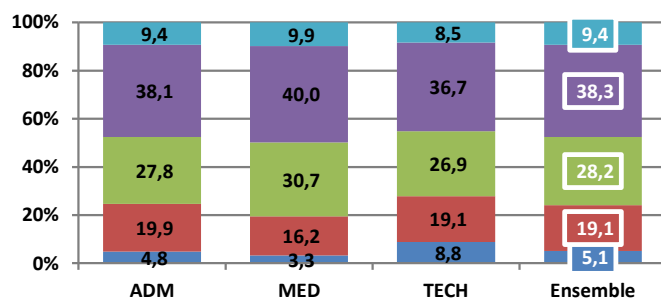
### Femmes



### Hommes

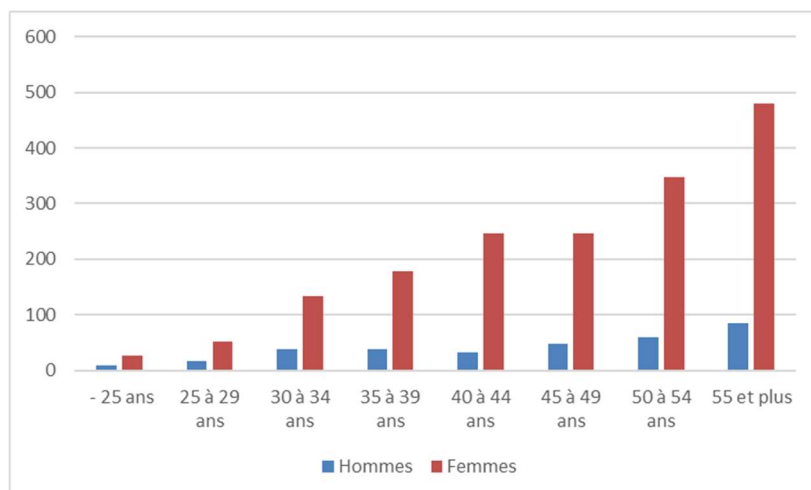


### Ensemble



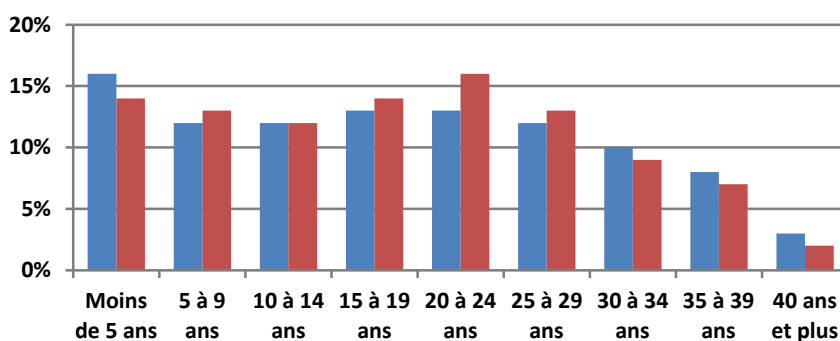
■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus

## Répartition des effectifs par sexe et par âge

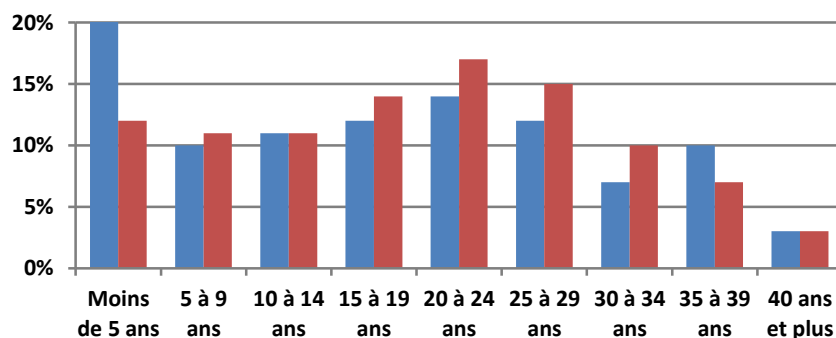


## Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

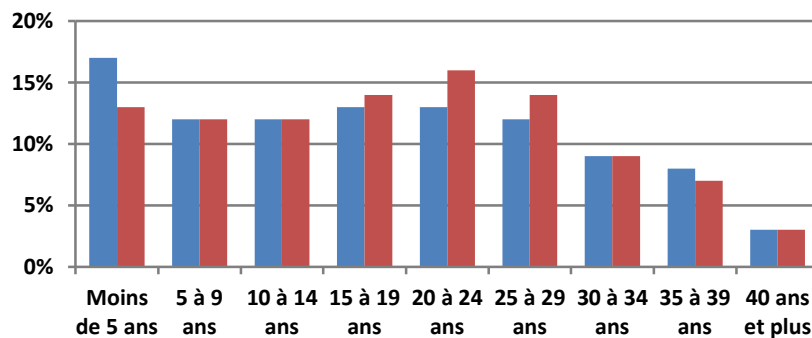
### Femmes



### Hommes



### Ensemble



■ Académie ■ National

## IATSS : la filière administrative

La filière administrative des IATSS compte 1 379 personnels dont plus de la moitié sont de catégorie C (52,7 %).  
Les personnels sont majoritairement des femmes (86,2 %).

L'âge moyen est de 47 ans.

La part des moins de 35 ans est de 13,6 % et plus de deux personnels sur cinq (47,6 %) ont 50 ans et plus.

1 379 personnels

86,2 % de femmes

47 ans de moyenne d'âge

**Tableau 21 – Répartition des personnels de la filière administrative**

Cat. FP	Corps statistique	Hommes Femmes	Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
A	Encadrement supérieur	Femmes	8	0,6		0,0	50,0	52	0,0	8
		Hommes	19	1,4		0,0	73,7	53	0,0	19
		<b>Ensemble</b>	<b>27</b>	<b>2,0</b>	<b>29,6</b>	<b>0,0</b>	<b>66,7</b>	<b>53</b>	<b>0,0</b>	<b>27</b>
	<i>dont Recteur, SGA, SGA/A, Directeur de Cabinet, Conseillers de Recteur</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>9</b>	<b>0,7</b>	<b>33,3</b>	<b>0,0</b>	<b>44,4</b>	<b>49</b>	<b>0,0</b>	<b>9</b>
	<i>dont DASEN, DASEN adjoints, SG du 1er degré</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>0,6</b>	<b>12,5</b>	<b>0,0</b>	<b>87,5</b>	<b>55</b>	<b>0,0</b>	<b>8</b>
	<i>dont administrateurs</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>0,7</b>	<b>40,0</b>	<b>0,0</b>	<b>70,0</b>	<b>55</b>	<b>0,0</b>	<b>10</b>
	Attachés yc contractuels	Femmes	135	9,8		7,4	45,2	48	6,7	133
		Hommes	62	4,5		19,4	38,7	46	0,0	62
		<b>Ensemble</b>	<b>197</b>	<b>14,3</b>	<b>68,5</b>	<b>11,2</b>	<b>43,2</b>	<b>47</b>	<b>4,6</b>	<b>195</b>
Ensemble	Femmes	143	10,4		7,0	45,5	48	6,3	141	
	Hommes	81	5,9		14,8	46,9	48	0,0	81	
	<b>Ensemble</b>	<b>224</b>	<b>16,2</b>	<b>63,8</b>	<b>9,8</b>	<b>46,0</b>	<b>48</b>	<b>4,0</b>	<b>222</b>	
B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	Femmes	357	25,9		10,6	44,5	47	19,1	343
		Hommes	56	4,1		16,1	55,4	48	0,0	56
		<b>Ensemble</b>	<b>413</b>	<b>30,0</b>	<b>86,4</b>	<b>11,4</b>	<b>46,0</b>	<b>47</b>	<b>16,5</b>	<b>399</b>
Ensemble	Femmes	357	25,9		10,6	44,5	47	19,1	343	
	Hommes	56	4,1		16,1	55,4	48	0,0	56	
	<b>Ensemble</b>	<b>413</b>	<b>30,0</b>	<b>86,4</b>	<b>11,4</b>	<b>46,0</b>	<b>47</b>	<b>16,5</b>	<b>399</b>	
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	Femmes	586	42,5		11,3	54,3	49	23,7	553
		Hommes	50	3,6		26,0	36,0	44	2,0	50
		<b>Ensemble</b>	<b>636</b>	<b>46,1</b>	<b>92,1</b>	<b>12,4</b>	<b>52,8</b>	<b>48</b>	<b>22,0</b>	<b>602</b>
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>106</b>	<b>7,7</b>	<b>97,2</b>	<b>37,7</b>	<b>25,5</b>	<b>39</b>	<b>0,0</b>	<b>89</b>	
Ensemble	Femmes	689	50,0		15,2	49,9	47	20,2	639	
	Hommes	53	3,8		26,4	35,9	44	1,9	53	
	<b>Ensemble</b>	<b>742</b>	<b>53,8</b>	<b>92,9</b>	<b>16,0</b>	<b>48,9</b>	<b>47</b>	<b>18,9</b>	<b>692</b>	
Ensemble	Titulaire	Femmes	1 060	76,9		10,1	50,4	48	20,4	1 011
		Hommes	179	13,0		16,2	48,0	47	0,6	179
		<b>Ensemble</b>	<b>1 239</b>	<b>89,9</b>	<b>85,6</b>	<b>11,0</b>	<b>50,0</b>	<b>48</b>	<b>17,5</b>	<b>1 190</b>
	Non Titulaire	Femmes	129	9,4		35,7	26,4	40	0,0	112
		Hommes	11	0,8		54,6	18,2	37	0,0	11
		<b>Ensemble</b>	<b>140</b>	<b>10,2</b>	<b>92,1</b>	<b>37,1</b>	<b>25,7</b>	<b>40</b>	<b>0,0</b>	<b>123</b>
	Ensemble	Femmes	1 189	86,2		12,9	47,8	47	18,2	1 123
		Hommes	190	13,8		18,4	46,3	47	0,5	190
		<b>Ensemble</b>	<b>1 379</b>	<b>100,0</b>	<b>86,2</b>	<b>13,6</b>	<b>47,6</b>	<b>47</b>	<b>15,7</b>	<b>1 313</b>

\*Secret statistique

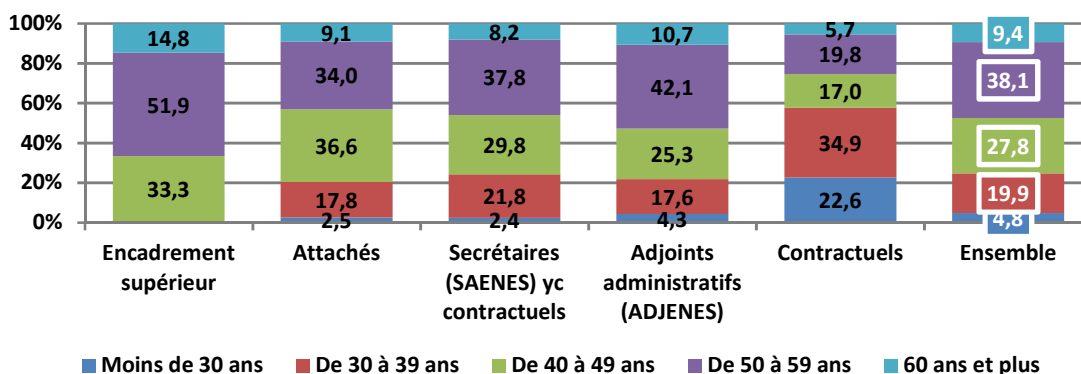
(1) Depuis janvier 2020, les recteurs sont gérés par la Centrale, ils ne sont donc plus considérés dans le Rapport social unique.



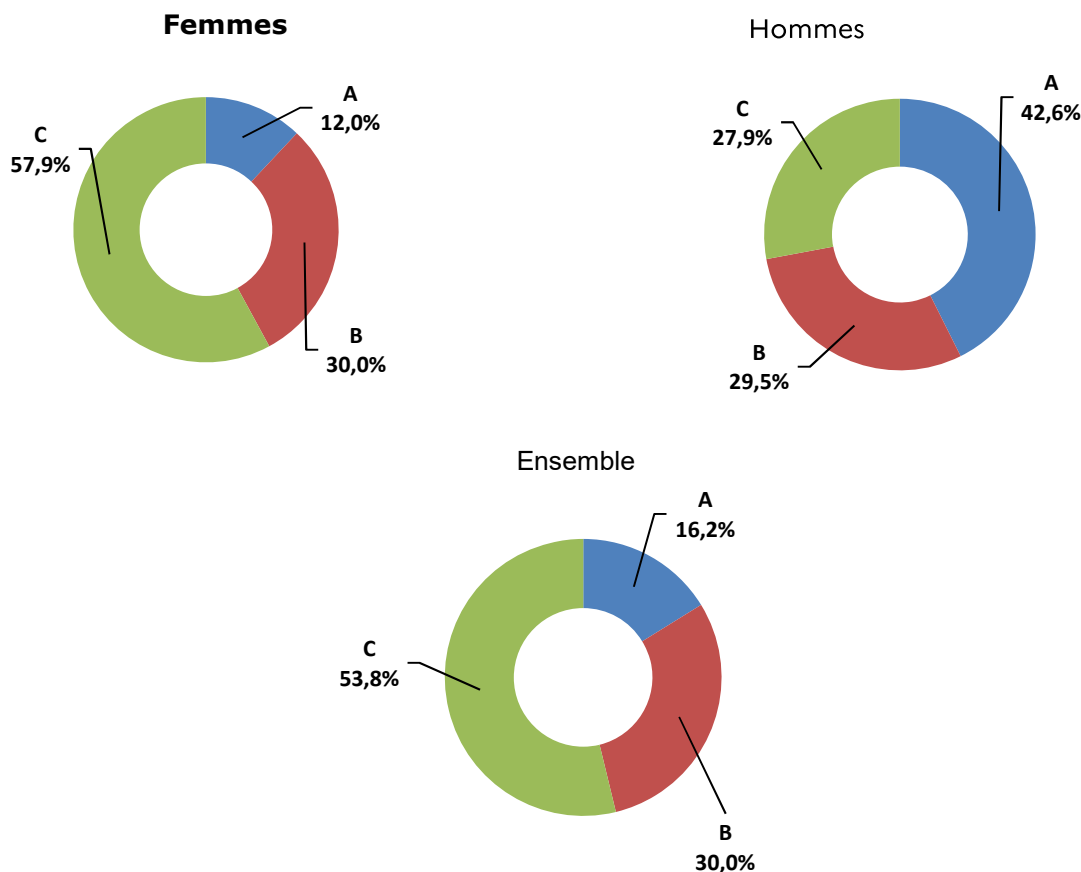
**Tableau 22 – Répartition des personnels administratifs par département**

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
A	Encadrement supérieur	22	5	27	27	0,0
	Attachés yc contractuels	135	62	197	193	2,1
	Ensemble	157	67	224	220	1,8
B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	303	110	413	400	3,2
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	402	234	636	667	-4,6
	Contractuels	72	34	106	98	8,2
	Ensemble	474	268	742	765	-3,0
<b>Ensemble filière administrative</b>		<b>934</b>	<b>445</b>	<b>1 379</b>	<b>1 385</b>	<b>-0,4</b>

**Répartition par tranche d'âge**



**Répartition par catégorie**



## Plan de requalification pluriannuel de la filière administrative – (2021 – 2026)

Ces requalifications permettront de prendre en compte les évolutions des missions et des métiers dans les services académiques.

Le ministère préconise une prise en compte de l'évolution des missions autour des pôles d'expertise suivants :

- L'information, l'écoute, le conseil dans le cadre du développement de la GRH de proximité et des missions académiques de l'encadrement.
- Une organisation des examens et concours, avec des compétences qui requièrent davantage d'autonomie, de technicité et de capacité d'analyse.
- Des missions dans les domaines budgétaire, comptable et financier impactées par une évolution des outils et du contrôle interne comptable.
- Le développement de l'animation des réseaux et la coordination de politiques publiques (SNU...).
- La création d'un carré régalien, dont les angles sont les valeurs de la République, la prévention de la radicalisation, la lutte contre les violences et contre le harcèlement.
- La numérisation croissante des services, ainsi que des relations avec les personnels et les familles, qui nécessite de renforcer les capacités de maîtrise des systèmes d'information.
- La création des services académiques, régionaux et interacadémiques.

### **Toutes ces missions privilégient la création :**

- D'emplois de chargés d'étude et d'évaluation de catégorie A ;
- D'emplois de gestionnaire expert ou coordonnateur en ressources humaines ou pour les examens et concours de catégorie B ;
- D'emplois dans les domaines budgétaire, financier et comptable.

La complexité d'un portefeuille de gestion RH ou d'examen et concours mais également l'évolution des fonctions de secrétariat relevant de plus en plus de tâches d'assistance de direction, justifient une politique pluriannuelle de requalification des emplois de gestionnaire de catégorie C en B.

	Catégorie C	Catégorie B
Rentrée 2021	-28	28

## IATSS : la filière médico-sociale

La filière santé-sociale compte 365 personnels qui sont très majoritairement des femmes (95,6 %).

L'âge moyen est de 48 ans.

La moitié des personnels a 50 ans et plus (49,9 %).

Seul un personnel sur dix a moins de 35 ans (10,4 %).

Plus d'un personnel sur trois est en temps partiel (37,5 %).

365 personnels

95,6 % de femmes

48 ans de moyenne d'âge

**Tableau 23 – Répartition des personnels de la filière médico-sociale**

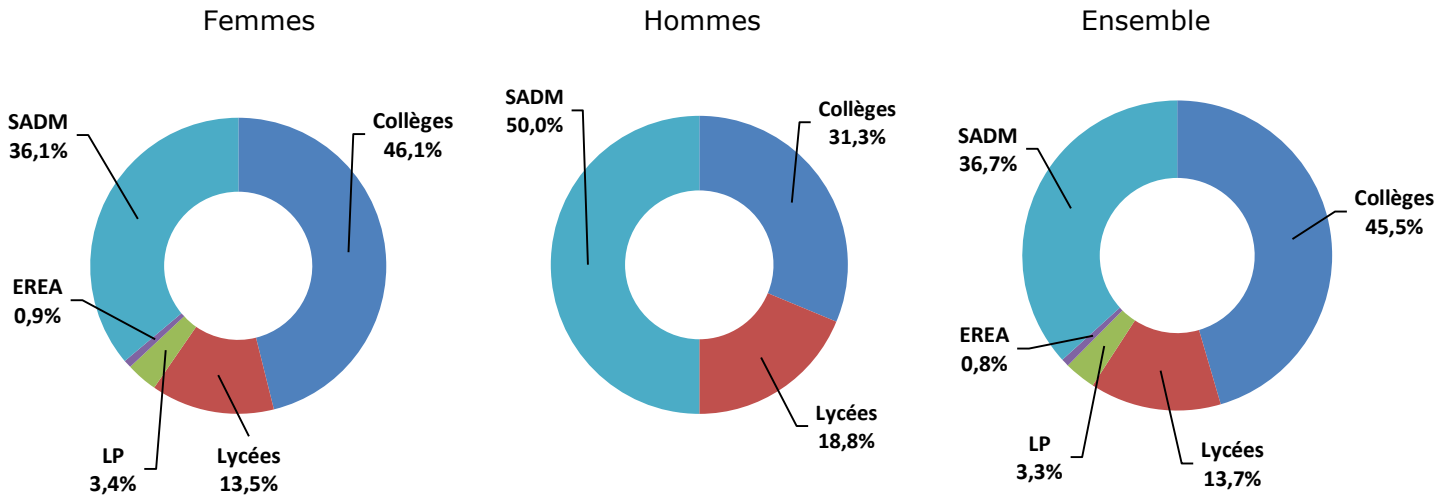
			Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Catégorie A	Médecins	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>29</b>	<b>8,0</b>	<b>*</b>	<b>0,0</b>	<b>86,2</b>	<b>56</b>	<b>34,5</b>	<b>26</b>
	Infirmiers	Femmes	217	59,5		8,8	47,0	48	46,1	190
		Hommes	7	1,9		14,3	42,9	45	28,6	6
		<b>Ensemble</b>	<b>224</b>	<b>61,4</b>	<b>96,9</b>	<b>8,9</b>	<b>46,9</b>	<b>48</b>	<b>45,5</b>	<b>197</b>
	Conseillers technique service social	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>2,7</b>	<b>*</b>	<b>0,0</b>	<b>80,0</b>	<b>54</b>	<b>20,0</b>	<b>10</b>
	Assistants service social	Femmes	71	19,5		14,1	49,3	47	31,0	65
		Hommes	5	1,4		20,0	60,0	47	20,0	5
		<b>Ensemble</b>	<b>76</b>	<b>20,8</b>	<b>93,4</b>	<b>14,5</b>	<b>50,0</b>	<b>47</b>	<b>30,3</b>	<b>69</b>
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
<b>Ensemble</b>		<b>26</b>	<b>7,1</b>	<b>*</b>	<b>26,9</b>	<b>23,1</b>	<b>42</b>	<b>0,0</b>	<b>21</b>	
Ensemble	Femmes	349	95,6		10,0	49,9	48	38,4	308	
	Hommes	16	4,4		18,8	50,0	46	18,8	15	
	<b>Ensemble</b>	<b>365</b>	<b>100,0</b>	<b>95,6</b>	<b>10,4</b>	<b>49,9</b>	<b>48</b>	<b>37,5</b>	<b>323</b>	
Ensemble	Titulaire	Femmes	326	89,3		8,9	51,8	49	41,1	289
		Hommes	13	3,6		15,4	53,9	47	23,1	12
		<b>Ensemble</b>	<b>339</b>	<b>92,9</b>	<b>96,2</b>	<b>9,1</b>	<b>51,9</b>	<b>49</b>	<b>40,4</b>	<b>301</b>
	Non Titulaire	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>26</b>	<b>7,1</b>	<b>*</b>	<b>26,9</b>	<b>23,1</b>	<b>42</b>	<b>0,0</b>	<b>21</b>
	Ensemble	Femmes	349	95,6		10,0	49,9	48	38,4	308
		Hommes	16	4,4		18,8	50,0	46	18,8	15
		<b>Ensemble</b>	<b>365</b>	<b>100,0</b>	<b>95,6</b>	<b>10,4</b>	<b>49,9</b>	<b>48</b>	<b>37,5</b>	<b>323</b>

**Tableau 24 – Répartition des personnels de la filière médico-sociale par département**

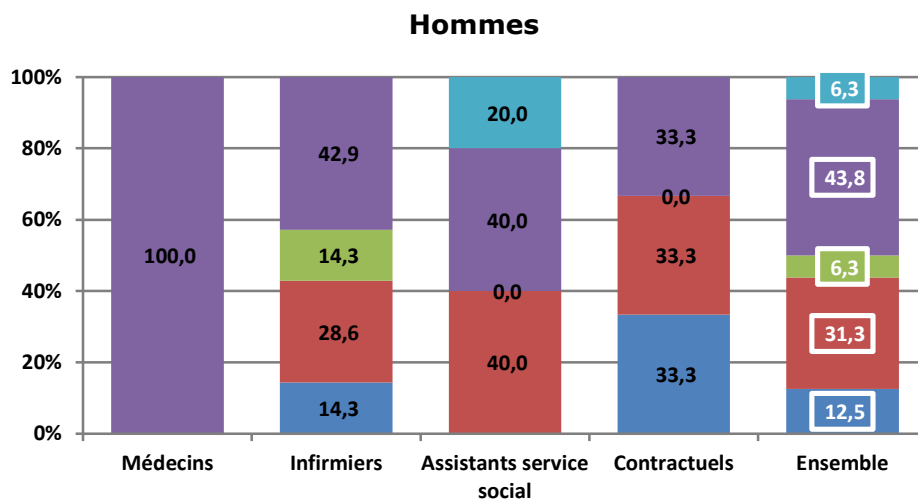
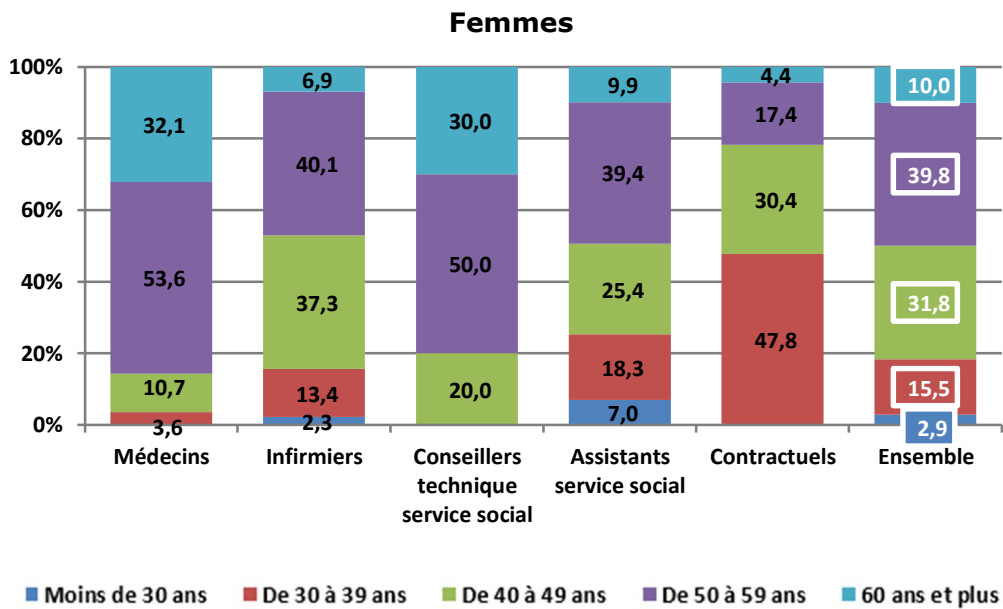
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
A	Médecins	17	12	29	27	7,4
	Infirmiers	127	97	224	234	-4,3
	Conseillers technique service social	*	*	10	9	11,1
	Assistants service social	48	28	76	74	2,7
	Contractuels	17	9	26	26	0,0
<b>Ensemble</b>		<b>215</b>	<b>150</b>	<b>365</b>	<b>370</b>	<b>-1,4</b>

\*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 294 personnels (277 ETP).  
Trois personnels sur cinq sont des femmes (59,5 %).  
L'âge moyen est de 46 ans.

**294 personnels**

59,5 % de femmes  
46 ans de moyenne d'âge

Plus d'un tiers des personnels a 50 ans et plus (45,2 %) et 17,0 % ont moins de 35 ans.  
Plus de la moitié des agents relève de la catégorie C (59,5%).

**Tableau 25 – 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
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	Femmes	3	1,0		0,0	100,0	59	33,3	3
		Hommes	3	1,0		0,0	33,3	48	0,0	3
		<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>2,0</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>	<b>66,7</b>	<b>53</b>	<b>16,7</b>	<b>6</b>
	Ingénieurs d'études (IGE)	Femmes	11	3,7		0,0	36,4	48	27,3	10
		Hommes	15	5,1		6,7	40,0	46	20,0	14
		<b>Ensemble</b>	<b>26</b>	<b>8,8</b>	<b>42,3</b>	<b>3,9</b>	<b>38,5</b>	<b>47</b>	<b>23,1</b>	<b>24</b>
	Assistants ingénieurs (ASI)	Femmes	4	1,4		0,0	75,0	51	25,0	4
		Hommes	7	2,4		0,0	14,3	45	28,6	7
		<b>Ensemble</b>	<b>11</b>	<b>3,7</b>	<b>36,4</b>	<b>0,0</b>	<b>36,4</b>	<b>47</b>	<b>27,3</b>	<b>11</b>
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>*</b>	<b>*</b>		<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
	Ensemble	Femmes	20	6,8		10,0	50,0	49	25,0	19
		Hommes	25	8,5		4,0	32,0	46	20,0	24
		<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>15,3</b>	<b>44,4</b>	<b>6,7</b>	<b>40,0</b>	<b>47</b>	<b>22,2</b>	<b>43</b>
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	Femmes	31	10,5		0,0	51,6	50	25,8	29
		Hommes	30	10,2		23,3	40,0	45	3,3	30
		<b>Ensemble</b>	<b>61</b>	<b>20,8</b>	<b>50,8</b>	<b>11,5</b>	<b>45,9</b>	<b>47</b>	<b>14,8</b>	<b>59</b>
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		<b>Ensemble</b>	<b>11</b>	<b>3,7</b>	<b>45,5</b>	<b>72,7</b>	<b>18,2</b>	<b>34</b>	<b>0,0</b>	<b>11</b>
	Ensemble	Femmes	36	12,2		11,1	44,4	47	22,2	34
		Hommes	36	12,2		30,6	38,9	43	2,8	36
		<b>Ensemble</b>	<b>72</b>	<b>24,5</b>	<b>50,0</b>	<b>20,8</b>	<b>41,7</b>	<b>45</b>	<b>12,5</b>	<b>70</b>
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	Femmes	97	33,0		10,3	51,6	48	27,8	91
		Hommes	48	16,3		16,7	45,8	47	2,1	47
		<b>Ensemble</b>	<b>145</b>	<b>49,3</b>	<b>66,9</b>	<b>12,4</b>	<b>49,7</b>	<b>48</b>	<b>19,3</b>	<b>138</b>
	Contractuels	Femmes	22	7,5		40,9	45,5	41	0,0	16
		Hommes	10	3,4		50,0	30,0	38	0,0	10
		<b>Ensemble</b>	<b>32</b>	<b>10,9</b>	<b>68,8</b>	<b>43,8</b>	<b>40,6</b>	<b>40</b>	<b>0,0</b>	<b>26</b>
	Ensemble	Femmes	119	40,5		16,0	50,4	47	22,7	107
		Hommes	58	19,7		22,4	43,1	45	1,7	57
		<b>Ensemble</b>	<b>177</b>	<b>60,2</b>	<b>67,2</b>	<b>18,1</b>	<b>48,0</b>	<b>46</b>	<b>15,8</b>	<b>163</b>
Ensemble	Titulaire	Femmes	146	49,7		6,9	52,1	49	27,4	137
		Hommes	103	35,0		15,5	40,8	46	6,8	101
		<b>Ensemble</b>	<b>249</b>	<b>84,7</b>	<b>58,6</b>	<b>10,4</b>	<b>47,4</b>	<b>48</b>	<b>18,9</b>	<b>238</b>
	Non Titulaire	Femmes	29	9,9		51,7	34,5	39	0,0	23
		Hommes	16	5,4		56,3	31,3	38	0,0	16
		<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>15,3</b>	<b>64,4</b>	<b>53,3</b>	<b>33,3</b>	<b>38</b>	<b>0,0</b>	<b>39</b>
	<b>Ensemble</b>	Femmes	175	59,5		14,3	49,1	47	22,9	160
		Hommes	119	40,5		21,0	39,5	45	5,9	116
		<b>Ensemble</b>	<b>294</b>	<b>100,0</b>	<b>59,5</b>	<b>17,0</b>	<b>45,2</b>	<b>46</b>	<b>16,0</b>	<b>277</b>

\*secret statistique

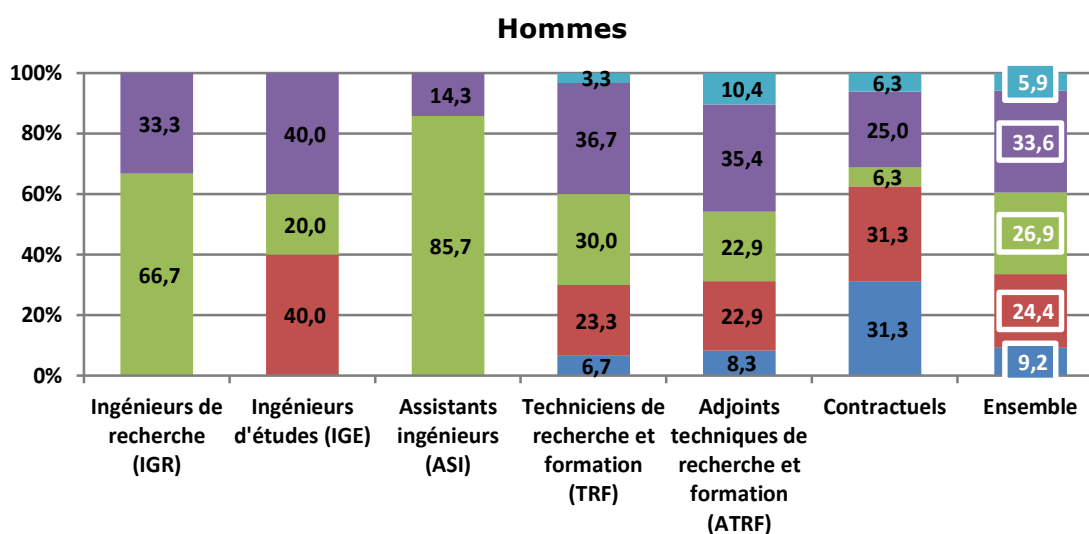
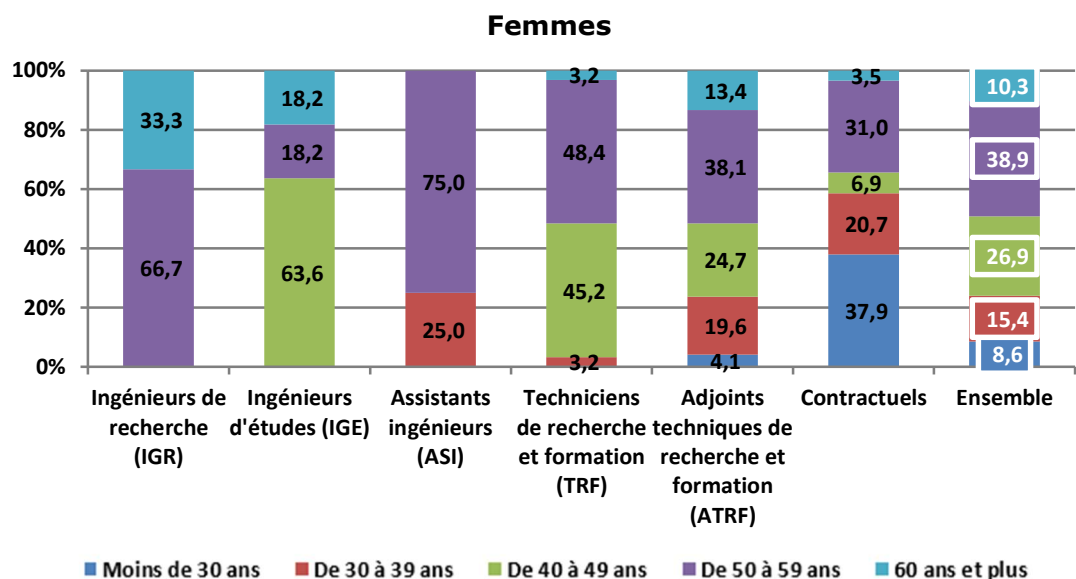
**Tableau 26 - Répartition des personnels ITRF\*\* par département**

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	*	*	*	*	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	*	*	26	27	-3,7
	Assistants ingénieurs (ASI)	*	*	11	11	0,0
	Contractuels	*	*	*	*	-33,3
	Ensemble	*	*	45	47	-4,3
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	*	*	61	61	0,0
	Contractuels	*	*	11	9	22,2
	<b>Ensemble</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>2,9</b>
C	Adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)	94	51	145	146	-0,7
	Contractuels	19	13	32	37	-13,5
	Ensemble	113	64	177	183	-3,3
<b>Ensemble filière ITRF</b>		<b>213</b>	<b>81</b>	<b>294</b>	<b>300</b>	<b>-2,0</b>

\*\*ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

\*secret statistique

### Répartition par tranche d'âge



## Effectif physique des personnels gérés en situations particulières

Dans les effectifs gérés, l'académie assure la gestion administrative et dans certains cas la paie pour des agents en situations particulières. Exemple : détaché dans une autre administration ou placé dans des positions de congés (congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement).

### Récapitulatif des agents relevant d'une situation particulière

Période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022

	Détachement sortant			Congé de formation non rémunéré			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnel de direction	*	*	2	*	*	1	*	*	0	*	*	0	*	*	4
Personnel d'inspection	*	*	0	*	*	1	*	*	1	*	*	0	*	*	1
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Bas-Rhin	74	27	101	*	*	1	24	8	32	119	2	121	144	13	157
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Haut-Rhin	47	8	55	*	*	0	8	4	12	83	3	86	146	10	156
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public	22	15	37	5	1	6	29	10	39	88	8	96	294	109	403
CPE	*	*	2	*	*	0	*	*	3	*	*	1	6	2	8
PSY EN	*	*	0	*	*	0	*	*	0	*	*	2	9	0	9
AAE	*	*	0	*	*	0	*	*	2	*	*	0	*	*	3
SAENES	16	6	22	*	*	0	*	*	4	*	*	3	9	2	11
ADJENES	18	1	19	*	*	0	9	2	11	*	*	5	27	2	29
IGR - IGE -ASI	*	*	1	*	*	0	*	*	0	*	*	0	*	*	1
TCH	*	*	0	*	*	0	*	*	2	*	*	1	*	*	1
ATRF	*	*	5	*	*	0	*	*	1	*	*	1	*	*	1
ASS. SOC. ET CTSS	*	*	2	*	*	0	0	*	0	*	*	1	*	*	4
Infirmiers	13	1	14	*	*	0	*	*	0	*	*	2	12	1	13
Médecins	*	*	0	*	*	0	*	*	0	*	*	0	*	*	2
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>62</b>	<b>260</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>82</b>	<b>25</b>	<b>107</b>	<b>306</b>	<b>13</b>	<b>319</b>	<b>660</b>	<b>143</b>	<b>803</b>

## **Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée**

Les contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans (loi n° 84-16 article 6bis).

Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 2° de l'article 3 et des articles 4 et 6 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Trois conditions cumulatives doivent être remplies pour qu'un contractuel en CDD déjà en fonction puisse bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement de son contrat ou de son réemploi :

- Être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'État par contrat sur le fondement du 2° de l'article 3 ou des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 ;
- Justifier d'une ancienneté de services publics de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique. L'ancienneté acquise au titre des contrats temporaires mentionnés ci-dessus doit être en revanche prise en compte selon les mêmes conditions.
- La durée des interruptions entre deux contrats ne doit pas avoir excédé quatre mois.

En revanche, un tel bénéfice ne saurait concerner l'agent contractuel recruté, à titre temporaire, sur un emploi permanent de l'administration (contrat conclu pour pourvoir une vacance temporaire d'emploi sur le fondement de l'article 6 quinquies, contrat conclu pour assurer le remplacement d'agent absent sur le fondement de l'article 6 quater) ou sur un besoin temporaire de l'administration (contrat conclu sur le fondement de l'article 6 sexies), quand bien même l'agent recruté aurait acquis auprès du même employeur une ancienneté de services publics effectifs de six années sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Des contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminé pour occuper l'une des fonctions suivantes :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant
- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles
- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.



**Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée  
entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022**

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent Loi 84-16 et CGFP									Total général	Moment de la transformation
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Article 4 / Art.L332-2			Contractuels sur emplois à temps incomplet Article 6 / Art. L332-3			Transfert d'autorité ou transfert de compétence Article 6 septies				
	F	H	Sous-total	F	H	Sous-total	F	H	Sous-total		
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Bas-Rhin	*	*	2	0	0	0			0	2	2 contrats transformés au 4e T 2021
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Haut-Rhin	*	*	1	0	0	0	0	0	0	1	
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public	8	7	15	*	*	3	0	0	0	18	9 contrats transformés au 3e T 2021 4 contrats transformés au 4e T 2021 3 contrats transformés au 1er T 2022 2 contrats transformés au 2e T 2022
AESH Bas-Rhin	0	0	0	27	0	27	0	0	0	27	18 contrats transformés au 4e T 2021 6 contrats transformés au 1er T 2022 3 contrats transformés au 2e T 2022
AESH Haut-Rhin	*	*	2	30	1	31	0	0	0	33	21 contrats transformés au 4e T 2021 9 contrats transformés au 1er T 2022 3 contrats transformés au 2e T 2022
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PSY EN	*	*	3	0	0	0	0	0	0	3	3 contrats transformés au 1er T 2022
Personnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>2</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>84</b>	

## Personnels du secteur privé sous contrat

### Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2021, les enseignants du premier degré représentent 25,4 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

**574 enseignants**

91,6 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge

**Tableau 27 – 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 et instituteurs	Femmes	393	68,5		17,6	33,8	45	14,3	364
	Hommes	31	5,4		16,1	32,3	46	3,2	30
	<b>Ensemble</b>	<b>424</b>	<b>73,9</b>	<b>92,7</b>	<b>17,5</b>	<b>33,7</b>	<b>45</b>	<b>13,4</b>	<b>395</b>
Maîtres délégués	Femmes	133	23,2		40,6	15,0	38	0,8	107
	Hommes	17	3,0		41,2	11,8	39	0,0	15
	<b>Ensemble</b>	<b>150</b>	<b>26,1</b>	<b>88,7</b>	<b>40,7</b>	<b>14,7</b>	<b>38</b>	<b>0,7</b>	<b>122</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	526	91,6		23,4	29,1	43	10,8	472
	Hommes	48	8,4		25,0	25,0	43	2,1	46
	<b>Ensemble</b>	<b>574</b>	<b>100,0</b>	<b>91,6</b>	<b>23,5</b>	<b>28,8</b>	<b>43</b>	<b>10,1</b>	<b>517</b>

Les effectifs des enseignants du premier degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 574 personnels, soit 517 ETP.

Plus de neuf enseignants sur dix sont des femmes (91,6 %).

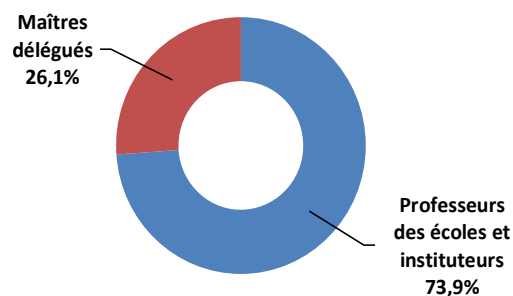
L'âge moyen est 43 ans.

23,5 % des enseignants ont moins de 35 ans et 28,8 % ont 50 ans et plus.

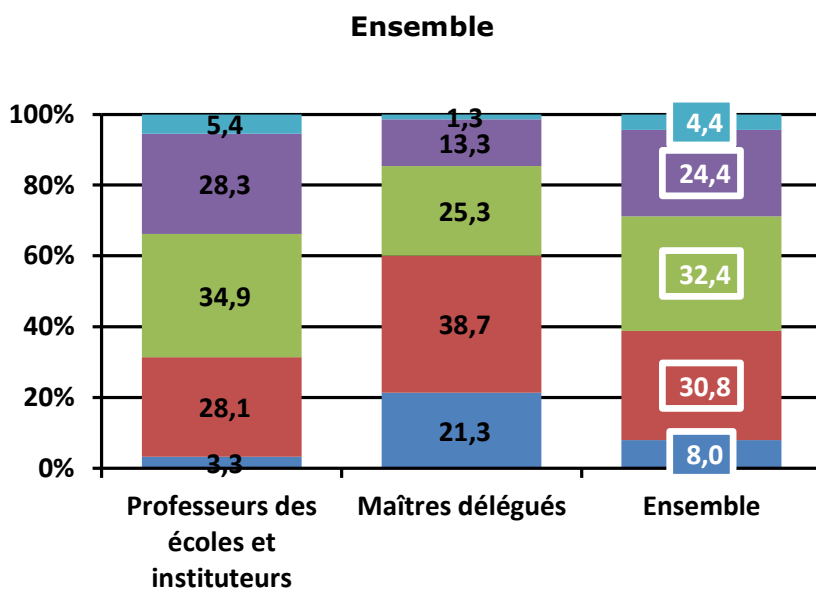
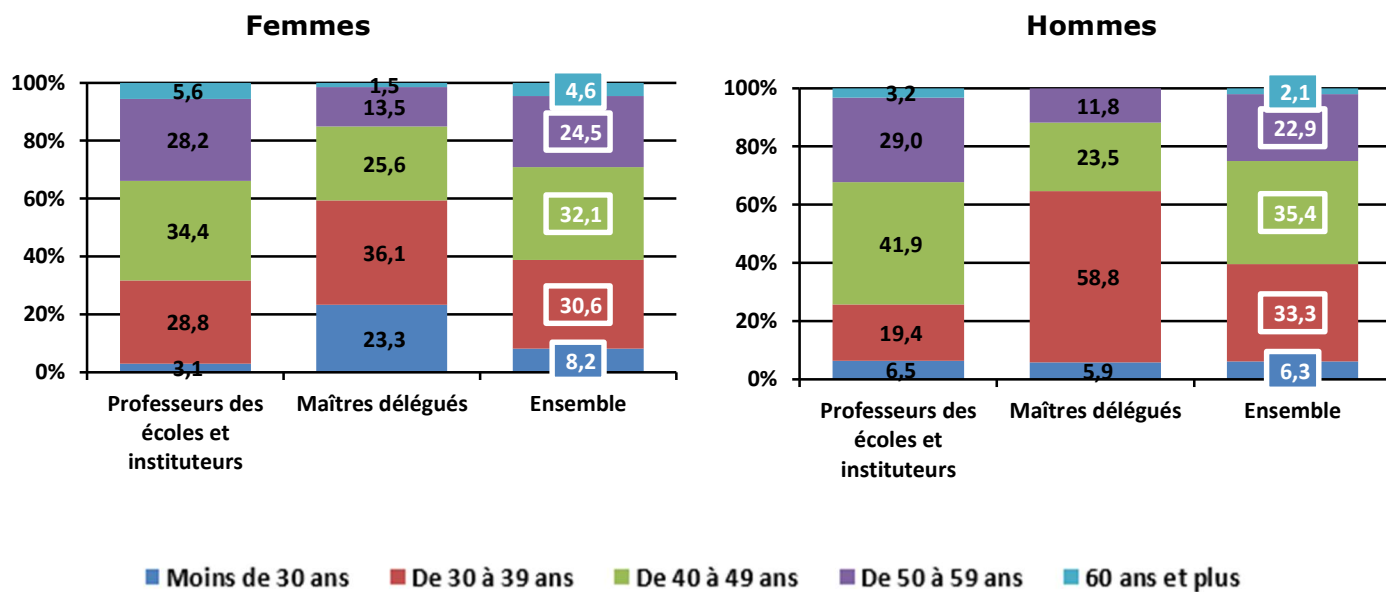
**Tableau 28 – Répartition des enseignants selon le corps**

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Professeurs des écoles et instituteurs	220	204	424	428	-0,9
Maîtres délégués	85	65	150	155	-3,2
<b>Ensemble</b>	<b>305</b>	<b>269</b>	<b>574</b>	<b>583</b>	<b>-1,5</b>

**Proportions par corps**



## Répartition par tranche d'âge et par sexe



## Les enseignants du second degré

Au 30 novembre 2021, les enseignants du second degré représentent 74,6 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité

**1 690 enseignants**  
65,6 % de femmes  
45 ans de moyenne d'âge

**Tableau 29 – Répartition des enseignants dans le 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	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
Professeurs agrégés	Femmes	46	2,7		6,5	43,5	48	10,9	45
	Hommes	35	2,1		2,9	51,4	49	8,6	34
	<b>Ensemble</b>	<b>81</b>	<b>4,8</b>	<b>56,8</b>	<b>4,9</b>	<b>46,9</b>	<b>49</b>	<b>9,9</b>	<b>78</b>
Professeurs certifiés	Femmes	712	42,1		15,6	43,8	47	13,9	670
	Hommes	296	17,5		15,2	40,5	46	7,4	273
	<b>Ensemble</b>	<b>1 008</b>	<b>59,6</b>	<b>70,6</b>	<b>15,5</b>	<b>42,9</b>	<b>46</b>	<b>12,0</b>	<b>943</b>
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	37	2,2		10,8	43,2	49	13,5	34
	Hommes	55	3,3		20,0	30,9	44	5,5	52
	<b>Ensemble</b>	<b>92</b>	<b>5,4</b>	<b>40,2</b>	<b>16,3</b>	<b>35,9</b>	<b>46</b>	<b>8,7</b>	<b>86</b>
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	103	6,1		4,9	46,6	49	7,8	97
	Hommes	37	2,2		10,8	56,8	48	0,0	33
	<b>Ensemble</b>	<b>140</b>	<b>8,3</b>	<b>73,6</b>	<b>6,4</b>	<b>49,3</b>	<b>48</b>	<b>5,7</b>	<b>130</b>
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>7</b>	<b>0,4</b>	<b>*</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>58</b>	<b>0,0</b>	<b>7</b>
Maîtres délégués	Femmes	207	12,3		33,8	16,9	39	0,0	164
	Hommes	149	8,8		39,6	25,5	40	0,0	124
	<b>Ensemble</b>	<b>356</b>	<b>21,1</b>	<b>58,2</b>	<b>36,2</b>	<b>20,5</b>	<b>40</b>	<b>0,0</b>	<b>288</b>
MACD	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	<b>Ensemble</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>
<b>Ensemble</b>	Femmes	1 108	65,6		17,4	39,1	46	10,7	1 013
	Hommes	582	34,4		20,6	38,5	45	4,8	525
	<b>Ensemble</b>	<b>1 690</b>	<b>100,0</b>	<b>65,6</b>	<b>18,5</b>	<b>38,9</b>	<b>45</b>	<b>8,6</b>	<b>1 537</b>

Les effectifs des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 1 690 personnels (1 537 en ETP).

Les femmes représentent 65,6 % des effectifs.

L'âge moyen est de 45 ans.

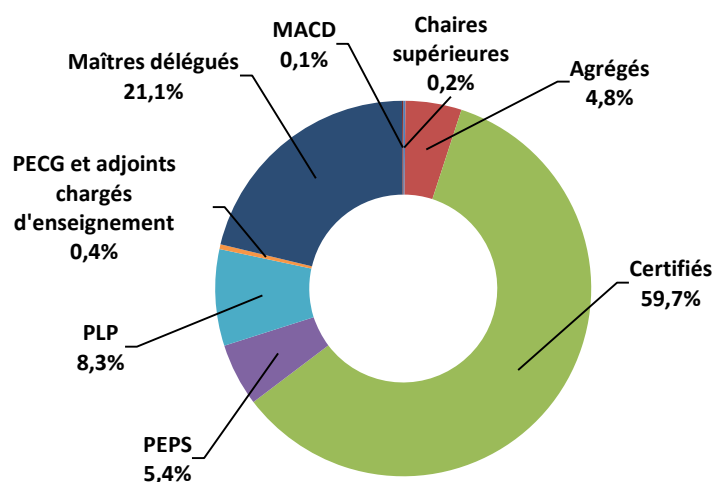
18,5 % des enseignants ont moins de 35 ans et 38,9 % ont 50 ans et plus.

**Tableau 30 – Répartition des enseignants selon le corps**

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2020	Évolution 2021 / 2020 (%)
Professeurs de chaires supérieures	*	*	*	*	0,0
Professeurs agrégés	31	50	81	77	5,2
Professeurs certifiés	491	517	1 008	997	1,1
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	42	50	92	96	-4,2
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	78	62	140	145	-3,4
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	*	*	7	15	-53,3
Maîtres délégués	189	167	356	345	3,2
MACD	*	*	*	*	-50,0
<b>Ensemble</b>	<b>836</b>	<b>854</b>	<b>1 690</b>	<b>1 683</b>	<b>0,4</b>

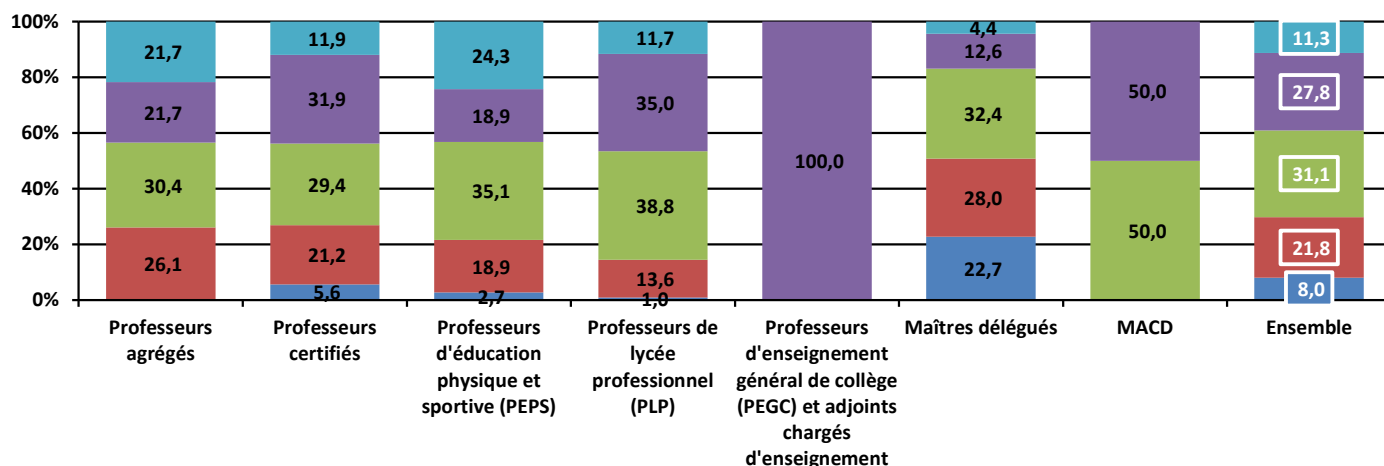
\*secret statistique

**Proportions par corps**

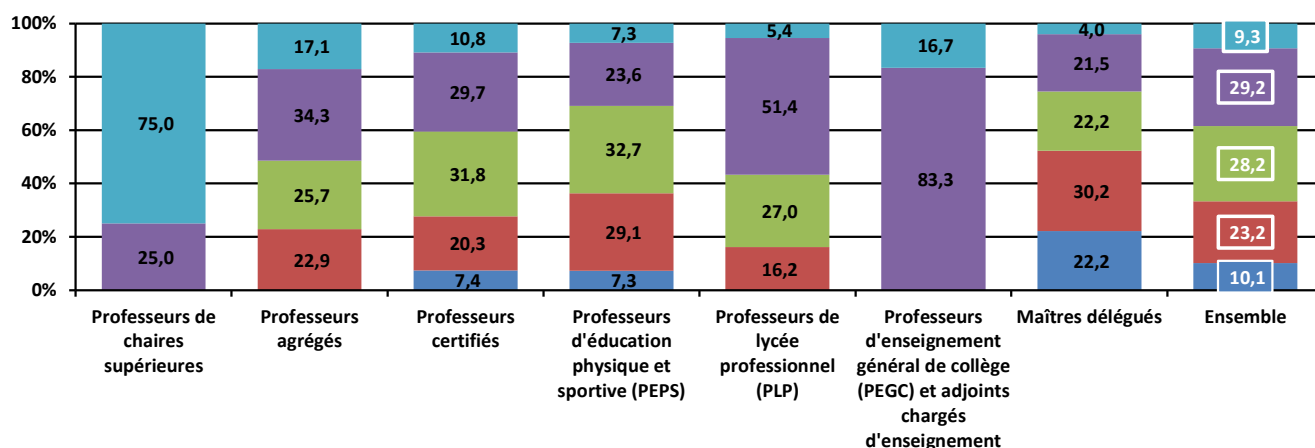


## Répartition par tranche d'âge et par sexe

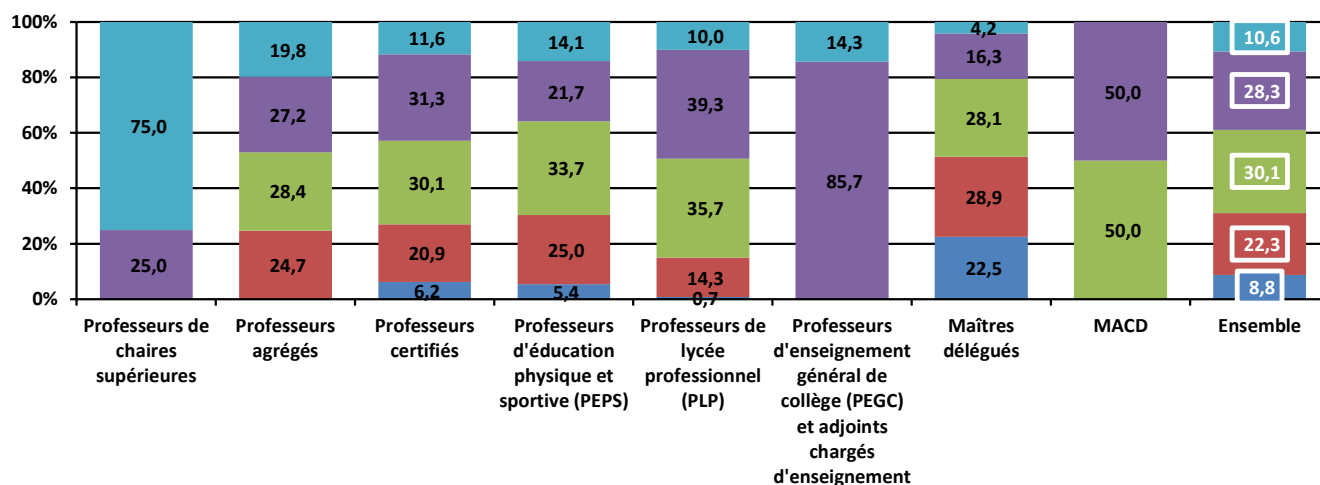
### Femmes



### 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

## Effectif physique des personnels gérés en situations particulières

Période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022

	Détachement sortant			Congé de formation non rémunéré			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé	0	0	0	0	0	0	*	*	1	10	0	10	26	0	26
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré privé	0	0	0	0	0	0	5	3	8	20	0	20	29	8	37
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>63</b>

## Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée

Période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent									Total général	Moment de la transformation
	loi 84-16 et CGFP										
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Article 4 / Art.L332-2			Contractuels sur emplois à temps incomplet Article 6 / Art. L332-3			Transfert d'autorité ou transfert de compétence Article 6 septies				
F	H	Sous total	F	H	Sous total	F	H	Sous total			
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé	*	*	1	*	*	2	0	0	0	3	2 contrats transformés au 4e T 2021 1 contrat transformé au 3e T 2022
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré privé	*	*	5	*	*	7	0	0	0	12	9 contrats transformés au 4e T 2021 1 contrat transformé au 1er T 2022 2 contrats transformés au 2e T 2022
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	





# CHAPITRE 2

\*\*\*\*\*

## Recrutement

## Recrutement par concours – Session 2022

Le concours constitue la procédure mise en œuvre par l'administration pour sélectionner les candidats à l'emploi public. Dès lors qu'elles doivent respecter le principe d'égal accès aux emplois publics, ces « techniques de sélection » présentent des analogies, s'agissant notamment du cadre dans lequel s'inscrivent les jurys chargés d'évaluer les mérites de chaque candidat.

Les indicateurs sont issus de l'application CYCLADES. Les données indiquées pour les concours nationaux représentent les candidats inscrits dans l'académie de Strasbourg.

### Personnels enseignants 1er degré public

Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>195</b>	<b>1147</b>	<b>72</b>	<b>422</b>	<b>33</b>	<b>216</b>
Externe	145	896	50	336	22	173
Externe spécial LR	9	50	4	16	1	13
2nd concours interne spécial LRA	1	19	0	5	0	1
3ème concours	40	182	18	65	10	29
1er concours interne	0	0	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>1342</b>		<b>494</b>		<b>249</b>	

Source : DEC rectorat

Par rapport à la session 2021, le nombre de candidats inscrits est en baisse de 47%, le taux de présent reste stable ainsi que le nombre de candidats admis. Parallèlement, à la baisse de candidatures, le taux d'admission augmente de 28% à 50%.

### Personnels enseignants 1er degré privé

Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>26</b>	<b>177</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Externe	13	112	2	13	1	1
Externe spécial LRA	1	3	0	0	0	0
2nd concours interne	6	21	3	2	1	1
2nd concours interne spécial LRA	1	1	0	0	0	0
3ème concours	5	40	0	2	0	1
1er concours interne	0	0	0	0	0	0
<b>Total général</b>	<b>203</b>		<b>22</b>		<b>5</b>	

Source : DEC rectorat

Par rapport à la session 2021, le nombre de candidats inscrits est en baisse de 27% ainsi que le nombre de candidats admis. Le taux d'admission reste stable.

## Personnels 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégation	Externe	256	299	145	169	31	23
	Externe spécial	16	20	12	17	2	2
	Interne	252	204	168	134	31	13
	<b>Sous-total agrégation</b>	<b>524</b>	<b>523</b>	<b>325</b>	<b>320</b>	<b>64</b>	<b>38</b>
CAPEPS	Externe	35	64	30	54	9	12
	Interne	10	11	5	8	0	1
	3ème concours	2	4	0	0	0	0
	<b>Sous-total CAPEPS</b>	<b>47</b>	<b>79</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
CAPES	Externe	355	280	190	161	99	51
	Interne	114	74	67	44	19	13
	3ème concours	33	22	18	9	5	2
	<b>Sous-total CAPES</b>	<b>502</b>	<b>376</b>	<b>275</b>	<b>214</b>	<b>123</b>	<b>66</b>
CAPET	Externe	71	57	24	28	11	10
	Interne	24	29	10	15	1	3
	3ème concours	11	21	3	10	2	2
	<b>Sous-total CAPET</b>	<b>106</b>	<b>107</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
CAPLP	Externe	108	106	40	45	14	14
	Interne	54	34	28	12	7	0
	3ème concours	17	18	8	11	1	1
	<b>Sous-total CAPLP</b>	<b>179</b>	<b>158</b>	<b>76</b>	<b>68</b>	<b>22</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>		<b>1358</b>	<b>1243</b>	<b>748</b>	<b>717</b>	<b>232</b>	<b>147</b>

Source : DEC rectorat

A la session de 2022, le nombre de candidats inscrits est de 2601. Il est inférieur au nombre de candidats de la session 2021, qui était de 3319 (-21.6%). 379 candidats ont été admis, soit 78 lauréats de moins qu'en 2021. Malgré la baisse des inscriptions à ces différents concours, le taux d'admission est resté stable (environ 14%).

## Personnels éducation et psychologue de l'éducation nationale

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseillers principaux d'éducation	Externe	75	25	31	14	11	4
	Interne	51	21	31	12	2	1
	3ème concours	16	4	5	1	0	0
	<b>Sous-total CPE</b>	<b>142</b>	<b>50</b>	<b>67</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
Psychologues de l'éducation nationale	Externe	14	0	5	0	4	0
	Interne	4	1	3	0	2	0
	3ème concours	0	1	0	0	0	0
	<b>Sous-total PSY EN</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>		<b>160</b>	<b>52</b>	<b>75</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>5</b>

Source : DEC rectorat

A la session 2022, 24 candidats ont été admis pour 212 candidats inscrits (12 candidats admis pour 256 candidats inscrits lors de la session 2021). Si le taux d'admission du concours externe des CPE s'élève à 15% celui du concours interne atteint 4%. Concernant les PSY-EN, le taux d'admission du concours interne représente 40% contre 29% en externe.

## Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IA-IPR	Interne	8	3	8	3	2	1
IEN-ET	Interne	2	2	2	2	0	1
<b>Sous-total personnels d'inspection</b>		<b>10</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Personnels de direction	Interne	47	41	37	36	11	6
	3ème concours	10	8	3	3	2	1
<b>Sous-total personnels de direction</b>		<b>57</b>	<b>49</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>7</b>
<b>Total général</b>		<b>67</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>9</b>

Source : DEC rectorat

Pour les personnels de direction, le nombre de candidats inscrits est stable par rapport à 2021. On constate une hausse du taux d'admission en 2022, 19% (15% en 2021).

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

### Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
APAE	Examen professionnel	9	6	9	6	0	3
AAE	Interne	82	20	41	9	3	0
SAENES Avancement classe exceptionnelle	Examen professionnel	22	2	22	2	12	0
SAENES Avancement classe supérieure	Examen professionnel	44	5	26	5	23	4
SAENES Classe normale concours communs	Externe	345	79	172	43	36	10
	Interne	271	50	165	32	27	5
ADJOINT Concours communs	Externe	280	70	134	37	25	8
	Interne	154	15	105	11	27	2
<b>Total général</b>		<b>1207</b>	<b>247</b>	<b>674</b>	<b>145</b>	<b>153</b>	<b>32</b>

Source : DEC rectorat

Les données des concours communs (interministériels) représentent les candidats issus des différents ministères.

A la session de 2022, le nombre de candidats aux concours et examens professionnels des personnels administratifs est de 1454 inscrits pour 185 admis.

Lors de la session 2021, le nombre d'inscrit était de 1870 pour 168 admis. On enregistre une augmentation du taux d'admission de 9 % à 12 % sur l'ensemble des concours administratifs.

Si les examens professionnels de SAENES ont un taux d'admission de 50% et plus, le concours interne de SAENES classe normale a un taux d'admission de 10%. Le concours interne d'AAE obtient un taux d'admission de 3 % et le concours interne d'adjoint de 17 %.

### Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médecin	Concours unique	1	0	1	0	1	0
CTSS	Interne	2	0	2	0	1	0
Infirmier	Concours unique	49	5	35	2	17	0
Assistant social	Externe	19	0	16	0	6	0
Assistant social	Interne	0	0	0	0	0	0
<b>Total général</b>		<b>71</b>	<b>5</b>	<b>54</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>0</b>

Source : DEC rectorat

Pour la session 2022, 17 infirmières sont admises, pour 54 candidats inscrits. En 2021, 7 infirmiers avaient été admis.

Un médecin est recruté à la session 2022 (aucun médecin recruté en 2021).

6 assistantes sociales ont été admises à la session 2022. Aucune admission d'assistant social en 2021.

## Autres Recrutements

La réglementation impose que le recrutement à un emploi public ne soit fondé que sur les capacités, vertus et talents des candidats à cet emploi. Le respect de ce principe interdit donc toute forme de discrimination, positive ou négative, pour l'accès aux emplois publics. Il n'interdit pas, en revanche, l'existence de modes de recrutement dérogatoires au concours.

Le recrutement d'agents peut être effectué par des voies autres que les concours :

- Recrutement par voie de détachement entrant.
- Recrutement dans le cadre du Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) : le PACTE est un dispositif de recrutement permettant d'accéder à un emploi de catégorie C (niveau BEP, CAP ou brevet des collèges) sans passer de concours. Il s'adresse à des personnes non diplômées, peu diplômées ou chômeurs de longue durée.
- Recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) : ce dispositif permet le recrutement de personnels en situation de handicap comme contractuel, puis leur titularisation à la fin du contrat sans passer de concours.
- Intégration réalisée après la première année de détachement.

Le tableau ci-après retrace les recrutements effectués par des voies autres que les concours, durant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022.

	Recrutements par voie de détachement entrant			PACTE			Recrutements BOE			Intégrations réalisées après la 1 <sup>ère</sup> année de détachement		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnel de direction	*	*	<b>1</b>									
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public	6	0	<b>6</b>									
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré public, CPE, PSY EN	8	4	<b>12</b>							4	2	<b>6</b>
Personnels ATSS	5		<b>5</b>	*	*	<b>1</b>	*	*	<b>2</b>			
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>1</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

\*secret statistique

Sources : DSDEN 67, DSDEN 68, DPE, DPAE

## Recrutement par la Place de l'emploi Public (PEP)

Le portail Place de l'Emploi Public (PEP) est un site internet centralisant l'ensemble des offres d'emploi des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'état, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière).

Au cours de l'année scolaire 2021/2022 le service de la DRH du rectorat de Strasbourg a publié sur ce site de la PEP les offres d'emploi suivantes :

	Nombre d'offres	Nombres de candidatures		Nombres de candidats reçus		Nombre de recrutements réalisés		Offres infructueuses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Psychologue scolaire	1	3	2	2	2	0	1	
Personnels administratifs Catégorie A *	20	66	36	49	27	9	7	4
Personnels administratifs Catégorie B	5	14	4	14	3	5	0	
Personnels Techniques Catégorie A	3	6	14	5	12	1	1	1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>89</b>	<b>56</b>	<b>70</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>5</b>

Source : DRH

\* Emplois fonctionnels exclus

## Recrutement sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant, dont en primo-nomination

Au cours de l'année scolaire 2021/2022, moins de cinq fonctionnaires\* ont été recrutés sur un poste de cadre supérieur dans l'académie de Strasbourg, dont 1 en primo-nomination.

\*secret statistique

## ***Recrutement des contractuels selon le fondement juridique***

Le recours aux agents contractuels se développe fortement, pour faire face non seulement à des besoins temporaires, mais aussi, de plus en plus, à des besoins permanents de l'administration.

Pour la fonction publique de l'état, à l'exception de dispositions législatives spécifiques, la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 permet le recrutement d'agents contractuels pour répondre à des besoins permanents dans les cas suivants :

- Sur l'ensemble des emplois permanents au sein des établissements publics de l'état à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche.
- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.
- Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.
- Pour répondre à un besoin permanent dont les fonctions impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %.
- Pour remplacer de manière momentanée un fonctionnaire ou un agent contractuel absent.
- Pour pourvoir aux vacances d'emploi dans la limite d'une durée d'un an.

Les contractuels peuvent également être recrutés afin de pourvoir des emplois non permanents. Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Ils sont créés de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

À la différence de la rémunération des fonctionnaires, la rémunération des agents contractuels est fixée librement par l'autorité administrative. Elle doit toutefois tenir compte d'un certain nombre de critères, notamment les fonctions, les qualifications et l'expérience de l'agent recruté. Rien ne fait obstacle à ce que les agents contractuels voient leur rémunération fixée par référence à un indice, ni à ce que les agents contractuels bénéficient du même régime indemnitaire que les agents titulaires. Enfin, les textes imposent désormais une réévaluation, au moins tous les trois ans, de la rémunération des agents contractuels, qu'ils soient recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Cette réévaluation n'implique pas systématiquement une augmentation de la rémunération.



**Recrutement de contractuels selon le fondement juridique entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022**

Fondement juridique de recrutement pour les contractuels Loi 84-16 et CGFP									
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire			Contractuels sur emplois à temps incomplet			Contractuels recrutés en remplacement momentané d'un fonctionnaire Contractuels recrutés pour pourvoir temporairement un emploi vacant		
	Article 4 Article L332-2			Article 6 Article L332-3			Article 6 quater Article L332-6 Article 6 quinques Article L332-7		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré public Bas-Rhin	18	1	<b>19</b>	114	16	<b>129</b>	13	3	<b>16</b>
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré public Haut-Rhin	92	9	<b>101</b>	12	1	<b>13</b>	0	0	<b>0</b>
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré privé	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	154	24	<b>178</b>
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré public	213	197	<b>410</b>	74	45	<b>119</b>	44	44	<b>88</b>
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré privé	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	194	146	<b>340</b>
AESH Bas-Rhin	26	7	<b>33</b>	1238	139	<b>1377</b>	0	0	<b>0</b>
AESH Haut-Rhin	8	0	<b>8</b>	1080	38	<b>1118</b>	0	0	<b>0</b>
CPE	4	2	<b>6</b>	1	0	<b>1</b>	9	5	<b>14</b>
PSY EN	23	4	<b>27</b>	10	0	<b>10</b>	3	1	<b>4</b>
Personnels administratifs	11	3	<b>14</b>	0	0	<b>0</b>	107	20	<b>127</b>
Personnels techniques	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	19	17	<b>36</b>
Personnels médico-sociaux	4	1	<b>5</b>	0	0	<b>0</b>	18	4	<b>22</b>
<b>Total</b>	<b>411</b>	<b>225</b>	<b>636</b>	<b>2517</b>	<b>238</b>	<b>2754</b>	<b>561</b>	<b>264</b>	<b>825</b>

Sources : DSDEN 67, DSDEN 68, DPE, DPAE

## Réintégration d'agents titulaires

Le tableau ci-après retrace les réintégrations des personnels titulaires suite à un congé longue durée (CLD), un congé parental, une disponibilité, une fin de détachement durant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022.

	Réintégration suite à CLD			Réintégration suite à congé parental			Réintégration suite à disponibilité			Réintégration suite à fin de détachement		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels de direction et d'inspection	*	*	<b>1</b>							*	*	<b>1</b>
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Bas-Rhin	*	*	<b>1</b>	80	2	<b>82</b>	*	*	<b>7</b>	*	*	<b>3</b>
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré public Haut-Rhin	*	*	<b>10</b>	48	1	<b>49</b>	9	0	<b>9</b>	*	*	<b>4</b>
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré privé	<b>Données non disponibles</b>											
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> e degré public	<b>Données non disponibles</b>											
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré privé	<b>Données non disponibles</b>											
Personnels IATSS	*	*	<b>2</b>	*	*	<b>2</b>	*	*	<b>3</b>	*	*	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>130</b>	<b>3</b>	<b>133</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

Sources : DSDEN 67, DSDEN 68, DPE, DPAE

# CHAPITRE 3

\*\*\*\*\*

## Parcours professionnel

### **Les lignes directrices de gestion – Mobilité**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) par les administrations afin d'encadrer les opérations relatives, d'une part, à la promotion et la valorisation des parcours professionnels, et d'autre part, à la mobilité. Les LDG mobilités permettent notamment de mieux prendre en compte les particularités de chaque 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.

### **Mobilité des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré**

Le mouvement des personnels enseignants du premier degré est organisé en deux étapes successives : le mouvement interdépartemental, dans un premier temps, qui conduit à la nomination d'un enseignant dans un département donné, les mouvements départementaux, dans un second temps, qui conduisent à l'affectation d'un enseignant dans une école ou un établissement scolaire.

Les deux étapes sont :

#### **➤ Les mutations interdépartementales/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.

## ☞ Mouvement interdépartemental/national

Le mouvement interdépartemental permet aux enseignants titulaires du 1<sup>er</sup> degré qui le souhaitent de changer de département d'exercice. Il permet aussi de répartir les enseignants sur le territoire national en fonction des capacités d'accueil de chaque département déterminées par le ministère au regard des besoins RH.

		Sorties								
		Demandées			Accordées			Annulées		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Rentrée 2021</b>	Bas-Rhin	54	15	<b>69</b>	24	10	<b>34</b>	*	*	<b>2</b>
	Haut-Rhin	183	23	<b>206</b>	31	4	<b>35</b>	*	*	<b>2</b>
	<b>Académie</b>	<b>237</b>	<b>38</b>	<b>275</b>	<b>55</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	*	*	<b>4</b>
<b>Rentrée 2022</b>	Bas-Rhin	44	10	<b>54</b>	26	4	<b>30</b>	*	*	<b>4</b>
	Haut-Rhin	182	27	<b>209</b>	27	2	<b>29</b>	*	*	<b>1</b>
	<b>Académie</b>	<b>226</b>	<b>37</b>	<b>263</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>59</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

\* Secret statistique

		Entrées						
		Demandées	Accordées			Annulées		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Rentrée 2021</b>	Bas-Rhin	<b>329</b>	27	2	<b>29</b>	0	0	<b>0</b>
	Haut-Rhin	<b>121</b>	29	4	<b>33</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Académie</b>	<b>450</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rentrée 2022</b>	Bas-Rhin	<b>343</b>	28	2	<b>30</b>	0	0	<b>0</b>
	Haut-Rhin	<b>138</b>	22	4	<b>26</b>	*	*	<b>2</b>
	<b>Académie</b>	<b>481</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	*	*	<b>2</b>

\* Secret statistique

## ☞ 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.

		EXEAT						INEAT					
		Demandes formulées			Demandes acceptées			Demandes formulées			Demandes acceptées		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Rentrée 2021	Bas-Rhin	24	4	<b>28</b>	14	1	<b>15</b>	68	3	<b>71</b>	13	0	<b>13</b>
	Haut-Rhin	62	2	<b>64</b>	13	0	<b>13</b>	16	3	<b>19</b>	9	1	<b>10</b>
	<b>Académie</b>	<b>86</b>	<b>6</b>	<b>92</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>90</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
Rentrée 2022	Bas-Rhin	7	1	<b>8</b>	5	0	<b>5</b>	73	3	<b>76</b>	10	1	<b>11</b>
	Haut-Rhin	54	3	<b>57</b>	5	1	<b>6</b>	16	0	<b>16</b>	5	0	<b>5</b>
	<b>Académie</b>	<b>61</b>	<b>4</b>	<b>65</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>89</b>	<b>3</b>	<b>92</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

## ☞ 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.

		Nombre de postes vacants avant l'ouverture du mouvement	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de participants		
				Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2021	Bas-Rhin	476	0	*	*	<b>1404</b>
	Haut-Rhin	442	57	932	135	<b>1067</b>
	<b>Académie</b>	<b>918</b>	<b>57</b>	<b>932</b>	<b>135</b>	<b>2471</b>
Rentrée 2022	Bas-Rhin	452	100	1174	165	<b>1339</b>
	Haut-Rhin	364	80	850	102	<b>952</b>
	<b>Académie</b>	<b>816</b>	<b>180</b>	<b>2024</b>	<b>267</b>	<b>2291</b>

		Mutés dès la première phase	Affectés sur vœu large	Restants à affecter en phase d'ajustements	Total
Rentrée 2021	Bas-Rhin	719	15	249	<b>983</b>
	Haut-Rhin	655	33	175	<b>863</b>
	<b>Académie</b>	<b>1374</b>	<b>48</b>	<b>424</b>	<b>1846</b>
Rentrée 2022	Bas-Rhin	675	31	231	<b>937</b>
	Haut-Rhin	541	57	94	<b>692</b>
	<b>Académie</b>	<b>1216</b>	<b>88</b>	<b>325</b>	<b>1629</b>

En 2022, 2 291 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau de l'académie, soit une baisse de 7,28% par rapport à 2021.

## Mobilité des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

La mobilité de cette catégorie de personnel comprend deux phases. Dans un premier temps, un mouvement interacadémique 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 2<sup>nd</sup> degré permet à ceux qui le souhaitent d'obtenir une mutation, une première affectation, ou de retrouver une affectation dans l'enseignement du 2<sup>nd</sup> degré (réintégration).

### ➤ Le mouvement interacadémique

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 les services du rectorat, et élaboré 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.

### ☞ *Mouvement intra académique*

Nombre total de participants						
Corps	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	153	103	<b>256</b>	195	144	<b>339</b>
Certifiés	737	421	<b>1158</b>	741	447	<b>1188</b>
PLP	101	97	<b>198</b>	99	87	<b>186</b>
EPS	75	94	<b>169</b>	69	70	<b>139</b>
<b>Total</b>	<b>1066</b>	<b>715</b>	<b>1781</b>	<b>1104</b>	<b>748</b>	<b>1852</b>

Comme l'an dernier le nombre de participants augmente de 3,9 %. Après une baisse observée en 2018 et 2019, la participation augmente de façon régulière depuis 2020.

On constate également une progression régulière du nombre de participants volontaires depuis 2019 (+4,4 % entre 2021 et 2022 et + 16,99 % depuis 2019).

Mutés						
Corps	2021		2022			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Agrégés	<b>106</b>	41,4%	57	54	<b>111</b>	32,7%
Certifiés	<b>430</b>	37,1%	269	151	<b>420</b>	35,4%
PLP	<b>110</b>	55,6%	56	43	<b>99</b>	53,2%
EPS	<b>73</b>	43,2%	27	25	<b>52</b>	37,4%
<b>Total</b>	<b>719</b>	<b>40,4%</b>	<b>409</b>	<b>273</b>	<b>682</b>	<b>36,8%</b>

Une baisse régulière du taux d'affectation est constatée depuis 2019, due en partie à l'augmentation du nombre de participants dans un contexte où le nombre de postes n'augmente pas proportionnellement. L'un des autres motifs est l'écart à la baisse du nombre de descentes de stagiaires par rapport au calibrage rectifié communiqué par le ministère. Une fois ces éléments connus, il a été plus aisé de répondre dans le cadre des recours aux demandes des agents non affectés.

## Mobilité des personnels d'éducation et psychologues de l'Education nationale

Nombre total de participants						
Corps	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CPE	60	23	<b>83</b>	54	20	<b>74</b>
PSY-EN	21	6	<b>27</b>	14	3	<b>17</b>
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>29</b>	<b>110</b>	<b>68</b>	<b>23</b>	<b>91</b>

Mutés						
Corps	2021		2022			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
CPE	<b>47</b>	56,6%	25	11	<b>36</b>	48,6%
PSY-EN	<b>19</b>	70,4%	10	2	<b>12</b>	70,6%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>60,0%</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>52,7%</b>



## 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 personnelle.

#### ☞ Mouvement intra-académique

Filière	Corps	Nombre total de participants					
		2021			2022		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	AAE	16	6	<b>22</b>	8	6	<b>14</b>
	SAENES	41	4	<b>45</b>	36	3	<b>39</b>
	ADJENES	73	10	<b>83</b>	71	6	<b>77</b>
Santé-sociaux	Infirmiers	32	1	<b>33</b>	41	1	<b>42</b>
	Assistants sociaux	3	0	<b>3</b>	0	0	<b>0</b>
ITRF	Techniciens	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	Adjoints techniques	2	3	<b>5</b>	5	5	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>167</b>	<b>24</b>	<b>191</b>	<b>161</b>	<b>21</b>	<b>182</b>

Filière	Corps	Mutés					
		2021		2022			
		Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	AAE	<b>7</b>	31,8%	*	*	<b>2</b>	14,3%
	SAENES	<b>24</b>	53,3%	19	2	<b>21</b>	53,8%
	ADJENES	<b>32</b>	38,6%	40	3	<b>43</b>	55,8%
Santé-sociaux	Infirmiers	<b>13</b>	39,4%	18	1	<b>19</b>	45,2%
	Assistants sociaux	<b>2</b>	66,7%	0	0	<b>0</b>	
ITRF	Techniciens	<b>0</b>		0	0	<b>0</b>	
	Adjoints techniques	<b>1</b>	20,0%	*	*	<b>3</b>	30,0%
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>41,4%</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>88</b>	<b>48,4%</b>

\* *secret statistique*

Aucune mesure de carte scolaire n'a été enregistrée pour les personnels IATSS en 2022.

Sur 6 demandes de recours réceptionnées et 2 demandes de révision, une seule suite favorable a été accordée mais refusée par l'agent.

## Les lignes directrices de gestion – Carrière

Comme le ministère, l'académie de Strasbourg s'est engagée par ses LDG à assurer des perspectives d'avancement de promotions 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.

Elle s'est également engagée à garantir un traitement équitable des personnels dans ses procédures de promotion et de valorisation des parcours, par la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et par la prévention des discriminations. L'académie de Strasbourg veille ainsi :

- au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'attachant à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps,
- à la promotion des personnels en situation de handicap, en appréciant strictement leurs compétences et leur valeur professionnelle sans les moduler au regard des besoins particuliers liés à leur handicap,
- à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, qu'il s'agisse des univers d'exercice ou des disciplines ou spécialités,
- à la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale, notamment en inscrivant de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps les agents déchargés syndicaux qui consacrent au moins 70% de leur quotité de travail à une activité syndicale, sous conditions.

## Promotion des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

### ☞ Liste d'aptitude

	Rentrée 2021	Rentrée 2022
Bas-Rhin	3	1
Haut-Rhin	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

### ☞ Tableau d'avancement à la hors classe

L'accès au grade de PE hors classe est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

	Rentrée 2021			Rentrée 2022		
	Nombre de promus			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bas-Rhin	296	48	<b>344</b>	274	48	<b>322</b>
Haut-Rhin	194	32	<b>226</b>	182	35	<b>217</b>
<b>Total</b>	<b>490</b>	<b>80</b>	<b>570</b>	<b>456</b>	<b>83</b>	<b>539</b>

### ☛ **Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle**

Nouveauté 2022 : trois nouvelles catégories de fonctions particulières font leur entrée au vivier 1 : conseiller en formation continue, enseignant exerçant dans les établissements pénitentiaires et centres éducatifs fermés et enseignant exerçant dans les écoles et établissement bénéficiaires d'un contrat local d'accompagnement.

	Rentrée 2021							Rentrée 2022							
	Nombre de promus							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		
Bas-Rhin	77	19	<b>96</b>	24	9	<b>33</b>	<b>129</b>	44	22	66	13	3	16	<b>82</b>	
Haut-Rhin	73	15	<b>88</b>	19	7	<b>26</b>	<b>114</b>	44	4	48	12	5	17	<b>65</b>	
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>34</b>	<b>184</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>59</b>	<b>243</b>	<b>77</b>	<b>41</b>	<b>118</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>147</b>	

### ☛ **Echelon spécial de la classe exceptionnelle**

	2022		
	Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total
Bas-Rhin	15	8	<b>23</b>
Haut-Rhin	5	5	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>33</b>

Depuis la création de l'échelon spécial, le contingent octroyé est toujours nettement supérieur au nombre d'éligibles. Tous les promouvables sont promus, tous les ans.

## Promotion des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> 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.

Corps	Rentrée 2021	Rentrée 2022
Agrégés	8	11
Chaires supérieures	7	5

☛ **Tableau d'avancement à la hors classe**

Corps	Rentrée 2021						Rentrée 2022					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	294	258	<b>552</b>	43	34	<b>77</b>	296	255	<b>551</b>	45	49	<b>94</b>
Certifiés	910	497	<b>1407</b>	165	104	<b>269</b>	861	485	<b>1346</b>	149	100	<b>249</b>
PLP	222	217	<b>439</b>	42	39	<b>81</b>	199	210	<b>409</b>	39	36	<b>75</b>
EPS	95	89	<b>184</b>	18	17	<b>35</b>	88	89	<b>177</b>	16	16	<b>32</b>
PSY-EN	33	14	<b>47</b>			<b>8</b>	27	12	<b>39</b>	*	*	<b>7</b>
CPE	58	17	<b>75</b>			<b>13</b>	53	15	<b>68</b>	11	2	<b>13</b>

450 enseignants ont été promus au grade « hors classe » en 2022.

☛ **Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle**

Corps	Rentrée 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	<b>155</b>	65	55	<b>120</b>	<b>275</b>	16	2	<b>18</b>	12	4	<b>16</b>	<b>34</b>
Certifiés	96	179	<b>275</b>	55	132	<b>187</b>	<b>462</b>	84	23	<b>107</b>	43	11	<b>54</b>	<b>161</b>
PLP	16	54	<b>70</b>	16	30	<b>46</b>	<b>116</b>	13	4	<b>17</b>	15	3	<b>18</b>	<b>35</b>
EPS	8	33	<b>41</b>	18	30	<b>48</b>	<b>89</b>	4	2	<b>6</b>	8	2	<b>10</b>	<b>16</b>
PSY-EN							<b>13</b>							<b>1</b>
CPE							<b>25</b>							<b>6</b>

Corps	Rentrée 2022													
	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	101	71	<b>172</b>	79	50	<b>129</b>	<b>301</b>	101	16	<b>117</b>	76	8	<b>84</b>	<b>201</b>
Certifiés	115	200	<b>315</b>	80	148	<b>228</b>	<b>543</b>	30	24	<b>54</b>	29	11	<b>40</b>	<b>94</b>
PLP	29	48	<b>77</b>	19	25	<b>44</b>	<b>121</b>	9	6	<b>15</b>	9	3	<b>12</b>	<b>27</b>
EPS	14	28	<b>42</b>	20	25	<b>45</b>	<b>87</b>	4	2	<b>6</b>	2	3	<b>5</b>	<b>11</b>
PSY-EN	11	3	<b>14</b>	*	*	<b>3</b>	<b>17</b>	*	*	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
CPE	12	12	<b>24</b>	*	*	<b>6</b>	<b>30</b>	*	*	<b>4</b>	*	*	<b>1</b>	<b>5</b>

\* secret statistique

## ☛ Echelon spécial de la classe exceptionnelle

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

Corps	Rentrée 2021						Rentrée 2022					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Certifiés	72	67	<b>139</b>	13	10	<b>23</b>	64	78	<b>142</b>	18	19	<b>37</b>
PLP	19	17	<b>36</b>	3	3	<b>6</b>	20	20	<b>40</b>	4	4	<b>8</b>
EPS	7	10	<b>17</b>	1	2	<b>3</b>	6	15	<b>21</b>	1	4	<b>5</b>
PSY-EN	*		<b>5</b>	*		<b>1</b>	4	1	<b>5</b>	*	*	<b>1</b>
CPE	*		<b>8</b>	*		<b>1</b>	4	4	<b>8</b>	*	*	<b>2</b>

\* secret statistique

## Promotions des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et santé (IATSS)

### ☛ Liste d'aptitude

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

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

Corps	2021						2022					
	Nombre de candidats			Nombre de promus			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AAE	28	5	<b>33</b>	*	*	<b>4</b>	43	5	<b>48</b>	*	*	<b>5</b>
SAENES	50	6	<b>56</b>	*	*	<b>5</b>	64	6	<b>70</b>	17	0	<b>17</b>

\* secret statistique

➤ **Filière administrative**

Grade	Rentrée 2021						Rentrée 2022					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
APAE	38	17	55	*		3	39	18	57	*		2
SAENES CL EXCEPT	83	11	94	*		3	93	12	105	*		4
SAENES CL SUPERIEURE	118	18	136	*		5	127	19	146	12	1	13
ADJENES P1C	390	32	422	34	2	36	374	35	409	64	6	70
ADJENES P2C	2	6	8	*		3	7	2	9	*		4

➤ **Filière santé/sociale**

Grade	Rentrée 2021						Rentrée 2022					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
APSSAE	30	1	31	*		4	43	3	46	6	0	6
ASSAE CL SUPERIEURE	18	2	20	*		2						
INFIRMIER HORS CLASSE	69	3	72	8	0	8	69	2	71	7	1	8
INFIRMIER CL SUPERIEURE	81	0	81	8	0	8	74	1	75	7	0	7

➤ **Filière technique**

Grade	Rentrée 2021						Rentrée 2022					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ATRF P1C	174	99	273	15	8	23	172	102	274	35	20	55
ATRF P2C	51	20	71	7	1	8	49	21	70	13	6	19

## **Fin de fonction**

### **Les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public**

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022 ont été enregistrées 415 fins de fonctions d'enseignants du premier degré pour l'académie. Ce chiffre inclut les départs en retraite, les causes diverses de fins de fonctions (décès, démissions, rupture conventionnelle...).

300 fins de fonction sont des départs en retraite.

Les 42 démissions enregistrées représentent 10 % des fins de fonction.

En 2021-2022, 7 ruptures conventionnelles ont été enregistrées dans l'académie.

### **Les enseignants et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale du second degré public**

Les enseignants du second degré public sont 579 à avoir cessé leurs fonctions dans l'académie de Strasbourg entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022. Le nombre de départs en retraite représente 45 % et les cessations de fonction pour d'autres causes 55 %.

Pour les personnels de direction, on comptabilise 8 départs à la retraite sur la période. 6 personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale (PSY EN) sont également partis en retraite, ainsi que 7 personnels d'inspection.

Chez les personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, de direction, d'inspection, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, les démissions représentent 66 % des cessations de fonctions pour causes diverses. On en dénombre 43 en 2021-2022 chez les enseignants, ainsi que 8 ruptures conventionnelles.

### **Le personnel IATSS**

Sur la même période, 101 agents IATSS ont mis fin à leurs fonctions dans l'académie. La majorité (68 personnes) est partie en retraite.

14 agents ont obtenu une intégration dans une autre administration ou une mutation interacadémique.

3 ont démissionné, 2 autres agents ont bénéficié d'une rupture conventionnelle.

### **Fin de fonction définitive des agents non-titulaires**

Sur la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022 ont été enregistrées 483 fins de fonctions de l'ensemble des personnels non-titulaires de l'académie, tous corps confondus.

Les démissions enregistrées concernent 365 personnes, soit 76 % des fins de fonction.

Les autres fins de fonction concernent les départs en retraite, les non renouvellements de contrats, les licenciements (11 personnes) ainsi que les décès.

## 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 <sup>er</sup> 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 <sup>ème</sup>	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 <sup>ème</sup>	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 <sup>ème</sup>	Mise à la retraite d'office. Révocation.	

### **Année 2021**

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

### **Année 2022**

Pour l'année 2022, 4 sanctions disciplinaires ont été notifiées (2 enseignants second degré, 1 personnel administratif, 1 AED).



# CHAPITRE 4

**\*\*\*\*\***

## Formation continue

## Formation des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

### Bilan du plan départemental de formation 1<sup>er</sup> degré

**Département du Bas-Rhin**  
**Année scolaire 2021/2022**

#### Le volume de formation

	Plan de formation 2020-2021	Plan de formation 2021-2022
<b>Nombre de journées-stagiaires</b>	<b>13 558</b> dont 11 639 concernant des femmes et 1919 concernant des hommes	<b>13 867</b> dont 12 008 concernant des femmes et 1859 concernant des hommes

Pour une troisième année consécutive, la crise sanitaire et ses aléas n'ont pas permis la mise en œuvre des formations planifiées en début d'année scolaire. Le nombre de journées-stagiaires s'inscrit donc dans la continuité de l'année précédente. 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	Part des femmes en j/st	Part des hommes en j/st
Enseignants :	12 489	10 888	1601	90,06 %	78,52 %	11,54 %
<i>Dont titulaires 1<sup>ère</sup> année :</i>	175	153	22	1,26 %	1,10 %	0,16 %
<i>Dont Education prioritaire :</i>	1037	902	135	7,48 %	6,51 %	0,97 %
<i>Dont stagiaires CAPPEI :</i>	810	747	63	5,84%	5,39 %	0,45 %
Personnels de l'ASH :	759	647	112	5,48 %	4,67 %	0,81 %
Formateurs (EMF + CPC) :	525	406	119	3,78 %	2,93 %	0,85 %
Directeurs nouvellement nommés :	94	67	27	0,68 %	0,49 %	0,19 %
<b>Total</b>	<b>13 867</b>	<b>12 008</b>	<b>1 859</b>	<b>100 %</b>	<b>86,61 %</b>	<b>13,39 %</b>

#### Les modalités de formation

En journées / stagiaires	Plan de formation 2020-2021	Plan de formation 2021-2022
Présentiel	4 708	6 142
A distance	1 573	1 915
Hybride	7 312	5 811

Bien que les formations aient repris en plus grand nombre en présentiel, l'organisation de formations à distance ou hybrides est encore restée majoritaire sur l'année scolaire.

## ☛ Les priorités

Priorités nationales 2021-2022	Nombre de journées – stagiaires (j/st)	J / st femmes	J / st hommes	Part du PDF	Part des femmes en j/st	Part des hommes en j/st
Ecole maternelle	311	289	22	2,42 %	2,08 %	0,16 %
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	7 705	6 730	975	55,56 %	48,53 %	7,03 %
Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction publique	1	1	0	0,007 %	0,007 %	0 %
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	549	463	86	3,96 %	3,34 %	0,62 %
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	99	95	4	0,71 %	0,68 %	0,03 %
Favoriser une école inclusive	1 931	1 706	225	13,92 %	12,30 %	1,62 %
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	19	13	6	0,14 %	0,10 %	0,04 %
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes – Savoir-faire savoir-être	104	87	17	0,75 %	0,63 %	0,12 %
Prévenir les violences éducatives ordinaires	587	492	95	4,23 %	3,55 %	0,68 %
Numérique et Intelligence artificielle dans le cadre pédagogique	137	104	33	0,99 %	0,75 %	0,24 %
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	46	41	5	0,33 %	0,29 %	0,04 %
Education artistique et culturelle	164	148	16	1,18 %	1,07 %	0,11 %
Les évaluations nationales des élèves	76	63	13	0,55 %	0,46 %	0,09 %
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	297	272	25	2,14 %	1,96 %	0,18 %
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	137	121	16	0,99 %	0,88 %	0,11 %
Santé et sécurité au travail	102	85	17	0,73 %	0,61 %	0,12 %
Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	79	61	18	0,57 %	0,44 %	0,13 %
Innovation	16	10	6	0,11 %	0,07 %	0,04 %
Continuum formation initiale formation continuée	471	404	67	3,40 %	2,92 %	0,48 %
Hors priorités nationales	1 036	823	213	7,47 %	5,93 %	1,54 %
<b>Total</b>	<b>13 867</b>	<b>12 008</b>	<b>1 859</b>	<b>100 %</b>	<b>86,61 %</b>	<b>13,39 %</b>

Formations statutaires et priorités académiques 2021-2022	Nombre de Journées – Stagiaires (j/st)	J / st femmes	J / st hommes	Part du PDF	Part des femmes en j/st	Part des hommes en j/st
Formation statutaire des enseignants en REP+	218	189	29	1,57 %	1,36 %	0,21 %
Formation des enseignants nouvellement nommés en CP en REP et REP+	518	459	59	3,73 %	3,31 %	0,42 %
Formation statutaire des directeurs	94	67	27	0,68 %	0,49 %	0,19 %
Formations ASH nouvellement nommés	253	214	39	1,82 %	1,54 %	0,28 %
Enseignement du français	3 720	3 334	386	26,83 %	24,05 %	2,78 %
Enseignement des mathématiques	3 017	2 580	437	21,76 %	18,61 %	3,15 %
Accompagnement du Plan Français	2 230	1 996	234	16,08 %	14,39 %	1,69 %
Accompagnement du Plan Maths	2 038	1 723	315	14,70 %	12,43 %	2,27 %
Programme pHARe	741	623	118	5,34 %	4,49 %	0,85 %
Laïcité	506	421	85	3,65 %	3,04 %	0,61 %

## Le budget

	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Formations statutaires (REP + et Directeurs nouvellement nommés)	445 €	612 €	1 057 €
Toutes formations	42 905 €	14 440 €	57 345 €
<b>Total</b>	<b>43 350 €</b>	<b>15 052 €</b>	<b>58 402 €</b>

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.

## Bilan du plan départemental de formation 1<sup>er</sup> degré

### Département du Haut-Rhin Année scolaire 2021/2022

#### Le volume de formation

	Plan de formation 2018-2019	Plan de formation 2019-2020	Plan de formation 2020-2021	Plan de formation 2021-2022
Nombre de journées-stagiaires	9 775	6 265	3 351	5 238
Nombre de journées-stagiaires FEMMES	8 220	5 402	2 867	4 434
Nombre de journées-stagiaires HOMMES	1 556	863	483	803

Le département du Haut- Rhin a retenu trois grandes priorités concernant le maintien de certaines formations : Les brigadiers stage et REP+ ont été redéployés afin d'assurer les remplacements en cas d'absences d'enseignants durant des périodes de besoins importants de moyens de remplacement.

#### ➤ **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).

#### ➤ **Evolutions professionnelles et valorisation des compétences**

Maintien dans la mesure de la disponibilité des moyens de remplacement des formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF, directeurs NN).

#### ➤ **Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république**

Formations laïcité à destination des directeurs (formation continue des directeurs).

#### Les publics

1er degré 2021-2022	journées stagiaires réalisées	
Département : Haut-Rhin	nb	%
Directeur d'école	1 339	25,57 %
Enseignant en classe maternelle	625	11,93 %
Enseignant en classe élémentaire	1 247	23,81 %
Personnel du secteur ASH hors RASED	236	4,50 %
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	1 790	34,18 %
<b>Total</b>	<b>5 238</b>	<b>100,00 %</b>

## ☛ Les priorités nationales

1er degré 2021-2022 Département : Haut-Rhin	Journées stagiaires réalisées			Femmes journées stagiaires réalisées			Hommes journées stagiaires réalisées		
	Nb	% (1)	% (2)	Nb	% (1)	% (2)	Nb	% (1)	% (2)
Ecole maternelle	222	4,42 %	4,23 %	210	4,91 %	4,00 %	12	1,61 %	0,23 %
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	1 980	39,45 %	37,81 %	1 705	39,92 %	32,56 %	275	36,79 %	5,25 %
Déontologie de la fonction publique	0	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %	0	0,00 %	0,00 %
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	235	4,68 %	4,49 %	179	4,20 %	3,42 %	56	7,45 %	1,06 %
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	4	0,08 %	0,08 %	3	0,07 %	0,06 %	1	0,13 %	0,02 %
Favoriser une école inclusive	80	1,60 %	1,53 %	68	1,59 %	1,30 %	13	1,67 %	0,24 %
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	34	0,67 %	0,64 %	25	0,59 %	0,48 %	9	1,16 %	0,17 %
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes Savoir faire savoir être	61	1,22 %	1,16 %	54	1,26 %	1,03 %	7	0,94 %	0,13 %
Prévenir les violences éducatives ordinaires	7	0,14 %	0,13 %	6	0,14 %	0,11 %	1	0,13 %	0,02 %
Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	27	0,53 %	0,51 %	23	0,54 %	0,44 %	4	0,49 %	0,07 %
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	22	0,44 %	0,42 %	19	0,44 %	0,36 %	3	0,40 %	0,06 %
Education artistique et culturelle	16	0,32 %	0,30 %	13	0,30 %	0,24 %	3	0,40 %	0,06 %
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	102	2,04 %	1,95 %	89	2,08 %	1,70 %	13	1,78 %	0,25 %
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	20	0,40 %	0,38 %	15	0,34 %	0,28 %	6	0,74 %	0,11 %
Santé et sécurité au travail	89	1,77 %	1,70 %	76	1,78 %	1,45 %	13	1,74 %	0,25 %
Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	791	15,77 %	15,11 %	683	16,00 %	13,05 %	108	14,45 %	2,06 %
Innovation	78	1,55 %	1,48 %	70	1,64 %	1,34 %	8	1,00 %	0,14 %
Continuum formation initiale formation continuée	1 251	24,93 %	23,89 %	1 034	24,20 %	19,74 %	218	29,12 %	4,16 %
<b>Total</b>	<b>5 019</b>	<b>100 %</b>	<b>95,84 %</b>	<b>4 271</b>	<b>100 %</b>	<b>81,56 %</b>	<b>747</b>	<b>100 %</b>	<b>14,27 %</b>

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

## Remarques

- ⇒ Certaines formations ont été annulées, les brigadiers stage et REP+ ayant été redéployés afin d'assurer les remplacements en cas d'absences d'enseignants.
- ⇒ Maintien dans la mesure de la disponibilité des moyens de remplacement des formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF, directeurs NN). Soit 231 journées stagiaires réalisées.
- ⇒ En 2021/2022, un certain nombre de listes d'émargement n'a pas été enregistré sur GAIA. En effet lorsque l'on compare le nombre de stagiaires retenus avec le nombre de stagiaires présents, nous remarquons une déperdition importante de stagiaires. Un rappel sera fait aux différentes parties.

1 <sup>er</sup> degré 2012/2022 Département : Haut-Rhin	Candidats inscrits		Candidats retenus		Stagiaires présents		Différentiel candidats Retenus/présents
	nb	%	nb	%	nb	%	nb
<b>Total</b>	<b>10 533</b>	<b>100 %</b>	<b>9 612</b>	<b>100 %</b>	<b>4 085</b>	<b>100 %</b>	<b>5 527</b>

## ☞ Les priorités académiques

1 <sup>er</sup> degré 2021-2022 Département : Haut-Rhin	Candidats inscrits		Journées stagiaires réalisées		
	nb	%	nb	% (1)	% (2)
Accompagnement des professeurs stagiaires	229	2,92 %	163	4,04 %	3,11 %
Intégration pédagogique des ENT	1	0,01 %	0	0,00 %	0,00 %
Numérique au sein de la discipline	84	1,07 %	24	0,59 %	0,46 %
Éducation au développement durable	125	1,60 %	53	1,31 %	1,00 %
Formation réglementaire des nouveaux directeurs d'école	272	3,47 %	309	7,67 %	5,89 %
Education prioritaire	398	5,08 %	80	2,00 %	1,53 %
Développement de la pratique des langues vivantes	230	2,94 %	126	3,12 %	2,40 %
Parcours Education Artistique et Culturel	44	0,56 %	16	0,39 %	0,30 %
Parcours Educatif de Santé	29	0,37 %	0	0,00 %	0,00 %
Parcours citoyen	166	2,12 %	0	0,00 %	0,00 %
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	143	1,83 %	57	1,42 %	1,09 %
Recherche et développement, innovation et expérimentation	4	0,05 %	3	0,07 %	0,06 %
Différenciation pédagogique	161	2,06 %	65	1,60 %	1,23 %
Objectifs, modalités et pratiques d'évaluation	3	0,04 %	0	0,00 %	0,00 %
Liaison Ecole-Collège	10	0,13 %	8	0,19 %	0,14 %
Égalité entre les filles et les garçons	15	0,19 %	4	0,10 %	0,08 %
Laïcité	24	0,31 %	0	0,00 %	0,00 %
Accueil élèves allophones ou familles itinérantes	2	0,03 %	0	0,00 %	0,00 %
Formations certificatives ASH	607	7,75 %	729	18,12 %	13,92 %
Autres formations ASH	209	2,67 %	71	1,76 %	1,35 %
Accompagnement du dispositif CP dédoublés	9	0,11 %	9	0,22 %	0,17 %
Maternelle - Sécurité affective	17	0,22 %	6	0,15 %	0,11 %
Maternelle - Apprentissage des fondamentaux	1 207	15,41 %	235	5,84 %	4,48 %
Accompagnement du plan mathématiques	1 303	16,64 %	905	22,50 %	17,28 %
Accompagnement du plan français	1 257	16,05 %	829	20,60 %	15,82 %
Lutte contre le harcèlement	1 053	13,44 %	270	6,72 %	5,16 %
Respecter autrui	96	1,23 %	15	0,36 %	0,28 %
Secourisme	4	0,05 %	2	0,05 %	0,04 %
Préparation concours encadrement	38	0,49 %	15	0,38 %	0,29 %
Continuité pédagogique	92	1,17 %	32	0,80 %	0,61 %
<b>Total</b>	<b>7 832</b>	<b>100 %</b>	<b>4 022</b>	<b>100 %</b>	<b>76,80 %</b>

Focale : volume consacré par thématiques des formations menées en 2021-2022 en lien avec les priorités retenues par le département.

1er degré 2021-2022 Département : Haut-Rhin	Candidats inscrits		Journées stagiaires réalisées		
	nb	%	nb	% (1)	% (2)
Accompagnement des professeurs stagiaires	229	2,92 %	163	4,04 %	3,11 %
Formation réglementaire des nouveaux directeurs d'école	272	3,47 %	309	7,67 %	5,89 %
Laïcité	24	0,31 %	0	0,00 %	0,00 %
Formations certificatives ASH	607	7,75 %	729	18,12 %	13,92 %
Autres formations ASH	209	2,67 %	71	1,76 %	1,35 %
Accompagnement du dispositif CP dédoublés	9	0,11 %	9	0,22 %	0,17 %
Maternelle - Sécurité affective	17	0,22 %	6	0,15 %	0,11 %
Maternelle - Apprentissage des fondamentaux	1 207	15,41 %	235	5,84 %	4,48 %
Accompagnement du plan mathématiques	1 303	16,64 %	905	22,50 %	17,28 %
Accompagnement du plan français	1 257	16,05 %	829	20,60 %	15,82 %
Lutte contre le harcèlement	1 053	13,44 %	270	6,72 %	5,16 %
Respecter autrui	96	1,23 %	15	0,36 %	0,28 %
<b>Total</b>	<b>7 832</b>	<b>100 %</b>	<b>4 022</b>	<b>100 %</b>	<b>76,80 %</b>

## Le budget

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

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).

Budget 2021 2022		Montant liquidé <b>hors titre 2</b> Essentiellement les frais de déplacement (en €)	Montant liquidé sur <b>titre 2</b> Les frais d'intervention (en €)	Montant liquidé <b>total</b> (en €)
Formations statutaires	(CAPPEI, CAFIPEMF, Inspecteurs, REP + et Directeurs nouvellement nommés)	19 710,07	1 590,64	21 300,71
Priorités nationales		7 676,28	13 210,63	20 886,91
Autres dont priorités académiques		7 394,36	492,35	7 886,71
<b>Total</b>		<b>34 780,71</b>	<b>15 293,62</b>	<b>50 074,33</b>

Remarque : reprise des formations en présentiel en 21/22 (parcours hybrides).



# Formation des personnels de direction, enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, vie scolaire et IATSS

## Le budget de l'EAFC 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 l'EAFC : Programme 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 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)

## Formation des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

La formation professionnelle continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2<sup>nd</sup> degré est gérée par l'Ecole académique de la formation continue, l'EAFC. Elle repose sur les orientations nationales définies par la DGESCO et détaillées dans le schéma directeur de la formation continue depuis 2019. Elle est définie académiquement et pour chaque année scolaire dans les lignes directrices édictées pour la formation continue en académie. Le passage à l'EAFC en septembre 2022 a impacté les modalités d'inscription aux formations ainsi que l'accès à l'offre de formation qui se déploie désormais au fil de l'eau, et davantage en réponse aux besoins exprimés par les personnels.

La formation continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2<sup>nd</sup> 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 réaffectations de crédits opérées par la centrale suite à la crise sanitaire pour l'exercice budgétaire 2021.

### Eléments financiers au 31 décembre 2022

BOP 141	Exécution 2021	Exécution 2022
Hors titre 2 fonctionnement	100 425 €	421 227 €
Titre 2 rémunération	172 936 €	306 363 €

### Types de formations

#### Il existe trois types de formations :

- ☞ A candidature individuelle : auxquels les personnels demandent à s'inscrire via le système dit de « pré-inscription » en ligne ; ces vœux sont ensuite soumis à l'avis des chefs d'établissement et de service.
- ☞ A 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) dont les demandes sont examinées et validées par l'EAFC en lien avec les conseillers territoriaux EAFC le cas échéant.
- ☞ A 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.

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

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Avec candidature individuelle	5 386	19.43 %	4 128	17.97 %	76.64 %	241	15.29 %	4 021	13.10 %
Avec candidature collective	3 542	12.78 %	2 996	13.04 %	84.58 %	137	8.69 %	2 570	8.37 %
Sans appel à candidature	18 790	67.79 %	15 850	68.99 %	84.35 %	1 198	76.02 %	24 111	78.53 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription, au fil de l'eau, à l'initiative des personnels, selon la modalité dite de « préinscription » en ligne sur le site de l'EAFC. Celle-ci est suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 <sup>er</sup> degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ des chefs d'établissement pour le 2<sup>nd</sup> degré,</li> <li>➤ des IEN pour le 1<sup>er</sup> degré,</li> <li>➤ des chefs de division/ de service.</li> </ul>
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 19 janvier 2023

### ☛ Tous les personnels

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	18	0.17 %	16	0.17 %	88.89 %	59.17	0.19 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	34	0.32 %	32	0.33 %	94.12 %	144.33	0.46 %
Personnels de direction	191	1.81 %	154	1.60 %	80.63 %	278.33	0.89 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	7	0.07 %	3	0.03 %	42.86 %	2.50	0.01 %
Enseignants du 1er degré	187	1.77 %	165	1.72 %	88.24 %	259.33	0.83 %
Enseignants du 1er degré contractuels	7	0.07 %	7	0.07 %	100.00 %	11.67	0.04 %
Professeurs agrégés	1 247	11.80 %	1 165	12.13 %	93.42 %	3 684.33	11.81 %
Professeurs certifiés	5 130	48.56 %	4 794	49.90 %	93.45 %	16 627.33	53.31 %
Professeurs de lycée professionnel	1 162	11.00 %	1 096	11.41 %	94.32 %	4 546.00	14.58 %
Professeurs d'enseignement général de collège	8	0.08 %	8	0.08 %	100.00 %	12.83	0.04 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	3	0.03 %	2	0.02 %	66.67 %	1.00	0.00 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	588	5.57 %	525	5.46 %	89.29 %	1 243.83	3.99 %
Psychologues de l'éducation nationale	74	0.70 %	68	0.71 %	91.89 %	104.83	0.34 %
Conseillers d'éducation	311	2.94 %	285	2.97 %	91.64 %	1 013.33	3.25 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	505	4.78 %	430	4.48 %	85.15 %	550.50	1.77 %
Assistants de langue vivante	117	1.11 %	93	0.97 %	79.49 %	135.33	0.43 %
Enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1	0.01 %	1	0.01 %	100.00 %	1.33	0.00 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	626	5.93 %	541	5.63 %	86.42 %	2 109.17	6.76 %

<b>Données 2021-2022 par famille de grades Tous les personnels</b>	<b>Nombre de personnes convoquées</b>	<b>Proportion de personnes convoquées</b>	<b>Nombre de personnes présentes</b>	<b>Proportion de personnes présentes</b>	<b>Taux de présence</b>	<b>Nombre de journées stagiaires</b>	<b>Proportion de journées stagiaires</b>
Personnels de l'enseignement supérieur	2	0.02 %	1	0.01 %	50.00 %	0.33	0.00 %
Personnels administratifs de catégorie A	4	0.04 %	4	0.04 %	100.00 %	9.00	0.03 %
Personnels administratifs de catégorie B	17	0.16 %	12	0.12 %	70.59 %	19.17	0.06 %
Personnels administratifs de catégorie C	45	0.43 %	33	0.34 %	73.33 %	62.00	0.20 %
Personnels administratifs contractuels	6	0.06 %	6	0.06 %	100.00 %	5.50	0.02 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	111	1.05 %	45	0.47 %	40.54 %	95.17	0.31 %
Personnels ITRF de catégorie A	3	0.03 %	3	0.03 %	100.00 %	22.17	0.07 %
Personnels ITRF de catégorie B	2	0.02 %	2	0.02 %	100.00 %	2.50	0.01 %
Personnels ITRF de catégorie C	13	0.12 %	12	0.12 %	92.31 %	14.50	0.05 %
Autres personnels	11	0.10 %	8	0.08 %	72.73 %	10.17	0.03 %
Personnels sans correspondance grade	134	1.27 %	97	1.01 %	72.39 %	161.33	0.52 %
<b>Total</b>	<b>10 564</b>	<b>100 %</b>	<b>9 608</b>	<b>100 %</b>	<b>90.95 %</b>	<b>31 187.00</b>	<b>100 %</b>

☛ Femmes

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	10	0.15 %	8	0.13 %	80.00 %	17.33	0.09 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	21	0.32 %	20	0.33 %	95.24 %	91.83	0.48 %
Personnels de direction	116	1.75 %	95	1.58 %	81.90 %	188.67	0.98 %
Enseignants du 1er degré	128	1.93 %	114	1.90 %	89.06 %	168.33	0.87 %
Enseignants du 1er degré contractuels	4	0.06 %	4	0.07 %	100.00 %	6.50	0.03 %
Professeurs agrégés	748	11.28 %	707	11.76 %	94.52 %	2 306.00	11.97 %
Professeurs certifiés	3 236	48.79 %	3 013	50.12 %	93.11 %	10 069.83	52.28 %
Professeurs de lycée professionnel	642	9.68 %	603	10.03 %	93.93 %	2 671.50	13.87 %
Professeurs d'enseignement général de collège	4	0.06 %	4	0.07 %	100.00 %	4.00	0.02 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	321	4.84 %	291	4.84 %	90.65 %	690.17	3.58 %
Psychologues de l'éducation nationale	55	0.83 %	51	0.85 %	92.73 %	87.33	0.45 %
Conseillers d'éducation	227	3.42 %	210	3.49 %	92.51 %	732.17	3.80 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	323	4.87 %	268	4.46 %	82.97 %	352.67	1.83 %
Assistants de langue vivante	87	1.31 %	68	1.13 %	78.16 %	93.50	0.49 %
Enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1	0.02 %	1	0.02 %	100.00 %	1.33	0.01 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	418	6.30 %	372	6.19 %	89.00 %	1 450.17	7.53 %
Personnels administratifs de catégorie A	4	0.06 %	4	0.07 %	100.00 %	9.00	0.05 %
Personnels administratifs de catégorie B	14	0.21 %	9	0.15 %	64.29 %	17.00	0.09 %
Personnels administratifs de catégorie C	44	0.66 %	32	0.53 %	72.73 %	57.33	0.30 %
Personnels administratifs contractuels	6	0.09 %	6	0.10 %	100.00 %	5.50	0.03 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	107	1.61 %	44	0.73 %	41.12 %	94.17	0.49 %
Personnels ITRF de catégorie A	2	0.03 %	2	0.03 %	100.00 %	3.00	0.02 %
Personnels ITRF de catégorie B	2	0.03 %	2	0.03 %	100.00 %	2.50	0.01 %
Personnels ITRF de catégorie C	10	0.15 %	10	0.17 %	100.00 %	12.50	0.06 %
Autres personnels	4	0.06 %	2	0.03 %	50.00 %	1.83	0.01 %
Personnels sans correspondance grade	98	1.48 %	71	1.18 %	72.45 %	127.00	0.66 %
<b>Total</b>	<b>6 632</b>	<b>100 %</b>	<b>6 011</b>	<b>100 %</b>	<b>90.64 %</b>	<b>19 261.17</b>	<b>100 %</b>

## ☛ Hommes

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	8	0.20 %	8	0.22 %	100.00 %	41.83	0.35 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	13	0.33 %	12	0.33 %	92.31 %	52.50	0.44 %
Personnels de direction	75	1.91 %	59	1.64 %	78.67 %	89.67	0.75 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	7	0.18 %	3	0.08 %	42.86 %	2.50	0.02 %
Enseignants du 1er degré	59	1.50 %	51	1.42 %	86.44 %	91.00	0.76 %
Enseignants du 1er degré contractuels	3	0.08 %	3	0.08 %	100.00 %	5.17	0.04 %
Professeurs agrégés	499	12.69 %	458	12.73 %	91.78 %	1 378.33	11.56 %
Professeurs certifiés	1 894	48.17 %	1 781	49.51 %	94.03 %	6 557.50	54.99 %
Professeurs de lycée professionnel	520	13.22 %	493	13.71 %	94.81 %	1 874.50	15.72 %
Professeurs d'enseignement général de collège	4	0.10 %	4	0.11 %	100.00 %	8.83	0.07 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	3	0.08 %	2	0.06 %	66.67 %	1.00	0.01 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	267	6.79 %	234	6.51 %	87.64 %	553.67	4.64 %
Psychologues de l'éducation nationale	19	0.48 %	17	0.47 %	89.47 %	17.50	0.15 %
Conseillers d'éducation	84	2.14 %	75	2.09 %	89.29 %	281.17	2.36 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	182	4.63 %	162	4.50 %	89.01 %	197.83	1.66 %
Assistants de langue vivante	30	0.76 %	25	0.70 %	83.33 %	41.83	0.35 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	208	5.29 %	169	4.70 %	81.25 %	659.00	5.53 %
Personnels de l'enseignement supérieur	2	0.05 %	1	0.03 %	50.00 %	0.33	0.00 %
Personnels administratifs de catégorie B	3	0.08 %	3	0.08 %	100.00 %	2.17	0.02 %
Personnels administratifs de catégorie C	1	0.03 %	1	0.03 %	100.00 %	4.67	0.04 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	4	0.10 %	1	0.03 %	25.00 %	1.00	0.01 %
Personnels ITRF de catégorie A	1	0.03 %	1	0.03 %	100.00 %	19.17	0.16 %
Personnels ITRF de catégorie C	3	0.08 %	2	0.06 %	66.67 %	2.00	0.02 %
Autres personnels	7	0.18 %	6	0.17 %	85.71 %	8.33	0.07 %
Personnels sans correspondance grade	36	0.92 %	26	0.72 %	72.22 %	34.33	0.29 %
<b>Total</b>	<b>3 932</b>	<b>100 %</b>	<b>3 597</b>	<b>100 %</b>	<b>91.48 %</b>	<b>11 925.83</b>	<b>100 %</b>

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

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés (1) % (1)	réalisés (2) % (2)	Journées Nombre	stagiaires (1) % (1)	stagiaires (2) % (2)
Aucune des priorités nationales actuelles	3 981	14.36 %	3 325	14.47 %	83.52 %	302		19.16 %	3 506		11.42 %
Apprentissage des fondamentaux à l'école	76	0.27 %	72	0.31 %	94.74 %	17	1.33 %	1.08 %	42	0.15 %	0.14 %
Réforme du lycée et du baccalauréat	1 300	4.69 %	1 186	5.16 %	91.23 %	56	4.40 %	3.55 %	744	2.73 %	2.42 %
Transformation de la voie professionnelle	685	2.47 %	659	2.87 %	96.20 %	35	2.75 %	2.22 %	751	2.76 %	2.45 %
Continuum lycées-enseignement supérieur	265	0.96 %	233	1.01 %	87.92 %	16	1.26 %	1.02 %	200	0.73 %	0.65 %
Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	1 420	5.12 %	1 254	5.46 %	88.31 %	50	3.92 %	3.17 %	1 114	4.10 %	3.63 %
Numérique et IA dans le cadre pédagogique	3 284	11.85 %	2 942	12.81 %	89.59 %	151	11.85 %	9.58 %	2 510	9.23 %	8.17 %
Sciences cognitives, mécanismes d'apprentissage	345	1.24 %	294	1.28 %	85.22 %	15	1.18 %	0.95 %	259	0.95 %	0.84 %
Education artistique et culturelle	1 803	6.50 %	1 627	7.08 %	90.24 %	90	7.06 %	5.71 %	1 355	4.98 %	4.41 %
Diversité des élèves dans les apprentissages	1 533	5.53 %	1 415	6.16 %	92.30 %	60	4.71 %	3.81 %	1 440	5.29 %	4.69 %
Continuum form. initiale - form. continuée	3 506	12.65 %	2 909	12.66 %	82.97 %	313	24.57 %	19.86 %	11 614	42.70 %	37.83 %
Culture juridique et fondamentaux du droit	34	0.12 %	26	0.11 %	76.47 %	1	0.08 %	0.06 %	9	0.03 %	0.03 %
Valeurs de la république	2 550	9.20 %	1 844	8.03 %	72.31 %	57	4.47 %	3.62 %	1 719	6.32 %	5.60 %
Egalité des chances réussite de tous les élèves	2 072	7.48 %	1 777	7.73 %	85.76 %	80	6.28 %	5.08 %	1 579	5.80 %	5.14 %
Ecole inclusive	292	1.05 %	253	1.10 %	86.64 %	27	2.12 %	1.71 %	217	0.80 %	0.71 %
Mode projet et collectifs de travail	400	1.44 %	376	1.64 %	94.00 %	18	1.41 %	1.14 %	338	1.24 %	1.10 %
Relations & conflits - Savoir faire savoir être	242	0.87 %	200	0.87 %	82.64 %	12	0.94 %	0.76 %	182	0.67 %	0.59 %
Prévention des violences éducatives ordinaires	177	0.64 %	122	0.53 %	68.93 %	6	0.47 %	0.38 %	104	0.38 %	0.34 %
Promotion de la santé	232	0.84 %	223	0.97 %	96.12 %	15	1.18 %	0.95 %	264	0.97 %	0.86 %
Santé et sécurité au travail	1 084	3.91 %	943	4.10 %	86.99 %	68	5.34 %	4.31 %	1 262	4.64 %	4.11 %
Evolutions profession. valorisation compétences	2 165	7.81 %	1 062	4.62 %	49.05 %	185	14.52 %	11.74 %	1 257	4.62 %	4.09 %
Innovation	272	0.98 %	232	1.01 %	85.29 %	2	0.16 %	0.13 %	239	0.88 %	0.78 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



## BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par orientation des formations

Les orientations sont les axes donnés par les lignes directrices du programme académique de formation.

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Besoins particuliers – Qualité des apprentissages	1 301	4.69 %	1 132	4.93 %	87.01 %	81	5.14 %	1 177	3.83 %
Accompagnement des élèves – Persévérance scolaire	1 600	5.77 %	1 378	6.00 %	86.13 %	69	4.38 %	1 229	4.00 %
Réforme du lycée général et technologique	1 741	6.28 %	1 568	6.83 %	90.06 %	66	4.19 %	969	3.16 %
Transformation de la voie professionnelle	1 121	4.04 %	1 017	4.43 %	90.72 %	55	3.49 %	1 181	3.85 %
Acquisition des langues vivantes	1 729	6.24 %	1 368	5.95 %	79.12 %	68	4.31 %	1 190	3.87 %
Soutien de l'éducation prioritaire	124	0.45 %	111	0.48 %	89.52 %	7	0.44 %	64	0.21 %
Transmission des valeurs de la République	2 504	9.03 %	1 800	7.83 %	71.88 %	55	3.49 %	1 713	5.58 %
Développement des compétences – enseignants	11 429	41.23 %	9 324	40.59 %	81.58 %	760	48.22 %	9 761	31.79 %
Formation au numérique et par le numérique	2 919	10.53 %	2 607	11.35 %	89.31 %	125	7.93 %	1 936	6.30 %
Accompagnement des stagiaires DAFOR	397	1.43 %	302	1.31 %	76.07 %	175	11.10 %	246	0.80 %
Accompagnement des stagiaires INSPE	2 853	10.29 %	2 367	10.30 %	82.97 %	115	7.30 %	11 238	36.60 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

## BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par regroupement de NBA

Les NBA sont les nomenclatures budgétaires académiques.

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Offres disciplinaires du Paf (NBA 2101 à 2105)	9 390	33.88 %	8 282	36.05 %	88.20 %	395	25.06 %	7 070	23.03 %
Offres transversales du Paf (NBA 2111 à 2114)	5 050	18.22 %	4 146	18.05 %	82.10 %	205	13.01 %	3 863	12.58 %
Formations et réunions de formateurs (NBA 2121)	2 029	7.32 %	1 817	7.91 %	89.55 %	149	9.45 %	1 858	6.05 %
Préparations aux concours internes enseignants (NBA 2131)	1 801	6.50 %	794	3.46 %	44.09 %	121	7.68 %	942	3.07 %
Accompagnement de l'entrée dans le métier (NBA 2141 à 2143)	4 234	15.28 %	3 489	15.19 %	82.40 %	442	28.05 %	12 224	39.81 %
Formations territoriales et groupes de travail (NBA 2151 à 2152)	4 810	17.35 %	4 109	17.89 %	85.43 %	220	13.96 %	4 400	14.33 %
Animations pédagogiques des corps d'inspection (NBA 2161)	362	1.31 %	298	1.30 %	82.32 %	23	1.46 %	270	0.88 %
Formations nationales (NBA 2171)	42	0.15 %	39	0.17 %	92.86 %	21	1.33 %	76	0.25 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

## BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par modalité des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Présentiel	23 690	85.47 %	20 582	89.59 %	86.88 %	1 426	90.48 %	29 325	95.52 %
A distance	4 028	14.53 %	2 392	10.41 %	59.38 %	150	9.52 %	1 377	4.48 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

## BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par objectif des formations

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](#).

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Formation professionnelle statutaire	2 668	9.63 %	2 135	9.29 %	80.02 %	230	14.59 %	11 200	36.48 %
Adaptation immédiate au poste de travail	1 574	5.68 %	1 353	5.89 %	85.96 %	214	13.58 %	997	3.25 %
Adaptation a évolution prévisible des métiers	772	2.79 %	668	2.91 %	86.53 %	39	2.47 %	631	2.05 %
Développement des qualifications ou acquises nouvelles	16 751	60.43 %	14 333	62.39 %	85.57 %	681	43.21 %	12 296	40.05 %
Préparation aux examens et concours	1 801	6.50 %	794	3.46 %	44.09 %	121	7.68 %	942	3.07 %
Formation diplômante	1 005	3.63 %	882	3.84 %	87.76 %	71	4.51 %	1 311	4.27 %
Elaboration de ressources	1 429	5.16 %	1 260	5.48 %	88.17 %	103	6.54 %	1 998	6.51 %
Dévt compétences liées activités formation	620	2.24 %	549	2.39 %	88.55 %	34	2.16 %	502	1.63 %
Conception et organisation de la formation	1 098	3.96 %	1 000	4.35 %	91.07 %	83	5.27 %	826	2.69 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88 %</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

## BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par forme des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Réunion	2 195	7.92 %	1 960	8.53 %	89.29 %	159	10.09 %	1 870	6.09 %
Stage	22 415	80.87 %	18 265	79.50 %	81.49 %	1 189	75.44 %	25 350	82.57 %
Séminaire	319	1.15 %	307	1.34 %	96.24 %	10	0.63 %	498	1.62 %
Groupe de travail	1 283	4.63 %	1 128	4.91 %	87.92 %	85	5.39 %	1 848	6.02 %
Parcours individualisé	66	0.24 %	42	0.18 %	63.64 %	10	0.63 %	56	0.18 %
Conférence	1 000	3.61 %	896	3.90 %	89.60 %	22	1.40 %	652	2.12 %
Animation	362	1.31 %	298	1.30 %	82.32 %	23	1.46 %	270	0.88 %
Tutorat	78	0.28 %	78	0.34 %	100.00 %	78	4.95 %	160	0.52 %
<b>Total</b>	<b>27 718</b>	<b>100 %</b>	<b>22 974</b>	<b>100 %</b>	<b>82.88%</b>	<b>1 576</b>	<b>100 %</b>	<b>30 702</b>	<b>100 %</b>

## **Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)**

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 réaffectation de crédits opérée par la centrale à l'issue de la crise sanitaire pour l'exercice budgétaire 2021.

### **Éléments financiers au 31 décembre 2022**

<b>BOP 214</b>	<b>Exécution 2021</b>	<b>Exécution 2022</b>
Titre 2 - Rémunération	52 414 €	80 656 €
Hors titre 2 - Fonctionnement	38 805 €	122 091 €

## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par public des formations - Données au 19 janvier 2023 Tous les personnels

### ☛ Tous les personnels

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	26	1.31 %	21	1.19 %	80.77 %	65.17	1.35 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	37	1.87 %	34	1.92 %	91.89 %	124.33	2.57 %
Personnels de direction	389	19.64 %	359	20.26 %	92.29 %	1 112.83	22.99 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	24	1.21 %	20	1.13 %	83.33 %	35.17	0.73 %
Personnels d'inspection générale	2	0.10 %	0	0.00 %	0.00 %	0.00	0.00 %
Enseignants du 1er degré	50	2.52 %	41	2.31 %	82.00 %	114.83	2.37 %
Professeurs agrégés	15	0.76 %	14	0.79 %	93.33 %	20.33	0.42 %
Professeurs certifiés	67	3.38 %	58	3.27 %	86.57 %	110.33	2.28 %
Professeurs de lycée professionnel	34	1.72 %	31	1.75 %	91.18 %	43.00	0.89 %
Professeurs d'enseignement général de collège	1	0.05 %	0	0.00 %	0.00 %	0.00	0.00 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	24	1.21 %	5	0.28 %	20.83 %	9.83	0.20 %
Psychologues de l'éducation nationale	11	0.56 %	10	0.56 %	90.91 %	15.17	0.31 %
Conseillers d'éducation	8	0.40 %	5	0.28 %	62.50 %	10.50	0.22 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	54	2.73 %	46	2.60 %	85.19 %	67.00	1.38 %
Enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1	0.05 %	1	0.06 %	100.00 %	0.33	0.01 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	27	1.36 %	22	1.24 %	81.48 %	15.00	0.31 %
Personnels administratifs de catégorie A	78	3.94 %	70	3.95 %	89.74 %	296.17	6.12 %
Personnels administratifs de catégorie B	174	8.78 %	159	8.97 %	91.38 %	493.33	10.19 %
Personnels administratifs de catégorie C	240	12.12 %	224	12.64 %	93.33 %	486.50	10.05 %
Personnels administratifs contractuels	89	4.49 %	85	4.80 %	95.51 %	195.33	4.04 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	297	14.99 %	279	15.74 %	93.94 %	1 031.67	21.31 %
Personnels médico-sociaux de catégorie B	4	0.20 %	4	0.23 %	100.00 %	12.00	0.25 %
Personnels ITRF de catégorie A	34	1.72 %	27	1.52 %	79.41 %	25.50	0.53 %
Personnels ITRF de catégorie B	14	0.71 %	10	0.56 %	71.43 %	7.33	0.15 %
Personnels ITRF de catégorie C	56	2.83 %	49	2.77 %	87.50 %	34.33	0.71 %
Personnels JES de catégorie A	1	0.05 %	1	0.06 %	100.00 %	7.67	0.16 %
Personnels sans correspondance grade	224	11.31 %	197	11.12 %	87.95 %	506.67	10.47 %
<b>Total</b>	<b>1 981</b>	<b>100 %</b>	<b>1 772</b>	<b>100 %</b>	<b>89.45 %</b>	<b>4 840.33</b>	<b>100 %</b>

☛ Femmes

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	14	0.96 %	11	0.83 %	78.57 %	40.33	1.11 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	23	1.58 %	23	1.74 %	100.00 %	87.67	2.40 %
Personnels de direction	218	14.95 %	202	15.28 %	92.66 %	655.50	17.96 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	4	0.27 %	4	0.30 %	100.00 %	5.00	0.14 %
Enseignants du 1er degré	32	2.19 %	29	2.19 %	90.63 %	101.00	2.77 %
Professeurs agrégés	8	0.55 %	7	0.53 %	87.50 %	11.33	0.31 %
Professeurs certifiés	39	2.67 %	34	2.57 %	87.18 %	82.33	2.26 %
Professeurs de lycée professionnel	19	1.30 %	16	1.21 %	84.21 %	22.67	0.62 %
Professeurs d'enseignement général de collège	1	0.07 %	0	0.00 %	0.00 %		0.00 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	10	0.69 %	4	0.30 %	40.00 %	6.00	0.16 %
Psychologues de l'éducation nationale	9	0.62 %	8	0.61 %	88.89 %	10.67	0.29 %
Conseillers d'éducation	5	0.34 %	2	0.15 %	40.00 %	4.83	0.13 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	47	3.22 %	41	3.10 %	87.23 %	56.83	1.56 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	10	0.69 %	7	0.53 %	70.00 %	5.33	0.15 %
Personnels administratifs de catégorie A	55	3.77 %	49	3.71 %	89.09 %	165.17	4.53 %
Personnels administratifs de catégorie B	153	10.49 %	139	10.51 %	90.85 %	419.33	11.49 %
Personnels administratifs de catégorie C	212	14.54 %	196	14.83 %	92.45 %	417.33	11.43 %
Personnels administratifs contractuels	77	5.28 %	73	5.52 %	94.81 %	157.50	4.32 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	286	19.62 %	270	20.42 %	94.41 %	995.17	27.27 %
Personnels médico-sociaux de catégorie B	3	0.21 %	3	0.23 %	100.00 %	11.00	0.30 %
Personnels ITRF de catégorie A	15	1.03 %	14	1.06 %	93.33 %	9.17	0.25 %
Personnels ITRF de catégorie B	5	0.34 %	3	0.23 %	60.00 %	1.83	0.05 %
Personnels ITRF de catégorie C	38	2.61 %	32	2.42 %	84.21 %	22.67	0.62 %
Personnels JES de catégorie A	1	0.07 %	1	0.08 %	100.00 %	7.67	0.21 %
Personnels sans correspondance grade	174	11.93 %	154	11.65 %	88.51 %	353.50	9.69 %
<b>Total</b>	<b>1 458</b>	<b>100 %</b>	<b>1 322</b>	<b>100 %</b>	<b>90.67 %</b>	<b>3 649.83</b>	<b>100 %</b>

## ☛ Hommes

Données 2021-2022 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
Personnels d'inspection du 1er degré	12	2.29 %	10	2.22 %	83.33 %	24.83	2.09 %
Personnels d'inspection du 2nd degré	14	2.68 %	11	2.44 %	78.57 %	36.67	3.08 %
Personnels de direction	171	32.70 %	157	34.89 %	91.81 %	457.33	38.42 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	20	3.82 %	16	3.56 %	80.00 %	30.17	2.53 %
Personnels d'inspection générale	2	0.38 %	0	0.00 %	0.00 %	0.00	0.00 %
Enseignants du 1er degré	18	3.44 %	12	2.67 %	66.67 %	13.83	1.16 %
Professeurs agrégés	7	1.34 %	7	1.56 %	100.00 %	9.00	0.76 %
Professeurs certifiés	28	5.35 %	24	5.33 %	85.71 %	28.00	2.35 %
Professeurs de lycée professionnel	15	2.87 %	15	3.33 %	100.00 %	20.33	1.71 %
Enseignants du 2nd degré contractuels et MA	14	2.68 %	1	0.22 %	7.14 %	3.83	0.32 %
Psychologues de l'éducation nationale	2	0.38 %	2	0.44 %	100.00 %	4.50	0.38 %
Conseillers d'éducation	3	0.57 %	3	0.67 %	100.00 %	5.67	0.48 %
Assistants d'éducation, AESH, MI, SE	7	1.34 %	5	1.11 %	71.43 %	10.17	0.85 %
Enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1	0.19 %	1	0.22 %	100.00 %	0.33	0.03 %
Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	17	3.25 %	15	3.33 %	88.24 %	9.67	0.81 %
Personnels administratifs de catégorie A	23	4.40 %	21	4.67 %	91.30 %	131.00	11.00 %
Personnels administratifs de catégorie B	21	4.02 %	20	4.44 %	95.24 %	74.00	6.22 %
Personnels administratifs de catégorie C	28	5.35 %	28	6.22 %	100.00 %	69.17	5.81 %
Personnels administratifs contractuels	12	2.29 %	12	2.67 %	100.00 %	37.83	3.18 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	11	2.10 %	9	2.00 %	81.82 %	36.50	3.07 %
Personnels médico-sociaux de catégorie B	1	0.19 %	1	0.22 %	100.00 %	1.00	0.08 %
Personnels ITRF de catégorie A	19	3.63 %	13	2.89 %	68.42 %	16.33	1.37 %
Personnels ITRF de catégorie B	9	1.72 %	7	1.56 %	77.78 %	5.50	0.46 %
Personnels ITRF de catégorie C	18	3.44 %	17	3.78 %	94.44 %	11.67	0.98 %
Personnels sans correspondance grade	50	9.56 %	43	9.56 %	86.00 %	153.17	12.87 %
<b>Total</b>	<b>523</b>	<b>100 %</b>	<b>450</b>	<b>100 %</b>	<b>86.04 %</b>	<b>1 190.50</b>	<b>100 %</b>



## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par objectif des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Formation professionnelle statutaire	417	6.12 %	407	7.62 %	97.60 %	53	14.72 %	329	7.12 %
Adaptation immédiate au poste de travail	782	11.47 %	695	13.01 %	88.87 %	44	12.22 %	715	15.46 %
Adaptation à évolution prévisible des métiers	97	1.42 %	75	1.40 %	77.32 %	5	1.39 %	54	1.16 %
Développt des qualifications ou acquis. nvelles	4 342	63.68 %	3 367	63.05 %	77.54 %	196	54.44 %	2 962	64.03 %
Préparation aux examens et concours	680	9.97 %	437	8.18 %	64.26 %	27	7.50 %	296	6.40 %
Formation diplômante	75	1.10 %	54	1.01 %	72.00 %	19	5.28 %	54	1.16 %
Elaboration des ressources	8	0.12 %	0	0.00 %	0.00 %	1	0.28 %		
Dévt compétences liées activités formation	87	1.28 %	68	1.27 %	78.16 %	4	1.11 %	71	1.54 %
Conception et organisation de la formation	331	4.85 %	237	4.44 %	71.60 %	11	3.06 %	145	3.12 %
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31 %</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>

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

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Avec candidature individuelle	774	11.35 %	628	11.76 %	81.14 %	43	11.94 %	491	10.61 %
Avec candidature collective	67	0.98 %	49	0.92 %	73.13 %	6	1.67 %	49	1.05 %
Sans appel à candidature	5 978	87.67 %	4 663	87.32 %	78.00 %	311	86.39 %	4 086	88.34 %
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31 %</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels, selon la modalité de « pré-inscription » en ligne sur le site de l'EAFC. La campagne d'inscription est, le cas échéant et selon le type de personnels, suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 <sup>er</sup> degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ des chefs d'établissement pour le 2<sup>nd</sup> degré,</li> <li>➤ des IEN pour le 1<sup>er</sup> degré,</li> <li>➤ des chefs de service.</li> </ul>
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par modalité des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	Réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Présentiel	4 729	69.35%	4 084	76.48%	86.36%	293	81.39%	3 907	84.47%
A distance	2 090	30.65%	1 256	23.52%	60.10%	67	18.61%	718	15.53%
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31%</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>

## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par orientation des formations

Les orientations sont les axes fixés par les lignes directrices du programme académique de formation.

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Adaptation à l'emploi	1 300	19.06%	1 155	21.63%	88.85%	62	17.22%	996	21.53%
Développement des compétences ATSS	2 303	33.77%	1 919	35.94%	83.33%	173	48.06%	2 058	44.50%
Préparation aux concours internes ATSS	505	7.41%	420	7.87%	83.17%	25	6.94%	291	6.28%
Encadrement	2 711	39.76%	1 846	34.57%	68.09%	100	27.78%	1 281	27.69%
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31%</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>

## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par forme des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés %	Journées Nombre	stagiaires %
Réunion	332	4.87%	306	5.73%	92.17%	15	4.17%	225	4.87%
Stage	5 853	85.83%	4 622	86.55%	78.97%	325	90.28%	4 158	89.91%
Séminaire	184	2.70%	95	1.78%	51.63%	13	3.61%	93	2.01%
Groupe de travail	8	0.12%	0	0.00%	0.00%	1	0.28%		
Conférence	442	6.48%	317	5.94%	71.72%	6	1.67%	148	3.20%
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31%</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>

## BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par priorité nationale des formations

2021/2022 Libellé	Stagiaires Nombre	convoqués %	Stagiaires Nombre	présents %	Taux de présence	Modules Nombre	réalisés (1) % (1)	réalisés (2) % (2)	Journées Nombre	stagiaires (1) % (1)	stagiaires (2) % (2)
Déontologie de la fonction publique	10	0.15%	7	0.13%	70.00%	1	0.28%	0.28%	7	0.15%	0.15%
Culture juridique et fondamentaux du droit	77	1.13%	63	1.18%	81.82%	4	1.11%	1.11%	24	0.52%	0.52%
Valeurs de la république	122	1.79%	101	1.89%	82.79%	9	2.50%	2.50%	66	1.43%	1.43%
Egalité des chances réussite de tous les élèves	142	2.08%	126	2.36%	88.73%	8	2.22%	2.22%	136	2.95%	2.95%
Ecole inclusive	23	0.34%	23	0.43%	100 %	1	0.28%	0.28%	12	0.25%	0.25%
Mode projet et collectifs de travail	69	1.01%	53	0.99%	76.81%	7	1.94%	1.94%	32	0.69%	0.69%
Relations & conflits - Savoir faire savoir être	26	0.38%	16	0.30%	61.54%	3	0.83%	0.83%	9	0.20%	0.20%
Prévention des violences éducatives ordinaires	342	5.02%	163	3.05%	47.66%	8	2.22%	2.22%	152	3.28%	3.28%
Management et collectif de travail	242	3.55%	160	3.00%	66.12%	20	5.56%	5.56%	117	2.53%	2.53%
Modernisation du service public & communication	14	0.21%	9	0.17%	64.29%	1	0.28%	0.28%	6	0.13%	0.13%
Evaluation nationale des établissements	305	4.47%	154	2.88%	50.49%	5	1.39%	1.39%	77	1.66%	1.66%
Culture juridique commune	62	0.91%	56	1.05%	90.32%	5	1.39%	1.39%	24	0.52%	0.52%
Gestion matérielle, admin, financière comptable	3 725	54.63%	2 967	55.56%	79.65%	166	46.11%	46.11%	2 488	53.80%	53.80%
Qualité de vie au travail	25	0.37%	25	0.47%	100.00%	3	0.83%	0.83%	35	0.75%	0.75%
Accompagnement des évolutions professionnelles	118	1.73%	104	1.95%	88.14%	6	1.67%	1.67%	89	1.92%	1.92%
GRH de proximité	160	2.35%	138	2.58%	86.25%	10	2.78%	2.78%	111	2.39%	2.39%
Professionnalisation des acteurs RH & formation	18	0.26%	18	0.34%	100.00%	2	0.56%	0.56%	8	0.17%	0.17%
Promotion de la santé	343	5.03%	297	5.56%	86.59%	29	8.06%	8.06%	363	7.86%	7.86%
Santé et sécurité au travail	300	4.40%	264	4.94%	88.00%	35	9.72%	9.72%	408	8.83%	8.83%
Action sociale pour les personnels	161	2.36%	148	2.77%	91.93%	7	1.94%	1.94%	148	3.20%	3.20%
Evolutions profession. valorisation compétences	535	7.85%	448	8.39%	83.74%	30	8.33%	8.33%	314	6.79%	6.79%
<b>Total</b>	<b>6 819</b>	<b>100 %</b>	<b>5 340</b>	<b>100 %</b>	<b>78.31%</b>	<b>360</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>4 625</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

# CHAPITRE 5

\*\*\*\*\*

## Rémunération

## Masse salariale : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

Les dépenses de personnel représentent l'un des postes majeurs du budget de l'Etat et l'un des enjeux principaux de la budgétisation et du suivi de ce budget. Elles correspondent au titre 2 de ce budget, au sein duquel la Loi Organique relative à la Loi de Finances (LOLF) identifie trois composantes dénommées respectivement :

- ☞ Catégorie 21 : les rémunérations d'activité.
- ☞ Catégorie 22 : les cotisations et les contributions sociales
- ☞ Catégorie 23 : les prestations sociales et allocations diverses dans la comptabilité budgétaire de l'état.

La masse salariale est donc principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels tels que les traitements, les primes et indemnités, ou les charges employeur.

Cependant, d'autres dépenses connexes la composent, qui ne sont pas en relation directe avec les rémunérations, mais correspondent, pour l'essentiel, à des prestations sociales -ou équivalent- à la charge de l'état en tant qu'employeur (ou ancien employeur de certains agents) ou en tant que son propre assureur (soins consécutifs aux accidents de services ou accidents du travail...).

Budget Opérationnel de programme (BOP)	2021	2022
<b>BOP 139</b> : enseignement privé du premier et du 2 <sup>nd</sup> degré	112 928 107 €	116 239 441 €
<b>BOP 140</b> : enseignement scolaire public du 1 <sup>er</sup> degré	649 941 475 €	670 769 082 €
<b>BOP 141</b> : enseignement scolaire public du 2 <sup>nd</sup> degré	981 910 520 €	1 008 087 661 €
<b>BOP 214</b> : soutien de la politique de l'éducation nationale	34 580 309 €	37 089 267 €
<b>BOP 230</b> : vie de l'élève	61 863 008 €	64 836 407 €

Source : DAF (SI Chorus total exécution sur le T2)

## Total des rémunérations annuelles brutes versées

La rémunération des personnels est définie par des dispositions statutaires et réglementaires fixées par l'Etat. Cette rémunération est composée du traitement indiciaire brut et d'éléments indemnitaires fixes et variables.

Le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- ☞ Le traitement ;
- ☞ L'indemnité de résidence ;
- ☞ Le supplément familial de traitement ;
- ☞ Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Au traitement et indemnités liés au statut et fonctions occupées, viennent s'ajouter des éléments accessoires de la rémunération :

- Les indemnités pour missions particulières (IMP) sont destinées à rémunérer des personnels enseignants et des CPE dans le cadre de besoins spécifiques, de missions particulières, soit au sein de l'établissement scolaire, soit à l'échelon académique sous l'autorité du recteur.
- Le supplément familial de traitement (SFT) : il est attribué à l'agent au titre des enfants de moins de 20 ans dont il assume la charge au sens des prestations familiales. Il est calculé en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.
- L'indemnité de résidence (IR) : elle vise à compenser les disparités du coût de la vie sur le territoire national. Elle peut être allouée aux agents en fonction de la commune où ils exercent leurs fonctions.
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) : elle est une composante de la rémunération que certains agents titulaires peuvent percevoir lorsqu'ils occupent des emplois présentant une technicité ou des responsabilités particulières.
- Autres : indemnité télétravail, forfait mobilité durable, les heures supplémentaires etc..).

**Total des rémunérations annuelles brutes versées pour le BOP 139  
(hors cotisations sociales et CAS pensions)**

**Enseignement privé du premier degré et du second degré**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Enseignants du 1<sup>er</sup> degré</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>12 698 768 €</b>	<b>13 288 704 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	747 743 €	923 044 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	33 265 €	24 005 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	88 848 €	91 719 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	202 627 €	208 438 €
<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>61 851 203 €</b>	<b>63 745 338 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	4 364 419 €	5 029 309 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	10 484 €	15 968 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	5 151 129 €	5 372 604 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>		378 748 €
<i>Dont Indemnités pour missions particulières au titre des décrets du 20 août 2014 (IMP)</i>	243 660 €	251 855 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	630 072 €	652 691 €
<b>Remplacement, dispositifs éducatifs spécifiques et formation des enseignants</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>6 362 577 €</b>	<b>6 475 917 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	590 827 €	780 232 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	5 704 €	9 717 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	115 468 €	124 951 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	34 659 €	33 725 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	64 642 €	73 030 €

Source : DAF (SI POLCA)



**Total des rémunérations annuelles brutes versées pour le BOP 140  
(hors cotisations sociales et CAS pensions)**

**Enseignement scolaire public du premier degré**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Enseignants du 1<sup>er</sup> degré</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>348 513 199 €</b>	<b>361 543 984 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	29 967 194 €	34 469 270 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	1 121 115 €	1 139 901 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	2 890 579 €	3 005 921 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	1 552 547 €	1 610 843 €
<i>Dont indemnité pour missions particulières</i>	155 116 €	168 939 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	4 345 786 €	4 381 510 €
<b>Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 1<sup>er</sup> degré)</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>3 573 791 €</b>	<b>3 522 070 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	312 569 €	339 001 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	20 775 €	17 934 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	15 200 €	11 954 €
<b>Personnels d'inspection</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>2 377 854 €</b>	<b>2 544 925 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	522 789 €	626 882 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	12 845 €	13 049 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	2 319 €	4 144 €
<b>Assistants étrangers</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>41 411 €</b>	<b>41 879 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	42 €	4 045 €
<b>Intervenants extérieurs</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>217 392 €</b>	<b>162 287 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	1 059 €	896 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	2 784 €	1 931 €

Source : DAF (SI POLCA)

**Total des rémunérations annuelles brutes versées pour le BOP 141  
(hors cotisations sociales et CAS pensions)**

**Enseignement scolaire public du second degré**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>489 299 338 €</b>	<b>503 504 346 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	36 341 987 €	40 546 172 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	275 056 €	298 095 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	31 399 088 €	34 827 224 €
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 aout 2014</i>	3 398 608 €	3 323 813 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	2 298 964 €	2 336 803 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	5 045 514 €	4 943 693 €
<b>Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 2<sup>nd</sup> degré)</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>3 421 262 €</b>	<b>3 489 923 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	203 868 €	280 187 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	11 337 €	11 249 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	18 750 €	17 494 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	33 644 €	34 165 €
<b>Personnels d'inspection et de direction</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>27 278 792 €</b>	<b>28 311 998 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	3 531 060 €	4 013 376 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	371 425 €	376 962 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	134 111 €	137 432 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	202 770 €	170 313 €
<b>Personnels administratifs des EPLE, ATOS des CIO et personnels de laboratoire des EPLE</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>31 319 925 €</b>	<b>33 141 094 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	5 685 694 €	6 884 250 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	433 928 €	489 645 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	136 365 €	138 545 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	288 905 €	297 026 €
<b>Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>797 825 €</b>	<b>884 370 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	77 306 €	129 929 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	95 140 €	97 938 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	5 156 €	6 214 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	2 195 €	386 €

Source : DAF (SI POLCA)

**Total des rémunérations annuelles brutes versées pour le BOP 214  
(hors cotisations sociales et CAS pensions)**

**Soutien de la politique de l'éducation nationale**

	2021	2022
<b>Personnels des services académiques</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>18 857 659 €</b>	<b>20 309 873 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	3 735 723 €	4 401 233 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	146 071 €	148 152 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	149 131 €	154 581 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	105 922 €	111 865 €

Source : DAF (SI POLCA)

**Total des rémunérations annuelles brutes versées pour le BOP 230  
(hors cotisations sociales et CAS pensions)**

**Vie de l'élève**

	2021	2022
<b>Personnels de santé scolaire et social</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>11 591 447 €</b>	<b>12 267 898 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	2 069 050 €	2 487 103 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	34 812 €	30 971 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	50 154 €	53 941 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	123 282 €	113 990 €
<b>Personnels d'éducation</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>13 259 141 €</b>	<b>15 774 786 €</b>
<i>Dont Primes et indemnités</i>	965 814 €	1 144 064 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	4 998 €	5 093 €
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 août 2014</i>	256 400 €	2 351 939 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	69 556 €	70 857 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	112 248 €	108 843 €
<b>Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)</b>		
<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées</b>	<b>11 283 455 €</b>	<b>11 952 192 €</b>
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	60 846 €	67 083 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	197 974 €	198 561 €
<b>HSE et vacations accompagnement éducatif</b>		
<b>Heures supplémentaires</b>	<b>1 966 722 €</b>	<b>2 351 939 €</b>

Source : DAF (SI POLCA)

## Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées de l'académie de Strasbourg

	Masse salariale brute annuelle	Femmes	Hommes	Total
<b>Total année civile 2022</b>	<b>1 315 800</b>	*	*	<b>10</b>

Source : webi bscum (TIB code élément 011100) puis retraitement rémunération brute sur bsweb

### La garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'achat (GIPA) est un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics dans les trois fonctions publiques.

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du Traitement Indiciaire Brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Les agents sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent, de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence.

Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De plus, ils doivent avoir été employés de manière continue, par le même employeur public sur la période de référence. Le montant de l'indemnité est proratisé en fonction de la quotité de travail au 31 décembre.

La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA		Année civile 2021 campagne 31/12/2016 - 31/12/2020			Année civile 2022 campagne 31/12/2017 - 31/12/2021		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>BOP 139</b>	Titulaires	*	*	5	7	13	20
	Non titulaires	*	*	3	0	0	0
<b>BOP 140</b>	Titulaires	0	0	0	18	6	24
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0
<b>BOP 141</b>	Titulaires	90	107	197	400	259	659
	Non titulaires	6	5	11	4	4	8
<b>BOP 214</b>	Titulaires	8	6	14	43	19	62
	Non titulaires	*	*	1	*	*	2
<b>BOP 230</b>	Titulaires	0	0	0	24	6	30
	Non titulaires	2	0	2	0	0	0
<b>Total général</b>		<b>112</b>	<b>121</b>	<b>233</b>	<b>497</b>	<b>308</b>	<b>805</b>

\* secret statistique

Source : webi bscum (TIB code élément 2001480 et 201511)

## Nombre de personnels physiques payés par mois - Année scolaire 2021/2022

L'académie compte plus de 28 000 bulletins de paye en moyenne par mois.

Ce décompte ne tient pas compte des personnels payés sur le hors titre 2 (AED, AESH), ni les intervenants extérieurs rémunérés ponctuellement.

Mois	Femmes	Hommes	Total
Septembre 2021	19978	7372	27350
Octobre 2021	20316	7561	27877
Novembre 2021	20492	7599	28091
Décembre 2021	20449	7593	28042
Janvier 2022	20463	7612	28075
Février 2022	20530	7624	28154
Mars 2022	20530	7625	28155
Avril 2022	20569	7641	28210
Mai 2022	20566	7628	28194
Juin 2022	20591	7639	28230
Juillet 2022	20667	7639	28306
Août 2022	20364	7530	27894

## Situation indiciaire

En novembre 2021, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues est de 589 points (580 pour les femmes et 632 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 442 points pour les femmes et de 479 points pour les hommes. Celui des personnels de direction et d'inspection est le plus élevé (875 points pour les femmes et 910 points pour les hommes).

### La situation indiciaire par catégorie des personnels

	2017		2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants du 1er degré	553	588	555	593	567	606	578	615	583	618
Enseignants du 2nd degré	601	616	602	619	614	630	618	635	623	639
Personnels de direction et d'inspection	844	891	845	897	857	902	868	909	875	910
Personnels de vie scolaire	423	522	409	505	415	515	421	522	435	523
Personnels IATSS	409	442	426	455	438	475	438	478	442	479
<b>Ensemble</b>	<b>552</b>	<b>608</b>	<b>554</b>	<b>611</b>	<b>566</b>	<b>623</b>	<b>574</b>	<b>629</b>	<b>580</b>	<b>632</b>

En novembre 2021, l'indice moyen toutes catégories confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 442 points pour les femmes (+ 33 points depuis 2017) et 479 points pour les hommes (+ 37 points depuis 2017).

### La situation indiciaire des personnels IATSS

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble		Évolution/2017	
				F	H	F	H
Filière administrative	616	433	372	417	512	37	59
Filière santé-sociale	542			542	525	15	8
Filière technique	585	412	367	408	420	21	9
<b>Ensemble</b>	<b>571</b>	<b>430</b>	<b>371</b>	<b>442</b>	<b>479</b>	<b>33</b>	<b>37</b>

## La situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 583 points pour les femmes et 618 pour les hommes en novembre 2021, soit une progression de 30 points pour les femmes et de 30 points pour les hommes en cinq ans.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 623 points pour les femmes et 639 pour les hommes en novembre 2021, soit une variation de +22 points pour les femmes et de + 23 points pour les hommes depuis 2017.

Corps statistique	2017		2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des écoles	554	590	556	595	568	607	580	617	586	622
Instituteurs	518	514	519	510	527	517	534	517	539	517
Enseignants non titulaires	410	370	411	403	425	441	414	417	399	391
<b>Ensemble</b>	<b>553</b>	<b>588</b>	<b>555</b>	<b>593</b>	<b>567</b>	<b>606</b>	<b>578</b>	<b>615</b>	<b>583</b>	<b>618</b>
Professeurs de chaires supérieures	912	927	924	931	916	939	929	952	926	951
Professeurs agrégés	733	753	729	749	744	757	753	762	753	764
Professeurs certifiés	586	603	589	609	599	617	607	623	614	629
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	617	603	619	606	624	614	633	623	634	623
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	601	596	606	599	617	616	625	624	632	633
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	749	742	750	740	744	757	771	781	769	782
Enseignants non titulaires	400	401	397	398	407	406	411	410	420	416
<b>Ensemble</b>	<b>601</b>	<b>616</b>	<b>602</b>	<b>619</b>	<b>614</b>	<b>630</b>	<b>618</b>	<b>635</b>	<b>623</b>	<b>639</b>

## Indice moyen et ancienneté

Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 580 contre 632 pour les hommes, soit un ratio de 0,92.

L'indice moyen des hommes est généralement supérieur à celui des femmes, à l'exception des Instituteurs, des Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et des personnels de catégorie C.

Ces écarts apparaissent généralement corrélés avec l'âge moyen, l'ancienneté générale de service (AGS) et la catégorie.

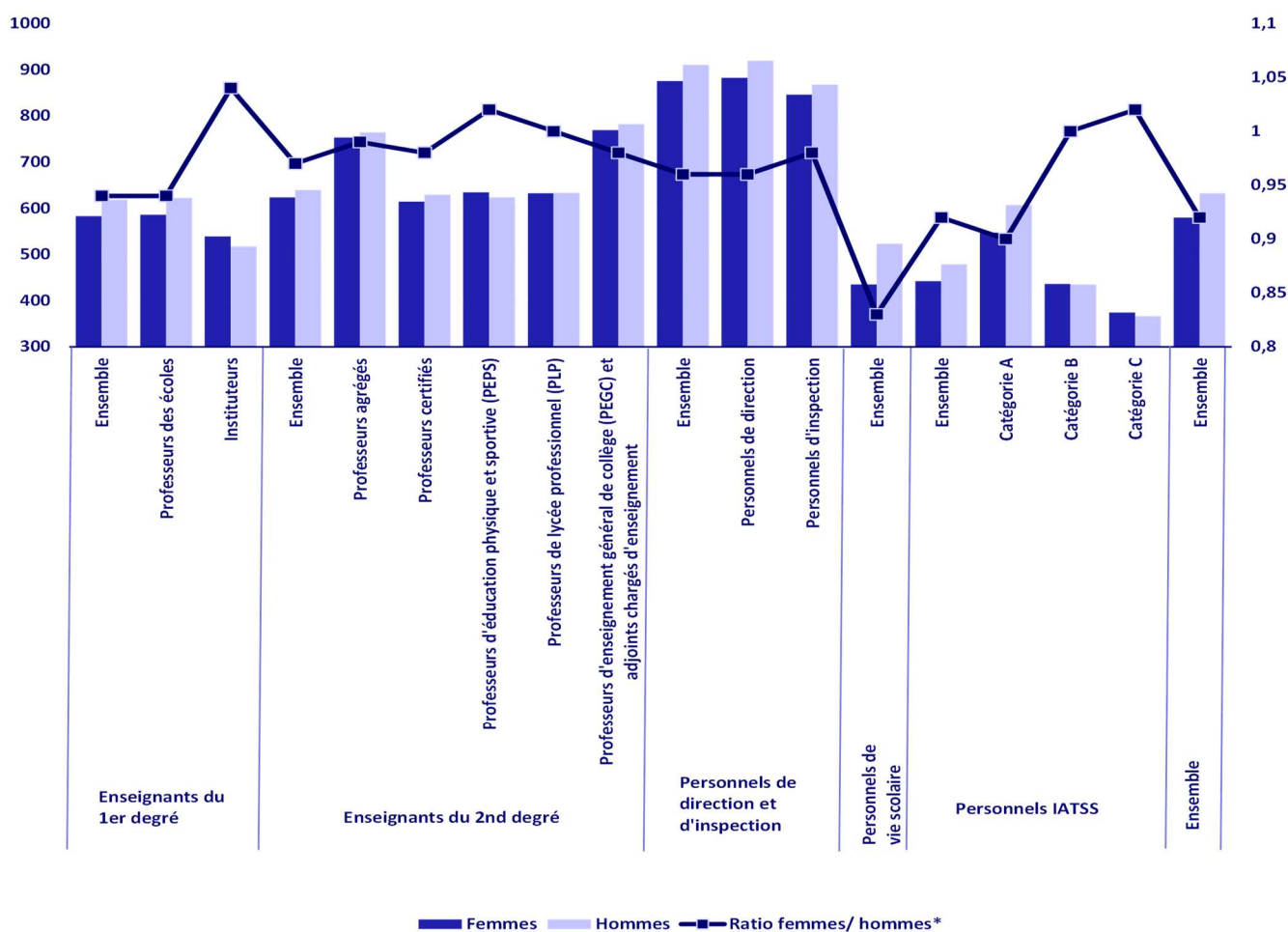
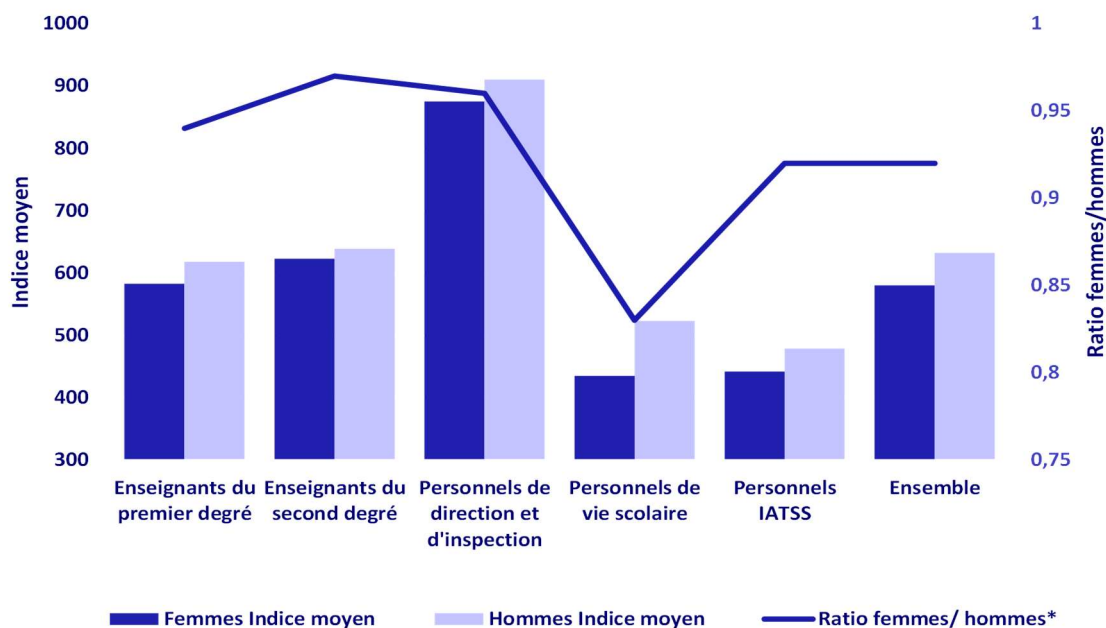
L'écart est plus important chez le personnel de vie scolaire et chez les personnels IATSS de catégorie A.

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.

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes *
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
<b>Enseignants du premier degré</b>	<b>583</b>	<b>17,1</b>	<b>618</b>	<b>20,1</b>	<b>0,94</b>
Professeurs des écoles	586	17,1	622	20	0,94
Instituteurs	539	29,7	517	29,7	1,04
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>623</b>	<b>17,9</b>	<b>639</b>	<b>18,7</b>	<b>0,97</b>
Professeurs agrégés	753	18,9	764	19,4	0,99
Professeurs certifiés	614	17,4	629	18,6	0,98
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	634	19,6	623	18,3	1,02
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	632	17,7	633	17,2	1,00
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	769	38,4	782	37	0,98
<b>Personnels de direction et d'inspection</b>	<b>875</b>	<b>24,4</b>	<b>910</b>	<b>26,6</b>	<b>0,96</b>
Personnels de direction	882	24,0	919	26,3	0,96
Personnels d'inspection	846	25,9	867	28,3	0,98
<b>Personnels de vie scolaire</b>	<b>435</b>	<b>18,1</b>	<b>523</b>	<b>18,9</b>	<b>0,83</b>
<b>Personnels IATSS</b>	<b>442</b>	<b>18,8</b>	<b>479</b>	<b>18,5</b>	<b>0,92</b>
Catégorie A	559	18,6	622	20,2	0,90
Catégorie B	431	20,6	426	20,5	1,01
Catégorie C	372	17,9	364	14,9	1,02
<b>Ensemble</b>	<b>580</b>	<b>17,7</b>	<b>632</b>	<b>19,2</b>	<b>0,92</b>



## Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2021



## Salaires mensuels moyens des personnels en 2020

### Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public 1<sup>er</sup> degré en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants (public)</b>	<b>3 151</b>	<b>2 745</b>	<b>356</b>	<b>147</b>	<b>2 535</b>	<b>2 479</b>	<b>2 657</b>	<b>1,3</b>
Femmes	3 029	2 671	309	107	2 431	2 399	2 565	1,7
Hommes	3 455	2 929	471	245	2 794	2 749	2 879	0,5
Moins de 30 ans	2 270	2 003	251	51	1 824	1 829	1 912	0,4
50 ans et plus	3 701	3 283	386	181	2 971	2 978	3 085	1,0
<b>Enseignants du premier degré public</b>	<b>2 898</b>	<b>2 599</b>	<b>249</b>	<b>-</b>	<b>2 318</b>	<b>2 336</b>	<b>2 438</b>	<b>2,4</b>
Femmes	2 846	2 556	240	-	2 276	2 297	2 406	2,4
Hommes	3 197	2 853	298	-	2 561	2 536	2 613	2,4
Moins de 30 ans	2 266	2 024	228	-	1 817	1 833	1 882	2,1
50 ans et plus	3 410	3 093	292	-	2 722	2 770	2 840	2,4
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 927</b>	<b>2 644</b>	<b>233</b>	<b>-</b>	<b>2 342</b>	<b>2 351</b>	<b>2 445</b>	<b>2,3</b>
Femmes	2 877	2 604	222	-	2 301	2 317	2 414	2,4
Hommes	3 214	2 867	300	-	2 575	2 553	2 621	2,3
Moins de 30 ans	2 277	2 033	230	-	1 826	1 836	1 884	2,1
50 ans et plus	3 502	3 229	247	-	2 797	2 798	2 863	2,4
<b>Non-titulaires du premier degré public</b>	<b>1 737</b>	<b>832</b>	<b>887</b>	<b>-</b>	<b>1 375</b>	<b>1 404</b>	<b>1 857</b>	<b>-0,5</b>

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 +0,48 % en 2020.

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 public 2<sup>nd</sup> degré en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants du second degré public</b>	<b>3 372</b>	<b>2 872</b>	<b>449</b>	<b>249</b>	<b>2 725</b>	<b>2 687</b>	<b>2 846</b>	<b>0,6</b>
Femmes	3 258	2 816	397	202	2 627	2 587	2 764	1,1
Hommes	3 536	2 953	525	316	2 867	2 848	2 963	0,0
Moins de 30 ans	2 277	1 976	283	107	1 833	1 813	1 960	-1,5
50 ans et plus	3 901	3 415	450	260	3 143	3 164	3 250	0,1
<b>Professeurs de chaire supérieure</b>	<b>6 718</b>	<b>4 405</b>	<b>2 231</b>	<b>1 925</b>	<b>5 637</b>	<b>5 274</b>	<b>5 673</b>	<b>-3,8</b>
Femmes	6 193	4 342	1 788	1 519	5 151	5 061	5 173	-3,6
Hommes	7 078	4 447	2 535	2 203	5 970	5 796	6 015	-3,9
50 ans et plus	6 795	4 537	2 198	1 886	5 692	5 255	5 712	-4,4
<b>Professeurs agrégés</b>	<b>4 223</b>	<b>3 524</b>	<b>633</b>	<b>444</b>	<b>3 429</b>	<b>3 404</b>	<b>3 516</b>	<b>-0,4</b>
Femmes	4 090	3 474	556	374	3 310	3 327	3 414	0,4
Hommes	4 388	3 585	727	531	3 574	3 532	3 639	-1,4
Moins de 30 ans	2 689	2 292	382	209	2 178	2 142	2 295	-0,7
50 ans et plus	4 787	4 134	612	424	3 869	3 846	3 943	-0,9
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 255</b>	<b>2 815</b>	<b>391</b>	<b>194</b>	<b>2 624</b>	<b>2 596</b>	<b>2 709</b>	<b>0,3</b>
Femmes	3 160	2 760	355	162	2 543	2 507	2 647	0,7
Hommes	3 427	2 914	457	252	2 770	2 774	2 819	-0,2
Moins de 30 ans	2 301	2 000	281	98	1 856	1 844	1 935	-1,5
50 ans et plus	3 762	3 354	373	198	3 022	3 100	3 101	0,3
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 350</b>	<b>2 888</b>	<b>417</b>	<b>187</b>	<b>2 701</b>	<b>2 706</b>	<b>2 771</b>	<b>-0,1</b>
Femmes	3 287	2 882	364	150	2 643	2 674	2 736	0,0
Hommes	3 407	2 892	464	220	2 753	2 737	2 803	0,0
Moins de 30 ans	2 377	2 032	317	105	1 918	1 941	1 994	-3,0
50 ans et plus	3 929	3 520	377	184	3 154	3 174	3 236	0,9
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 502</b>	<b>2 925</b>	<b>522</b>	<b>282</b>	<b>2 841</b>	<b>2 823</b>	<b>2 898</b>	<b>1,5</b>
Femmes	3 419	2 897	475	238	2 767	2 756	2 848	1,9
Hommes	3 595	2 957	574	332	2 925	2 891	2 954	1,0
Moins de 30 ans	2 257	2 002	229	96	1 820	1 823	1 895	-0,6
50 ans et plus	3 876	3 339	498	258	3 130	3 152	3 179	0,5
<b>Non-titulaires du second degré public</b>	<b>2 140</b>	<b>1 854</b>	<b>256</b>	<b>106</b>	<b>1 707</b>	<b>1 708</b>	<b>1 995</b>	<b>-1,6</b>
Femmes	2 095	1 821	244	95	1 670	1 667	1 968	0,2
Hommes	2 198	1 897	272	119	1 754	1 754	2 028	-3,7
Moins de 30 ans	1 942	1 705	226	78	1 546	1 526	1 779	-0,5
50 ans et plus	2 206	1 949	239	94	1 758	1 755	2 132	-4,4

## Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants (privé sous contrat)</b>	<b>2 779</b>	<b>2 404</b>	<b>328</b>	<b>176</b>	<b>2 140</b>	<b>2 120</b>	<b>2 343</b>	<b>1,2</b>
Femmes	2 737	2 399	292	144	2 104	2 086	2 310	1,1
Hommes	2 893	2 419	426	263	2 239	2 210	2 432	1,3
Moins de 30 ans	2 037	1 770	250	104	1 601	1 612	1 839	-1,0
50 ans et plus	3 222	2 838	351	202	2 471	2 477	2 677	1,0
<b>Enseignants du premier degré privé</b>	<b>2 403</b>	<b>2 211</b>	<b>143</b>	<b>-</b>	<b>1 832</b>	<b>1 839</b>	<b>2 042</b>	<b>1,5</b>
Femmes	2 402	2 213	139	-	1 830	1 839	2 050	1,4
Hommes	2 417	2 190	182	-	1 846	1 850	1 961	2,7
Moins de 30 ans	1 771	1 605	147	-	1 379	1 458	1 704	1,0
50 ans et plus	2 855	2 671	155	-	2 166	2 272	2 347	2,2
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 653</b>	<b>2 465</b>	<b>132</b>	<b>-</b>	<b>2 012</b>	<b>1 959</b>	<b>2 150</b>	<b>2,0</b>
Femmes	2 645	2 460	129	-	2 006	1 950	2 151	2,0
Hommes	2 758	2 529	169	-	2 096	2 137	2 129	2,6
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	3 045	2 875	138	-	2 306	2 332	2 432	1,2
<b>Maîtres délégués du premier degré privé</b>	<b>1 685</b>	<b>1 480</b>	<b>174</b>	<b>-</b>	<b>1 314</b>	<b>1 418</b>	<b>1 594</b>	<b>-1,0</b>

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 +0,48 % en 2020.

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 2020 (suite)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants du second degré privé</b>	<b>2 913</b>	<b>2 473</b>	<b>394</b>	<b>235</b>	<b>2 250</b>	<b>2 227</b>	<b>2 445</b>	<b>1,1</b>
Femmes	2 903	2 492	367	209	2 239	2 220	2 431	1,1
Hommes	2 933	2 438	447	285	2 272	2 251	2 473	1,1
Moins de 30 ans	2 133	1 829	287	140	1 680	1 672	1 882	-1,6
50 ans et plus	3 317	2 882	401	249	2 549	2 552	2 761	0,7
<b>Professeurs de chaire supérieure et agrégés</b>	<b>4 634</b>	<b>3 693</b>	<b>876</b>	<b>693</b>	<b>3 603</b>	<b>3 496</b>	<b>3 689</b>	<b>3,0</b>
Femmes	4 298	3 501	741	551	3 329	3 405	3 398	0,5
Hommes	5 069	3 941	1 050	875	3 957	3 642	4 078	6,4
50 ans et plus	5 191	4 121	1 017	841	4 038	3 863	4 191	4,1
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 064</b>	<b>2 624</b>	<b>392</b>	<b>234</b>	<b>2 353</b>	<b>2 319</b>	<b>2 465</b>	<b>0,6</b>
Femmes	3 068	2 655	368	211	2 353	2 313	2 459	0,9
Hommes	3 054	2 550	451	290	2 351	2 369	2 480	-0,1
Moins de 30 ans	2 355	2 015	318	173	1 838	1 885	1 929	-2,5
50 ans et plus	3 344	2 948	362	217	2 560	2 558	2 710	-0,4
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 138</b>	<b>2 712</b>	<b>383</b>	<b>204</b>	<b>2 401</b>	<b>2 356</b>	<b>2 494</b>	<b>2,1</b>
Femmes	3 110	2 733	335	160	2 375	2 422	2 511	2,1
Hommes	3 156	2 698	414	232	2 419	2 354	2 483	2,0
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 540	3 178	328	169	2 699	2 755	2 898	1,9
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 281</b>	<b>2 715</b>	<b>518</b>	<b>313</b>	<b>2 530</b>	<b>2 493</b>	<b>2 653</b>	<b>1,9</b>
Femmes	3 254	2 717	489	286	2 507	2 489	2 622	2,1
Hommes	3 356	2 709	599	388	2 593	2 552	2 742	1,0
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	€
50 ans et plus	3 542	2 987	512	312	2 727	2 868	2 923	-0,8
<b>Maîtres délégués du second degré privé</b>	<b>1 901</b>	<b>1 611</b>	<b>254</b>	<b>120</b>	<b>1 513</b>	<b>1 561</b>	<b>1 812</b>	<b>-2,1</b>
Femmes	1 849	1 579	233	105	1 473	1 549	1 824	-2,0
Hommes	1 981	1 660	285	143	1 575	1 571	1 796	-2,3
Moins de 30 ans	1 912	1 653	248	101	1 523	1 521	1 786	-1,7
50 ans et plus	1 943	1 673	250	121	1 541	1 562	1 834	-0,9

## Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Non-enseignants</b>	<b>1 930</b>	<b>1 693</b>	<b>218</b>	<b>-</b>	<b>1 546</b>	<b>1 216</b>	<b>1 961</b>	<b>-0,9</b>
Femmes	1 809	1 598	192	-	1 447	1 186	1 862	-1,1
Hommes	2 378	2 045	312	-	1 911	1 231	2 304	0,0
Moins de 30 ans	1 256	1 230	24	-	993	1 000	1 266	-0,4
50 ans et plus	2 651	2 249	381	-	2 132	1 851	2 504	-0,3
<b>Non-enseignants titulaires</b>	<b>3 133</b>	<b>2 563</b>	<b>529</b>	<b>-</b>	<b>2 530</b>	<b>2 210</b>	<b>2 646</b>	<b>0,8</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3 867</b>	<b>3 178</b>	<b>639</b>	<b>-</b>	<b>3 123</b>	<b>2 951</b>	<b>3 234</b>	<b>0,5</b>
<b>Catégorie B</b>	<b>2 569</b>	<b>1 986</b>	<b>552</b>	<b>-</b>	<b>2 081</b>	<b>2 091</b>	<b>2 171</b>	<b>0,3</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>2 010</b>	<b>1 678</b>	<b>304</b>	<b>-</b>	<b>1 617</b>	<b>1 626</b>	<b>1 718</b>	<b>0,4</b>
Femmes	2 906	2 391	475	-	2 344	2 059	2 473	1,1
Hommes	3 884	3 129	709	-	3 143	2 961	3 190	-0,6
Moins de 30 ans	2 090	1 742	329	-	1 686	1 623	1 747	0,2
50 ans et plus	3 493	2 888	578	-	2 817	2 517	2 919	0,6
<b>Personnels d'encadrement</b>	<b>5 250</b>	<b>4 234</b>	<b>955</b>	<b>-</b>	<b>4 248</b>	<b>4 121</b>	<b>4 248</b>	<b>0,2</b>
Femmes	5 137	4 151	928	-	4 157	4 014	4 162	0,7
Hommes	5 367	4 321	983	-	4 343	4 274	4 339	-0,3
50 ans et plus	5 542	4 462	1 035	-	4 484	4 329	4 491	0,1
<b>Personnels de vie scolaire (5)</b>	<b>3 214</b>	<b>2 899</b>	<b>271</b>	<b>-</b>	<b>2 574</b>	<b>2 529</b>	<b>2 622</b>	<b>0,4</b>
Femmes	3 182	2 872	263	-	2 548	2 524	2 603	1,0
Hommes	3 302	2 972	291	-	2 643	2 562	2 671	-1,4
Moins de 30 ans	2 284	2 055	205	-	1 833	1 804	1 885	-0,2
50 ans et plus	3 762	3 451	280	-	3 008	3 036	3 028	0,6

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 +0,48 % en 2020.

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 personnels titulaires non enseignants en 2020 (suite)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Personnels ASS</b>	<b>2 558</b>	<b>2 033</b>	<b>490</b>	-	<b>2 068</b>	<b>1 912</b>	<b>2 203</b>	<b>0,9</b>
Femmes	2 495	2 003	458	-	2 015	1 882	2 158	0,8
Hommes	3 052	2 269	748	-	2 488	2 325	2 543	0,6
Moins de 30 ans	1 997	1 585	392	-	1 615	1 541	1 705	-0,6
50 ans et plus	2 727	2 216	491	-	2 200	2 016	2 320	0,4
<b>Filière administrative</b>	<b>2 485</b>	<b>1 948</b>	<b>506</b>	-	<b>2 013</b>	<b>1 836</b>	<b>2 114</b>	<b>0,9</b>
Femmes	2 394	1 899	465	-	1 936	1 798	2 045	0,8
Hommes	3 068	2 262	770	-	2 504	2 303	2 544	0,7
Moins de 30 ans	2 000	1 580	404	-	1 618	1 503	1 671	-1,2
50 ans et plus	2 606	2 092	496	-	2 105	1 930	2 198	0,7
<b>Filière santé et sociale</b>	<b>2 816</b>	<b>2 336</b>	<b>434</b>	-	<b>2 265</b>	<b>2 245</b>	<b>2 535</b>	<b>0,7</b>
Femmes	2 814	2 335	432	-	2 264	2 237	2 536	0,8
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	3 151	2 651	476	-	2 530	2 446	2 761	0,3
<b>Personnels ITRF</b>	<b>2 393</b>	<b>1 903</b>	<b>452</b>	-	<b>1 936</b>	<b>1 757</b>	<b>2 049</b>	<b>2,0</b>
Femmes	2 272	1 838	393	-	1 835	1 699	1 965	2,8
Hommes	2 569	1 997	537	-	2 083	1 894	2 166	0,8
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	2 496	2 019	450	-	2 018	1 782	2 118	1,5

## Salaires mensuels moyens des personnels non titulaires non enseignants en 2020

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Non-enseignants non-titulaires</b>	<b>1 186</b>	<b>1 155</b>	<b>25</b>	-	<b>937</b>	<b>810</b>	<b>1 273</b>	<b>0,0</b>
Femmes	1 158	1 127	25	-	915	798	1 274	0,0
Hommes	1 299	1 268	28	-	1 028	1 118	1 271	0,1
Moins de 30 ans	1 215	1 206	9	-	959	922	1 228	0,1
50 ans et plus	1 121	1 089	25	-	887	764	1 292	-0,3
<b>Personnels PSY-EN et d'éducation non titulaires</b>	<b>1 758</b>	<b>1 607</b>	<b>136</b>	-	<b>1 389</b>	<b>1 496</b>	<b>1 676</b>	<b>2,4</b>
Femmes	1 707	1 564	130	-	1 349	1 439	1 638	0,1
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
<b>Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)</b>	<b>1 140</b>	<b>1 117</b>	<b>19</b>	-	<b>901</b>	<b>798</b>	<b>1 241</b>	<b>0,8</b>
Femmes	1 112	1 089	18	-	878	787	1 244	1,0
Hommes	1 251	1 227	22	-	990	1 053	1 233	0,4
Moins de 30 ans	1 187	1 183	4	-	937	890	1 215	0,4
50 ans et plus	1 043	1 021	16	-	825	764	1 241	1,0
<b>Personnels ASS et ITRF non titulaires</b>	<b>1 656</b>	<b>1 552</b>	<b>86</b>	-	<b>1 312</b>	<b>1 255</b>	<b>1 599</b>	<b>-1,9</b>
Femmes	1 619	1 513	88	-	1 282	1 226	1 587	-2,4
Hommes	1 799	1 704	75	-	1 426	1 434	1 643	0,3
Moins de 30 ans	1 703	1 612	84	-	1 347	1 370	1 490	0,6
50 ans et plus	1 718	1 623	80	-	1 362	1 228	1 733	0,3

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 +0,48 % en 2020.

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.



# CHAPITRE 6

\*\*\*\*\*

## Santé et sécurité au travail

## La santé et sécurité au travail : hygiène, sécurité et conditions de travail

### Les acteurs en santé et sécurité au travail :

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

### Les priorités d'action retenues en 2021-2022

Réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) 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 **230 établissements** du second degré interrogés et services (CIO par exemple), **207** ont répondu à l'enquête (soit près de **90%**).

Ces résultats permettent ainsi de prioriser l'aide (conseil et assistance) à apporter aux établissements.

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

Nbre réponses/Année	2017	2018	2019	2020	2021
Nbre réponses complètes	212	208	197	199	<b>191</b>
Nbre réponses totales	222	223	219	215	<b>207</b>
Pourcentage de réponses	92%	94%	95%	94%	<b>90%</b>
<b>Total</b>	<b>/242</b>	<b>/230</b>	<b>/229</b>	<b>/230</b>	<b>/230</b>

## Fléchissement du réseau des assistants de prévention dans les EPLE en 2021-2022

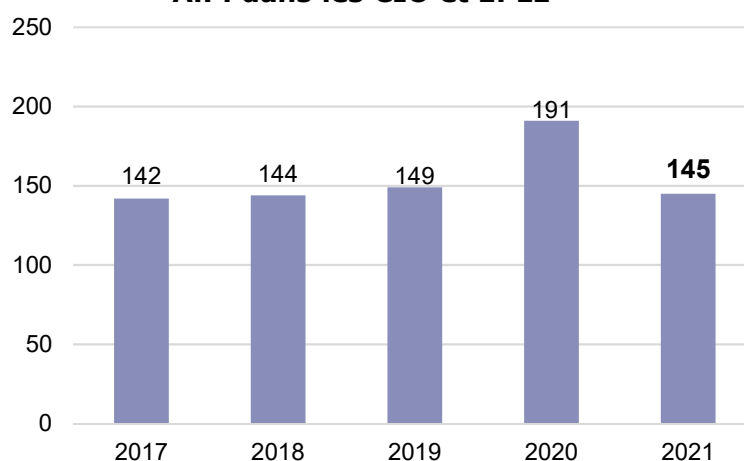
**145 assistants de prévention** sont formés dont **102** de l'Education nationale, **5** de la région Grand Est et **37** de la Communauté européenne d'Alsace.

On constate ainsi pour 2021-2022 une diminution de la couverture des assistants de prévention en EPLE.

### Assistants de prévention en EPLE et services + collectivités

	2017	2018	2019	2020	2021
Education nationale	66	86	91	135	102
Région Grand Est	20	15	8	6	5
CeA (CD67 + CD68)	56	43	50	50	37
Autres	/	/	/	/	1
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>144</b>	<b>149</b>	<b>191</b>	<b>145</b>

### A.P. dans les CIO et EPLE



Pour l'année scolaire 2021-2022, cette baisse illustre non seulement des départs à la retraite non remplacés, mais également des difficultés, au niveau des EPLE, pour trouver un personnel souhaitant remplir ces missions.

De plus, on constate un nombre important d'adjoints-gestionnaires qui, en plus de la mise en œuvre du plan annuel de prévention (lorsqu'il existe), assument également les missions d'assistants de prévention.

## Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

La mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) avec l'intégration des risques psychosociaux (RPS) reste toujours une priorité académique.

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Réalisés	210	188	178	169	<b>158</b>
Soit en %	95 %	87 %	84 %	79 %	<b>78 %</b>
Mise à jour annuellement	72	119	116	89	<b>98</b>
Soit en % mise à jour annuellement	32 %	64 %	66 %	42 %	<b>62 %</b>
Intégrant des RPS	94	114	117	91	<b>93</b>
Soit en % intégrant des RPS	42 %	64 %	62 %	43 %	<b>59 %</b>
Débouchant sur un plan annuel de prévention (PAP)	66	51	47	36	<b>40</b>
Soit en % PAP	31 %	28 %	25 %	17 %	<b>25 %</b>

**158 établissements** ont réalisé leur document unique, et **98 établissements** le mettent à jour annuellement (soit environ **62%**).

De plus, les risques psychosociaux sont pris en compte dans **93 cas** (soit environ **59%**).

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

Néanmoins, comme dans le 2<sup>nd</sup> degré, la mise à jour des DUERP dans les écoles reste une difficulté.

## Missions du psychologue du travail

Les missions du psychologue du travail se répartissent ainsi :

- ⇒ Interventions sur le terrain à la demande des chefs de services, IEN et chefs d'établissement
- ⇒ Participation au dispositif de médiation-facilitation
- ⇒ Participation aux groupes de travail à l'initiative des CHSCT académiques, départementaux, et de services à l'occasion de divers projets pluridisciplinaire
- ⇒ Participation aux travaux techniques et de recherche des services de santé et de sécurité au travail et de médecine de prévention.
- ⇒ Entretiens individuels, spontanés ou en lien avec une intervention de terrain ou un groupe de travail.
- ⇒ S'ajoutent également de l'appui décisionnel, technique, ainsi que des formations dispensées et reçues :

### Appui décisionnel

- Groupe d'appui RH
- Recrutement de consultants
- COFIL MGEN
- COFIL SST
- Points préventions

### Appui technique

- Conception et traitement de questionnaires issus de groupes de travail ou visites du CHSCT
- Evaluation de partenaires - coaching, formateurs

### Formations données

- Transmission des compétences - pairs et collègues
- Méthodologies des enquêtes par questionnaires - CHSCT
- RPS, QVT et Conflits - Collège académique
- RPS et Conflits - Directeurs (deux demi-journées, circonscription pilote)
- Actualisation des connaissances des assistants de prévention

### Formations reçues

- APP médiation
- Actualisation des connaissances en médiation

## 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 programmées après une alerte émanant directement de la structure, ou encore via des fiches du registre de santé et de sécurité au travail, parfois en lien avec les CHSCT.

L'année scolaire 2021-2022 a été marquée par le maintien de protocoles sanitaires liés à l'épidémie de COVID19. Les visites ont par conséquent été organisées sur des demi-journées au maximum, les inspections ont majoritairement concerné les EPLE afin de préserver les conditions de travail des directeurs d'école. Ainsi, 32 visites ont été effectuées : 3 dans des services, 8 dans des écoles, 19 en collège et 2 en lycée. S'agissant de la restitution, 22 ont fait l'objet d'un rapport d'inspection et 10 d'une note de visite.

### Thème national

Le thème national retenu par les ISST en académie pour l'année 2021-2022 concernait les conditions de travail des enseignants et directeurs adjoints en SEGPA.

L'objectif était de recueillir des données dans dix structures, ce qui a été réalisé au cours de l'année scolaire au sein de l'académie. Le rapport national de synthèse issu de ces visites sera produit début 2023.

## Les actions de prévention

### ➤ *Les actions de formation*

- ⇒ Formations sur les règles applicables en santé et sécurité au travail et sur les outils (DUERP, 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 et l'ISST.
- ⇒ Formation à la santé et la sécurité au travail des personnels DRAJES.
- ⇒ 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 au CHSCT et participent ponctuellement à des CHS et des conseils d'écoles suivant les points abordés.

### ➤ **Attributions des formations spécialisées**

Avec la mise en place des différents comités sociaux au 1<sup>er</sup> janvier 2023, des formations spécialisées ont été installées.

L'article L. 253-2 du code général de la fonction publique précise que la formation spécialisée est compétente dans les domaines suivants :

- ☞ La protection de la santé physique et mentale ;
- ☞ L'hygiène ;
- ☞ La sécurité des agents dans leur travail ;
- ☞ L'organisation du travail ;
- ☞ Le télétravail ;
- ☞ Les enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- ☞ L'amélioration des conditions de travail et des prescriptions légales y afférentes.

Les pouvoirs d'intervention de la formation spécialisée (visites, enquêtes, recours à un expert certifié) restent les mêmes que ceux des CHSCT.

## La politique de santé

### La 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.

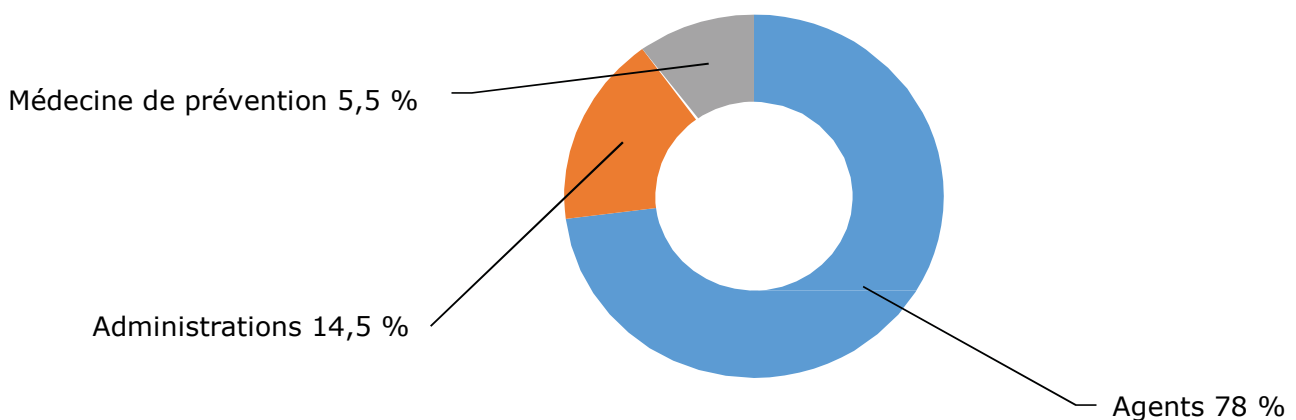
Le service compte au total 3 médecins, 3 infirmières et une secrétaire répartie de la façon suivante :

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

### Visites médicales

Le nombre total de visites enregistrées pour l'année 2022 est de 1817 contre 1449 en 2020, et environ 1700 les années précédentes. Le nombre de consultations téléphoniques est passé de 4 en 2019 à 382 en 2020 et 621 en 2021. Le nombre de consultations sur dossier, particulièrement élevé en 2020 en lien avec la crise sanitaire a diminué de 123 en 2020 à 82 en 2021.

Parmi ces visites médicales, 1757 sont des visites à la demande soit 96% du total. La répartition par demandeur est stable :





L'ensemble des visites médicales (1817) peut être réparti de la façon suivante :

#### **☛ Surveillance médicale particulière**

En 2021, 20 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière.

Selon les articles 15-1 et 24 du décret n°82-453, la surveillance médicale particulière concerne le suivi des agents en situation de handicap, 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 médicales ont été réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale en 2021.

34 visites d'information et de prévention ont également été réalisées dans ce cadre par une infirmière de prévention.

L'article 24-1 du décret 82-453 prévoit désormais que les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière bénéficient tous les 5 ans d'une visite d'information et de prévention qui peut être réalisée par une infirmière de prévention. Le service espère pouvoir développer cette activité infirmière au cours des mois et années à venir.

#### **☛ Le conseil à l'employeur**

Les médecins du travail donnent un avis à l'administration concernant les demandes de mutation prioritaires au titre de la santé ou du handicap, d'allègement de la charge de travail, d'affectation sur poste adapté.

## La protection fonctionnelle

L'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les administrations et les employeurs publics sont tenus d'assurer la protection de leurs agents qui sont victimes d'agression dans le cadre de leurs fonctions, de leurs mandats ou lors de condamnations civiles ou pénales. Ils sont tenus 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.

Le bénéfice de cette protection ne peut toutefois leur être accordé, en cas de poursuites civiles ou pénales, que dans la mesure où une faute personnelle détachable du service ne leur est pas imputable.

Cette protection comporte trois composantes : **une protection matérielle**, au besoin avec l'aide des services de police, pour prévenir les attaques et menaces dont un fonctionnaire et sa famille peuvent faire l'objet ; **la réparation des préjudices** subis par de telles attaques dans l'exercice des fonctions et l'assistance juridique ; **la défense d'agent** lorsqu'il est mis en cause à raison du service devant les juridictions pénales, sauf s'il s'agit d'une faute personnelle détachable du service.

### Demandes de protection et bénéficiaires

80 demandes de protection fonctionnelle sont parvenues au bureau du contentieux. On décompte 76 dossiers pour atteintes diverses à la personne et 4 dossiers pour dégradation de véhicule.

#### *Demandes de protection fonctionnelle en 2022*

Personnels concernés	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Personnel de direction	15	15
Enseignant 1 <sup>er</sup> degré	29	22
Enseignant 2 <sup>nd</sup> degré	26	23
Personnel d'éducation	8	4
Assistant d'éducation	3	2
ATSS	3	2
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>68</b>

Le nombre de demandes reçues est en baisse (97 en 2021) et le nombre de demandes accordées reste stable (70 en 2021).

### **Classification selon l'établissement du demandeur en 2022**

	<b>Nombre de demandes reçues</b>	<b>Nombre de demandes accordées</b>
Lycée	17	12
Collège	32	30
Ecole primaire/maternelle	29	22
Rectorat	4	4
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>68</b>

### **Classification selon la nature des faits**

<b>Nature des faits</b>	<b>Nombre de demandes reçues</b>	<b>Nombre de demandes accordées</b>
Dégradations véhicule	4	1
Outrages aux personnes (menaces, insultes...)	74	61
Agressions et violences physiques	6	6
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>68</b>

La nature des faits « dégradation de véhicule » a considérablement baissé par rapport à 2021 (16). Les agressions et violences physiques ont légèrement baissé (9). Cependant, les faits « outrages aux personnes » ont légèrement augmenté (72).

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 ou toute autre mesure adaptée d'accompagnement RH de l'agent.

## L'accompagnement des personnels

### L'accompagnement des personnels en situation de handicap

#### *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 psychique.

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.

Ce 4<sup>ème</sup> plan 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*

<b>Année</b>	<b>Nombre de BOE au 1er janvier</b>	<b>Taux d'emploi</b>
2017	784	2,84%
2018	843	3,11%
2019	833	3,04%
2020	858	3,26%
2021	899	3,28%

## L'accompagnement des personnels en situation de handicap

Sur la base des préconisations du médecin de prévention, les dispositifs suivants ont été mis en œuvre par la mission handicap.

Année civile 2022	Nombre de bénéficiaires			Part FIPHFP	Part MEN	Part académique	Part MDPH (prestation de compensation du handicap)	RAC	Total sans PCH et RAC
	F	H	Total						
Aménagement matériel + portabilité matériel	44	6	50	76 910,96	5 189,54	1 295,48	0,00	0,00	83 395,98
Remboursement du reste à charge (Prothèses auditives+ verres correcteurs)	24	6	30	0,00	0,00	40 817,79	1 036,81	5 570,80	40 817,79
Aménagement véhicule	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transport Domicile-Travail	3	6	9	32 283,46	18 903,25	0,00	9 077,70	0,00	51 186,71
Salaire des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH)	14	6	20	0,00	226 248,27	0,00	0,00	0,00	226 248,27
Auxiliaire de vie professionnelle (prestataire externe)	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Formations, bilans de compétence, formation des personnels auprès des pers en situation d'handicap + frais déplacements correspondante handicap	3	0	0	3 190,00	0,00	41,85	0,00	0,00	3 231,85
Accompagnements spécifiques (handicap psychique et autisme)	9	0		Dispositifs pré financés ("prestation d'appui spécifique" ou "emploi accompagné")					

## Le recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés

Cette voie d'accès à la fonction publique est offerte aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui répondent aux mêmes conditions de diplômes que celles exigées des candidats aux concours externes. La compétence du candidat est donc le critère essentiel de sélection sous réserve de compatibilité de son état de santé avec les fonctions postulées.

### Suites données en 2022 aux contrats BOE débutés en 2021

	Recrutements au 1er septembre 2021			Situation en N+1
	F	H	Total	
1er degré 67 et 68 (enseignement public)	*	*	<b>1</b>	2 titularisations : dont 1 en 2 ans
2nd degré (enseignement public)	*	*	<b>3</b>	3 titularisations
Administratifs (A-B-C)	*	*	<b>2</b>	2 titularisations

\*secret statistique

Le contractuel BOE est titularisé s'il a acquis durant la période probatoire, les capacités professionnelles requises.

## Campagne de recrutement 2022

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Avis favorables			Recrutements au 1 <sup>er</sup> septembre 2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1er degré 67 + 68 (enseignement public)	12	2	<b>14</b>	6	0	<b>6</b>	*	*	<b>1</b>	*	*	<b>1</b>
1er degré 67 + 68 (enseignement privé)	*	*	<b>4</b>	*	*	<b>3</b>	*	*	<b>1</b>	*	*	<b>1</b>
Personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (enseignement public)	25	25	<b>50</b>	*	*	<b>5</b>	*	*	<b>4</b>	*	*	<b>4</b>
Candidats dans l'enseignement privé	11	3	<b>14</b>	*	*	<b>1</b>	*	*	<b>1</b>	*	*	<b>1</b>
Administratifs (cat A, B et C)	12	11	<b>23</b>	6	2	<b>8</b>	*	*	<b>2</b>	*	*	<b>2</b>

\*secret statistique

## Les allègements de service

De façon exceptionnelle, les enseignants confrontés à une altération provisoire de leur état de santé peuvent bénéficier d'un temps de travail réduit tout en continuant de percevoir l'intégralité de leur traitement.

Cette dérogation au droit commun n'est pas reconductible automatiquement et est accordée dans la limite des moyens dont dispose l'académie.

Allègements de service accordés à la rentrée 2022	Nombre de demandes						Nombre d'avis favorables						Nombre d'heures accordées					
	BOE			Non BOE			BOE			Non BOE			BOE			Non BOE		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1er degré public	22	2	24	19	0	19	2	0	2	6	0	6	12	0	12	36	0	36
2nd degré public (dont COP et CPE)	53	18	71	35	5	40	34	11	45	22	4	26	102	36	138	57	12	69
1er degré privé	0	0	0	*	*	3	0	0	0	*	*	2	0	0	0	9	0	9
2nd degré privé	0	0	0	7	1	8	0	0	0	*	*	4	0	0	0	7	2	9

\*secret statistique

## L'accompagnement individualisé des personnels enseignants

La mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnels des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré sous la forme :

- ☞ d'entretiens individuels fondés sur une écoute dénuée de tout jugement,
- ☞ de dispositifs de suivis individualisés ou en groupes restreints, élaborés à partir des réalités et besoins professionnels identifiés.

Les trois chargés de mission exercent leurs fonctions auprès de la responsable de la Division des Personnels Enseignants (DPE).

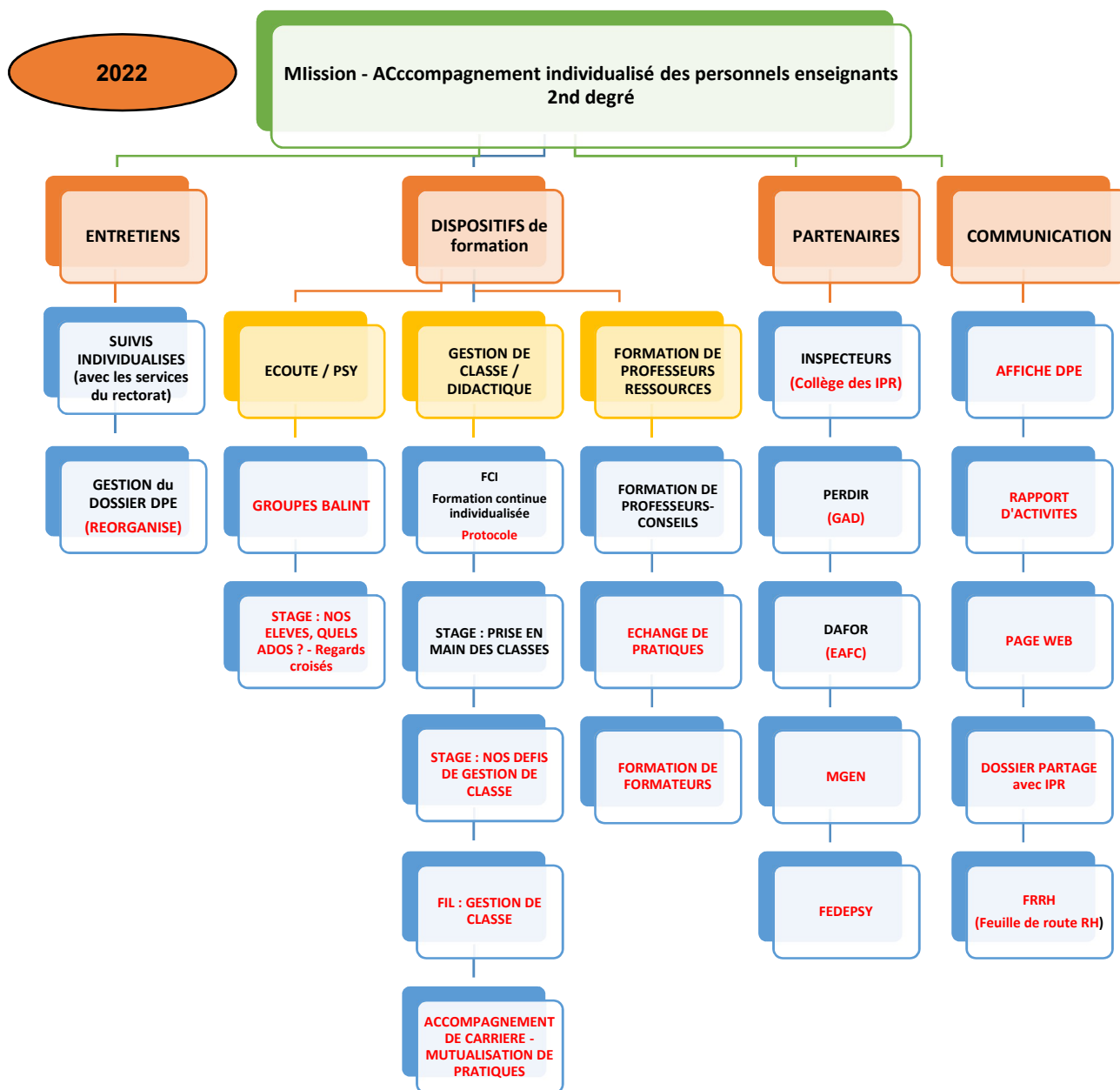
Un espace de concertation et de réflexion au sein de l'équipe et en coordination étroite avec les IA-IPR, les personnels de direction, l'EAFC a permis le développement d'un plan d'accompagnement et de formation dans le but de favoriser le développement professionnel et le bien-être au travail. Les dispositifs sont centrés sur les thématiques de la gestion de classe et l'accompagnement individualisé par un pair, et depuis cette année, des adolescents, de la mutualisation de pratiques et de l'analyse de pratiques professionnelles.

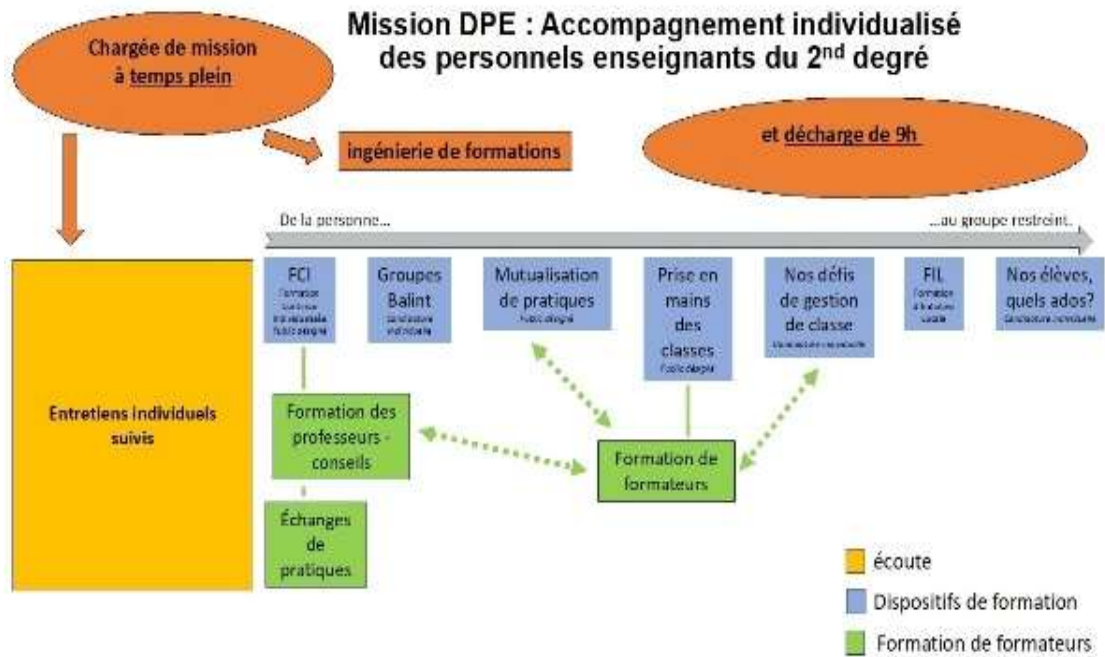
La mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation nécessite un nombre important de professeurs ressources, toutes disciplines confondues, que ce soit sous la forme de professeurs conseils pour les suivis individualisés ou de professeurs formateurs pour les formations en groupes restreints. Les 154 professeurs formés depuis 2014 à aujourd'hui ont tous été identifiés par les IA-IPR puis formés et suivis par l'équipe DPE de la mission d'accompagnement.

Le présent rapport donnera tout d'abord un aperçu global de l'évolution puis des actions formalisées par la DPE, avant de présenter, analyser et évaluer ces actions dans le détail. Il présentera ensuite l'évolution de trois dispositifs depuis 2015, les moyens mobilisés et la formation continue de l'équipe DPE avant de conclure avec les perspectives 2022-23, à savoir poursuivre les actions en cours, renforcer l'accompagnement individualisé, développer les groupes Balint et poursuivre la réflexion pour optimiser le développement de l'ensemble de la mission.



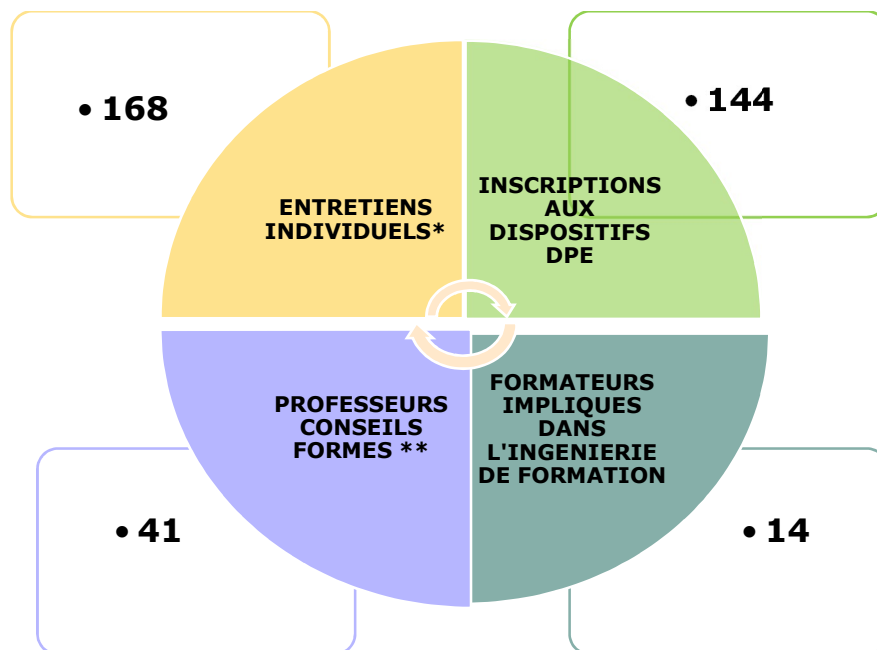
# La mission accompagnement individualisé des personnels enseignants 2<sup>nd</sup> degré en 2022





**Direction des ressources humaines**  
**Division des personnels enseignants**

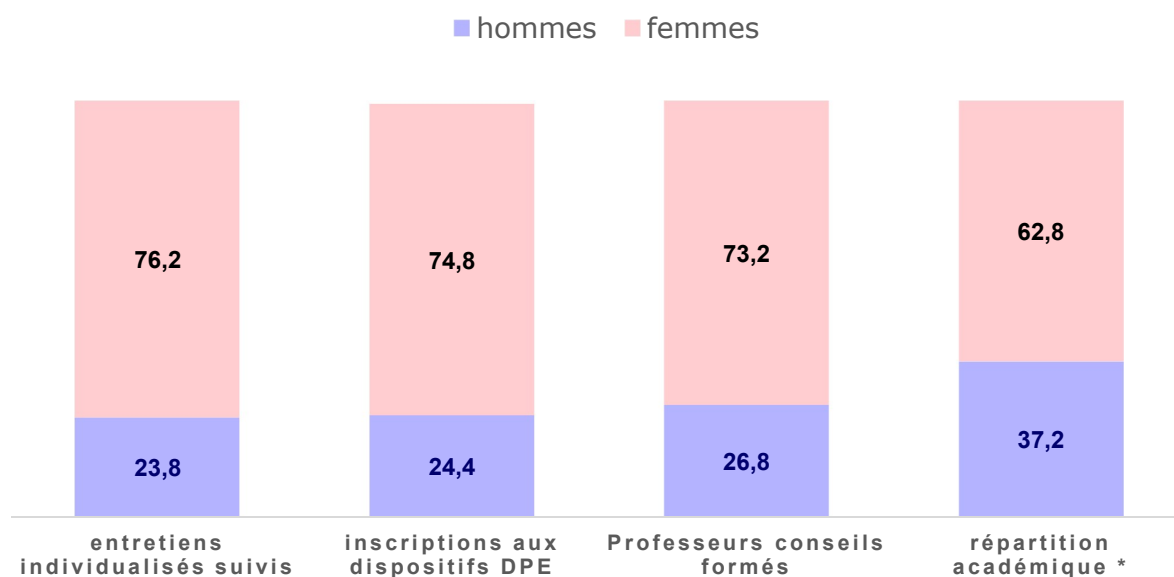
**En 2021-2022, la mission compte**



\* Sont comptabilisés les entretiens d'au moins 20 minutes. S'ajoutent de nombreux échanges de courriels et les multiples contacts pris pour le suivi des situations exposées

\*\* Depuis 2014, 154 professeurs conseils ont été formés : 137 d'entre eux sont mobilisables.

**Répartition des personnels EN %**



\* Source : Bilan social 2019-2020 de l'Académie de Strasbourg

## Les entretiens individuels et suivis

La chargée de mission se tient à la disposition des enseignants titulaires du 2<sup>nd</sup> degré des secteurs public et privé sous contrat pour des entretiens individuels. La mission se traduit par un espace d'écoute et une posture spécifique.

### Un espace d'écoute

L'entretien se déroule hors rapport hiérarchique

Avant tout il s'agit d'établir une relation de confiance

La liberté de parole permet de tout dire, dans un premier temps

Progressivement, l'entretien est recentré sur l'explicitation d'une situation professionnelle

Les besoins sont identifiés et formulés

L'enseignant est conduit à faire émerger une demande

Une réponse adéquate est explorée ensemble

### Une posture

La majorité des entretiens est conduite à l'origine de la demande de l'institution

L'écoute est dénuée de tout jugement

Patience et persévérance permettent de faire face au déni et à la résistance

L'enseignant découragé ou fragile a besoin de soutien et d'empathie

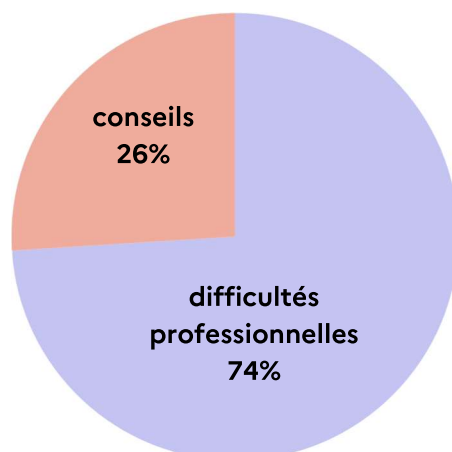
La trace écrite de l'entretien respecte la RGPD

Les attentes institutionnelles doivent être articulées avec les capacités de changement de l'enseignant

L'enseignant a besoin de temps et de réflexion et donc un suivi sur le moyen terme

## Motifs des entretiens

Les motifs des enseignants reçus sont essentiellement centrés sur les difficultés professionnelles.

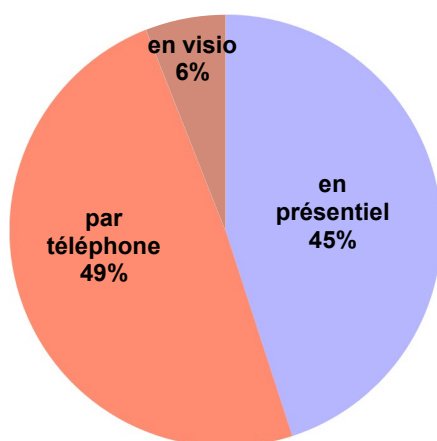


Sont principalement abordés les questionnements suivants :

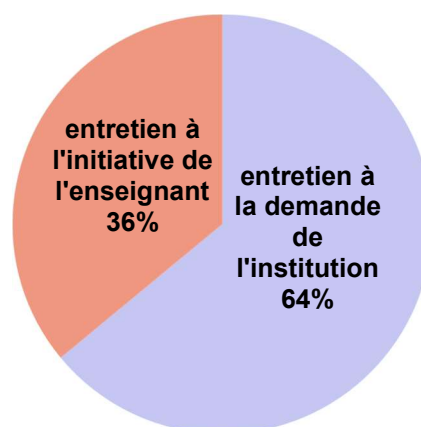
- la souffrance au travail, le besoin de soutien, les conflits avec la hiérarchie
- le bilan réflexif sur les pratiques et la gestion de classe
- la mise en place des FCI et du bilan d'étape
- la reprise après un arrêt long ou d'une démission.

Le suivi d'un enseignant engendre l'étude du dossier professionnel, des contacts multiples (inspecteur, chef d'établissement, gestionnaire, autres services), et la plupart du temps le suivi s'inscrit dans la durée, sur plusieurs mois / années.

## Modalités des entretiens



## Origine des entretiens



La plupart des suivis sur le moyen terme démarre par un entretien en présentiel, format qu'il faut privilégier pour un accueil de qualité.

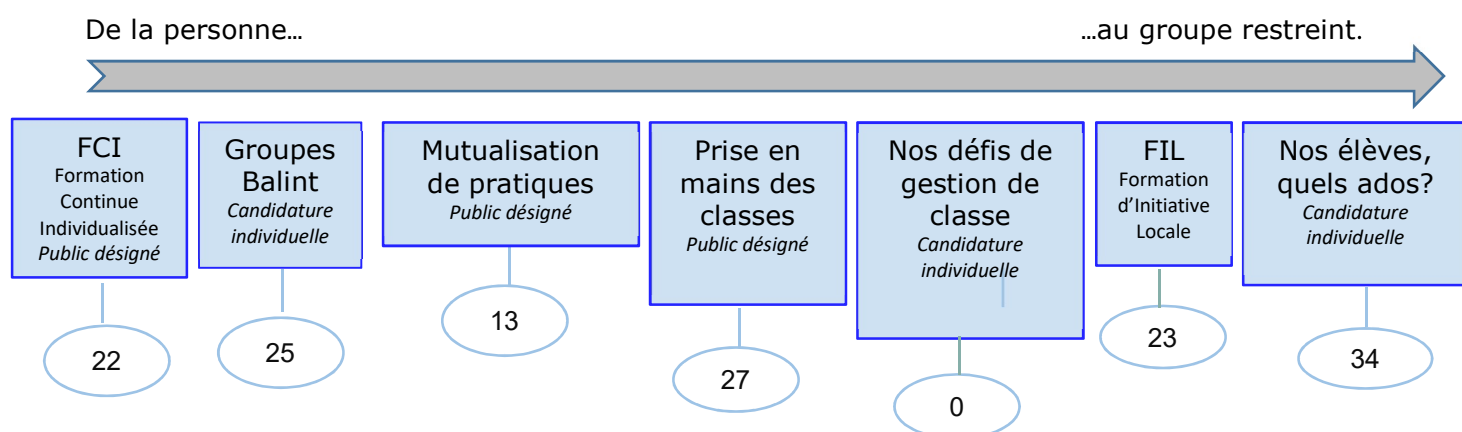
Précisons que les sollicitations pour un entretien émanent majoritairement de l'institution, à la demande des inspecteurs et des personnels de direction.

## Les dispositifs de formation pour les enseignants

Les dispositifs sont conçus par l'équipe DPE pour privilégier l'accompagnement individualisé et en groupe restreint. Il convient de préciser que les dispositifs en groupes restreints font l'objet de contacts individuels en amont des rencontres.

Tous les dispositifs visent à développer les compétences transversales. Ils invitent à la réflexion sur le lien entre la gestion de classe et la mise en activité des élèves, apportent un regard éclairé sur l'adolescent d'aujourd'hui, permettent l'analyse de pratiques professionnelles. Répartition des 144 inscriptions selon les dispositifs en 2021-2022.

### Répartition des 144 inscriptions selon les dispositifs en 2021-2022

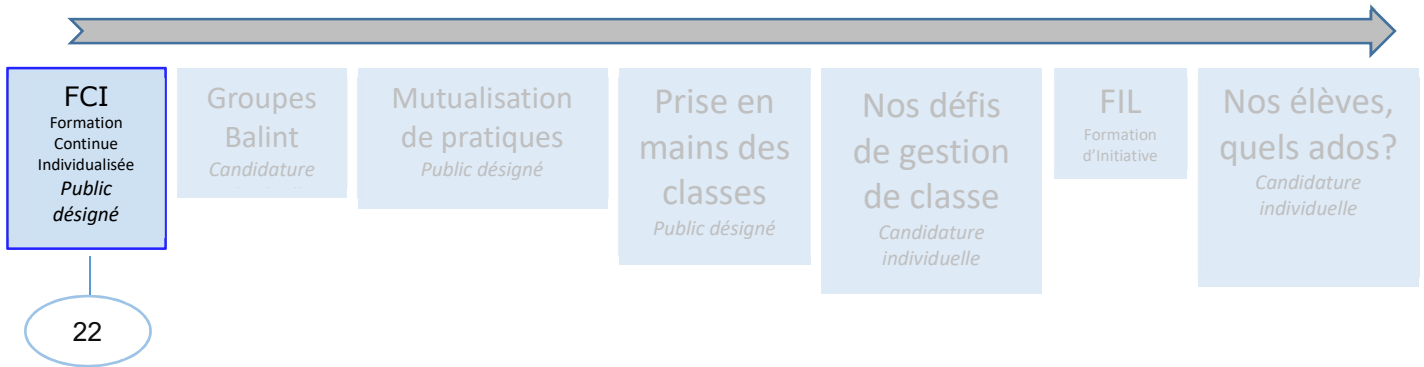


Sur les 7 dispositifs proposés en 2021-2022, deux sont **nouveaux**. Les groupes Balint ont été expérimentés avec deux groupes d'enseignants, et « Nos élèves, quels ados ? » a vu le jour sous le format de regards croisés grâce à la coopération de deux pédopsychiatres très à l'écoute des besoins exprimés.

Trois dispositifs sur les 7 sont à **publics désignés**, le plus souvent à la demande des inspecteurs. Ils nécessitent un accompagnement sur mesure en offrant une écoute fine aux participants afin d'optimiser leur adhésion.

De la personne...

...au groupe restreint.



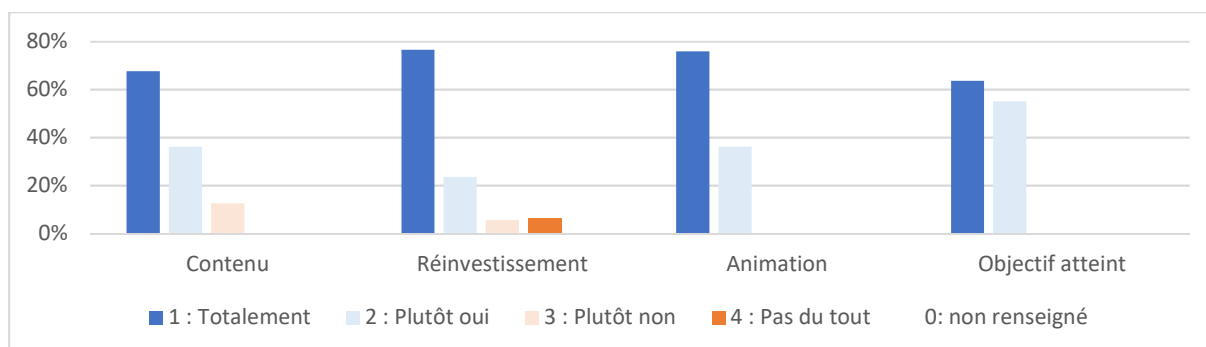
Les FCI sont principalement sollicitées par les inspecteurs suite à une visite conseil. La proposition engendre de fortes résistances voire crée un sentiment de stigmatisation, d'où un bilan mitigé dans l'ensemble. Il convient de préciser que huit autres FCI ont été proposées en cours d'année mais refusées par les enseignants.

La nature même du dispositif ne permet pas une évaluation chiffrée.



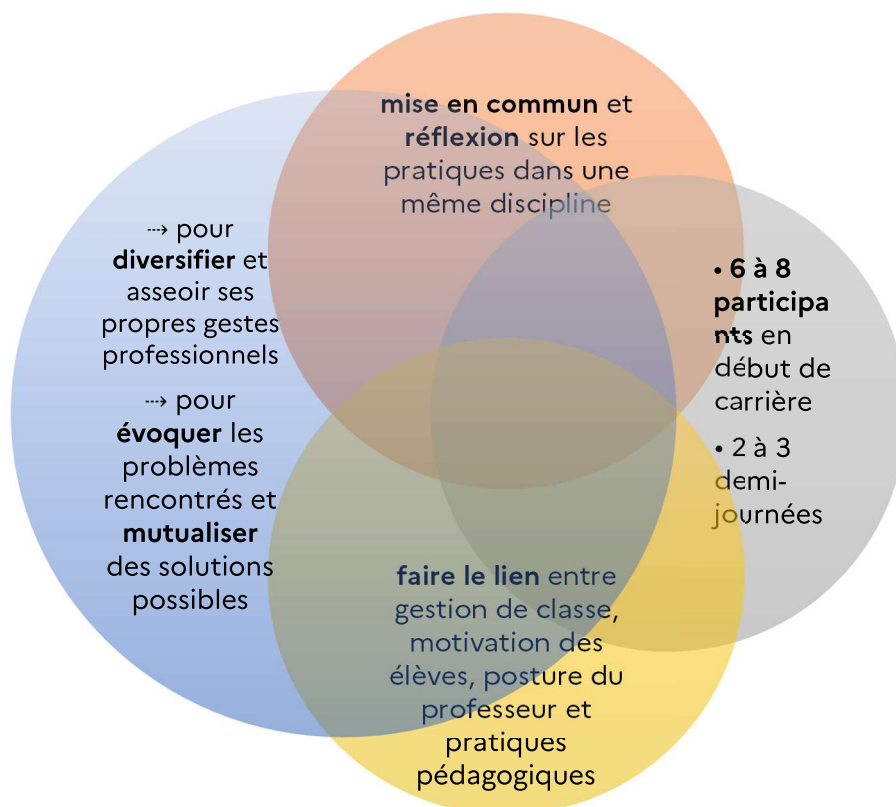
Les psychanalystes intervenants font partie de la **Fedepsy** (Fédération Européenne de Psychanalyse et Ecole Psychanalytique de Strasbourg / OING auprès du Conseil de l'Europe). Le partenariat établi avec la Fedepsy facilite grandement la mise en œuvre et le développement du dispositif.

### Évaluation des participants, en %\*

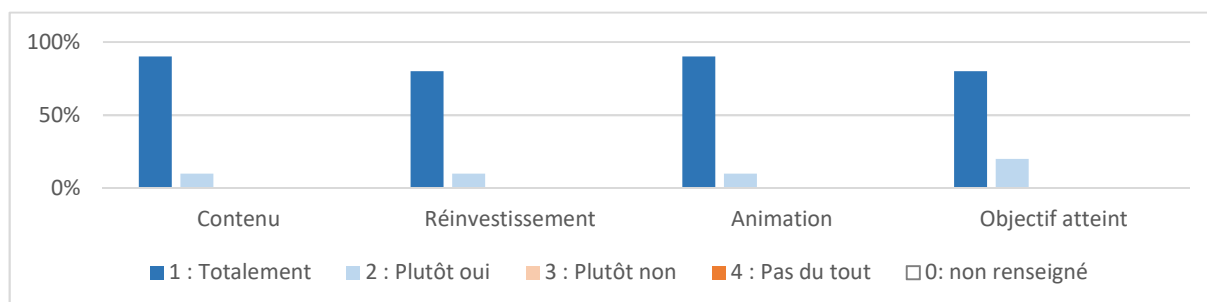


\*Source DAFOR





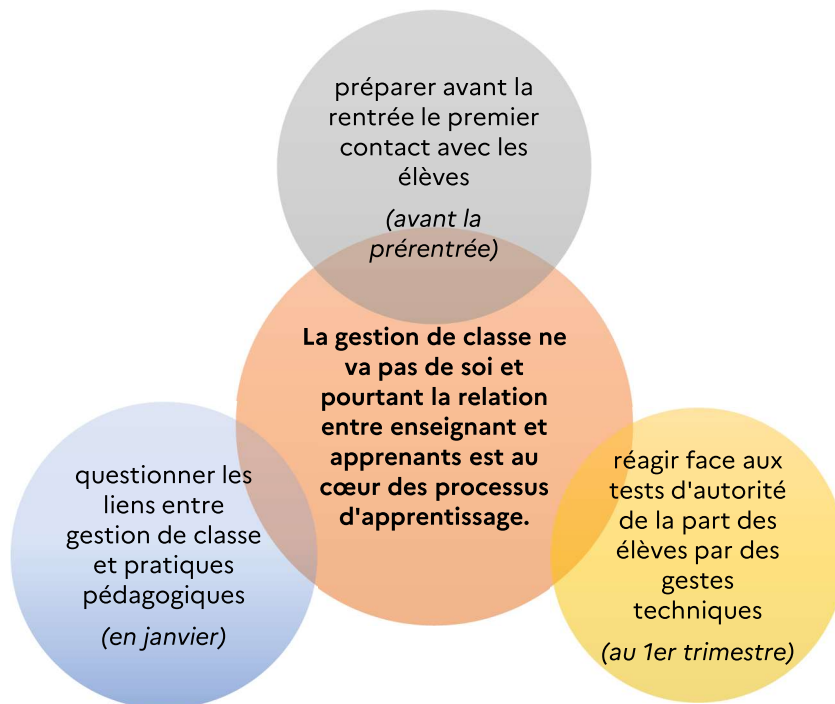
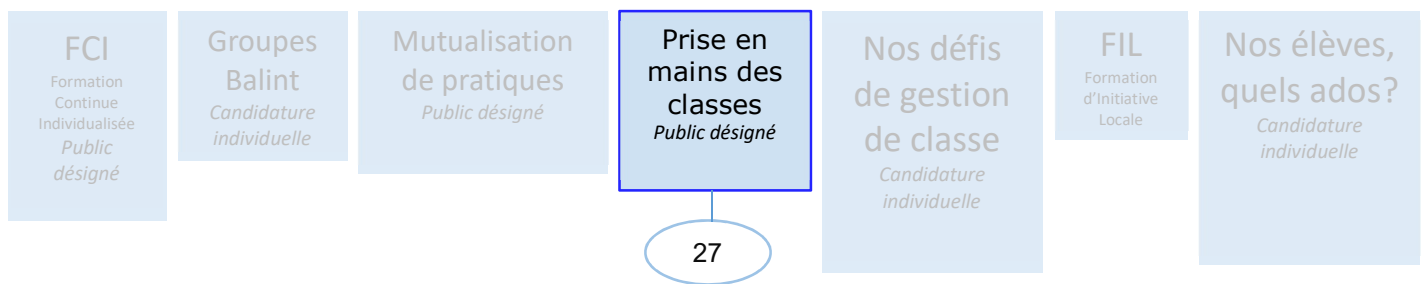
### Évaluation des participants, en %\*



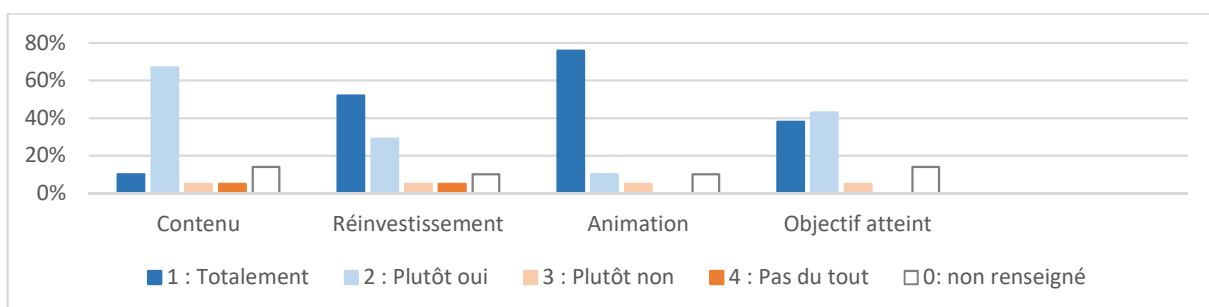
\*Source DAFOR

Les participants ont plébiscité l'espace d'échange, la richesse des mutualisations et des apports en soulignant la nécessité de proposer ce format à davantage d'enseignants tout au long de leur carrière. La quasi-totalité des participants ont souhaité bénéficier d'une troisième demi-journée, voire journée entière, pour cette formation « d'utilité publique »\*.

(\*citation d'un participant)



### Évaluation des participants, en %\*

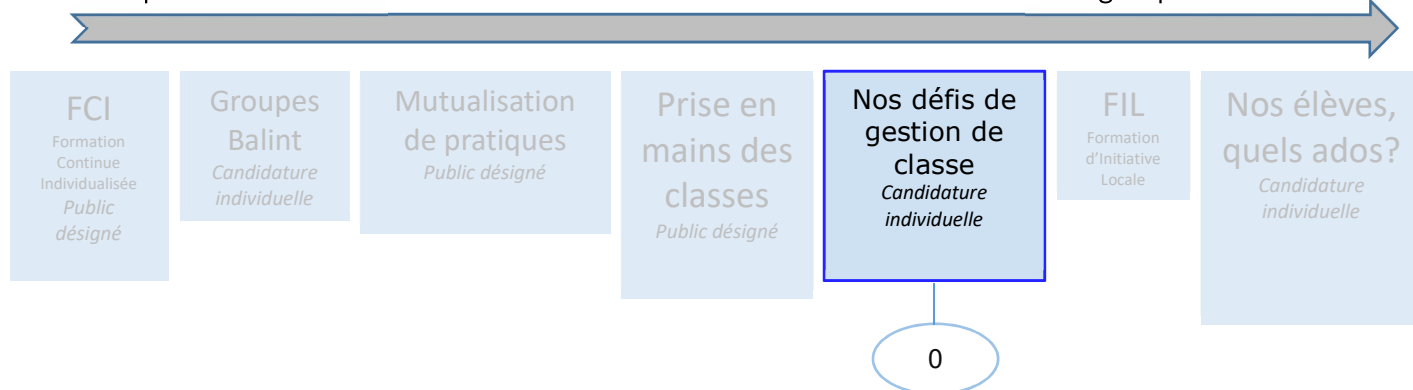


\*Source DAFOR

Les enseignants concernés sont désignés par les IPR et les PERDIR. Très rares sont ceux qui prennent l'initiative de demander à participer à cette formation. Par conséquent, les résistances y sont fortes au départ et les changements plus durs à amorcer. Afin d'optimiser l'adhésion des participants, la chargée de mission contacte individuellement chaque personne au préalable.

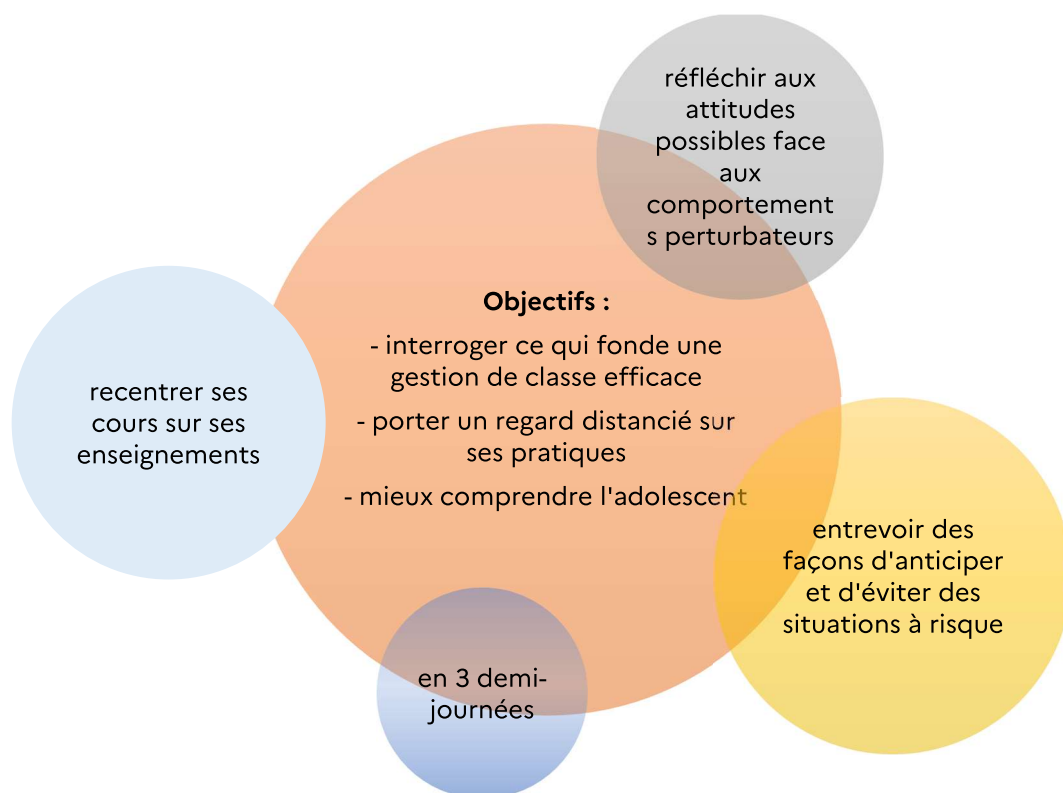
De la personne...

...au groupe restreint.



Ce dispositif s'intitulant « Nos défis de gestion de classe : anticiper, réagir, responsabiliser » en format FTP (Formation Territoriale de Proximité) a concerné 175 enseignants entre 2017 et 2019. Il a été déployé sur l'ensemble de l'académie (hors bassins de Strasbourg et Mulhouse) En 2021-2022, il n'a pas été sollicité.

Ce dispositif a été mis en place pour répondre à l'évolution constante du public, des exigences institutionnelles et des conditions d'enseignement.



Complément d'information :

Ce dispositif évoluera en candidature individuelle et sera adapté.

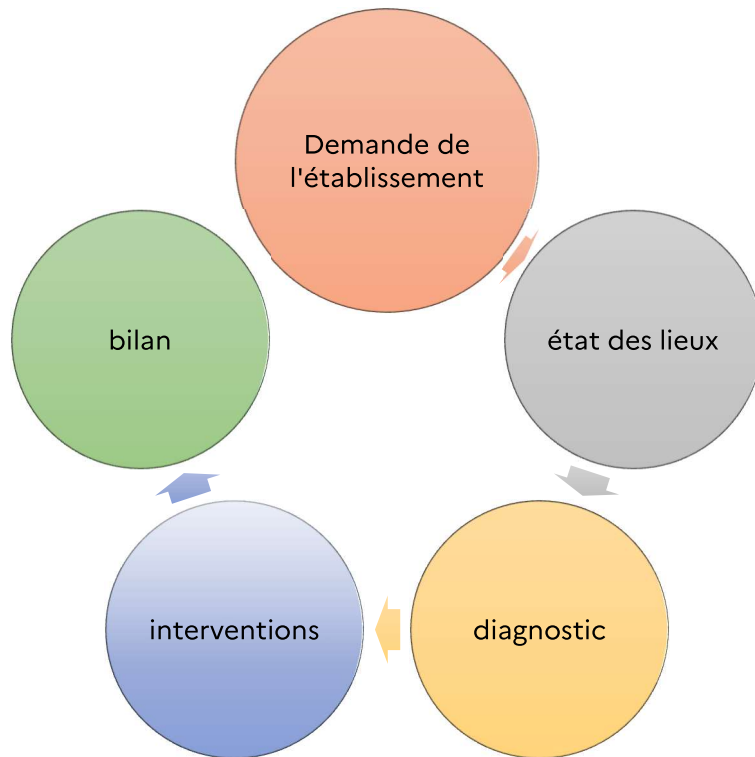
De la personne...

...au groupe restreint.



En 2021-2022, l'équipe de la mission d'accompagnement individualisé a été sollicitée par un établissement sur le thème de la gestion des incidents et des classes difficiles pour un public précis.

Les contraintes de calendrier ont permis de faire un état des lieux des difficultés et des besoins au 3<sup>e</sup> trimestre. Les prochaines interventions auront lieu en 2022-2023.

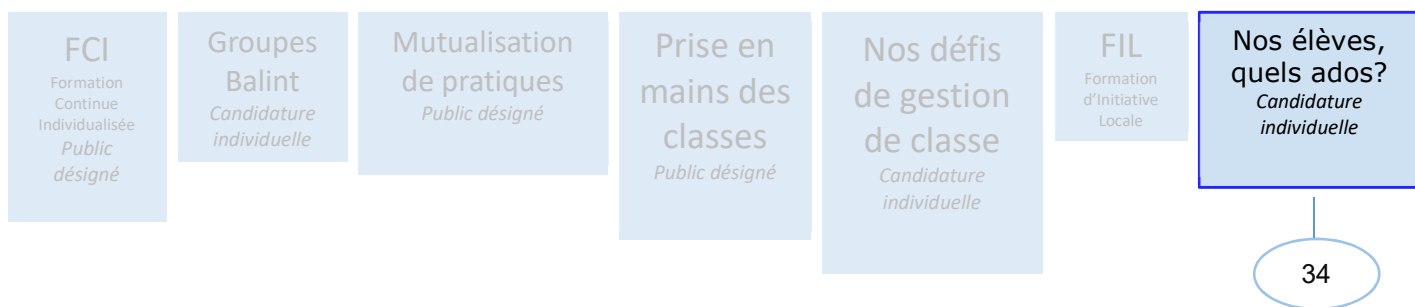


Complément d'information :

Le dispositif étant en cours, une évaluation n'est pas encore disponible.

De la personne...

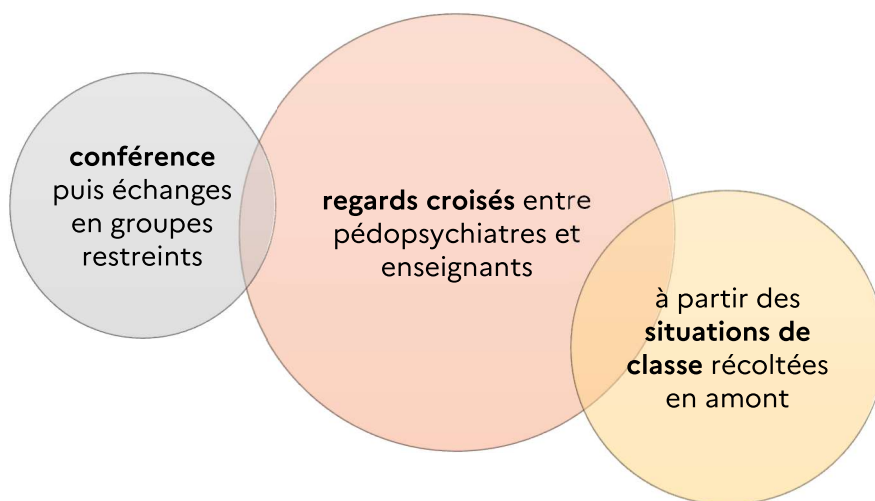
...au groupe restreint.



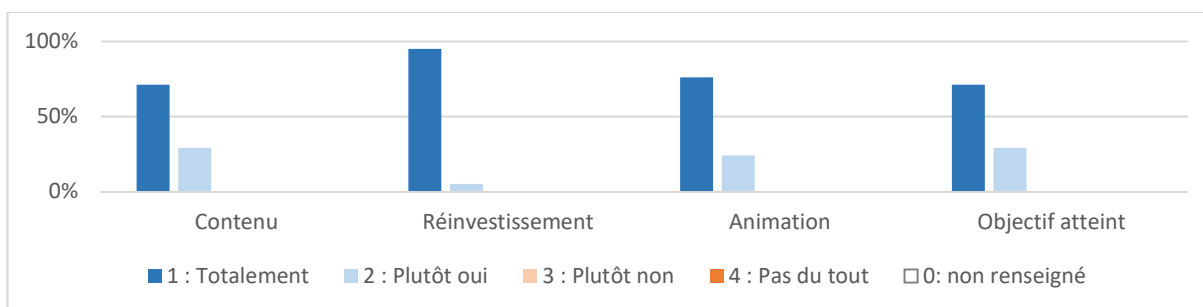
122 enseignants de l'académie se sont inscrits à ce dispositif. 34 d'entre eux ont été retenus.

Les critères de sélection sont ceux appliqués pour chaque formation à la DAFOR :

- ☞ nombre de places disponibles
- ☞ avis du chef d'établissement
- ☞ rang du vœu
- ☞ nombre d'heures de formation accordé



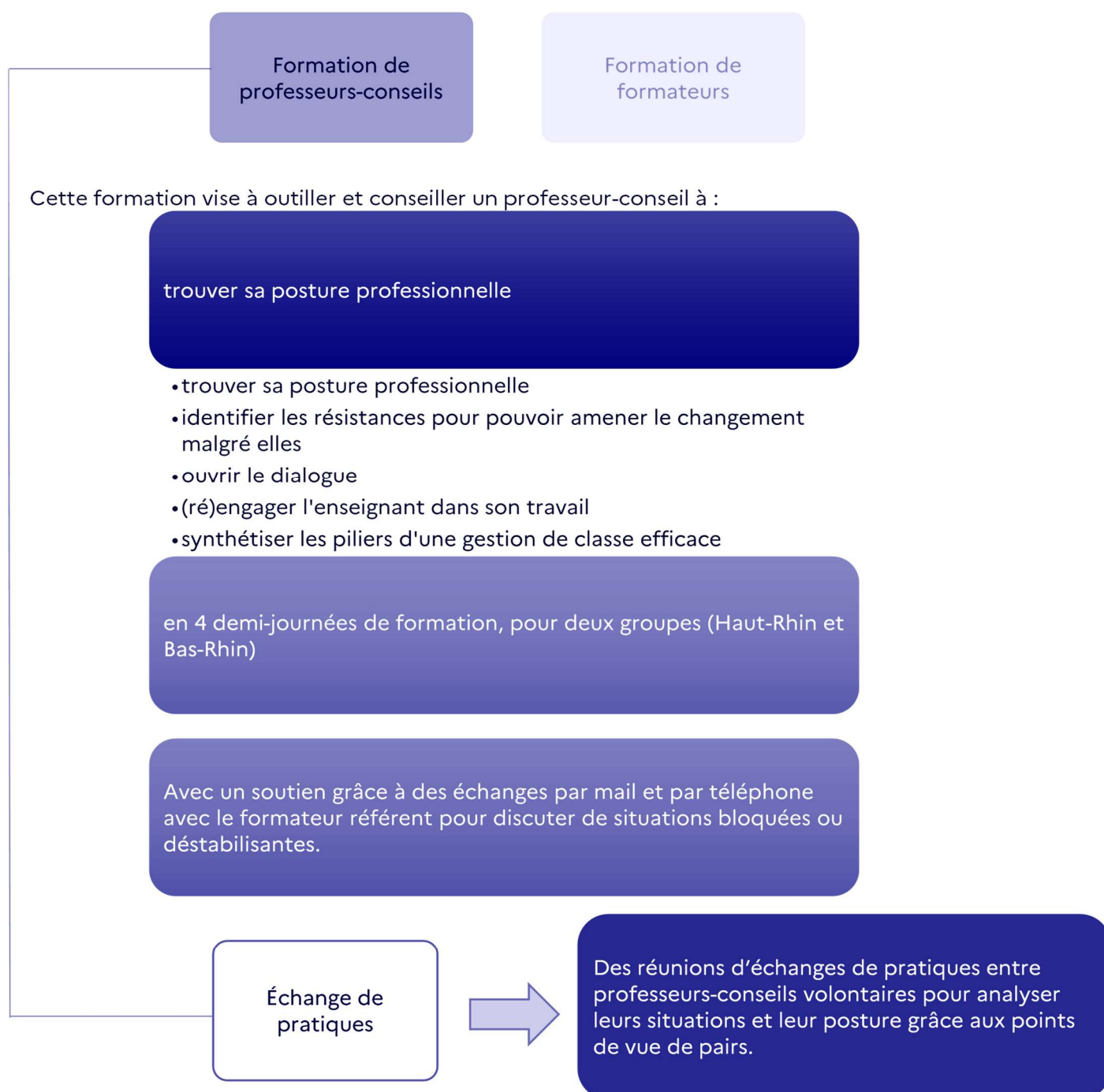
### Évaluation des participants, en %\*



\*Source DAFOR

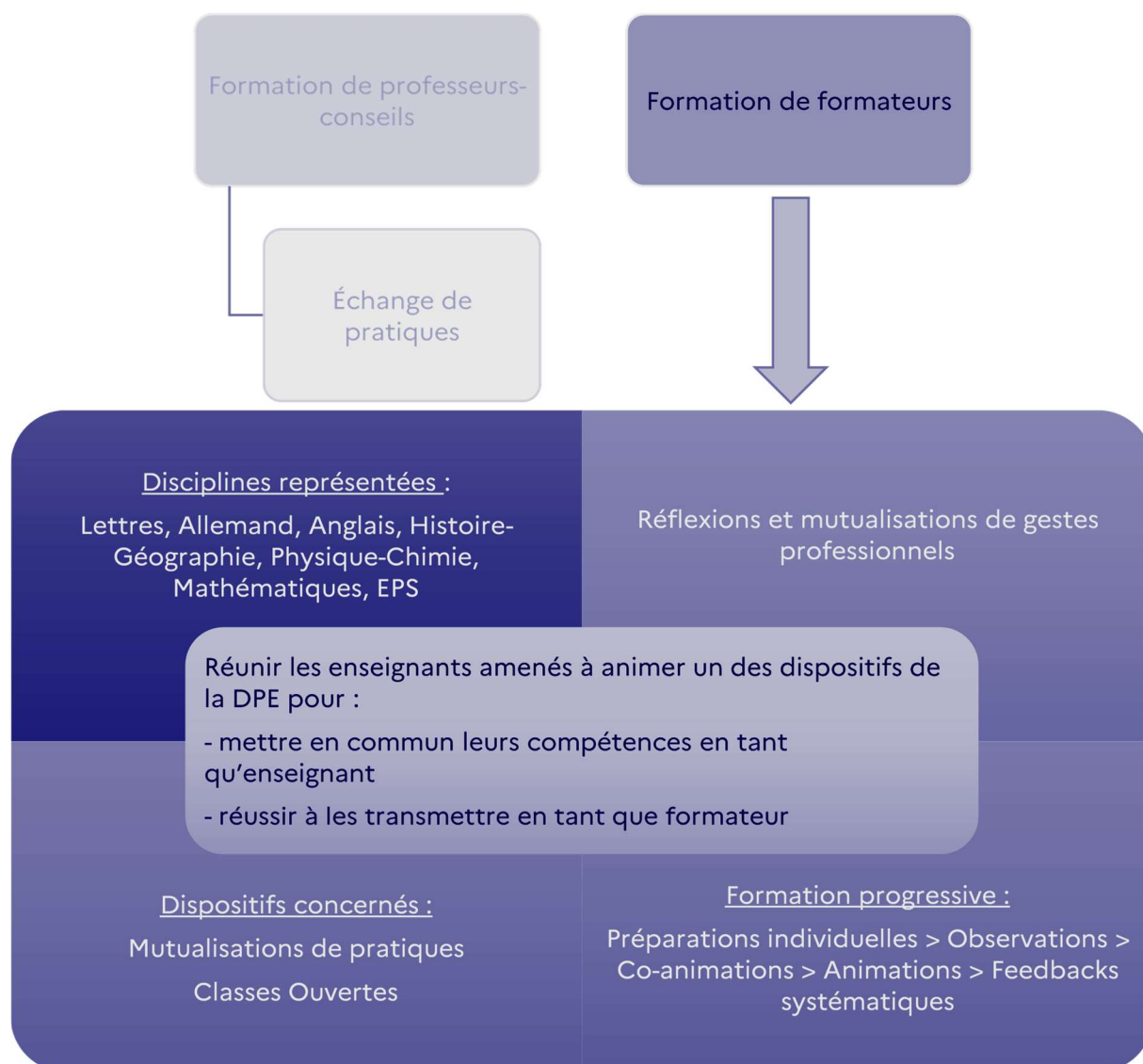
## La formation de professeurs ressources

Pour assurer les formations continues individualisées, une formation à destination des professeurs conseils a été créée en 2014. Depuis cette date, elle est reconduite chaque année avec de nouveaux participants, tous proposés par les inspecteurs. Le but est de venir en aide et d'outiller ces professeurs conseils dans leur mission d'accompagnement.



En 2021-2022, les inspecteurs ont proposé 31 nouveaux enseignants à former.

Les retours de ces professeurs-conseils formés sont très majoritairement excellents, sinon très bons. Ils plébiscitent la dimension humaine de cette démarche ainsi que ses répercussions dans leurs vies professionnelles et même personnelles. A l'issue de la formation, certains d'entre eux manifestent leur intérêt pour rejoindre le vivier de formateurs. Ces derniers sont ensuite sollicités pour encadrer l'un ou l'autre des 7 dispositifs DPE à destination des enseignants.



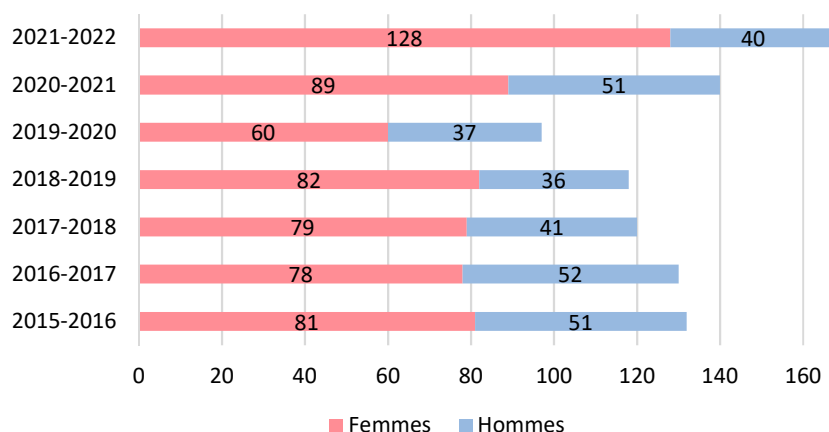
### **Compléments d'information :**

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.

Cette année, la coopération avec la DAFOR s'est considérablement renforcée grâce à la disponibilité et le concours des interlocuteurs référents.

## Evolution des trois dispositifs depuis 2015

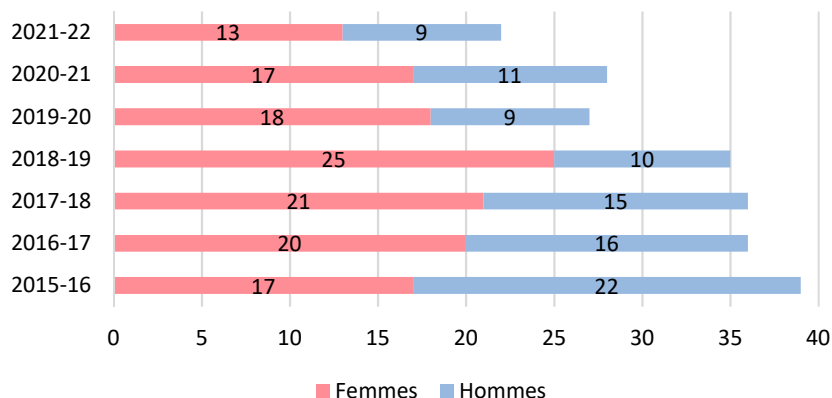
### Nombre d'entretiens depuis 2015



En 2021-2022, les entretiens de plus de 20 minutes sont comptabilisés, ce qui induit une augmentation du nombre d'entretiens. De plus, les participants aux différents groupes Balint ont été contactés individuellement pour permettre un échange individuel et des explications sur ce dispositif inédit.

Le recul du nombre d'entretiens en 2019-2020 s'explique par le confinement du printemps 2020.

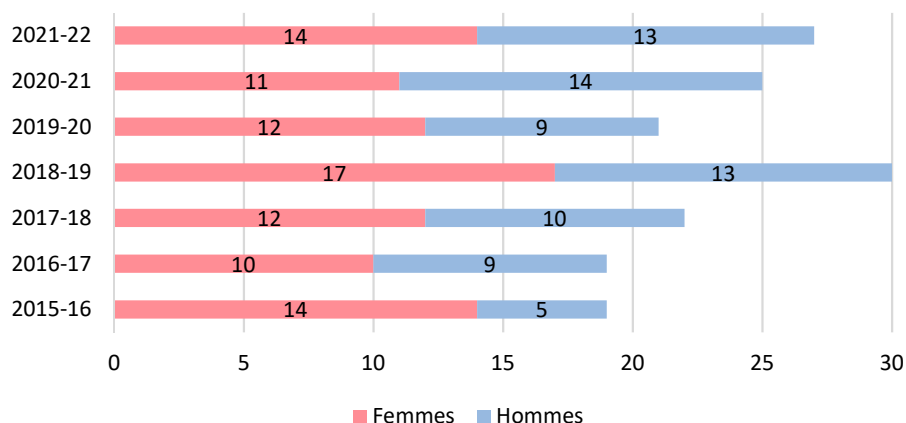
### Nombre de FCI depuis 2015



On note une baisse du nombre de FCI depuis 2019 : ce phénomène s'explique par les règles sanitaires en vigueur depuis début 2020.



## Nombre de participants au stage « Prise en main des classes » depuis 2015



Les effectifs sont relativement stables, malgré la pandémie et ses conséquences.

### Perspectives

Pistes de développement de la mission :

- Intervenir au groupe d'appui RH (GARH) dès la rentrée 2022 pour présenter la mission.
- Renforcer l'accompagnement individualisé en multipliant les entretiens pour une même personne
- Renforcer l'accompagnement individualisé en révisant / diversifiant le format de la FCI afin de toucher davantage d'enseignants
- Proposer la FTP « Nos défis de gestion de classe » sous le format d'un stage à candidature individuelle. Le contenu doit être révisé.
- Elargir le dispositif Balint à divers publics.
- Réfléchir à une formation complémentaire des professeurs-conseils, des formateurs DPE et de l'équipe DPE
- Poursuivre la réflexion et continuer à diversifier l'offre
- Intégrer les dispositifs DPE dans l'école académique de formation continue (EAFC).

L'équipe DPE compte poursuivre le travail entamé dans le cadre de l'espace de concertation entre différents acteurs (responsable du service, professeurs formateurs, inspecteurs, EAFC), afin de favoriser la confrontation d'opinions, l'analyse réflexive et le développement des actions en faveur de l'accompagnement individualisé des personnels enseignants.

## 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.

### ***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, reconversion, formation
- Écoute personnalisée et soutien aux personnels en difficulté, mal être, souffrance au travail
- Difficulté sociale ou difficulté de santé ou situation de handicap
- Facilitation des interactions et relais vers les autres acteurs de l'accompagnement des personnels.

L'année 2021-2022 a été marquée par une hausse considérable des saisines du réseau au travers de l'outil proxy RH., + de 182% soit 3510 sollicitations., sans comptabiliser les appels directs, les sollicitations via la messagerie et les renouvellements d'entretien. Ces demandes ont été enregistrées selon un flux globalement croissant sur cette période, avec des pics d'activité aux moments-clés de l'année scolaire : novembre, janvier, et juin, et elles sont très contextuelles (mouvements, campagne CPF ou RC, arrêts de travail prolongé...)

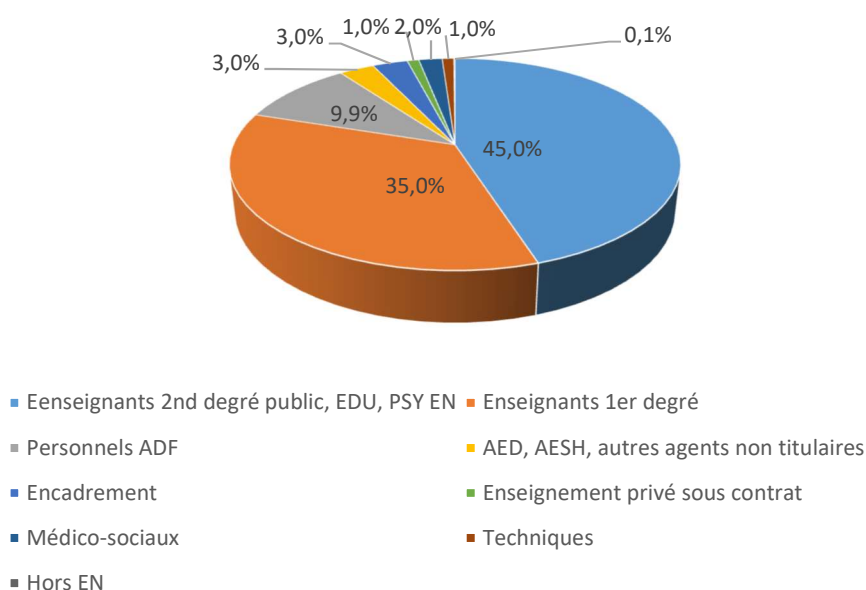
Durant l'année, le service a de surcroît entretenu et développé des relations partenariales externes, notamment avec la plateforme régionale d'appui à la gestion interministérielle des ressources humaines (PFRH) de la Préfecture de région Grand Est. Cela s'est notamment traduit par la participation au salon de l'emploi public de la région Grand Est.

## Répartition des usagers de la RH de proximité par catégorie de personnels

Sur la période de référence, les sollicitations émanent pour 42 % de personnels enseignants du second degré public, pour 3 % de personnels d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale (PSY EN) et pour 35 % de professeurs des écoles. Viennent ensuite les personnels administratifs (9.9 %), les contractuels (AED, AESH, autres agents non titulaires : 3 %) et les personnels d'encadrement (3 %). Les catégories d'usagers qui sollicitent le moins le service relèvent de l'enseignement privé sous contrat (1 %), de la filière santé-social (2 %) ou de la filière ITRF (1 %).

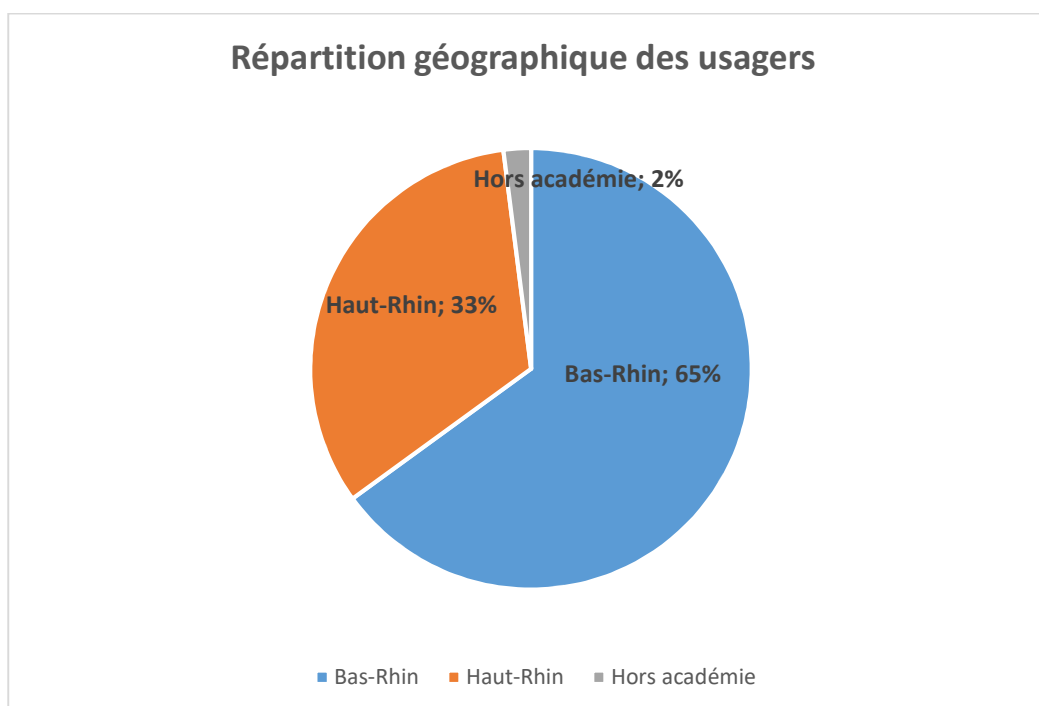
Une faible part d'usagers est extérieure à l'éducation nationale (secteur privé, collectivités territoriales, enseignement supérieur, jeunesse et sports) (0.1 %).

### Répartition des usagers de la RH de proximité



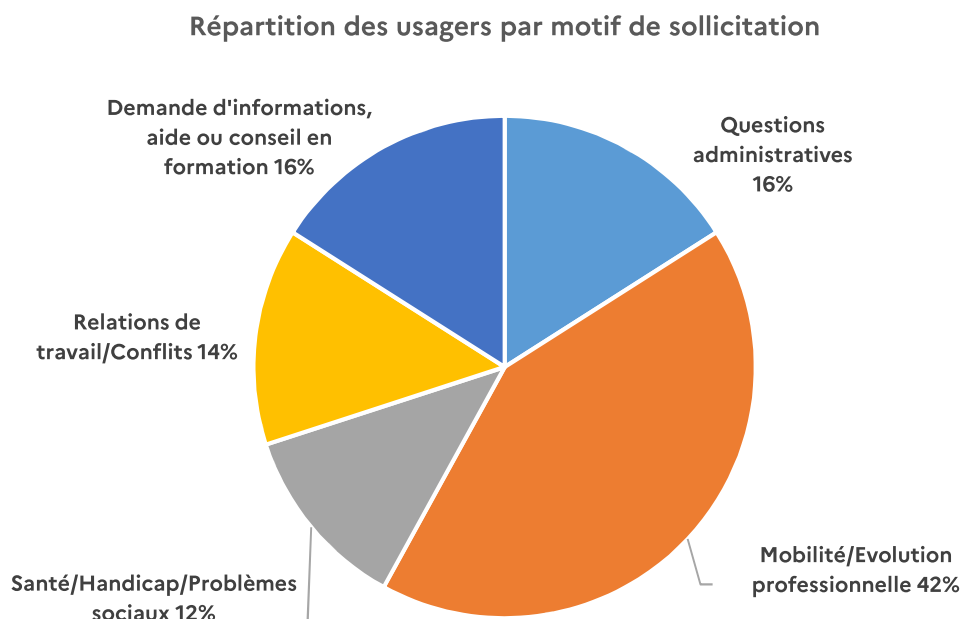
La grande majorité (+ 81%) des agents qui sollicitent la RH de proximité sont des femmes, leur nombre a augmenté. L'âge moyen des usagers, lorsqu'il est connu, s'établit à 43 ans, s'approchant ainsi des tendances observées par le rapport social unique dans les corps principalement représentés (enseignants et ATSS).

## Répartition géographique des usagers de la RH de proximité



En termes de répartition géographique, il est constaté une représentation majoritaire de personnels dont la résidence administrative se situe dans le Bas-Rhin (66.33%), les agents du Haut-Rhin représentant quant à eux 33.76% des usagers de la RH de proximité. Environ 2% 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 2022 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 l'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.



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 Proxi RH, 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),

La part des demandes ayant pour motif un projet de mobilité ou d'évolution professionnelle se maintient par rapport à 2021, et s'établit à 42%. 15.24% 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, au handicap ou de nature sociale représentent environ 12.08% du total.

La thématique de la régulation des relations de travail et des situations de conflit, qui s'inscrit à minima dans l'activité de la cellule de facilitation des relations professionnelles, accuse une hausse, et représente 13.88% des demandes, que la problématique relève d'un conflit entre pairs, avec un usager du service public ou encore hiérarchique. Par ailleurs, des demandes des usagers témoignant 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, sont aussi comptabilisées à ce titre.

Enfin, 15.31% des sollicitations portent sur une demande d'information, d'aide ou de conseil en matière de formation et sont en forte progression.

## Prise en charge des demandes

### **Délais de traitement**

Que le canal de saisie du service soit la plateforme Proxi RH (environ 80% des demandes), le courrier électronique, l'appel téléphonique ou la visite spontanée, le délai moyen de prise en charge des demandes<sup>1</sup> est inférieur à un jour. Quant au délai moyen de traitement<sup>2</sup>, 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, 3510 entretiens ont été réalisés (dont 85% par téléphone ou en visioconférence). Ainsi, près de 90% 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 Proxi RH. La durée moyenne des entretiens réalisés s'établit de 20 à 50 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 2022-2023, le service RH de proximité poursuivra son engagement dans la mise en œuvre de dispositifs partagés avec d'autres partenaires institutionnels comme le reclassement et les ruptures conventionnelles.

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

- Un renforcement des compétences des membres du réseau par un parcours de formation en lien avec l'EAFC
- L'élaboration de parcours individualisés pour des publics ciblés
- Etablir une étude de faisabilité de la densification du réseau RH de proximité par un maillage territorial affiné
- Développement de partenariats dans le cadre du comité local de l'emploi public

---

<sup>1</sup> Est considéré comme délai de prise en charge l'écart, exprimé en nombre de jours calendaires, entre le moment où la demande est formulée par l'utilisateur et le moment où le contact est établi avec le demandeur par un agent du service.

<sup>2</sup> Est considéré comme délai de traitement l'écart, exprimé en nombre de jours calendaires, entre le moment où la demande est formulée par l'utilisateur et le moment où le dossier est clos par le service à l'issue de son instruction complète, le cas échéant après entretien physique ou téléphonique avec le demandeur.

## Période de préparation au reclassement

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.

Filière d'origine	Nombre d'entrées en PPR en 2021		Nombre total PPR	Situation en 2022
	F	H		Corps d'accueil en détachements réalisés ou autres situations
Enseignant 1 <sup>er</sup> degré	*	*	4	3 SAENES 1 prolongation
Enseignant 2 <sup>nd</sup> degré et CPE	2	5	7	2 SAENES 2 CLM 1 CLD 2 CMO

Filière d'origine	Nombre d'entrées en PPR en 2022		Nombre total PPR accordées
	F	H	
Enseignant 1 <sup>er</sup> degré	*	*	4
Enseignant 2 <sup>nd</sup> degré et CPE	*	*	3
ATRF	*	*	1

## **Affectation dans des emplois d'adaptation des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale**

L'affectation sur poste adapté est une mesure d'accompagnement destinée aux personnels enseignants titulaires des 1er 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 liés 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 psychologues de l'éducation nationale 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 informatique et bureautique préalablement à son affectation, sachant que dans un grand nombre de disciplines, des corrections orales sont requises.

Pour l'année scolaire 2021-2022, 35 enseignants du second degré public bénéficient d'un poste adapté : 18 femmes et 17 hommes.



# CHAPITRE 7

**\*\*\*\*\***

## **Organisation du travail et temps de travail**

## Le télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Le télétravail s'inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant une meilleure articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle des agents.

Il contribue au développement durable en limitant l'impact environnemental lié aux transports, également source de fatigue et de stress. Les jours de télétravail sont des jours entiers, y compris pour les agents à temps partiel.

### Conditions d'éligibilité

Dans le cadre de l'axe de déclinaison académique spécifique à la mise en œuvre du télétravail au sein de l'académie de Strasbourg présenté en comité technique spécial académique du 6 décembre 2021, peuvent prétendre au télétravail, les agents des services académiques (rectorat et deux DSDEN à l'exception des circonscriptions), fonctionnaires titulaires ou stagiaires issus de concours internes, ou contractuels bénéficiant d'un contrat à l'année, à temps complet ou à temps partiel.

Un minimum de 6 mois d'ancienneté sur les mêmes missions est requis.

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents en postes sur site (temps et horaires de travail, joignabilité, accident de travail, ...).

La charge de travail, les délais d'exécution et l'appréciation du travail réalisé sont évalués de la même façon.

Le télétravail doit bénéficier aux agents mais également au collectif du travail, dans le respect de la qualité et la continuité du service public.

### Aussi, l'éligibilité des agents est étudiée au regard des trois champs suivants :

#### ➤ **Nature des activités**

L'arrêté ministériel du 6 avril 2018 (article 2) trouve matière à s'appliquer :

« Sont considérées comme inéligibles au télétravail, les activités qui répondent à au moins un des critères suivants :

- ☞ la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration ou d'assurer un contact avec le public,
- ☞ l'accomplissement d'activités liées à l'action éducatrice ou pédagogique,
- ☞ l'accomplissement d'activités nécessitant l'utilisation d'équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité,
- ☞ les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration,
- ☞ l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration. »

### ➤ **Aptitude du service à s'organiser**

Une réflexion sur l'organisation du service doit être engagée au préalable par le chef de service et présentée aux agents (notamment l'identification des activités télétravaillables à l'échelle du service).

Le service doit trouver une organisation permettant de préserver un travail en équipe et une animation de collectif nécessaires à son bon fonctionnement, dans le respect de la qualité et la continuité du service.

### ➤ **Aptitude de l'agent à télétravailler**

Le télétravail s'inscrit dans une relation hiérarchique fondée sur la capacité du télétravailleur à exercer son activité à domicile de façon autonome et sur la possibilité pour le supérieur hiérarchique d'évaluer l'exécution normale des tâches qui lui sont confiées au regard des objectifs fixés dans le cadre de son activité.

L'aptitude de l'agent est évaluée notamment selon les critères suivants : autonomie, initiative, rigueur, organisation, capacité à gérer son temps, à communiquer à distance.

Le télétravail est ouvert aux agents dont la nature des activités est compatible, sous réserve du cadrage prédéfini dans chaque service.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités en télétravail peut être identifié et regroupé.

## **Procédure de mise en place et organisation**

Le télétravail est volontaire et soumis à autorisation de l'administration. Il est planifié. Il est possible de manière régulière « jours réguliers » ou/et ponctuelle « jours flottants ». Il est possible de n'opter que pour une seule mesure ou de cumuler les deux.

Exceptionnellement, la première campagne de télétravail concerne la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 août 2023.

En décembre 2022, 374 agents bénéficient du dispositif du télétravail : 284 femmes et 90 hommes.

<b>Nombre d'agents exerçant en</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Télétravail jours flottants	64	29	93	25%
Télétravail jours réguliers	52	10	62	17%
Télétravail jours réguliers et jours flottants	168	51	219	59%
<b>Total général</b>	<b>284</b>	<b>90</b>	<b>374</b>	<b>100 %</b>

<b>Nombre d'agents exerçant en</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Télétravail 1 jour régulier	117	20	137	49%
Télétravail 2 jours réguliers	103	41	144	51%
<b>Total général</b>	<b>220</b>	<b>61</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>

L'autorisation de télétravailler sera accordée pour une durée maximale d'un an, correspondant à une année scolaire, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

## Environnement de travail

Le lieu du télétravail est celui de la résidence habituelle.

Le télétravailleur s'engage à prévoir un espace de travail dédié dans son domicile, qui soit conforme aux règles d'hygiène et de sécurité. L'environnement personnel doit être propice au travail et à la concentration, ce qui implique :

- ⇒ une surface raisonnable, dotée d'un mobilier adapté pour installer le matériel mis à disposition ;
- ⇒ un espace bien éclairé et correctement chauffé, isolé des bruits extérieurs et des sollicitations familiales.

L'espace de travail doit aussi répondre aux règles de sécurité électrique et de prévention des risques incendie.

## Le temps partiel

Le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- Pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- S'il relève de l'une des catégories de handicap après avis du médecin du travail.

Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel perçoit une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférente soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les fonctionnaires de même grade exerçant à temps complet les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Au terme d'une période de travail à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut.

Pour certains grades ou l'occupation de certains emplois ou l'exercice de certaines fonctions, le fonctionnaire peut être exclu du bénéfice du travail à temps partiel.

## Répartition des effectifs de l'académie (public et privé) en fonction au 31 décembre 2022 :

Emplois à temps complet	Total	dont femmes	dont hommes
à temps plein	<b>25 414</b>	17 647	7 767
à temps partiel	<b>2 690</b>	2 420	270
<b>dont à temps partiel de droit :</b>	<b>1 006</b>	922	84
dont à temps partiel à 80%	<b>372</b>	352	20
dont à temps partiel à 70%	<b>196</b>	186	10
dont à temps partiel à 60%	<b>49</b>	41	8
dont à temps partiel à 50%	<b>389</b>	343	46
<b>dont à temps partiel sur autorisation :</b>	<b>1 684</b>	1 498	186
dont à temps partiel à 90%	<b>87</b>	82	5
dont à temps partiel à 80%	<b>844</b>	743	101
dont à temps partiel à 70%	<b>338</b>	315	23
dont à temps partiel à 60%	<b>83</b>	72	11
dont à temps partiel à 50%	<b>332</b>	286	46

Emplois à temps incomplet	Total	dont femmes	dont hommes
<b>Total</b>	<b>3 790</b>	<b>3 244</b>	<b>546</b>
de 28 heures ou plus	<b>509</b>	420	89
de 17 h 30 à moins de 28 heures	<b>3 069</b>	2 673	396
moins de 17 h 30	<b>212</b>	151	61

### Mise en œuvre du temps partiel thérapeutique (TPT)

Le régime du temps partiel pour raison thérapeutique, qui doit être distingué du temps partiel « de droit commun », répond à une situation exceptionnelle : il s'agit d'améliorer l'état de santé d'un agent public par une reprise à temps réduit, ou de prendre en compte la nécessité de sa rééducation ou de sa réadaptation professionnelle. Le Conseil d'État a pris pleinement compte de cette « valeur sociale » du temps partiel pour raison thérapeutique dans ses décisions relatives au maintien de l'intégralité du traitement.

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la réforme du temps partiel pour raison thérapeutique vise à faciliter l'utilisation de ce dispositif dans une logique de maintien dans l'emploi.

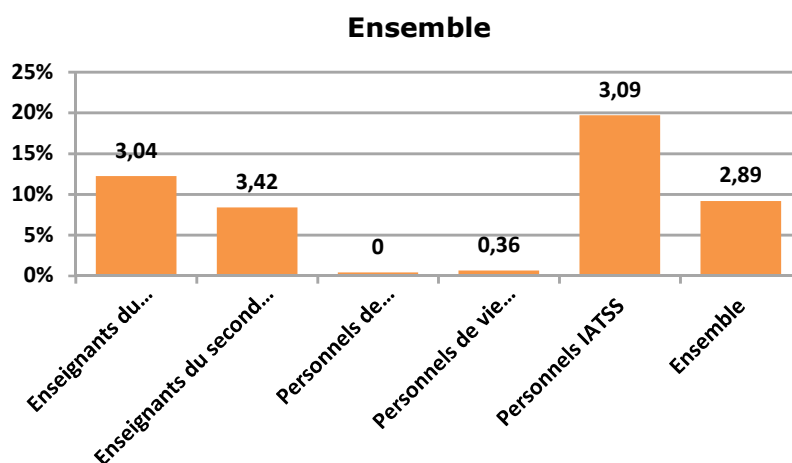
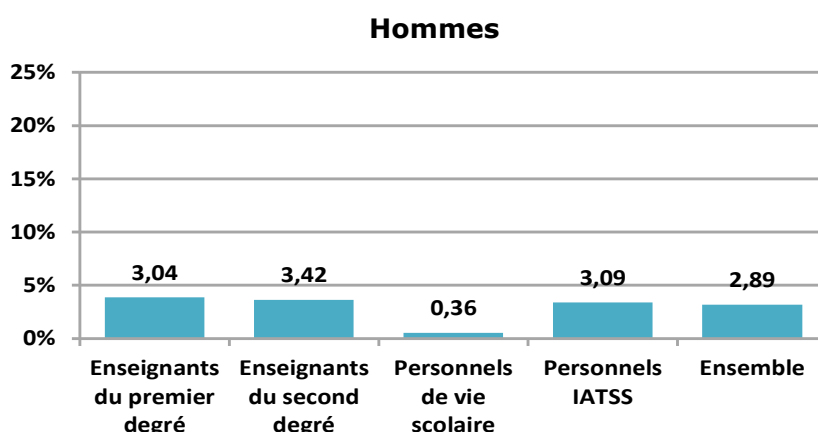
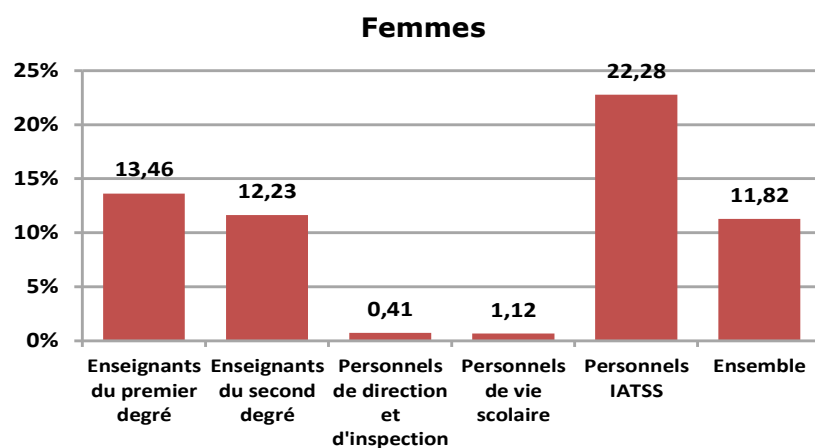
Mise en œuvre du temps partiel thérapeutique (TPT)	Total
Nombre de TPT accordés en 2020 (en ETP) :	<b>98</b>
Nombre de TPT accordés entre le 1 <sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022 (en ETP) :	<b>208</b>

En 2021-2022, le temps partiel représente 9,2% 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 3,2 % chez les 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.

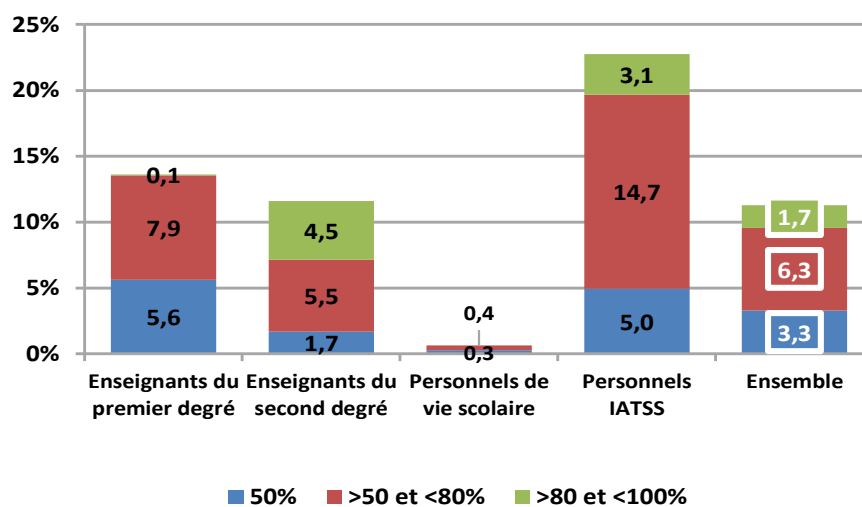
**9,2 % d'agents à temps partiel**  
**7,2 % au niveau national**  
**11,3 % de femmes**  
**3,2 % d'hommes**

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

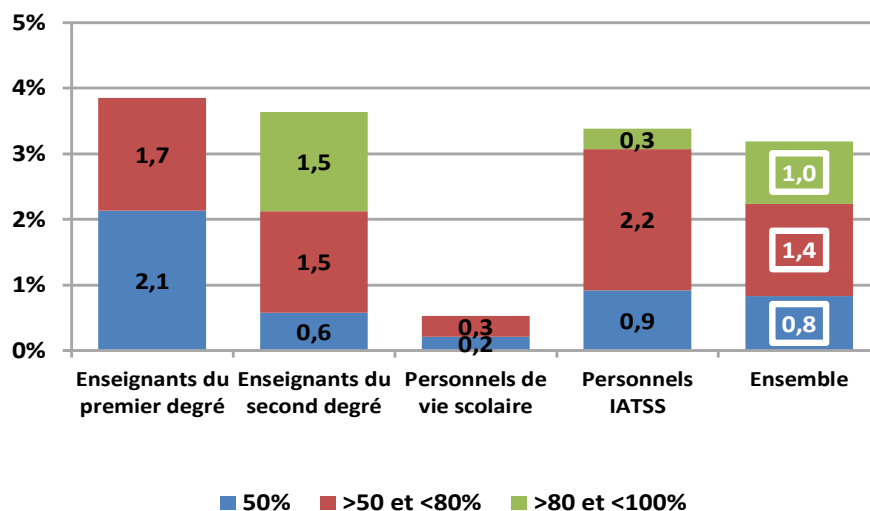


## Taux de temps partiel selon la quotité de service

### Femmes



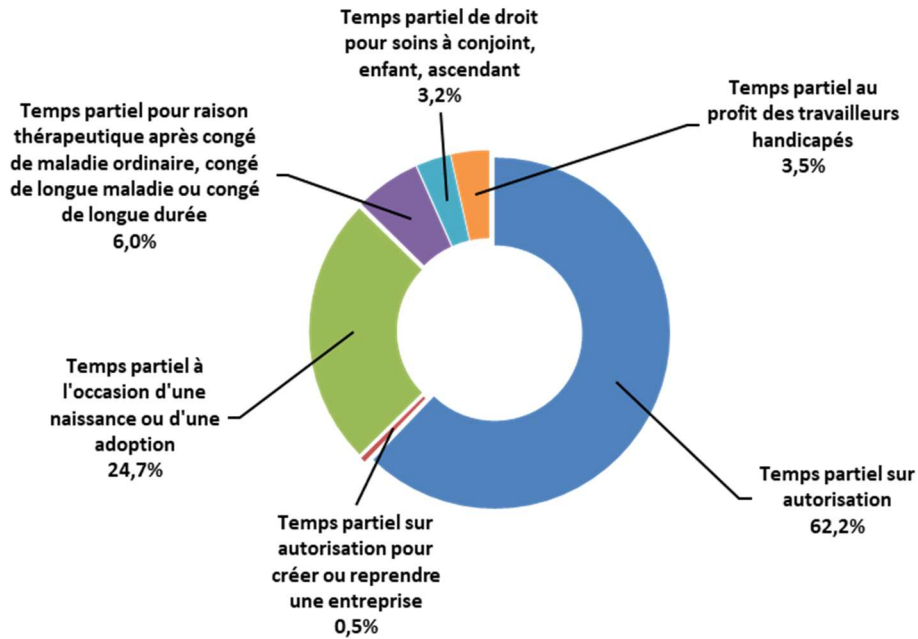
### Hommes



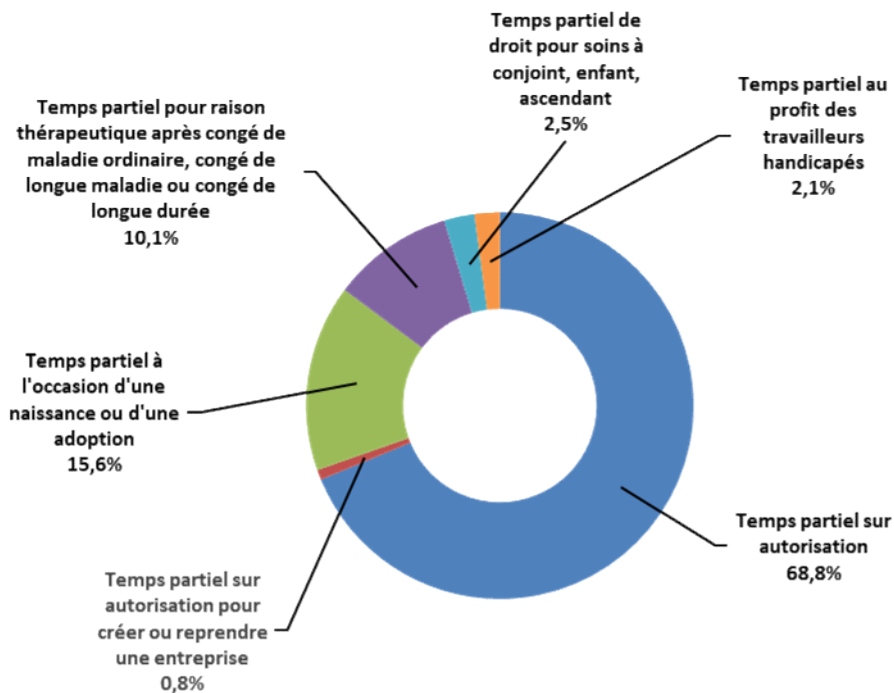


## Temps partiel selon les motifs

### Femmes



### Hommes



## Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels

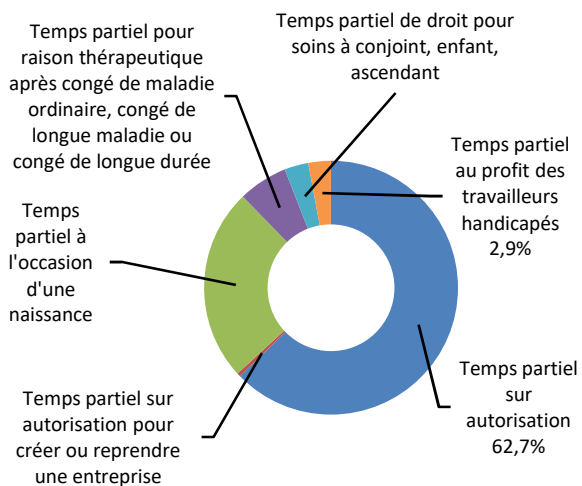
Modalité de Service Libellé	Enseignants du premier degré (%)	Enseignants du second degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	Personnels IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	54,8	68,7	37,9	75,3	62,8
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,1	0,9	3,5	0,5	0,5
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	31,0	19,4	37,9	11,5	23,9
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	6,7	6,3	13,8	4,5	6,4
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	3,0	3,1	6,9	3,2	3,1
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	4,4	1,5	0,0	5,0	3,4

## Temps partiel selon la catégorie

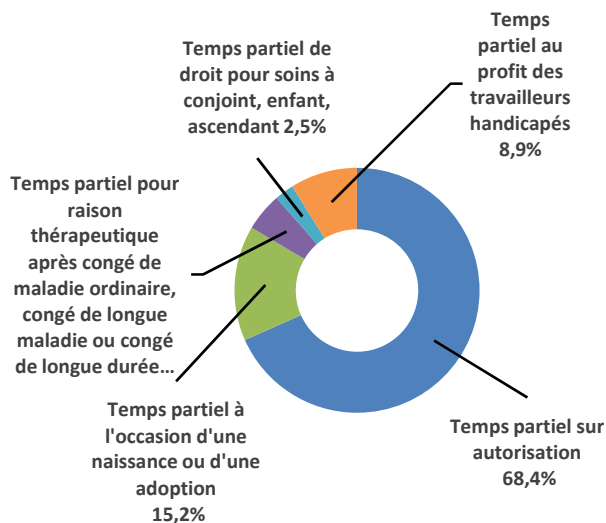
		Temps partiel (%)
Catégorie A	Enseignants	10,2
	Non enseignants	3,2
<b>Ensemble catégorie A</b>		<b>8,7</b>
Catégorie B	Enseignants	11,8
	Non enseignants	17,0
<b>Ensemble catégorie B</b>		<b>16,8</b>
<b>Ensemble catégorie C</b>		<b>18,6</b>
<b>Ensemble</b>		<b>9,2</b>

## Temps partiel par catégorie selon les motifs

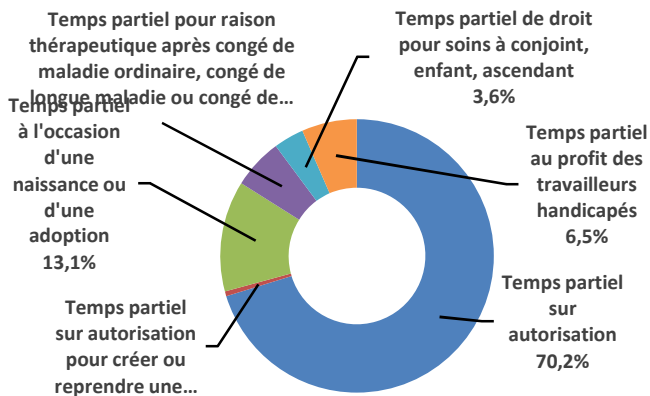
### Catégorie A



### Catégorie B



### Catégorie C



## Le compte épargne temps

Le compte-épargne-temps (CET) est un dispositif qui donne aux personnels qui le souhaitent la possibilité de conserver sur plusieurs années, sous certaines conditions, des droits à congés ou de RTT non pris, qu'ils pourront utiliser sous forme de congés, d'indemnisation de jours de congés épargnés ou pour la retraite complémentaire de la fonction publique (points RAFP).

Ce dispositif annuel d'alimentation et d'exercice du droit d'option est régi par les décrets n° 2002-634 du 29 avril 2002 et décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018, ainsi que par l'arrêté du 28 août 2009 et l'arrêté du 28 novembre 2018.

### Le public concerné

Le dispositif du CET s'applique à l'ensemble des personnels fonctionnaires ou agents contractuels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et d'encadrement, dès lors qu'ils ont accompli une année de service public de manière continue, lors de la demande d'ouverture du compte.

Sont exclus du dispositif, les personnels engagés à la vacation, les enseignants, les documentalistes, les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'éducation nationale ainsi que les agents recrutés par l'établissement public local d'enseignement (EPL) : les bénéficiaires d'un contrat aidé, assistants d'éducation, contractuels de la formation continue,...

Par ailleurs, un fonctionnaire stagiaire ne peut, pendant la période de stage, bénéficier de l'ouverture d'un CET. S'il détenait un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou agent contractuel avant sa nomination en tant que stagiaire, il ne peut pas utiliser, pendant son stage, les jours épargnés ni en accumuler de nouveaux.

### Nature et calcul des jours épargnés

Les jours épargnés peuvent être des congés légaux ou des jours résultant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

#### Ne peuvent être versés au CET :

- Les congés bonifiés prévus par le décret n°78-399 du 20 mars 1978
- Les congés administratifs prévus par le décret n°96-1026 du 26 novembre 1996
- Les jours constitués au moyen de cumul d'heures supplémentaires, de compensation de sujétions particulières, de travail occasionnel.

Sous réserve que le nombre de jours de congés effectivement pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20 jours, sur la base de 45 jours de congés annuels, un agent peut déposer tout ou partie du solde des congés non pris au titre de l'année de référence. Toutefois, le versement sur le CET ne peut pas dépasser 25 jours par an.

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15 jours, la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être versés sur le CET est fixée à 10 jours.

## Utilisation du CET

L'arrêté du 28 novembre 2018 abaisse le seuil d'exercice du droit d'option de 20 jours à 15 jours et prévoit une augmentation des montants forfaitaires d'indemnisation des jours inscrits sur le CET.

La réglementation en vigueur donne la possibilité aux agents d'alimenter leur CET et d'exercer un droit d'option :

- Si le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 15 jours, le détenteur du CET ne peut utiliser ses jours que sous forme de congés.
- Si le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15 jours, trois choix sont offerts :
  - ☞ Conserver des jours sur le compte en vue d'une utilisation ultérieure sous forme de congés (sous réserve que la progression n'excède pas 10 jours et que le nombre total de jours inscrits sur le compte ne dépasse pas 60 jours).
  - ☞ Demander l'indemnisation (monétisation) de tout ou partie des jours excédant le seuil de 15 jours.
  - ☞ Opter, pour les fonctionnaires uniquement, pour une prise en compte de tout ou partie des jours pour la retraite complémentaire (RAFP) des jours excédant le seuil des 15 jours.

## Indemnisation des jours épargnés

L'arrêté ministériel du 28 août 2009 pris pour application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 précise que le montant de l'indemnisation est obtenu en appliquant à l'agent le taux fixé par journée et par catégorie :

- 135 euros pour les agents relevant de la catégorie A
- 90 euros pour les agents relevant de la catégorie B
- 75 euros pour les agents relevant de la catégorie C

	Femmes	Hommes	Total
Nombre total de comptes-épargne-temps ouverts au 31 décembre 2022	247	79	<b>326</b>
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte-épargne-temps au cours de l'année 2022	80	35	<b>115</b>
Nombre total de jours stockés sur les comptes-épargne-temps au 31 décembre 2022	4840	1437	<b>6 277</b>

Source : DPAE

## Absences hors raison de santé

Toutes les absences à titre exceptionnel sont possibles, à condition qu'elles soient acceptées par le supérieur hiérarchique. Certaines absences sont de droit, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être refusées si le délai est respecté et si les justificatifs sont fournis, ce qui ne garantit pas forcément un maintien du traitement. De nombreuses autres absences sont facultatives, c'est donc au supérieur hiérarchique de définir si l'absence est possible dans l'intérêt du service, pour quelle durée et si elle se fait avec ou sans traitement.

- ⇒ Travaux d'une assemblée publique électorale
- ⇒ Participation à un jury de la cour d'assises
- ⇒ A titre syndical : ces demandes doivent être formulées en identifiant clairement les différents types de réunion (congrès ou autres réunions), formation syndicale, Congé accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité
- ⇒ Congé de paternité
- ⇒ Examens médicaux obligatoires (liés à la grossesse, surveillance médicale)
- ⇒ Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant
- ⇒ Candidatures à un concours de recrutement ou professionnel
- ⇒ Examen universitaire
- ⇒ Evénements familiaux : mariage, PACS, décès, enfant malade de moins de 16 ans
- ⇒ Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences
- ⇒ Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire
- ⇒ Congé des responsables bénévoles d'association
- ⇒ Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle
- ⇒ Congé de présence parentale
- ⇒ Congé de proche aidant

<b>Absentéisme pour raison autre que de santé (année 2022)</b>	<b>Total</b>	<b>dont femmes</b>	<b>dont hommes</b>
Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année 2022	<b>9 460</b>	7 277	2 183
Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année 2022	<b>111 933</b>	93 999	17 934

# Les congés

## Présentation et regroupement des personnels

Dans les prochains tableaux, les personnels sont classés 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 sont nombreux et 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 le secrétaire général de l'académie, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils, (de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.
- 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 survenus 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 premier degré 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	53,5	50,9	50,1	0,9	0,6	10,0	0,3
	De 40 à 49 ans	42,7	42,4	41,0	1,4	0,8	0,7	0,2
	Moins de 30 ans	50,4	49,2	48,8	0,3	0,5	7,0	n.s.
	Plus de 50 ans	45,3	45,3	43,1	2,4	1,1	0	n.s.
	<b>Total</b>	<b>46,9</b>	<b>46,1</b>	<b>44,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>	<b>3,4</b>	<b>0,1</b>
Hommes	De 30 à 39 ans	41,1	39,0	38,1	0,7	0,6	0	4,1
	De 40 à 49 ans	34,7	34,3	33,3	1,0	0,7	0	0,7
	Moins de 30 ans	33,4	33,1	32,9	0	0,5	0	0,7
	Plus de 50 ans	34,8	34,7	33,1	1,6	0,8	0	n.s.
	<b>Total</b>	<b>35,9</b>	<b>35,2</b>	<b>34,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0</b>	<b>1,2</b>
Total	De 30 à 39 ans	50,4	47,9	47,1	0,8	0,6	7,6	1,2
	De 40 à 49 ans	40,6	40,3	39,0	1,3	0,7	0,5	0,3
	Moins de 30 ans	46,0	45,0	44,7	0,2	0,5	5,2	0,2
	Plus de 50 ans	42,1	42,1	40,0	2,1	1,0	0	0,0
<b>Total</b>		<b>43,9</b>	<b>43,1</b>	<b>41,8</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>2,5</b>	<b>0,4</b>

ns : 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 (du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022).

## Durée cumulée moyenne des congés rapportés 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
<b>Femmes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	23,1	12,0	9,6	2,1	0,2	10,9	0,2
	<b>De 40 à 49 ans</b>	12,1	11,2	7,3	3,4	0,4	0,9	0,1
	<b>Moins de 30 ans</b>	16,2	9,5	8,4	0,9	0,2	6,7	n.s.
	<b>Plus de 50 ans</b>	16,9	16,9	10,1	6,0	0,8	0	n.s.
	<b>Total</b>	<b>16,7</b>	<b>13,0</b>	<b>8,9</b>	<b>3,6</b>	<b>0,5</b>	<b>3,6</b>	<b>0,1</b>
<b>Hommes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	8,8	7,9	5,9	1,9	0,1	0	0,8
	<b>De 40 à 49 ans</b>	8,4	8,3	5,4	2,6	0,3	0	0,2
	<b>Moins de 30 ans</b>	4,4	4,3	4,2	0	0,1	0	0,2
	<b>Plus de 50 ans</b>	12,9	12,9	7,6	4,5	0,7	0	n.s.
	<b>Total</b>	<b>9,7</b>	<b>9,5</b>	<b>6,2</b>	<b>2,9</b>	<b>0,4</b>	<b>0</b>	<b>0,2</b>
<b>Total</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	19,6	11,0	8,7	2,1	0,2	8,2	0,4
	<b>De 40 à 49 ans</b>	11,2	10,4	6,8	3,2	0,3	0,7	0,1
	<b>Moins de 30 ans</b>	13,2	8,2	7,3	0,7	0,2	4,9	0,0
	<b>Plus de 50 ans</b>	15,7	15,7	9,4	5,5	0,8	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>14,8</b>	<b>12,0</b>	<b>8,2</b>	<b>3,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2,6</b>	<b>0,1</b>

ns : 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 1er 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 premier degré 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		
		1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total
<b>Femmes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	52,2	56,9	<b>54,2</b>	n.d.	55,4	<b>55,4</b>	1,1	1,2	<b>1,2</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	41,5	45,8	<b>43,3</b>	n.d.	42,7	<b>42,7</b>	1,4	1,7	<b>1,6</b>	0	1,5	<b>1,0</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	60,9	55,3	<b>59,1</b>	n.d.	52,8	<b>52,8</b>	0,4	n.s.	<b>0,5</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	43,2	48,6	<b>46,0</b>	n.d.	43,2	<b>43,2</b>	1,9	3,0	<b>2,5</b>	n.s.	2,1	<b>2,2</b>
	<b>Total</b>	<b>47,1</b>	<b>50,0</b>	<b>48,4</b>	<b>n.d.</b>	<b>46,5</b>	<b>46,5</b>	<b>1,3</b>	<b>2,0</b>	<b>1,6</b>	<b>n.s.</b>	<b>1,3</b>	<b>1,1</b>
<b>Hommes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	41,9	41,3	<b>41,5</b>	n.d.	43,7	<b>43,7</b>	n.s.	1,0	<b>0,9</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	30,7	35,8	<b>34,7</b>	n.d.	36,0	<b>36,0</b>	1,7	0,8	<b>1,0</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	53,0	43,1	<b>45,6</b>	n.d.	25,4	<b>25,4</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	30,2	36,2	<b>34,8</b>	n.d.	36,0	<b>36,0</b>	1,4	1,6	<b>1,6</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>Total</b>	<b>34,6</b>	<b>37,6</b>	<b>36,9</b>	<b>n.d.</b>	<b>36,7</b>	<b>36,7</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>
<b>Total</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	50,9	51,0	<b>50,9</b>	n.d.	51,2	<b>51,2</b>	1,1	1,1	<b>1,1</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	40,1	41,8	<b>41,0</b>	n.d.	40,6	<b>40,6</b>	1,5	1,3	<b>1,4</b>	0	1,4	<b>1,0</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	60,2	50,6	<b>56,2</b>	n.d.	41,9	<b>41,9</b>	0,4	n.s.	<b>0,4</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	40,7	43,3	<b>42,2</b>	n.d.	40,7	<b>40,7</b>	1,8	2,4	<b>2,2</b>	n.s.	1,8	<b>1,9</b>
	<b>Total</b>	<b>45,3</b>	<b>44,9</b>	<b>45,1</b>	<b>n.d.</b>	<b>43,1</b>	<b>43,1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>n.s.</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>

n.d : non disponible

n.s : non significative

## Durée cumulée moyenne des congés rapportés 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		
		1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total	1 <sup>er</sup> degré	2 <sup>nd</sup> degré	Total
<b>Femmes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	9,3	11,3	<b>10,1</b>	n.d.	9,2	<b>9,2</b>	2,8	3,4	<b>3,0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	6,9	7,5	<b>7,2</b>	n.d.	8,0	<b>8,0</b>	3,4	4,5	<b>3,8</b>	0	3,3	<b>2,2</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	10,2	11,2	<b>10,5</b>	n.d.	4,7	<b>4,7</b>	1,2	n.s.	<b>1,5</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	8,8	10,8	<b>9,8</b>	n.d.	11,9	<b>11,9</b>	4,3	7,9	<b>6,2</b>	n.s.	5,3	<b>5,1</b>
	<b>Total</b>	<b>8,4</b>	<b>9,8</b>	<b>9,0</b>	<b>n.d.</b>	<b>9,5</b>	<b>9,5</b>	<b>3,2</b>	<b>5,3</b>	<b>4,1</b>	<b>n.s.</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>
<b>Hommes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	7,2	6,0	<b>6,3</b>	n.d.	6,1	<b>6,1</b>	n.s.	2,3	<b>2,3</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	6,0	5,2	<b>5,4</b>	n.d.	4,7	<b>4,7</b>	4,1	2,3	<b>2,7</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	7,9	5,5	<b>6,1</b>	n.d.	2,5	<b>2,5</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	9,4	7,7	<b>8,1</b>	n.d.	8,0	<b>8,0</b>	3,6	4,4	<b>4,2</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>Total</b>	<b>7,7</b>	<b>6,3</b>	<b>6,7</b>	<b>n.d.</b>	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,4</b>
<b>Total</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	9,0	9,3	<b>9,2</b>	n.d.	8,1	<b>8,1</b>	2,7	3,0	<b>2,9</b>	0	n.s.	<b>n.s.</b>
	<b>De 40 à 49 ans</b>	6,8	6,6	<b>6,7</b>	n.d.	7,0	<b>7,0</b>	3,5	3,6	<b>3,5</b>	0	3,6	<b>2,7</b>
	<b>Moins de 30 ans</b>	9,9	9,0	<b>9,6</b>	n.d.	3,8	<b>3,8</b>	1,1	n.s.	<b>1,1</b>	0	0	<b>0</b>
	<b>Plus de 50 ans</b>	8,9	9,4	<b>9,2</b>	n.d.	10,6	<b>10,6</b>	4,1	6,4	<b>5,5</b>	n.s.	5,2	<b>5,0</b>
<b>Total</b>		<b>8,3</b>	<b>8,4</b>	<b>8,4</b>	<b>n.d.</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>3,2</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>	<b>n.s.</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>

n.d : non disponible  
n.s : non significative

## 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
<b>Femmes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	37,5	n.s.	8,4	n.s.
	<b>De 40 à 49 ans</b>	31,9	0,9	7,8	2,0
	<b>Moins de 30 ans</b>	30,2	0	5,1	0
	<b>Plus de 50 ans</b>	35,5	2,1	10,5	5,6
	<b>Total</b>	<b>34,1</b>	<b>1,0</b>	<b>8,4</b>	<b>2,4</b>
<b>Hommes</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	21,6	0	4,3	0
	<b>De 40 à 49 ans</b>	21,7	n.s.	5,7	n.s.
	<b>Moins de 30 ans</b>	20,5	0	2,4	0
	<b>Plus de 50 ans</b>	22,3	2,0	5,3	5,6
	<b>Total</b>	<b>21,5</b>	<b>0,7</b>	<b>4,3</b>	<b>1,9</b>
<b>Total</b>	<b>De 30 à 39 ans</b>	34,5	n.s.	7,6	n.s.
	<b>De 40 à 49 ans</b>	30,3	0,8	7,5	1,8
	<b>Moins de 30 ans</b>	27,2	0	4,3	0
	<b>Plus de 50 ans</b>	33,0	2,1	9,5	5,6
<b>Total</b>		<b>31,5</b>	<b>0,9</b>	<b>7,5</b>	<b>2,3</b>

*n.s : non significative*

## 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	20,3	0	7,0	0	
		Personnels d'inspection	9,4	n.s.	1,4	n.s.	
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0	
	<b>Total Personnels d'encadrement</b>			<b>18,7</b>	<b>n.s.</b>	<b>5,9</b>	<b>n.s.</b>
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	43,3	2,5	11,7	4,6	
		Personnels d'assistance éducative	28,1	0,2	6,2	0,5	
	<b>Total Vie scolaire</b>			<b>29,9</b>	<b>0,5</b>	<b>6,8</b>	<b>1,0</b>
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	43,0	2,0	10,4	4,7	
		Filière santé et sociale	54,0	2,3	16,9	6,0	
	<b>Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)</b>			<b>45,5</b>	<b>2,1</b>	<b>11,9</b>	<b>5,0</b>
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	44,6	2,9	12,7	8,9		
<b>Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques</b>			<b>44,6</b>	<b>2,9</b>	<b>12,7</b>	<b>8,9</b>	
<b>Total</b>			<b>34,1</b>	<b>1,0</b>	<b>8,4</b>	<b>2,4</b>	
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	12,4	n.s.	2,5	n.s.	
		Personnels d'inspection	n.s.	0	n.s.	0	
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0	
	<b>Total Personnels d'encadrement</b>			<b>12,0</b>	<b>n.s.</b>	<b>2,6</b>	<b>n.s.</b>
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	33,1	n.s.	9,8	n.s.	
		Personnels d'assistance éducative	18,8	0	2,9	0	
	<b>Total Vie scolaire</b>			<b>21,1</b>	<b>n.s.</b>	<b>4,1</b>	<b>n.s.</b>
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	23,3	n.s.	6,8	n.s.	
		Filière santé et sociale	43,8	0	8,4	0	
	<b>Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)</b>			<b>25,0</b>	<b>n.s.</b>	<b>6,9</b>	<b>n.s.</b>
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	37,5	n.s.	5,2	n.s.		
<b>Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques</b>			<b>37,5</b>	<b>n.s.</b>	<b>5,2</b>	<b>n.s.</b>	
<b>Total</b>			<b>21,5</b>	<b>0,7</b>	<b>4,3</b>	<b>1,9</b>	

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

			Proportion d'agents arrêtés au moins une fois		Durée cumulée moyenne de l'ensemble des agents	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	16,7	n.s.	4,9	n.s.
		Personnels d'inspection	9,9	n.s.	2,2	n.s.
		Encadrement supérieur	18,5	0	4,3	0
	<b>Personnels d'encadrement</b>		<b>15,6</b>	<b>n.s.</b>	<b>4,4</b>	<b>n.s.</b>
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	40,7	2,0	11,2	4,0
		Personnels d'assistance éducative	26,2	0,2	5,6	0,4
	<b>Vie scolaire</b>		<b>28,1</b>	<b>0,4</b>	<b>6,3</b>	<b>0,9</b>
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	40,4	2,0	10,0	4,8
		Filière santé et sociale	53,6	2,2	16,6	5,7
	<b>Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)</b>		<b>43,2</b>	<b>2,1</b>	<b>11,4</b>	<b>5,0</b>
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	41,7	3,1	9,6	8,8
	<b>Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques</b>		<b>41,7</b>	<b>3,1</b>	<b>9,6</b>	<b>8,8</b>
	<b>Total</b>			<b>31,5</b>	<b>0,9</b>	<b>7,5</b>

## Congés 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	1er degré	374	4,3	107,4	
			2nd degré	236	3,4	103,9	
		Enseignants du secteur public			610	3,9	106,1
		Enseignants du secteur privé	1er degré	31	5,9	113,6	
			2nd degré	41	3,7	113,1	
		Enseignants du secteur privé			72	4,4	113,3
	<b>Total Enseignants</b>				<b>682</b>	<b>4,0</b>	<b>106,8</b>
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			103	1,8	103,5
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			103	1,8	103,5
		<b>Total Non-enseignants</b>				<b>103</b>	<b>1,8</b>
<b>Total</b>				<b>785</b>	<b>3,4</b>	<b>106,4</b>	

## 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	1er degré	21	0,2	75,8	
			2nd degré	n.s.	n.s.	n.s.	
		Enseignants du secteur public			25	0,2	70,8
		Enseignants du secteur privé	1er degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2nd degré	n.s.	n.s.	n.s.	
		Enseignants du secteur privé			n.s.	n.s.	n.s.
	<b>Total Enseignants</b>				<b>28</b>	<b>0,2</b>	<b>70,9</b>
	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.
		<b>Total Non-enseignants</b>				<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
Hommes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	12	0,8	19,8	
			2nd degré	68	1,4	22,5	
		Enseignants du secteur public			80	1,3	22,1
		Enseignants du secteur privé	1er degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2nd degré	12	2,1	16,7	
		Enseignants du secteur privé			13	2,1	17,3
	<b>Total Enseignants</b>				<b>93</b>	<b>1,4</b>	<b>21,4</b>
	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.
		<b>Total Non-enseignants</b>				<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
<b>Total</b>				<b>127</b>	<b>0,4</b>	<b>35,0</b>	



## Absences pour raison de santé

### Récapitulatif

<b>Absentéisme pour raison de santé (année 2022)</b>	<b>Total</b>	<b>dont femmes</b>	<b>dont hommes</b>
Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé	<b>18 653</b>	14 482	4 371
Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année	<b>558 964</b>	442 271	116 699

## Les accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles

### L'accident de service

L'accident de service est un fait précis ou un évènement fortuit ayant provoqué une lésion corporelle. Cet évènement doit avoir eu lieu sur le lieu de travail, sur le temps de travail, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. La présomption d'imputabilité au service sera reconnue si l'agent apporte la preuve qu'il a été victime d'un accident de service répondant aux trois critères cités précédemment et que les séquelles qu'il présente sont la conséquence directe et certaine de cet accident. Cette relation directe et certaine entre l'exercice des fonctions et les lésions doit être établie médicalement.

### L'accident de trajet

L'accident de trajet est l'accident survenu à un agent pendant le trajet d'aller et de retour le plus direct entre :

- La résidence principale et le lieu de travail,
- Le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas.  
L'accident de trajet est pris en charge à condition que le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou un motif indépendant du service.

### Une maladie professionnelle

Une maladie est « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

La difficulté est de mettre en évidence le lien médical direct et certain entre le fait matériel (la cause) et le dommage corporel (effet, lésion). Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux visés à l'article L461-2 du code de la sécurité sociale, est systématiquement « présumée » d'origine professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve. Toutefois, toute autre maladie contractée en service mais ne répondant pas complètement aux critères ou ne figurant pas dans ces tableaux, peut être reconnue imputable au service, s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

### Les déclarations

La déclaration des accidents de service et de trajet, ainsi que la déclaration des maladies professionnelles sont une obligation qui permet :

- La prise en charge médicale et financière de l'agent victime de l'accident ou de la maladie, surtout en cas d'aggravation.
- Le contrôle et la mise en œuvre de moyens de prévention par la collectivité pour éviter la survenance d'un nouvel accident ou maladie.

**Nombre d'agents ayant subi un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle : dossiers traités durant la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022**

		Maladie		Total Maladie	Accidents de service		Total service	Accidents de trajet		Total Trajet	Total général
		F	H		F	H		F	H		
<b>01/09/2021 au 31/12/2021</b>	Non titulaire				8		<b>8</b>	4	3	<b>7</b>	<b>15</b>
	Titulaire	*	*	*	94	18	<b>112</b>	54	22	<b>76</b>	<b>190</b>
	<b>Total</b>	*	*	*	<b>102</b>	<b>18</b>	<b>120</b>	<b>58</b>	<b>25</b>	<b>83</b>	<b>205</b>
<b>01/01/2022 au 31/08/2022</b>	Non titulaire				7	3	<b>10</b>	3	4	<b>7</b>	<b>17</b>
	Titulaire	*	*	*	136	31	<b>167</b>	75	30	<b>105</b>	<b>275</b>
	<b>Total</b>	*	*	*	<b>143</b>	<b>34</b>	<b>177</b>	<b>78</b>	<b>34</b>	<b>112</b>	<b>292</b>

\*secret statistique : moins de 5 personnes

Source : DPAE4 extraction ANAGRAM

Dans l'académie de Strasbourg, les maladies professionnelles représentent moins de cinq agents par période étudiée. Néanmoins, ces dossiers représentent une gestion contraignante.

L'évènement très fréquent à l'origine des accidents de service est la chute dans les escaliers. On constate également une augmentation des agressions physiques subies par les enseignants (du fait d'élèves ou de parents d'élèves), ainsi que des explosions d'engins pyrotechniques au sein des établissements scolaires.

En ce qui concerne les accidents de trajets, les accidents en vélo sont en hausse, entraînant des lésions plus importantes. Les accidents de voiture ont pour conséquences des lésions moins graves.

## 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

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

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		Premier degré	Second degré	Premier degré	Second degré
Femmes	De 30 à 39 ans	0,8	0,8	0	0
	De 40 à 49 ans	0,8	1,0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0,5	1,3	0	0
	Plus de 50 ans	1,2	1,4	n.s.	1,6
	<b>Total</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>	<b>n.s.</b>	<b>1,0</b>
Hommes	De 30 à 39 ans	0	1,0	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	n.s.	0,6	0	0
	Moins de 30 ans	n.s.	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	1,0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0</b>	<b>n.s.</b>
Total	De 30 à 39 ans	0,7	0,9	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	0,8	0,8	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0,5	1,2	0	0
	Plus de 50 ans	1,1	1,2	n.s.	1,1
<b>Total</b>		<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,7</b>

n.s : non significative

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

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		Premier degré	Second degré	Premier degré	Second degré
Femmes	De 30 à 39 ans	0,1	0,3	0	0
	De 40 à 49 ans	0,4	0,3	0,1	n.s.
	Moins de 30 ans	0,4	0,1	0	0
	Plus de 50 ans	0,8	1,0	0,0	0,6
	<b>Total</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0,1	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	n.s.	0,2	0	0
	Moins de 30 ans	n.s.	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,9	0	0
	<b>Total</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>n.s.</b>
Total	De 30 à 39 ans	0,1	0,2	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	0,4	0,3	0,0	n.s.
	Moins de 30 ans	0,3	0,2	0	0
	Plus de 50 ans	0,8	0,9	0,0	0,4
<b>Total</b>		<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>

n.s : non significative

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

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

		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
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,8	0	5,8
	<b>Ensemble</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,8</b>	<b>n.s.</b>	<b>2,9</b>
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	0	n.s.
	Moins de 30 ans	0	0	0	0
	Plus de 50 ans	0	n.s.	n.s.	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,8	n.s.	5,2
<b>Total</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,8</b>	<b>n.s.</b>	<b>2,7</b>	

n.s : non significative

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

		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
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	1,1	0	3,2
	<b>Ensemble</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,8</b>	<b>n.s.</b>	<b>1,6</b>
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	0	n.s.
	Moins de 30 ans	0	0	0	0
	Plus de 50 ans	0	n.s.	n.s.	n.s.
	<b>Ensemble</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	1,0	n.s.	3,1
<b>Total</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,7</b>	<b>n.s.</b>	<b>1,5</b>	

n.s : non significative



# CHAPITRE 8

\*\*\*\*\*

## Action sociale et protection sociale

## Le service social des personnels

Le service social est un service social du travail qui intervient pour tous les personnels de l'Education nationale du public comme du privé sous contrat, pour le personnel titulaire ou contractuel : les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, les personnels administratifs et techniques, les personnels de santé/social, ainsi que les personnels AESH, AED, les retraités et les ayant droit de l'action sociale.

Le service social des personnels est doté de 7 assistants sociaux, répartis pour 2/3 dans le 67 et 1/3 dans le 68 et d'une Conseillère Technique de service social.

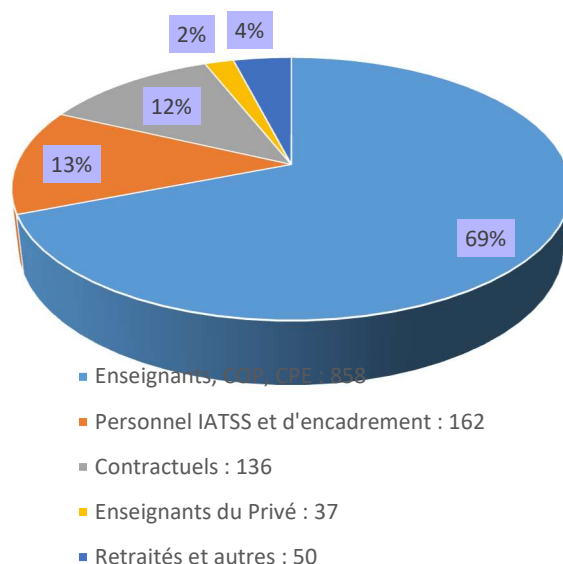
Les assistants sociaux sont rattachés hiérarchiquement aux Directeurs Académiques. 3 assistants sociaux sont basés dans les locaux de la DSDEN du 68, 4 assistantes sociales sont basées au Rectorat de Strasbourg sur le site Poincaré.

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 reçues

En 2021/2022, le service social des personnels a rencontré 1243 personnes (796 dans le Bas-Rhin, 447 dans le Haut-Rhin) sur les 31 229 personnels de l'Académie, public ou privé, soit 4 % des effectifs actifs. On note cette année une baisse dans le département du Bas-Rhin, expliquée par le congé de formation d'une assistante sociale du personnel pendant 9 mois et non remplacée. Les demandes sur son secteur ont été prises en charge par les 3 autres collègues. Chaque assistante sociale a subi une forte augmentation du nombre de personnes reçues.

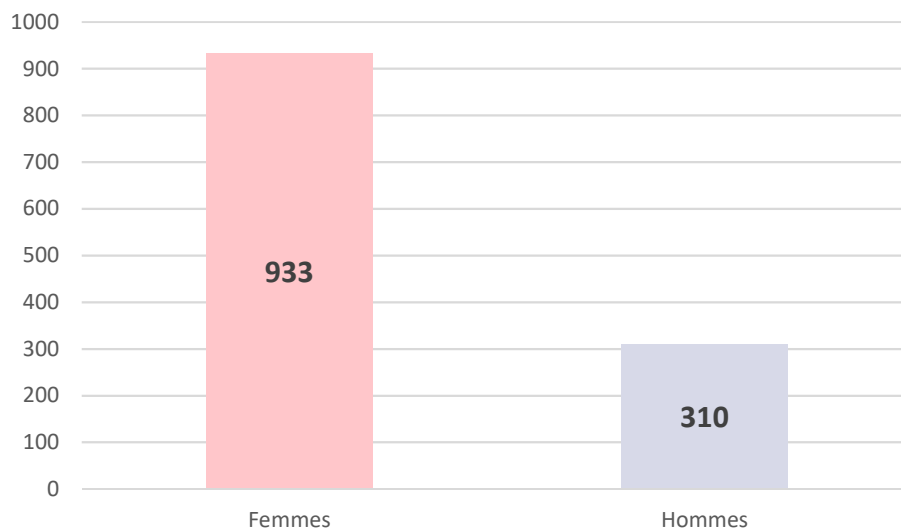
### Catégories professionnelles des agents rencontrés



Ce sont majoritairement des personnels enseignants qui sont rencontrés, de façon équivalente entre le premier et le second degré, ce qui est représentatif du personnel de l'Education Nationale.

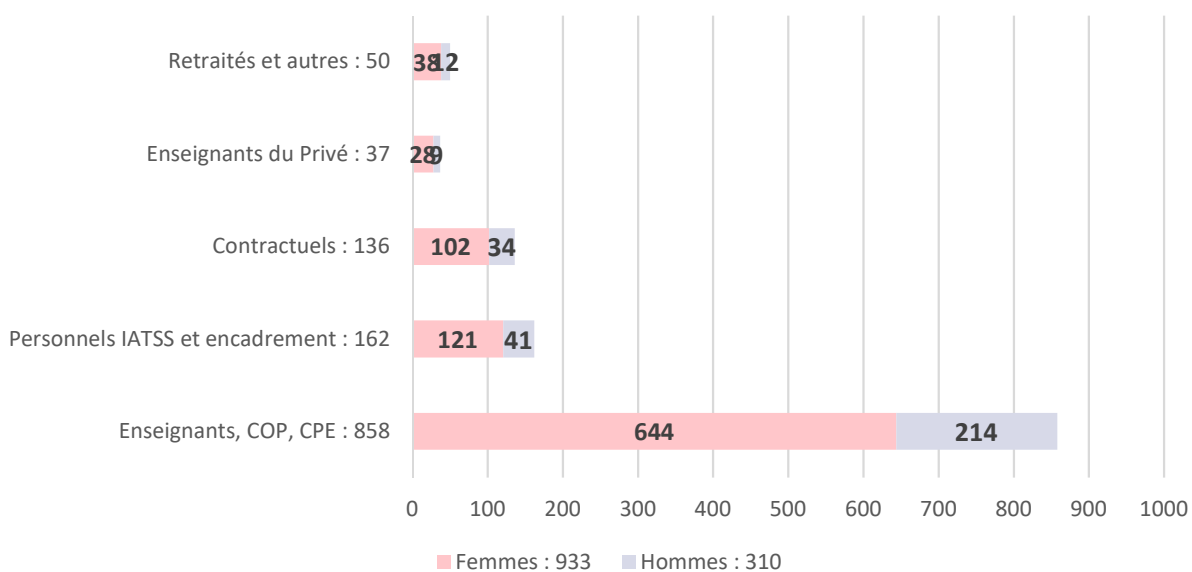


## Répartition femmes/hommes



Les femmes sont représentées à 75 % ce qui équivaut au prorata Femmes-Hommes de l'Académie.

## Répartition femmes/hommes par catégories professionnelles



## Les actes professionnels

Il est extrêmement rare qu'une personne vienne avec une seule difficulté ou une seule question qui donnerait lieu à une information unique. 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.

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.

La prise en compte des difficultés des agents nécessite également un accompagnement pluridisciplinaire, soit à l'interne de l'institution, soit par des services extérieurs.

Les problématiques rencontrées sont :

- les problématiques liées à la santé,
- les problématiques sociales (logement, accès aux droit, économique),
- les problématiques liées au travail.

### ➤ Les problématiques liées à la santé

Dès qu'une personne obtient un congé de longue maladie, le service social lui adresse un courrier de mise à disposition. Nous notons qu'environ une personne sur deux donne suite à ce courrier en prenant contact avec l'assistant social.

Le rôle du service social consiste à informer sur l'accès aux droits (CLM, CLD) sur les dispositifs existants (ex : occupation thérapeutique), sur les différentes possibilités qui s'offrent à l'agent (les suites auxquelles il peut prétendre), ainsi que les démarches à entreprendre. La personne a souvent besoin de parler de ses problèmes de santé, des répercussions que cela a pour elle, pour sa famille et de ses inquiétudes sur son avenir.

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

35 occupations thérapeutiques ont été mises en place et suivies cette année. Elles permettent à des personnels en congé de longue maladie ou longue durée de renouer avec le travail pour retrouver une utilité, du lien social et se préparer à la reprise de façon progressive en tenant compte de l'état de santé de l'agent et de ses capacités. Elle se fait uniquement sur la base du volontariat et sur avis du médecin du travail/et ou du conseil médical L'accompagnement d'une personne en occupation thérapeutique nécessite une prise en charge longue : écoute de la personne, de sa problématique et de ses besoins en lien avec la médecine de prévention, recherche du lieu d'accueil, élaboration du projet, accompagnement sur le lieu d'accueil et élaboration d'un contrat où sont précisées les modalités de cet accueil.

55 personnes ont été vues pour l'entrée ou le suivi en poste adapté. Ce dispositif concerne les enseignants qui ont une problématique de santé, souhaitant être maintenus dans les fonctions pédagogiques ou se réorienter professionnellement. L'attribution de ces postes se fait sur décision du DRH après avis des médecins de prévention, de l'assistant social et des accompagnements professionnels du Rectorat (RH de Proximité/chargé de mission pédagogique). L'assistant social assure la coordination, recherche un lieu d'accueil en cohérence avec le projet, accompagne l'agent, et élabore un contrat précisant les modalités de l'accueil en lien avec les objectifs fixés par le bénéficiaire et le représentant de son lieu d'accueil.

### ➤ **Les problématiques sociales (logement, accès aux droit, économique)**

Les problèmes sociaux représentent un tiers des demandes. Ce sont souvent des situations qui nécessitent un accompagnement sur le long terme en utilisant notre réseau de partenaires extérieurs à l'Éducation Nationale. Les problématiques sociales mettent parfois du temps avant d'émerger.

Parallèlement, en 2022, le service social a accompagné 215 demandes d'aide financière. 163 dossiers ont été examinés en commission CDAS dans le Bas-Rhin, et 52 dans le Haut-Rhin.

L'assistant social transmet un dossier que l'agent complète en y joignant des justificatifs. Après entretien et évaluation, il peut être proposé des secours jusqu'à 1200 €, parfois en débloquant une aide alimentaire en urgence (maximum 800€), et/ou un prêt d'un montant maximum de 3600 € à rembourser en 24 mois. Ces évaluations sont étudiées de façon anonyme en commission départementale d'action sociale (CDAS). 5 à 6 CDAS se réunissent chaque année dans chaque département. L'intervention d'une conseillère en économie sociale et familiale peut également être proposée à l'agent.

### ➤ **Les problématiques liées au travail**

Les agents sollicitent le SSP pour des difficultés liées au travail. Elles représentent un tiers des demandes.

Le service social est à l'écoute, accompagne les personnels dans la résolution de leurs difficultés, apporte une évaluation sociale pour favoriser des vœux lors du mouvement, ou dans les demandes de temps partiel.

Dans la catégorie des problématiques liées au travail on retrouve également les agents pouvant éprouver un essoufflement professionnel, du stress au travail... 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. Dans ce cadre, un courrier de mise à disposition est fait de manière systématique.

Le chargé de mission prévention violence des directions départementales des services de l'éducation nationale nous transmet automatiquement les faits établissement où un personnel est impliqué.

## Les cellules d'écoute en cas d'évènements graves

Le service social des personnels intervient suite aux incidents graves (agression d'enseignant, décès brutal d'un enseignant ou d'un élève) ayant un impact sur le collectif.

Le service social prend contact rapidement avec le chef d'établissement ou l'IEN pour évaluer la situation et définir les besoins pour éventuellement mettre en place une intervention au sein de l'établissement, de l'école ou d'un service.

Les suites données peuvent être les suivantes :

- Une évaluation et un appui technique : l'assistant social prend le temps d'échanger avec le chef d'établissement, l'IEN, ou un chef de service, un directeur d'école pour comprendre ce qui s'est passé, quelles sont les personnes concernées, les conséquences sur les agents
- 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 parler du traumatisme au travers d'un groupe d'expression. Ces entretiens collectifs doivent avoir lieu uniquement sur la base du volontariat.

Dans le Bas-Rhin, les assistantes de service social sont intervenues sur 7 situations collectives suite à des évènements graves. Dans le Haut-Rhin, il y a eu 1 intervention.

Evènements graves	Décès d'un personnel	Décès d'un élève	Décès d'une personne extérieure	Problème lié à un élève à besoins particuliers	Tentative de suicide d'élève
Bas-Rhin	3	1	1	2	0
Haut-Rhin	0	0	0	0	1

Source : service social des personnels

Enfin, il est à préciser que les assistantes de service social peuvent intervenir, à la demande de l'administration, dans des interventions en facilitation en cas de situations interprofessionnelles complexes.

Au niveau académique, le SSP est intervenu cette année pour 10 situations de conflits :

Facilitations	Lycées	Collèges	Ecoles
Bas-Rhin	0	4	2
Haut-Rhin	2	2	0
Académie	2	6	2

Source : service social des personnels

## L'action sociale

L'action sociale est un service qui a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs. Elle est également destinée à aider les agents à faire face à des situations difficiles.

L'action sociale interministérielle met à la disposition des agents une grande variété de prestations et d'aides afin d'améliorer les conditions de vie professionnelle et personnelle des agents actifs ou retraités et de leurs familles. Elle constitue le socle minimal commun, complété, le cas échéant par l'action sociale du ministère de rattachement.

L'action sociale d'initiative académique est mise en place au niveau académique : la politique d'action sociale doit également répondre aux besoins spécifiques locaux. Elle s'inscrit dans les six champs d'intervention définis dans la circulaire ministérielle n°07-121 du 23 juillet 2007 relative aux prestations d'actions sociale ministérielles individuelles :

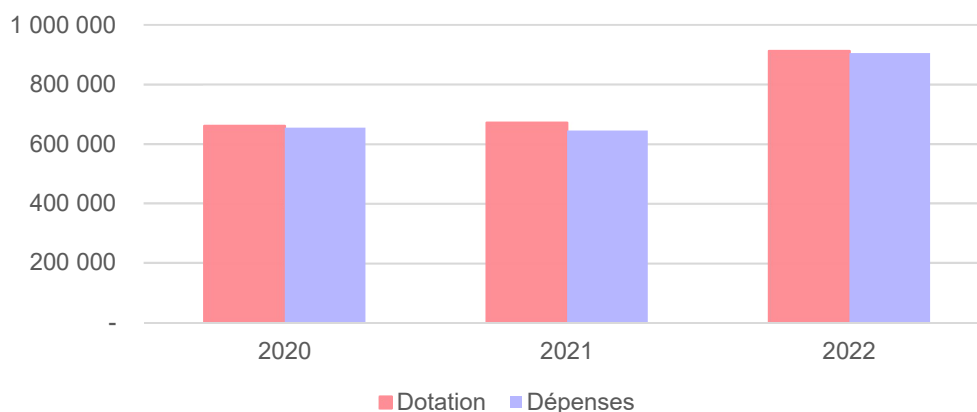
- ☞ Accueil/information/conseil
- ☞ Enfances et études
- ☞ Vacances, culture et loisirs
- ☞ Environnement privé et professionnel
- ☞ Logement
- ☞ Restauration.

L'action sociale peut également proposer une prestation dite « secours ». Elle vient en aide aux agents en activité, retraités ou à leur famille, qui doivent faire face à des difficultés financières passagères par suite d'évènements imprévus et dont la situation ne permet pas d'envisager l'attribution d'un prêt remboursable. Le service d'action sociale peut accorder, des aides financières exceptionnelles ou des « secours ».

### Dans l'académie de Strasbourg, pour l'année 2022

- Total dotations : 912 506 euros
- Total dépenses : 904 674 euros

### Evolution des dotations et des dépenses entre 2020 et 2022



Source : DPAAE4

Les différentes prestations interministérielles à réglementation commune sont les suivantes :

- La prestation interministérielle (PIM) de participation au prix des repas (restauration) : tous les agents en activité dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 480 bénéficient de la PIM restauration. Son montant est fixé chaque année sur la base d'un barème. Elle est déduite du prix payé par l'agent pour son repas et est versée par l'administration de rattachement du convive à l'organisme gestionnaire du restaurant.
- La prestation interministérielle (PIM) d'aide aux parents d'enfants en situation de handicap : elle n'est soumise à aucune condition de ressources. Les montants sont fixés chaque année par une circulaire interministérielle relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune.
- La prestation interministérielle (PIM) d'aide aux séjours d'enfants : elle est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour engagés par les personnels pour leurs enfants ayant séjourné en centre familial de vacances agréé ou dans des établissements portant le label « Gîtes de France » dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à la charge du bénéficiaire.

### Prestations interministérielles (PIM)

	2021		2022	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Restauration (nombre de repas)	1 653	2 129 €	3 169	4 330 €
Séjours enfants	112	8 350 €	218	19 746 €
Aide aux enfants handicapés	358	331 134 €	350	403 214 €
<b>Total</b>	<b>2 123</b>	<b>341 613 €</b>	<b>3 737</b>	<b>427 290 €</b>

Source : DPAE4

### ASIA

	2021		2022	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Etudes	186	111 600 €	433	259 800 €
Restauration	nd**	9 976 €	nd**	19 546 €
Logement	44	26 500 €	39	23 400 €
Environnement professionnel	nd**	4 500 €	nd**	4 500 €
Séjour enfants	91	8 809 €	185	18 341 €
CESF*	nd**	912 €	nd**	0 €
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>162 297 €</b>	<b>657</b>	<b>325 587 €</b>

\* CESF : Conseil en Economie Sociale et Familiale

\*\* Nd : non disponible

Source : DPAE4

### Les prestations versées au titre des secours sont les suivantes

#### Secours

	2020	2021	2022
Bas-Rhin	83 700 €	87 000 €	97 700 €
Haut-Rhin	46 800 €	53 200 €	54 100 €
<b>Académie</b>	<b>130 500 €</b>	<b>140 200 €</b>	<b>151 800 €</b>

Source : DPAE4

Nombre de Secours en 2022 : **191**

## La 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 1er 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<sup>er</sup> 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.

**Montant total des dépenses relatives à la protection sociale complémentaire par Budget Opérationnel de Programme (BOP)**

	<b>Année civile 2022</b>
<b>BOP</b>	<b>Montant annuel</b>
<b>BOP 139</b> : Enseignement privé sous contrat (1er et 2nd degré)	<b>108 495 €</b>
<b>BOP 140</b> : Enseignement scolaire public 1er degré	<b>1 228 470 €</b>
<b>BOP 141</b> : Enseignement scolaire public 2nd degré	<b>1 666 260 €</b>
<b>BOP 214</b> : Soutien	<b>73 260 €</b>
<b>BOP 230</b> : Vie de l'élève	<b>97 350 €</b>

Source : coordination paye – polca 11b



# CHAPITRE 9

\*\*\*\*\*

## L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité

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.

### Éléments 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 articulée 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 groupes 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 limiter les écarts de rémunération et pour inciter les femmes, qui souvent « s'autocensurent » 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 Stoskopf 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



# CHAPITRE 10

\*\*\*\*\*

## Dialogue social

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives.

### **Instances consultatives**

***A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 les instances consultables sont :***

#### ***CSA académique***

Le CSA académique est compétent sur les questions :

- ☞ intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés,
- ☞ communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs.

#### ***CSA spécial académique***

Le CSA spécial académique (CSA-SA) est compétent sur les questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs du rectorat et des DSDEN.

#### ***CSA spécial départemental***

Le CSA spécial départemental est compétent sur les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des écoles et des établissements scolaires du 2<sup>nd</sup> degré dans le département.

### **Commission administrative paritaire (CAP)**

Les compétences de la CAP sont centrées sur les décisions individuelles défavorables. Elle se réunit pour émettre un avis sur la situation de l'agent :

- De manière systématique pour :
  - ☞ Les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage,
  - ☞ Les licenciements pour insuffisance professionnelle,
  - ☞ Les sanctions disciplinaires (la CAP est alors réunie en conseil disciplinaire)
- A la demande de l'agent pour :
  - ☞ Examiner les refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission,
  - ☞ Examiner les révisions de comptes rendus d'évaluation professionnelle,
  - ☞ Examiner les refus de demandes de télétravail,
  - ☞ Examiner les refus de certains congés spécifiques...



## **Commission consultative paritaire (CCP)**

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont les instances consultatives compétentes à l'égard des contractuels. Leurs compétences ont été alignées sur celles des CAP.

## **Droit de grève**

La grève est une cessation collective et concertée du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Le droit de grève est reconnu aux agents publics. L'exercice du droit de grève est soumis à un préavis, fait l'objet de certaines limitations et entraîne des retenues sur rémunération. Les appels à la grève peuvent avoir pour origine un mot d'ordre national ou un mot d'ordre local.

Pour l'année 2022, le nombre total de jours non travaillés pour faits de grève (correspondant à un mot d'ordre national ou un mot d'ordre local) s'élève à 7619 jours (dont 5591 jours pour les femmes et 2028 jours pour les hommes).