



ACADÉMIE
DE STRASBOURG

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL
UNIQUE
ANNÉE 2022-2023

Directeur de la publication

Olivier KLEIN
Recteur de l'académie de Strasbourg

Responsable de la publication

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

Coordination de la rédaction

Sandra ESTÈVE-JADLO
Adjointe au chef de la DPAE
Caroline LUTZING
Cellule d'aide au pilotage DPAE
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 dialogue social – Référente académique égalité diversité
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 des affaires financières, service support et de la transformation des services – DAFSSTS
Service interacadémique des affaires juridiques - SIAAJ
Médecine de prévention des personnels
Service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services (SAPAS)
Conseiller de prévention académique

Mise en page

Josiane BEAUJARD
Direction des ressources humaines

Sommaire

Sommaire	4
Présentation des sources	7
Chapitre 1 - Emploi	9
Plafond d'emplois autorisés en ETPT	10
Personnels du secteur public et privé sous contrat	11
Personnels du secteur public	13
➤ Les enseignants du premier degré	17
➤ Les enseignants du second degré	21
➤ Les personnels de direction et d'inspection	29
➤ Les personnels de vie scolaire	35
➤ Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)	44
Effectif physique des personnels gérés en situation particulière	55
Nombre de CDD transformés en CDI	56
Personnels du secteur privé sous contrat	58
Effectif physique des personnels gérés en situation particulière	63
Nombre de CDD transformés en CDI	63
Chapitre 2 - Recrutement	65
Recrutement par concours :	66
➤ Personnels 1er degré	66
➤ Personnels 2nd degré	67
➤ Personnels éducation et psychologue de l'éducation nationale	68
➤ Personnels direction et inspection	68
➤ Personnels ATSS	69
Autres recrutements	70
Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP)	71
Recrutement sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination	71
Recrutement des contractuels selon le fondement juridique	72
Réintégration d'agents titulaires suite CLD, disponibilité, congé parental	75
Chapitre 3 - Parcours professionnel	77
Lignes directrices de gestion : Mobilité	78
Lignes directrices de gestion : Carrière	85
Fin de fonction	90
Disciplinaire	93

Chapitre 4 - Formation continue	95
Formation des personnels enseignants du 1er degré	96
Formation des personnels de direction, des enseignants du 2nd degré, personnels vie scolaire et personnels IATSS	105
Chapitre 5 - Rémunération	127
Masse salariale : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)	128
Total des rémunérations annuelles brutes versées :	129
Enseignement privé 1^{er} et 2nd degré	130
Enseignement public 1^{er} degré	131
Enseignement public 2nd degré	132
Soutien	133
Vie de l'élève	133
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées	134
Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA	134
Focus RIFSEEP des personnels IATSS	135
Nombre de personnels physiques payés par mois	139
Situation indiciaire	140
Salaires mensuels moyens des personnels en 2021	144
Chapitre 6 - Santé et sécurité au travail	151
Prévention des risques professionnels et conditions de travail	152
Politique de santé	158
Protection fonctionnelle	161
L'accompagnement des personnels :	163
Accompagnement des personnels en situation de handicap	163
Accompagnement individualisé des personnels enseignants	167
Ressources humaines de proximité	186
Période préparation au reclassement	189
Affectation dans des emplois d'adaptation (PACD, PALD)	190

Chapitre 7 - Organisation du travail et temps de travail	191
Le télétravail	192
Le temps partiel	195
Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2023	201
Compte épargne temps	203
Absences hors raison de santé	205
Absences pour raison de santé	208
Accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles	218

Chapitre 8 - Action sociale et protection sociale	223
Le service social des personnels	224
L'action sociale	230
La protection sociale complémentaire	232

Chapitre 9 - L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité	235
--	------------

Chapitre 10 - Dialogue social	243
Instances consultatives	244
Droit de grève	248

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 rassemble les éléments et données sur la base desquels 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 à tous, permet de nourrir la réflexion ainsi que la discussion et contribue au pilotage académique dans le domaine social.

Les systèmes d'information

Les données relatives aux effectifs, congés, situations indiciaires et temps partiels sont issues de l'application nationale « BSA » 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, RENOIRH...).

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'Éducation nationale (DSDEN) pour le premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour les personnels du second degré, de surveillance et psychologue de l'éducation nationale, division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) pour les personnels administratifs, de direction, et d'inspection ;
- ☞ les données ayant trait à l'accompagnement et à l'écoute des personnels ont été transmises par les services de la médecine de prévention, les correspondants RH de proximité (CRHP), la correspondante handicap, ainsi que la chargée de mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2nd degré ;
- ☞ les données relatives à la rémunération et la masse salariale ont été adressées par le service des affaires financières et la coordination traitement paie ;
- ☞ les données relatives aux concours ont été fournies par les services de la division des examens et concours (DEC) et celles concernant la formation continue des personnels par l'école académique de la formation continue (EAFC) et des DSDEN ;
- ☞ les données concernant la protection fonctionnelle des agents ont été traitées auprès du service interacadémique des affaires juridiques (SIAAJ) ;
- ☞ 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, les correspondants RH de proximité, la correspondante handicap, le service social des personnels, 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 2022-2023 et l'année d'exercice est l'année 2023 (volet financier).

Cependant, pour les données extraites de l'application « BSA », la date d'observation a été fixée au 30 novembre 2022 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 2021.

Le périmètre d'analyse

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2022 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 une fois par an dans la loi de finances de l'année.

	ETPT Titre 2 Année 2022	ETPT Titre 2 Année 2023
BOP 139 Enseignement privé sous contrat (1er et 2nd degré)	2 193,89	2 198,77
BOP 140 Enseignement scolaire public 1er degré	9 533,08	9 510,08
BOP 141 Enseignement scolaire public 2nd degré	13 139,00	13 130,01
BOP 214 Soutien	592,26	593,70
BOP 230 Vie de l'élève	1 258,64	1 596,81

Source : contrôle de gestion - rectorat

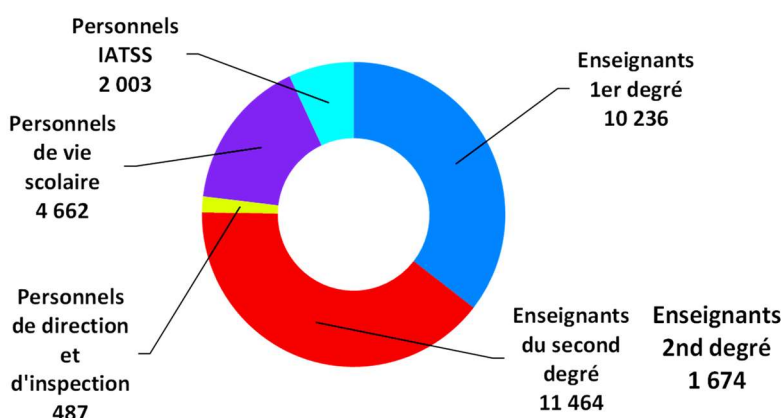
Personnels du secteur public et privé sous contrat

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), les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et les 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 par une autre entité (personnels des universités, CROUS, etc...).

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

Effectif de l'académie
Total : 31 109

Enseignement public

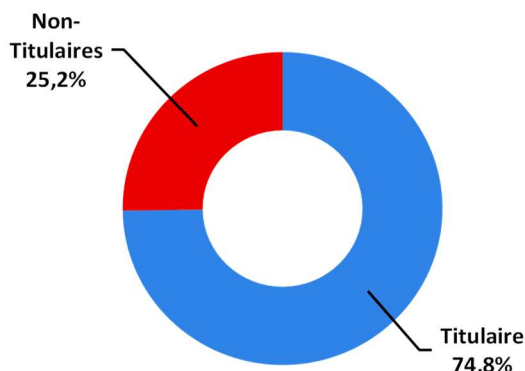


Enseignement privé

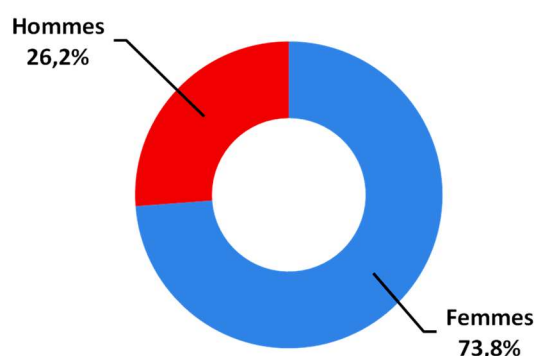
Enseignants 1er degré
583

Enseignants 2nd degré
1 674

Statut



Répartition par sexe



Au 30 novembre 2022, l'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg est de 31 109 personnes pour l'année scolaire 2022-2023, soit 28 678 personnels en équivalent temps plein (ETP).

Cet effectif est en baisse de 120 personnes (soit - 0,4 % par rapport à l'année scolaire précédente). Cette évolution recouvre une baisse du nombre des titulaires (-203 personnes, soit -0,9 %) et une hausse du nombre des non titulaires (+83 personnes, soit +1,1 %).

Un agent sur quatre n'est pas titulaire (25,2 %).

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

Les femmes représentent 73,8 % des effectifs de l'académie. Ce pourcentage est en légère augmentation par rapport à l'an dernier (73,6 %).

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	Age médian	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Public	Enseignants du premier degré	Femmes	8 820	28,4		24,1	28,0	43	43	13,1	8 356
		Hommes	1 416	4,6		17,7	37,8	45	46	3,8	1 381
		Ensemble	10 236	32,9	86,2	23,2	29,3	43	44	11,8	9 737
	Enseignants du second degré	Femmes	6 825	21,9		17,9	37,6	45	46	11,6	6 547
		Hommes	4 639	14,9		16,4	41,6	46	47	3,8	4 539
		Ensemble	11 464	36,9	59,5	17,3	39,2	45	46	8,4	11 085
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	272	0,9		1,5	62,1	51	52	0,4	271
		Hommes	215	0,7		1,4	67,9	52	53	0,0	215
		Ensemble	487	1,6	55,9	1,4	64,7	52	52	0,2	486
	Personnels de vie scolaire	Femmes	3 756	12,1		37,5	24,0	40	39	0,6	2 713
		Hommes	906	2,9		59,2	17,8	35	31	0,1	733
		Ensemble	4 662	15,0	80,6	41,7	22,8	39	38	0,5	3 446
	Personnels IATSS	Femmes	1 679	5,4		12,2	48,8	48	49	22,0	1 563
		Hommes	324	1,0		17,6	45,1	46	48	4,3	319
		Ensemble	2 003	6,4	83,8	13,1	48,2	47	49	19,1	1 882
	Titulaires	Femmes	16 999	54,6		18,6	35,2	45	45	13,6	16 322
		Hommes	6 267	20,2		14,3	43,2	47	48	3,9	6 182
		Ensemble	23 266	74,8	73,1	17,4	37,4	45	46	11,0	22 504
Non Titulaires	Femmes	4 353	14,0		41,5	21,6	38	40	0,8	3 128	
	Hommes	1 233	4,0		57,7	17,4	35	37	0,1	1 004	
	Ensemble	5 586	18,0	77,9	45,1	20,7	38	39	0,7	4 133	
Ensemble	Femmes	21 352	68,6		23,3	32,4	43	44	11,0	19 450	
	Hommes	7 500	24,1		21,5	38,9	45	46	3,3	7 187	
	Ensemble	28 852	92,7	74,0	22,8	34,1	44	45	9,0	26 637	
Privé sous contrat	Enseignants du premier degré	Femmes	527	1,7		20,1	30,0	44	44	12,1	471
		Hommes	56	0,2		30,4	33,9	43	45	1,8	51
		Ensemble	583	1,9	90,4	21,1	30,4	44	44	11,2	522
	Enseignants du second degré	Femmes	1 087	3,5		17,6	40,0	46	46	10,6	994
		Hommes	587	1,9		19,4	38,5	45	45	4,6	526
		Ensemble	1 674	5,4	64,9	18,2	39,5	45	46	8,5	1 520
Ensemble	Femmes	1 614	5,2		18,4	36,7	45	45	11,1	1 465	
	Hommes	643	2,1		20,4	38,1	45	45	4,4	577	
	Ensemble	2 257	7,3	71,5	19,0	37,1	45	45	9,2	2 042	
Ensemble	Titulaires	Femmes	16 999	54,6		18,6	35,2	45	45	13,6	16 322
		Hommes	6 267	20,2		14,3	43,2	47	48	3,9	6 182
		Ensemble	23 266	74,8	73,1	17,4	37,4	45	46	11,0	22 504
	Non Titulaires	Femmes	5 967	19,2		35,2	25,7	40	40	3,6	4 593
		Hommes	1 876	6,0		44,9	24,5	39	37	1,6	1 581
		Ensemble	7 843	25,2	76,1	37,6	25,4	40	39	3,1	6 174
Ensemble	Femmes	22 966	73,8		22,9	32,7	43	44	11,0	20 915	
	Hommes	8 143	26,2		21,4	38,9	45	46	3,3	7 764	
	Ensemble	31 109	100,0	73,8	22,5	34,3	44	45	9,0	28 678	

Moins d'un agent sur dix (9,0 %) est à temps partiel.

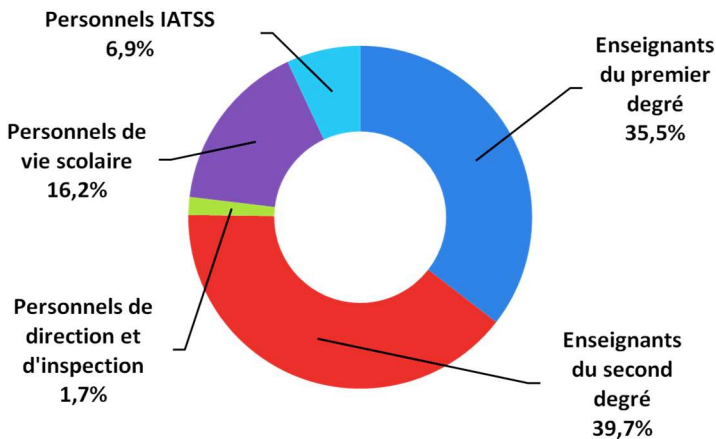
L'âge moyen est de 44 ans.

Les personnels de moins de 35 ans représentent 22,5 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 34,3 %.

Personnels du secteur public

L'effectif global

Ensemble des personnels par fonction



28 852 personnels

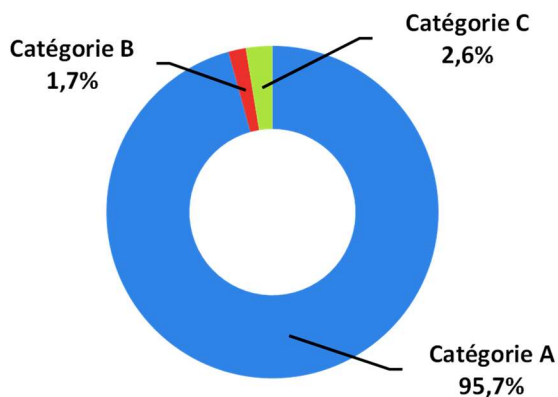
21 700 enseignants (75,2%)

7152 non enseignants (24,8%)

74,0% de femmes

23 266 titulaires

Répartition des personnels par catégorie

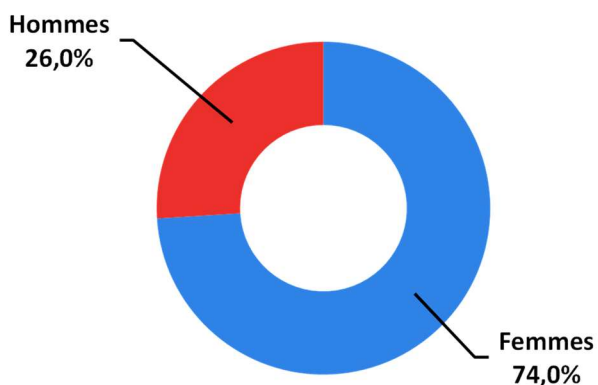


Au 30 novembre 2022, l'académie de Strasbourg compte 28 852 personnes en activité et ayant une affectation dans le secteur public.

75,2 % des personnels sont des enseignants dont 35,5 % dans le premier degré et 39,7 % 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 6,9 %, les personnels de vie scolaire (16,2 %) et les personnels de direction et d'inspection (DI) pour 1,7 %.

Répartition des personnels selon le sexe



95,7 % des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les femmes représentent 74,0 % des effectifs, leur part varie selon le corps considéré.

80,6 % des personnels sont titulaires de la fonction publique d'État.

Tableau 2 - Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2022

	Titulaires	Non Titulaires	% Non titulaires	Poids (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Effectifs ETP
Enseignants du premier degré	9 894	342	3,3	35,5	86,2	10 236	9 737
Enseignants du second degré	10 562	902	7,9	39,7	59,5	11 464	11 085
Personnels de direction et d'inspection	487	0	0	1,7	55,9	487	486
Personnels de vie scolaire	502	4 160	89,2	16,2	80,6	4 662	3 446
Personnels IATSS	1 821	182	9,1	6,9	83,8	2 003	1 882
Ensemble	23 266	5 586	19,4	100	74,0	28 852	26 637

Tableau 3 - Evolution des effectifs selon la fonction entre 2018 et 2022

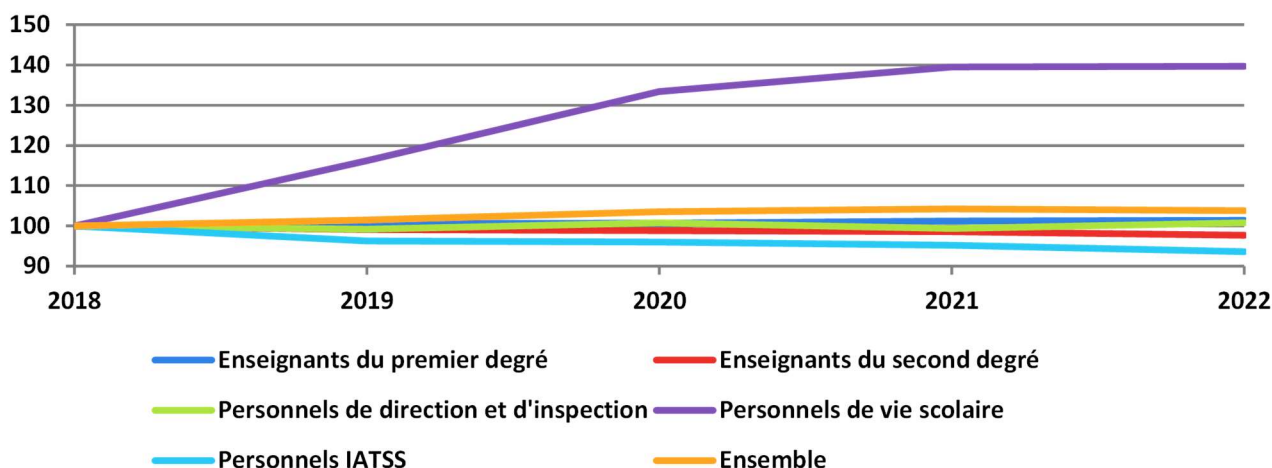
Groupe	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2022 / 2021 (%)	Évolution 2022 / 2018 (%)
Enseignants du premier degré	10 093	10 153	10 168	10 214	10 236	0,2	1,4
Enseignants du second degré	11 739	11 633	11 604	11 578	11 464	-1,0	-2,3
Personnels de direction et d'inspection	483	479	487	480	487	1,5	0,8
Personnels de vie scolaire	3 337	3 876	4 450	4 655	4 662	0,2	39,7
Personnels IATSS	2 140	2 061	2 055	2 038	2 003	-1,7	-6,4
Ensemble	27 792	28 202	28 764	28 965	28 852	-0,4	3,8

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg est relativement stable (-0,4 % entre 2021 et 2022).

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

Les effectifs des personnels de vie scolaire augmentent de 0,2 % et ceux des IATSS diminuent de 1,7 %.

Evolution des effectifs (base 100 en 2018)



L'augmentation constante des personnels de vie scolaire s'inscrit dans le cadre de la politique conduite en matière d'inclusion scolaire (recrutement d'AESH).

Répartition départementale

62,0 % des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin. Ce pourcentage est en légère hausse par rapport à l'année dernière (+1,3 %).

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

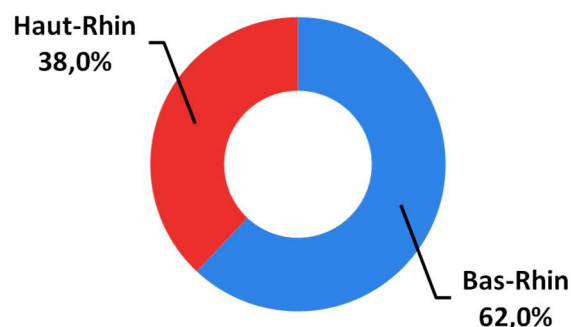
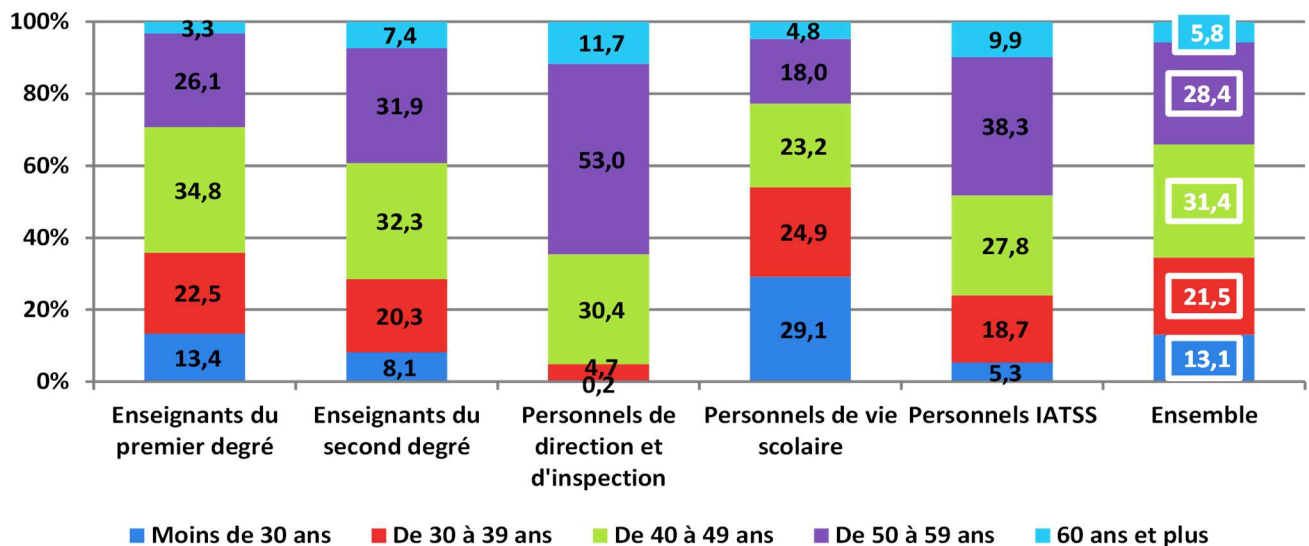


Tableau 4 - Effectifs du secteur public par département en 2022

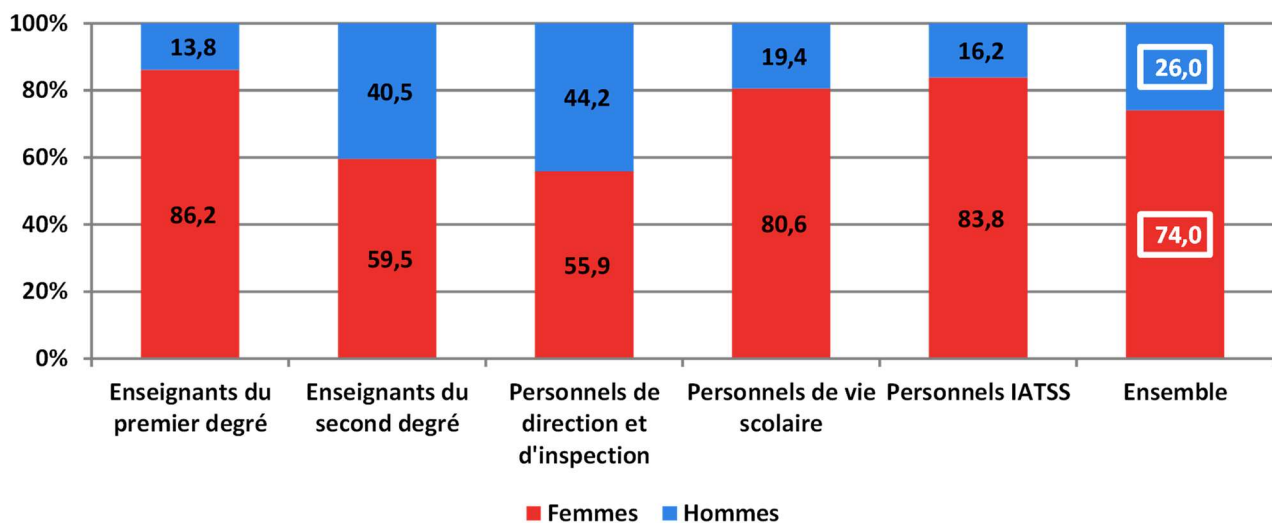
Groupe	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP
Enseignants du premier degré	6 053	5 725	4 183	4 012	10 236	9 737
Enseignants du second degré	7 076	6 835	4 388	4 250	11 464	11 085
Personnels de direction et d'inspection	316	315	171	171	487	486
Personnels de vie scolaire	3 123	2 272	1 539	1 175	4 662	3 446
Personnels IATSS	1 334	1 262	669	620	2 003	1 882
Ensemble	17 902	16 409	10 950	10 228	28 852	26 637

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 (39 ans en moyenne).

Répartition selon le sexe



La proportion des femmes parmi l'ensemble des personnels est de 74,0 %. Les enseignants du premier degré (86,2 %) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (83,8 %).

Les personnels de direction et d'inspection représentent le corps où la proportion de femmes est la moins importante (55,9 %).

Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2022, les enseignants du premier degré représentent 35,5 % 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.

10 236 enseignants

86,2% 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	8 508	83,1		22,7	28,4	43	13,3	8 144
	Hommes	1 373	13,4		16,2	38,4	46	3,8	1 350
	Ensemble	9 881	96,5	86,1	21,8	29,8	43	11,9	9 495
Instituteurs	Femmes	9	0,1		0,0	100,0	56	11,1	9
	Hommes	5	0,1		0,0	80,0	56	20,0	5
	Ensemble	14	0,1	64,3	0,0	92,9	56	14,3	14
dont direction d'écoles	Femmes	953	9,3		10,2	37,4	46	3,8	943
	Hommes	252	2,5		7,5	45,6	48	0,4	252
	Ensemble	1 205	11,8	79,1	9,6	39,1	47	3,1	1 195
dont direction de SEGPA	Femmes	18	0,2		0,0	61,1	52	0,0	18
	Hommes	17	0,2		0,0	76,5	53	0,0	17
	Ensemble	35	0,3	51,4	0,0	65,6	52	0,0	35
dont enseignants de SEGPA	Femmes	251	2,5		26,3	23,1	42	5,6	247
	Hommes	104	1,0		14,4	39,4	46	1,0	104
	Ensemble	355	3,5	70,7	22,8	27,9	43	4,2	351
Enseignants non titulaires	Femmes	183	1,8		37,7	23,0	40	15,3	164
	Hommes	21	0,2		52,4	19,1	36	4,8	20
	Ensemble	204	2,0	89,7	39,2	22,6	40	14,2	184
Contractuels alternants	Femmes	120	1,2		100,0	0,0	23	0,0	40
	Hommes	17	0,2		100,0	0,0	24	0,0	5
	Ensemble	137	1,3	87,6	100,0	0,0	23	0,0	45
Titulaires	Femmes	8 516	83,2		22,7	28,5	43	13,3	8 152
	Hommes	1 378	13,5		16,2	38,5	46	3,9	1 355
	Ensemble	9 894	96,7	86,1	21,8	29,9	43	12,0	9 507
Non Titulaires	Femmes	304	3,0		62,2	13,8	33	9,2	205
	Hommes	38	0,4		73,7	10,5	31	2,6	26
	Ensemble	342	3,3	88,9	63,5	13,5	33	8,5	230
Ensemble	Femmes	8 820	86,2		24,1	28,0	43	13,1	8 356
	Hommes	1 416	13,8		17,7	37,8	45	3,8	1 381
	Ensemble	10 236	100,0	86,2	23,2	29,3	43	11,8	9 737

Les enseignants du 1^{er} degré, enseignants en SEGPA et les directeurs de SEGPA sont comptabilisés dans les personnels du 1^{er} degré.

L'effectif des enseignants du premier degré est de 10 236 personnes (9 737 en ETP).

Les enseignants du premier degré sont majoritairement des professeurs des écoles (96,5 %).

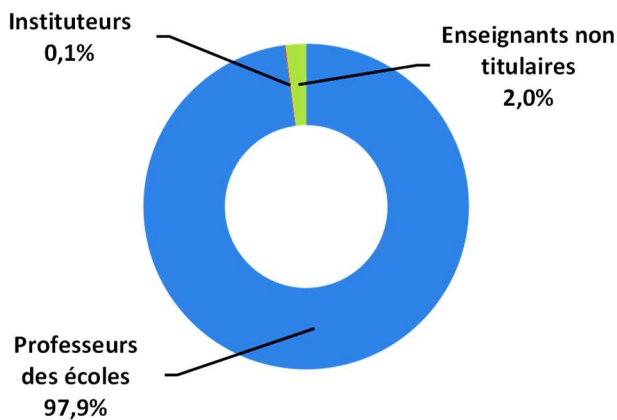
11,8 % des enseignants du premier degré exercent les fonctions de direction d'écoles et 0,3 % celles de direction de SEGPA.

L'âge moyen est de 43 ans. Près d'un quart des personnels a moins de 35 ans (23,2 %) et près d'un tiers a 50 ans ou plus (29,3 %). Les femmes représentent 86,2 % des effectifs.

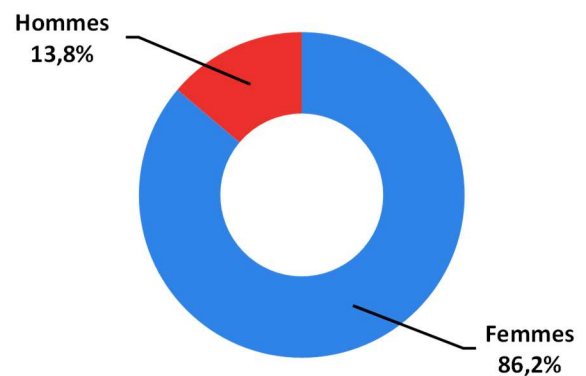
Tableau 6 - Répartition des enseignants du premier degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Professeurs des écoles	5 874	4 007	9 881	9 908	- 0,3
Instituteurs	7	7	14	17	- 17,6
Enseignants non titulaires	85	119	204	186	9,7
Apprentis enseignants et contractuels alternants	87	50	137	103	33,0
Ensemble	6 053	4 183	10 236	10 214	0,2

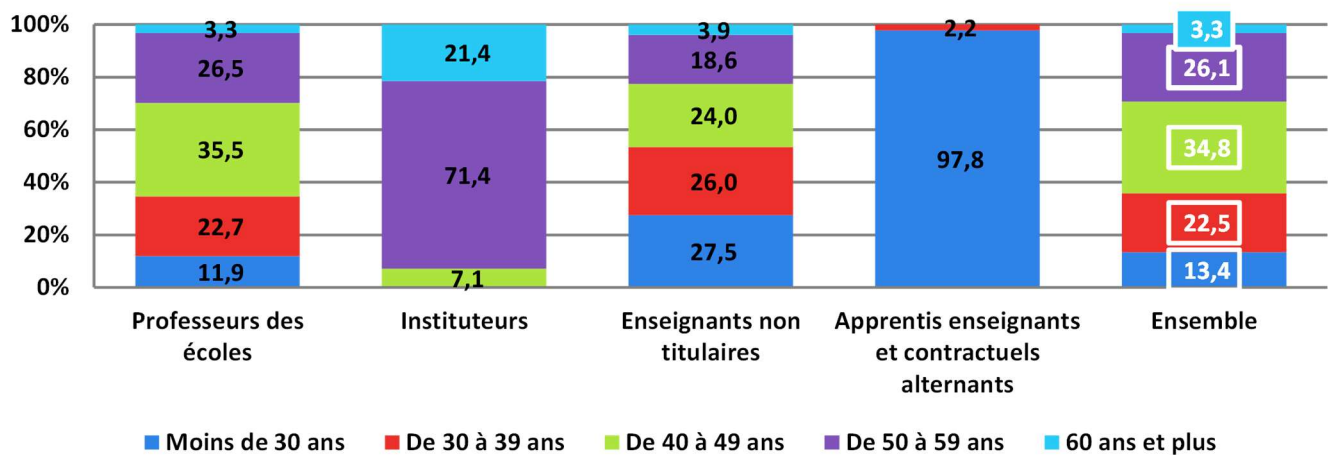
Répartition selon le corps



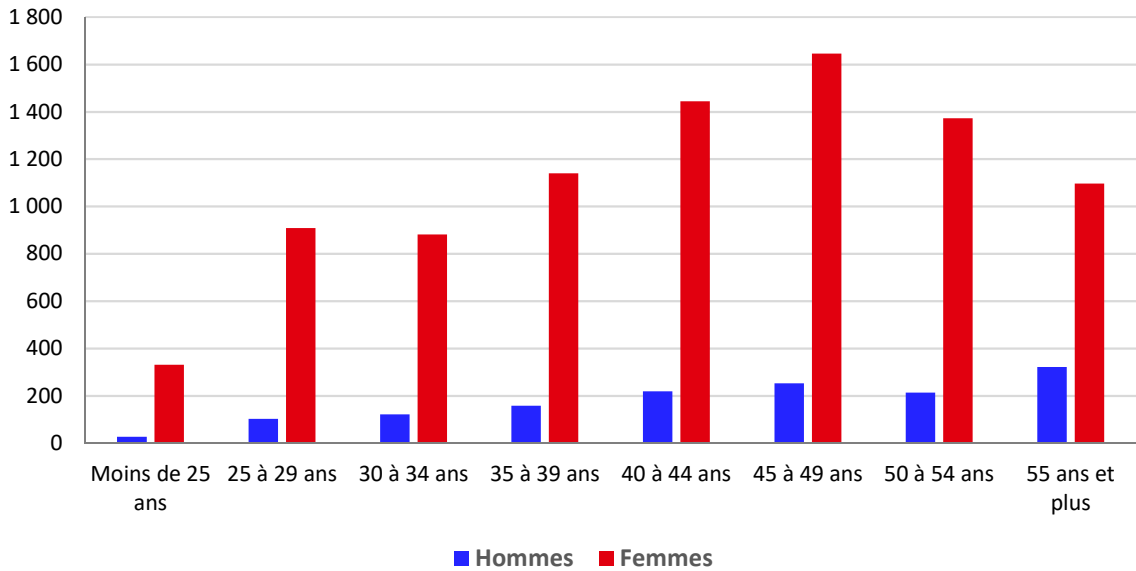
Répartition selon le sexe



Répartition par tranche d'âge

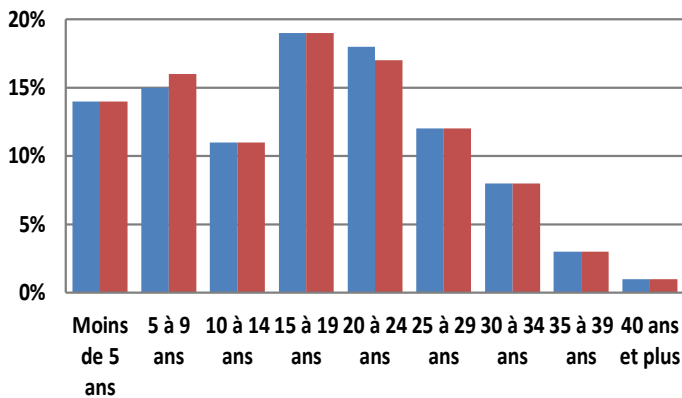


Répartition des effectifs par sexe et par âge

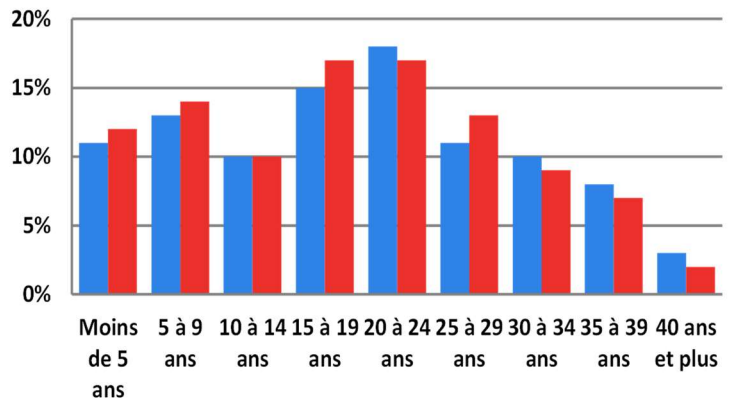


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

Femmes



Hommes



■ Académie ■ National

Ensemble

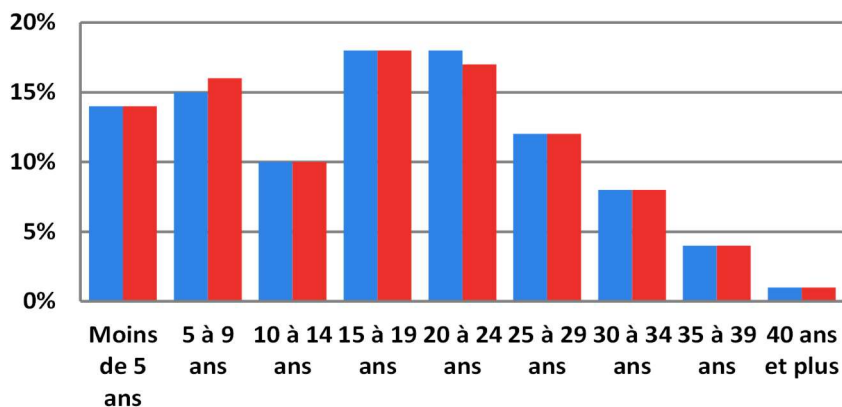


Tableau 7 – Répartition selon la fonction

	Données académiques				Répartition départementale	
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	9 853	43	86,6	96,3	5 817	4 036
<i>dont direction d'écoles</i>	1 205	47	79,1	11,8	716	489
<i>dont direction de SEGPA</i>	35	52	51,4	0,3	20	15
<i>dont titulaires remplaçants</i>	852	38	76,3	8,3	438	414
<i>dont fonctionnaires stagiaires</i>	307	30	88,6	3,0	200	107
Besoins éducatifs AIS hors classe	181	50	81,8	1,8	115	66
Accompagnement soutien et hors AIS	62	46	51,6	0,6	36	26
Pilotage et animation pédagogique	104	50	76,0	1,0	59	45
Autres*	36	49	86,1	0,4	26	10
Ensemble	10 236	43	86,2	100,0	6 053	4 183

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

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

L'âge moyen varie entre 30 ans (fonctionnaires stagiaires) et 52 ans (directeurs de SEGPA et pilotage et animation pédagogique).

Les femmes représentent 86,2 % des personnels exerçant des fonctions d'enseignement et 79,1 % 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 2022, les enseignants du second degré représentent 39,7 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

11 464 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	36	0,3		0,0	72,2	54	2,8	36
	Hommes	48	0,4		0,0	81,3	56	0,0	48
	Ensemble	84	0,7	42,9	0,0	77,4	55	1,2	84
Professeurs agrégés	Femmes	1 054	9,2		16,0	34,9	45	11,2	1 020
	Hommes	795	6,9		15,4	38,1	46	4,3	786
	Ensemble	1 849	16,1	57,0	15,7	36,3	45	8,2	1 805
Professeurs certifiés	Femmes	3 993	34,8		17,3	37,9	45	13,9	3 843
	Hommes	2 219	19,4		15,0	43,2	47	4,6	2 183
	Ensemble	6 212	54,2	64,3	16,4	39,8	46	10,5	6 026
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	343	3,0		24,8	32,9	44	10,2	335
	Hommes	416	3,6		27,4	34,9	43	4,3	411
	Ensemble	759	6,6	45,2	26,2	34,0	44	7,0	746
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	879	7,7		6,6	49,3	48	9,2	861
	Hommes	765	6,7		5,9	49,0	49	2,9	759
	Ensemble	1 644	14,3	53,5	6,3	49,2	49	6,3	1 620
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	6	0,1		0,0	100,0	62	0,0	6
	Hommes	8	0,1		0,0	100,0	61	0,0	8
	Ensemble	14	0,1	42,9	0,0	100,0	61	0,0	14
Enseignants non titulaires	Femmes	403	3,5		29,0	25,8	42	0,5	363
	Hommes	345	3,0		30,7	29,6	42	0,0	317
	Ensemble	748	6,5	53,9	29,8	27,5	42	0,3	680
Contractuels alternants	Femmes	38	0,3		100,0	0,0	23	0,0	13
	Hommes	24	0,2		100,0	0,0	24	0,0	8
	Ensemble	62	0,5	61,3	100,0	0,0	24	0,0	21
Assistants étrangers	Femmes	73	0,6		93,2	4,1	26	0,0	72
	Hommes	19	0,2		100,0	0,0	24	0,0	19
	Ensemble	92	0,8	79,4	94,6	3,3	26	0,0	91
Titulaires	Femmes	6 311	55,1		15,9	39,0	46	12,5	6 100
	Hommes	4 251	37,1		14,4	43,0	47	4,1	4 194
	Ensemble	10 562	92,1	59,8	15,3	40,6	46	9,1	10 294
Non Titulaires	Femmes	514	4,5		43,4	20,8	38	0,4	447
	Hommes	388	3,4		38,4	26,3	40	0,0	344
	Ensemble	902	7,9	57,0	41,2	23,2	39	0,2	791
Ensemble	Femmes	6 825	59,5		17,9	37,6	45	11,6	6 547
	Hommes	4 639	40,5		16,4	41,6	46	3,8	4 539
	Ensemble	11 464	100,0	59,5	17,3	39,2	45	8,4	11 085

Les enseignants du second degré comptent 11 464 personnels (11 085 en équivalent temps plein). Plus de la moitié sont des professeurs certifiés (54,2 %), 14,3 % sont des professeurs de lycée professionnel, 16,1 % des professeurs agrégés et 6,6 % sont des professeurs d'éducation physique et sportive.

Les professeurs non titulaires représentent 7,1 % des enseignants du second degré.

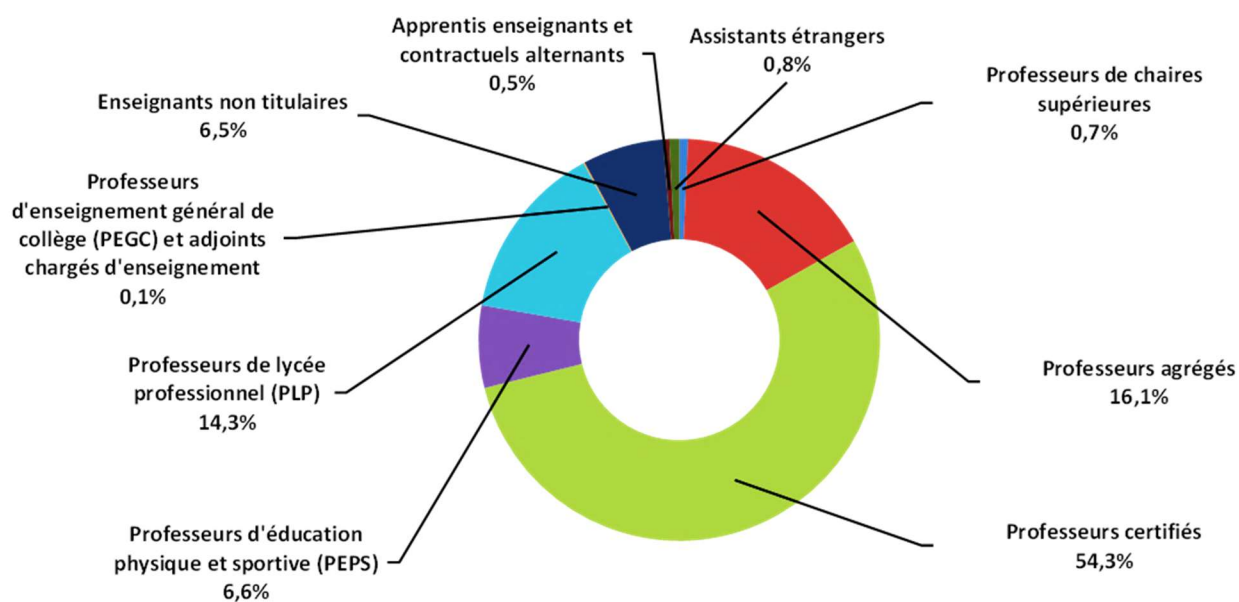
L'âge moyen est de 45 ans. 17,3 % des personnels ont moins de 35 ans et 39,2 % ont 50 ans et plus.

Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,5 %).

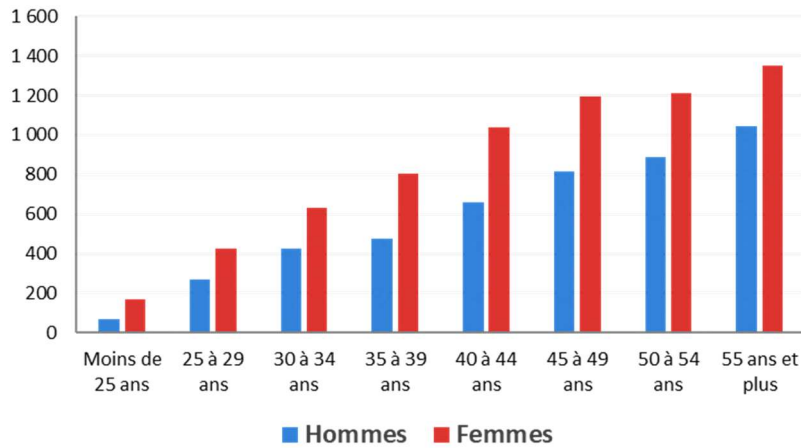
Tableau 9 – Répartition des enseignants du second degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Professeurs de chaires supérieures	71	13	84	87	-3,4
Professeurs agrégés	1 281	568	1 849	1 822	1,5
Professeurs certifiés	3 712	2 500	6 212	6 317	-1,7
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	445	314	759	776	-2,2
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	976	668	1 644	1 706	-3,6
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	7	7	14	20	-30,0
Enseignants non titulaires	489	259	748	704	6,2
Apprentis enseignants et contractuels alternants	43	19	62	44	40,9
Assistants étrangers	52	40	92	102	-9,8
Ensemble	7 076	4 388	11 464	11 578	-1,0

Répartition selon le corps

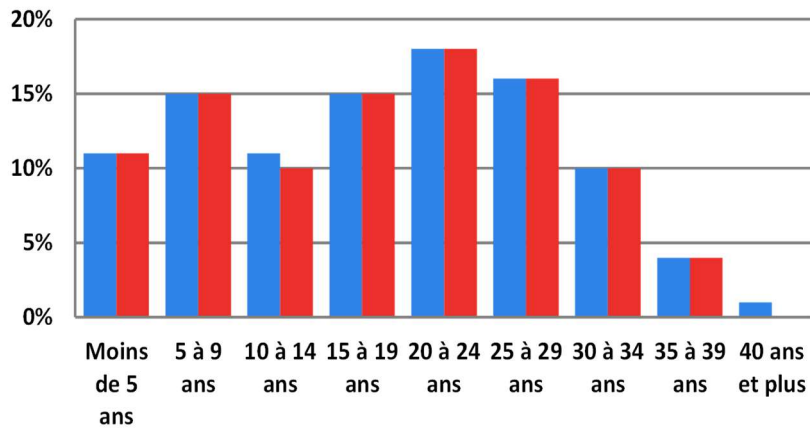


Répartition des effectifs par sexe et par âge

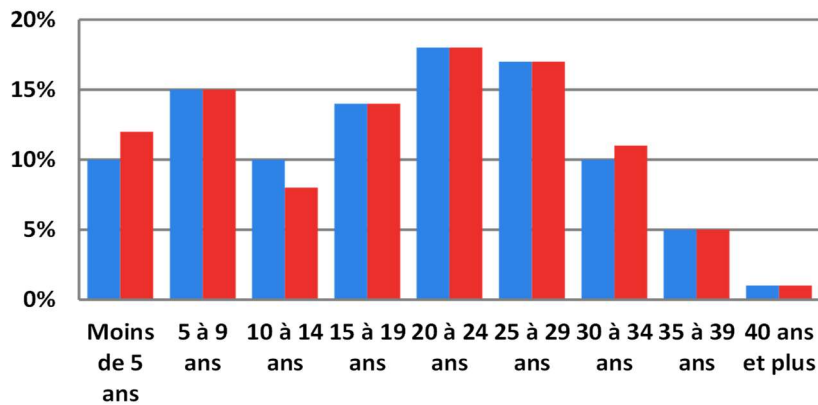


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

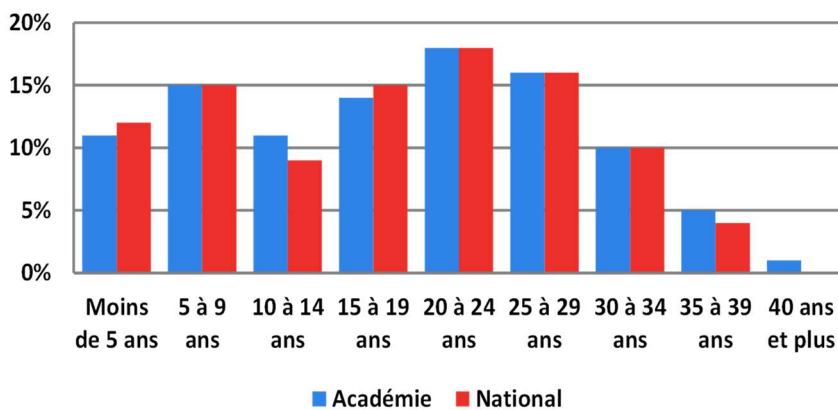
Femmes



Hommes



Ensemble



Répartition par tranche d'âge

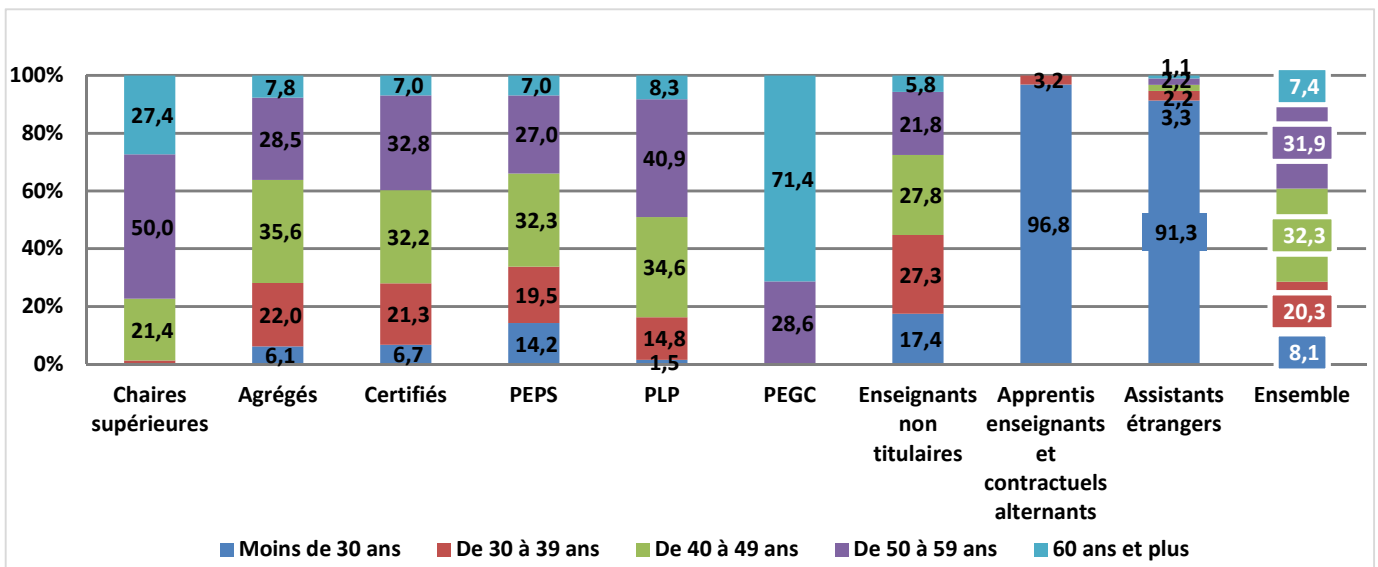


Tableau 10 - Répartition selon la fonction

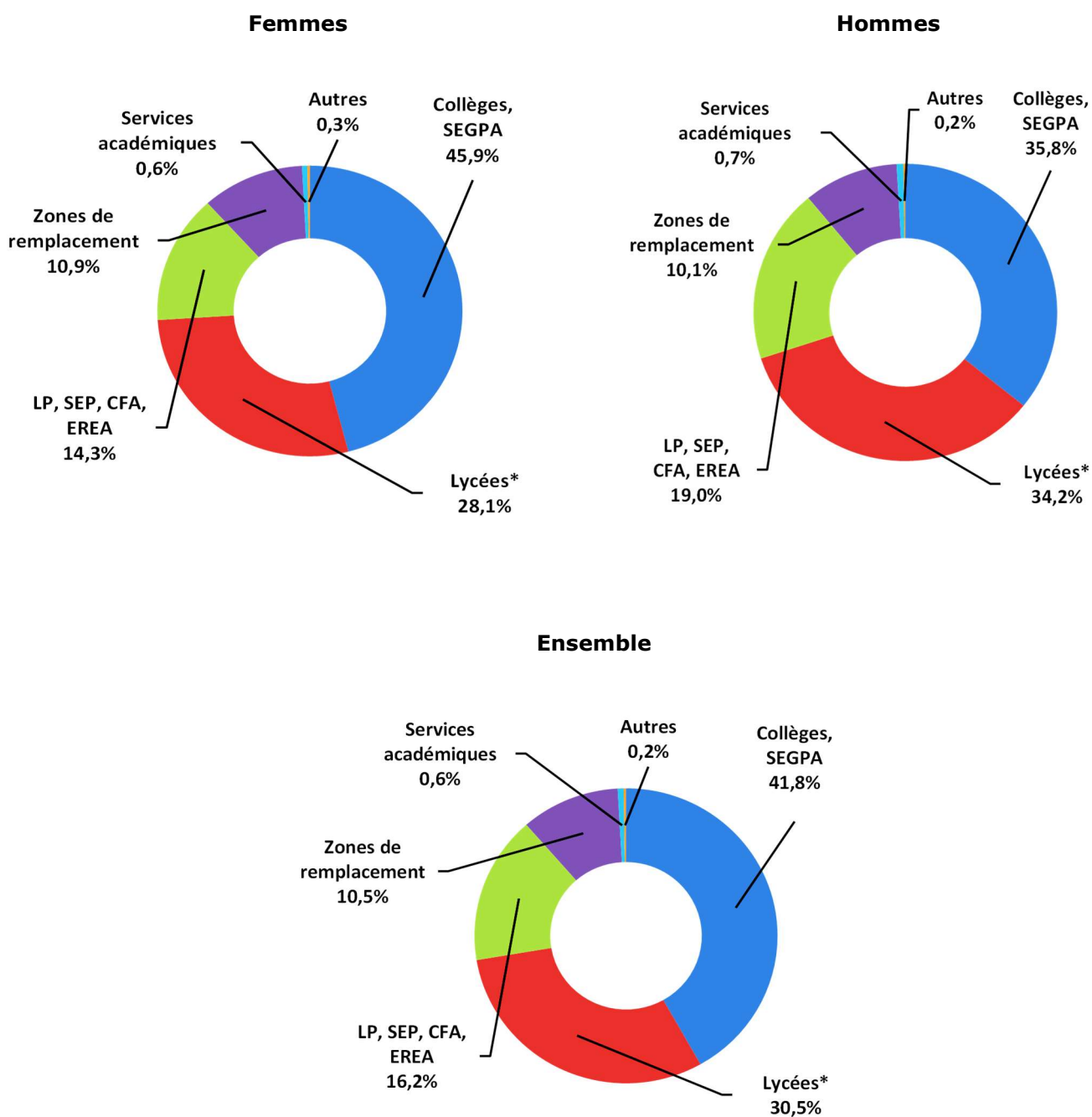
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Administration	*	49	60,0	0,0	*	-16,7
Apprentissage	35	53	42,9	0,3	42	-16,7
Assistant étranger	92	26	79,4	0,8	102	-9,8
Conseiller en formation continue	32	49	68,8	0,3	33	-3,0
Coordination insertion jeunes	18	50	66,7	0,2	19	-5,3
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	*	51	100,0	0,0	*	0,0
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	71	53	54,9	0,6	71	0,0
Documentation	256	45	83,6	2,2	263	-2,7
Emplois particuliers - actions diverses	22	45	27,3	0,2	23	-4,3
Enseignement	10 907	46	58,9	95,1	10 992	-0,8
Réadaptation	19	54	52,6	0,17	21	-9,5
Autres**	6	53	83,3	0,1	5	20,0
Ensemble	11 464	45	59,5	100,0	11 578	-1,0

**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 95,1 % 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	824	45	82,9	62,3	6,6	7,2
	Anglais	964	44	83,6	79,7	7,6	8,4
	Arabe	8	45	62,5	37,5	25,0	0,1
	Chinois	10	44	90,0	80,0	20,0	0,1
	Espagnol	129	46	83,7	68,2	18,6	1,1
	Italien	23	47	78,3	60,9	17,4	0,2
	Japonais	*	*	*	*	*	*
	Portugais	5	50	100,0	60,0	20,0	0,0
	Russe	*	*	*	*	*	*
	Turc	*	*	*	*	*	*
Arts plastiques		197	46	72,1	78,7	5,6	1,7
Documentation		256	45	83,6	93,0	6,6	2,2
Enseignements artistiques et arts appliqués		105	46	74,3	24,8	11,4	0,9
Économie et gestion		640	47	65,9	32,3	13,8	5,6
Éducation musicale		189	48	51,3	75,1	5,8	1,7
Éducation physique et sportive		889	43	46,1	0,0	3,6	7,8
Enseignement religieux		81	54	72,8	87,7	12,3	0,7
Histoire-Géographie		885	44	48,6	78,5	4,4	7,7
Hôtellerie - restauration		80	48	43,8	35,0	11,2	0,7
Lettres classiques, lettres modernes		1 259	44	82,6	77,9	4,5	11,0
Lettres en autres langues vivantes		195	49	85,6	2,1	14,9	1,7
Lettres autres disciplines		262	47	64,9	0,4	11,5	2,3
Mathématiques		1 168	45	46,6	72,2	1,4	10,2
Mathématiques et autres disciplines		224	48	30,4	0,0	11,2	2,0
Philosophie		124	47	31,5	56,5	0,8	1,1
SBSSA		364	45	81,6	25,3	12,9	3,2
Sciences de laboratoire		13	51	76,9	30,8	15,4	0,1
Sciences de la vie et de la terre		526	43	68,1	59,7	6,3	4,6
Sciences économiques et sociales		134	41	50,7	72,4	6,0	1,2
Sciences et techniques industrielles		704	49	9,7	26,0	9,2	6,1
Sciences physiques et chimiques		663	47	40,0	65,2	2,4	5,8
Technologie		251	50	19,1	73,7	24,7	2,2
Autres disciplines professionnelles		143	50	51,7	4,9	32,2	1,3
Autres**		139	48	57,6	25,9	51,8	1,2
Ensemble		11 464	45	59,5	54,2	7,9	100,0

*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 Maître d'hôtel de restaurant
Lettres classiques, lettres modernes	Lettres classiques Lettres modernes
Lettres en autres langues vivantes	Lettres allemand Lettres anglais Lettres espagnol Lettres portugais
Lettres autres disciplines	Lettres éducation musicale Lettres histoire géographie
Mathématiques et autres disciplines	Mathématiques - sciences physiques Mathématiques et arts plastiques
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques Physique et électricité appliquée Sciences physiques et chimiques
SBSSA	Biochimie - génie biologique Biotechnologies - santé environnement Biotechnologies : génie biologique Coordonnateur pédagogique d'apprentissage Génie chimique Sciences et techniques médico-sociales
Sciences de la vie et de la terre	Sciences de la vie et de la terre Sciences naturelles, physique, technologie
Sciences de laboratoire	Imagerie médicale Sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales
Sciences et techniques industrielles	Construction et réparation en carrosserie Exploitation forestière et scierie Génie civil Génie civil construction et économie Génie civil construction et réalisation Génie électrique : électronique Génie électrique option électrotechnique

Famille de discipline enseignée (suite)

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 2022, les personnels de direction et d'inspection représentent 1,7 % des effectifs des personnels du secteur public.

L'effectif des personnels de direction et d'inspection s'élève à 487 personnels. Parmi ces derniers, quatre personnels sur cinq sont des personnels de direction (79,5 %), et 20,5 % sont des personnels d'inspection.

487 personnels

55,9% 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	75	15,4		0,0	76,0	53	0,0	75
		Hommes	62	12,7		1,6	77,4	54	0,0	62
		Ensemble	137	28,1	54,7	0,7	76,6	53	0,0	137
	Principal adjoint collègue	Femmes	64	13,1		6,3	50,0	48	0,0	64
		Hommes	38	7,8		5,3	31,6	48	0,0	38
		Ensemble	102	20,9	62,8	5,9	43,1	48	0,0	102
	Provisseurs LGT (1)	Femmes	20	4,1		0,0	95,0	57	0,0	20
		Hommes	34	7,0		0,0	97,1	56	0,0	34
		Ensemble	54	11,1	37,0	0,0	96,3	56	0,0	54
	Provisseurs LP (2)	Femmes	6	1,2		0,0	100,0	58	0,0	6
		Hommes	8	1,6		0,0	87,5	56	0,0	8
		Ensemble	14	2,9	42,9	0,0	92,9	57	0,0	14
	Provisseurs adjoints LGT & LP	Femmes	48	9,9		0,0	39,6	49	0,0	48
Hommes		28	5,8		0,0	46,4	49	0,0	28	
Ensemble		76	15,6	63,2	0,0	42,1	49	0,0	76	
Autres personnels titulaires de direction	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*	
Personnels de direction	Femmes	215	44,2		1,9	62,3	51	0,0	215	
	Hommes	172	35,3		1,7	66,9	52	0,0	172	
	Ensemble	387	79,5	55,6	1,8	64,3	52	0,0	387	
Personnels d'inspection	IA - IPR (3)	Femmes	22	4,5		0,0	54,6	51	0,0	22
		Hommes	17	3,5		0,0	64,7	50	0,0	17
		Ensemble	39	8,0	56,4	0,0	59,0	50	0,0	39
	IEN EG-ET-IO (4)	Femmes	11	2,3		0,0	81,8	52	9,1	10
		Hommes	10	2,1		0,0	80,0	54	0,0	10
		Ensemble	21	4,3	52,4	0,0	81,0	53	4,8	20
	IEN - 1er degré	Femmes	24	4,9		0,0	58,3	52	0,0	24
		Hommes	16	3,3		0,0	75,0	53	0,0	16
		Ensemble	40	8,2	60,0	0,0	65,0	52	0,0	40
	Personnels d'inspection	Femmes	57	11,7		0,0	61,4	51	1,8	56
		Hommes	43	8,8		0,0	72,1	52	0,0	43
		Ensemble	100	20,5	57,0	0,0	66,0	52	1,0	99
	Ensemble	Femmes	272	55,8		1,5	62,1	51	0,4	271
Hommes		215	44,2		1,4	67,9	52	0,0	215	
Ensemble		487	100,0	55,9	1,4	64,7	52	0,2	486	

* 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 représentent l'Etat au sein de l'établissement sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'Education Nationale (IA-DASEN).

Au 30 novembre 2022, 1,3 % des personnels du secteur public sont des personnels de direction. 62,3 % des personnels de direction exercent en collège, 29,5 % en lycée et 7,2 % en LP.

Les personnels de direction sont majoritairement des femmes (55,6 %).

35,7 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans.

387 personnels

55,6% de femmes

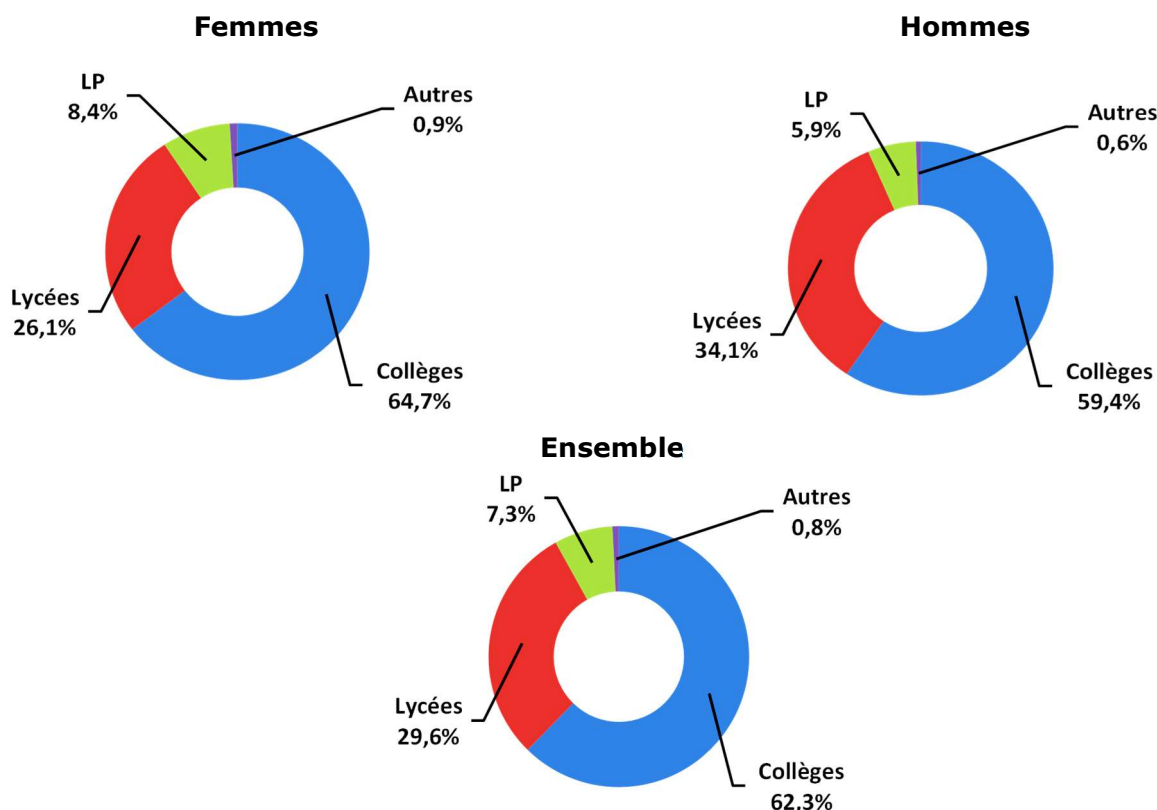
52 ans de moyenne d'âge

Tableau 13 - Répartition des personnels de direction par département

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Principal collègue	82	55	137	137	0
Principal adjoint collègue	57	45	102	104	-1,9
Proviseurs LGT	33	21	54	55	-1,8
Proviseurs LP	9	5	14	14	0
Proviseurs adjoints LGT & LPO	49	27	76	75	1,3
Autres personnels titulaires de direction	*	*	*	*	*
Ensemble	234	153	387	388	-0,3

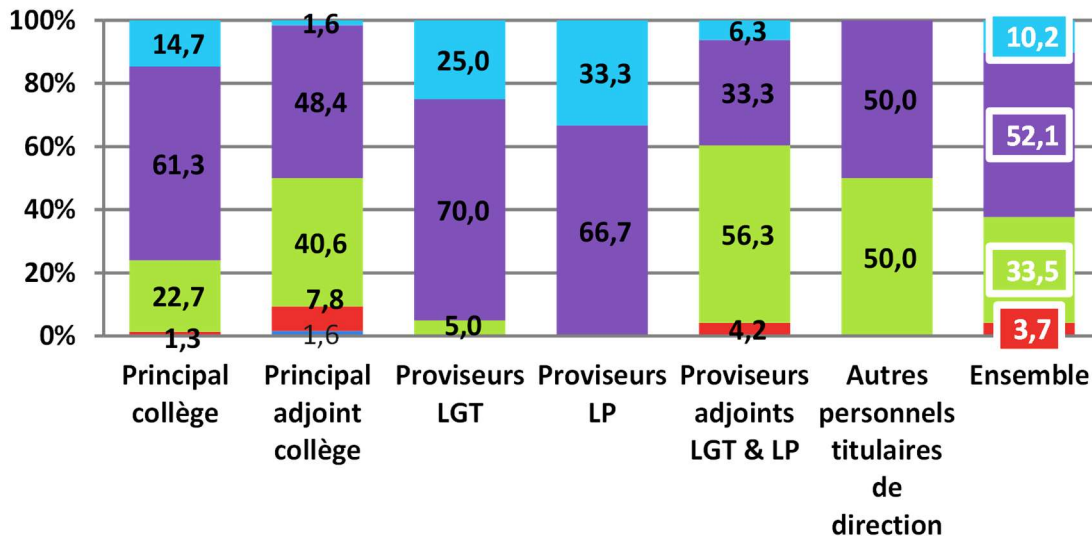
*secret statistique

Répartition selon le type d'établissement

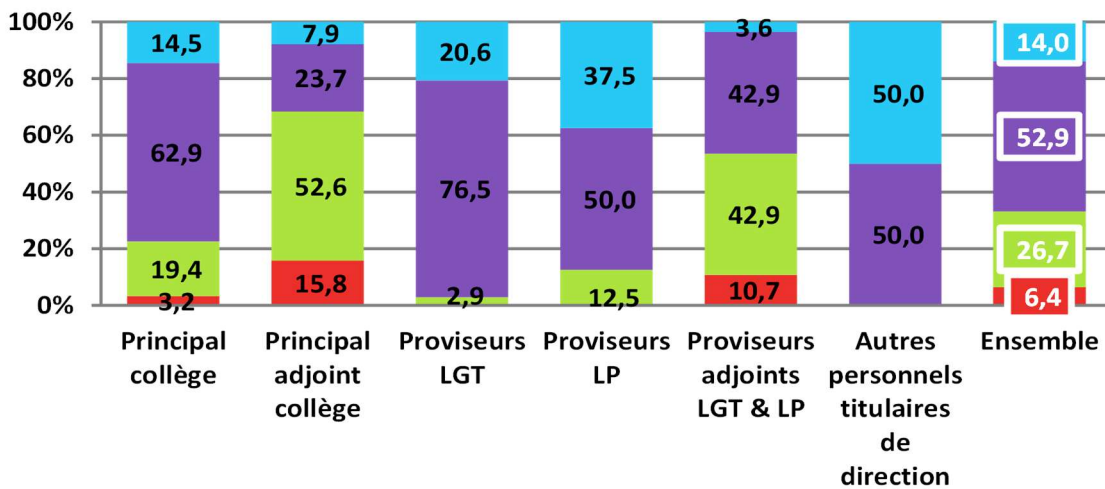


Répartition par tranche d'âge

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^{er} 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 2022, l'académie dénombre 100 personnels d'inspection, 40,0 % d'entre eux exercent dans le premier degré. La proportion de femmes est de 57,0 %.

100 personnels

57,0 de femmes

52 ans de moyenne d'âge

L'âge moyen est de 52 ans.

66,0 % des personnels d'inspection ont 50 ans ou plus.

Répartition des personnels d'inspection par corps

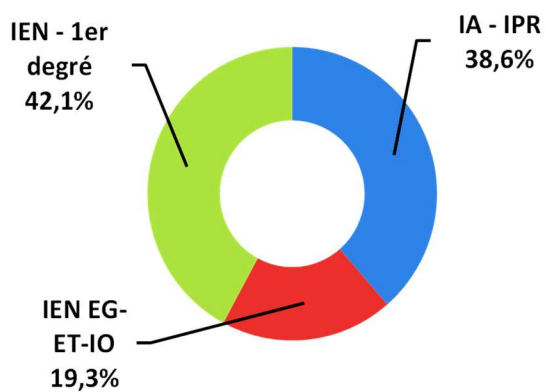
		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
IA - IPR	Femmes	22	4,5		0,0	54,6	51	0,0	22
	Hommes	17	3,5		0,0	64,7	50	0,0	17
	Ensemble	39	8,0	56,4	0,0	59,0	50	0,0	39
IEN EG-ET-IO	Femmes	11	2,3		0,0	81,8	52	9,1	10
	Hommes	10	2,1		0,0	80,0	54	0,0	10
	Ensemble	21	4,3	52,4	0,0	81,0	53	4,8	20
IEN - 1er degré	Femmes	24	4,9		0,0	58,3	52	0,0	24
	Hommes	16	3,3		0,0	75,0	53	0,0	16
	Ensemble	40	8,2	60,0	0,0	65,0	52	0,0	40
Ensemble	Femmes	57	11,7		0,0	61,4	51	1,8	56
	Hommes	43	8,8		0,0	72,1	52	0,0	43
	Ensemble	100	20,5	57,0	0,0	66,0	52	1,0	99

Tableau 14 - Répartition des personnels d'inspection par département

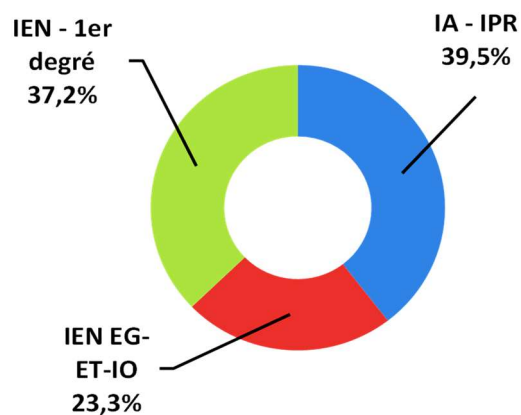
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
IA - IPR	*	*	39	34	14,7
IEN EG-ET-IO	*	*	21	20	5,0
IEN - 1er degré	23	17	40	38	5,3
Ensemble	82	18	100	92	8,7

Répartition selon le corps

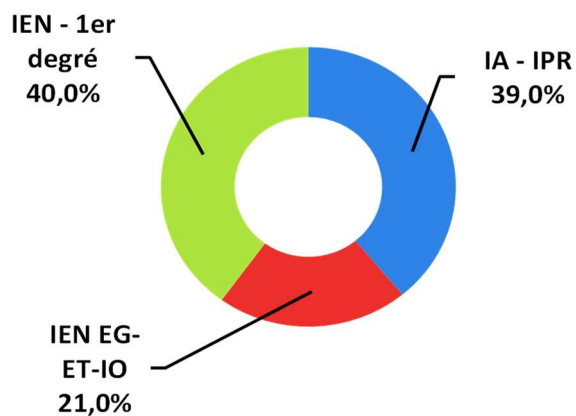
Femmes



Hommes

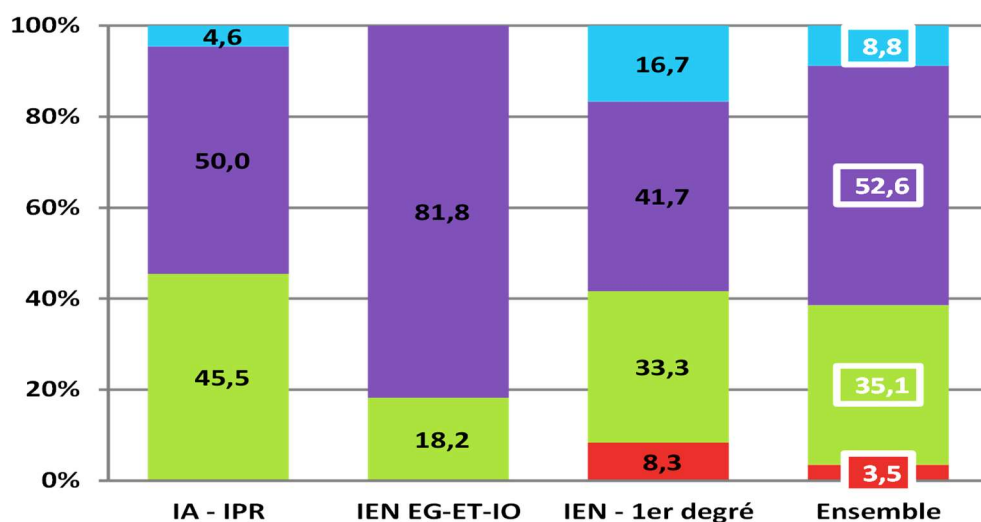


Ensemble

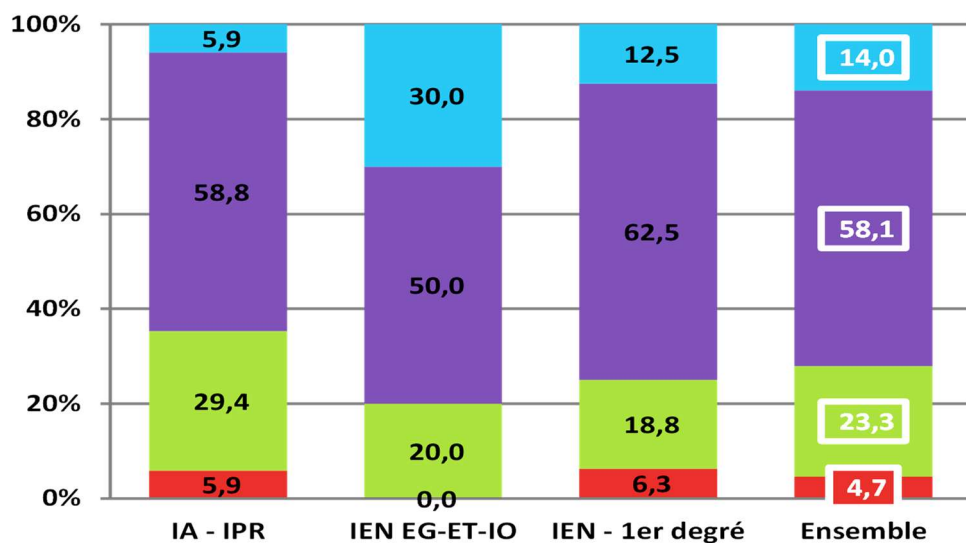


Répartition par tranche d'âge

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 2022, les personnels de vie scolaire représentent 16,2 % des effectifs des personnels du secteur public.

Les personnels de vie scolaire comptent 4 662 personnels (3 446 en ETP).

4 662 personnels
80,6 % de femmes
39 ans de moyenne d'âge

Plus de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (87,6 %), 8,0 % aux personnels d'éducation et 4,4 % sont des psychologues de l'Éducation nationale.

Ce sont majoritairement des femmes (80,6 %).

L'âge moyen est de 39 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	250	5,4		22,0	38,0	45	4,0	246
	Hommes	93	2,0		18,3	44,1	47	1,1	92
	Ensemble	343	7,4	72,9	21,0	39,7	45	3,2	337
Agents contractuels - éducation	Femmes	22	0,5		45,5	9,1	37	0,0	21
	Hommes	8	0,2		25,0	12,5	38	0,0	8
	Ensemble	30	0,6	73,3	40,0	10,0	37	0,0	29
Personnels d'éducation	Femmes	272	5,8		23,9	35,7	44	3,7	267
	Hommes	101	2,2		18,8	41,6	46	1,0	99
	Ensemble	373	8,0	72,9	22,5	37,3	45	3,0	366
Psychologues éducation nationale	Femmes	122	2,6		9,0	49,2	48	5,7	119
	Hommes	37	0,8		2,7	48,7	50	0,0	37
	Ensemble	159	3,4	76,7	7,6	49,1	48	4,4	156
Agents contractuels psychologues	Femmes	39	0,8		64,1	5,1	33	10,3	34
	Hommes	7	0,2		85,7	0,0	30	0,0	6
	Ensemble	46	1,0	84,8	67,4	4,4	33	8,7	40
Psychologues	Femmes	161	3,5		22,4	38,5	44	6,8	153
	Hommes	44	0,9		15,9	40,9	47	0,0	43
	Ensemble	205	4,4	78,5	21,0	39,0	45	5,4	196
AESH (1)	Femmes	2360	50,6		23,7	29,9	43	0,0	1 509
	Hommes	265	5,7		29,8	33,2	43	0,0	174
	Ensemble	2 625	56,3	89,9	24,3	30,2	43	0,0	1 682
AED (2)	Femmes	963	20,7		77,9	4,1	29	0,2	785
	Hommes	496	10,6		86,9	2,6	28	0,0	417
	Ensemble	1 459	31,3	66,0	81,0	3,6	29	0,1	1 203
Surveillance et assistance éducative	Femmes	3 323	71,3		39,4	22,4	39	0,1	2294
	Hommes	761	16,3		67,0	13,3	33	0,0	591
	Ensemble	4 084	87,6	81,4	44,5	20,7	38	0,1	2 885
Titulaires	Femmes	372	8,0		17,7	41,7	46	4,6	365
	Hommes	130	2,8		13,9	45,4	48	0,8	129
	Ensemble	502	10,8	74,1	16,7	42,6	46	3,6	493
Non Titulaires	Femmes	3 384	72,6		39,7	22,1	39	0,2	2349
	Hommes	776	16,7		66,8	13,1	33	0,0	604
	Ensemble	4 160	89,2	81,4	44,8	20,4	38	0,1	2 953
Ensemble	Femmes	3 756	80,6		37,5	24,0	40	0,6	2713
	Hommes	906	19,4		59,2	17,8	35	0,1	733
	Ensemble	4 662	100,0	80,6	41,7	22,8	39	0,5	3 446

*Secret statistique

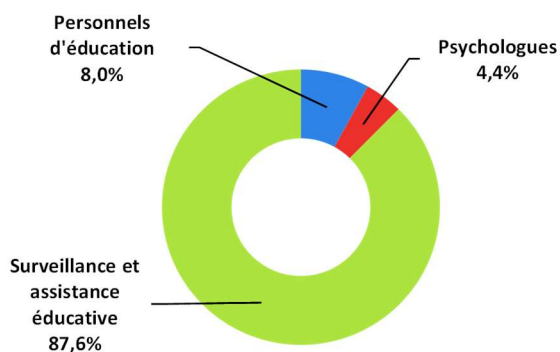
(1) AESH accompagnant élèves en situation de handicap

(2) AED assistant d'éducation

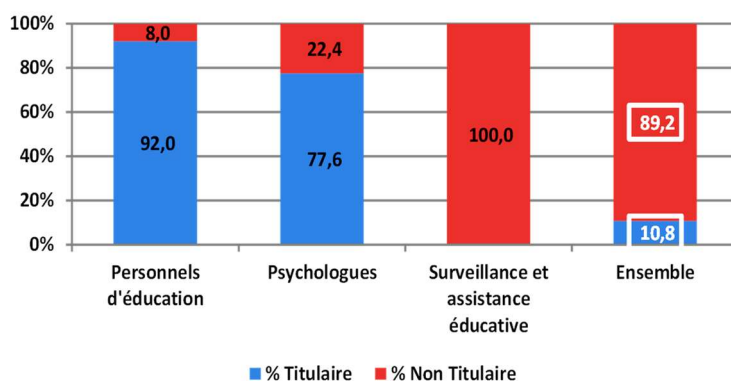
Tableau 16 - Répartition des personnels de vie scolaire par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Personnels d'éducation	217	156	373	360	3,6
Psychologues	129	76	205	217	-5,5
Surveillance et assistance éducative	2 777	1 307	4 084	4 078	0,1
Ensemble	3 123	1 539	4 662	4 655	0,2

Répartition selon le corps

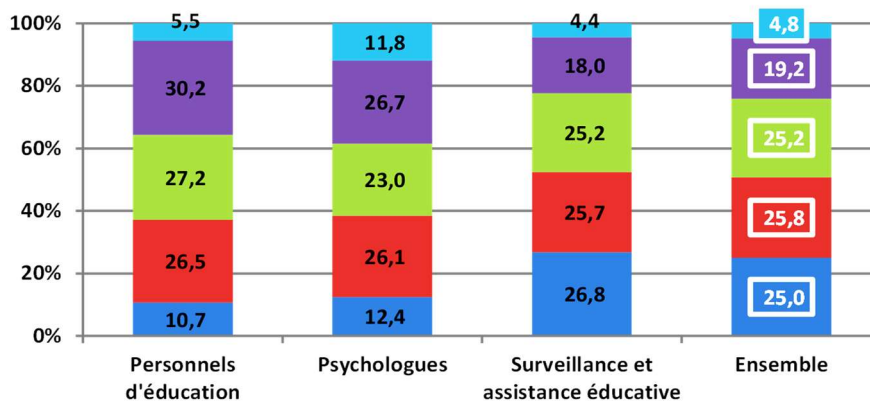


Répartition selon le statut

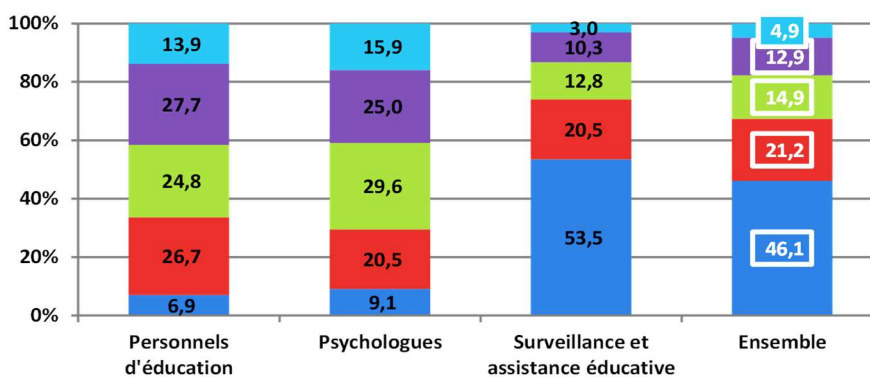


Répartition par tranche d'âge

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 2022, on dénombre 373 personnels d'éducation, à savoir 92,0 % de CPE titulaires et 8,0 % d'agents contractuels.

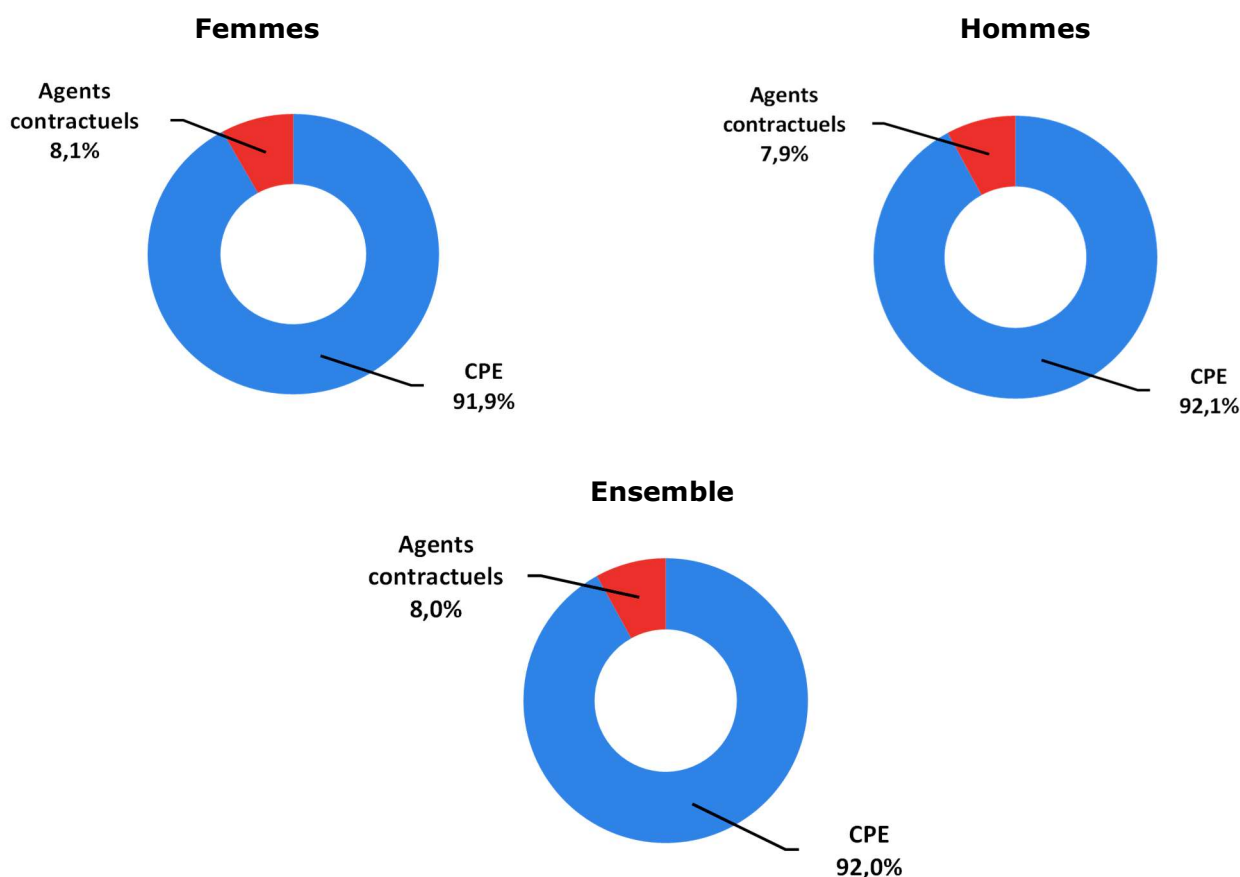
Plus de deux personnes sur trois sont des femmes (72,9 %).
L'âge moyen des personnels d'éducation est de 45 ans.

373 personnels
72,9 % de femmes
45 ans de moyenne d'âge

Tableau 17 – Répartition des personnels d'éducation par département

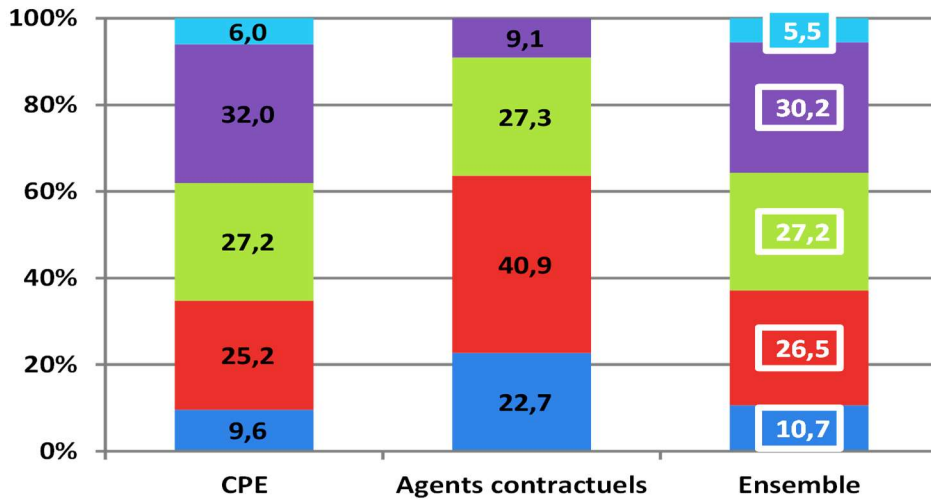
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Conseillers principaux d'éducation	203	140	343	340	0,9
Agents contractuels - éducation	14	16	30	20	50,0
Ensemble	217	156	373	360	3,6

Répartition selon le corps

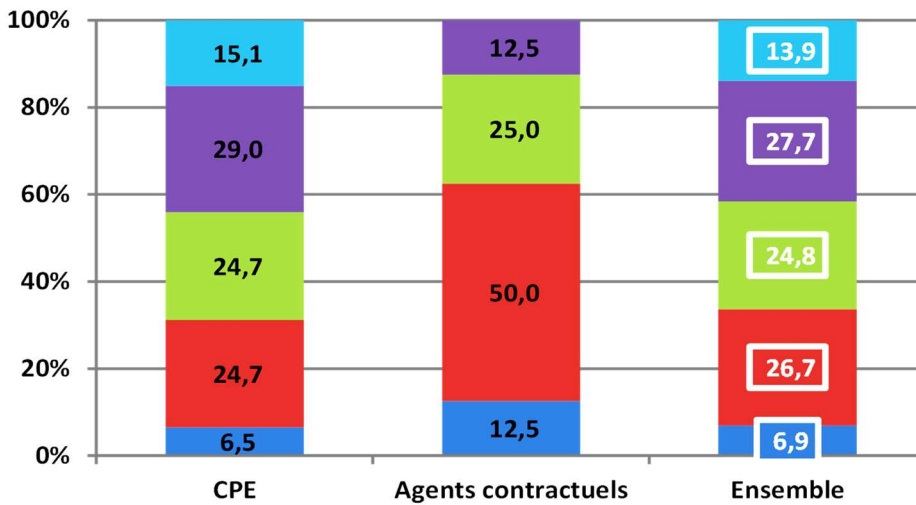


Répartition par tranche d'âge

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 dans le second degré. 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 2022, l'académie compte 205 psychologues de l'Éducation nationale.

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (78,5 %). L'âge moyen des psychologues est de 45 ans.

205 personnels

78,5 % de femmes

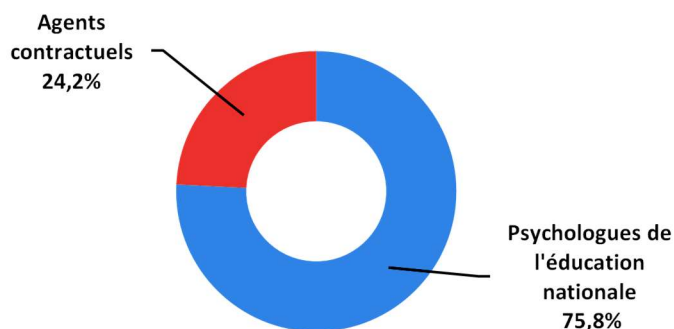
45 ans de moyenne d'âge

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

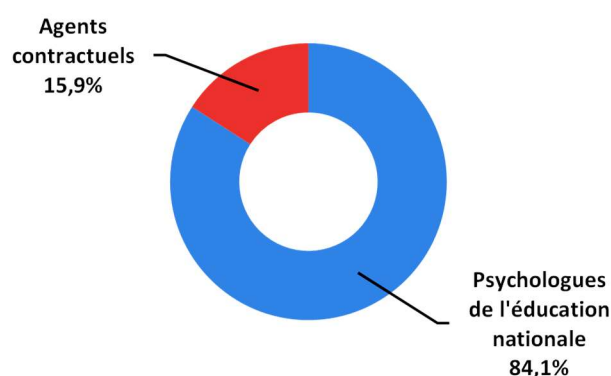
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Psychologues de l'Éducation nationale	102	57	159	171	-7,0
Agents contractuels - psychologues	27	19	46	46	0,0
Ensemble	129	76	205	217	-5,5

Répartition selon le corps

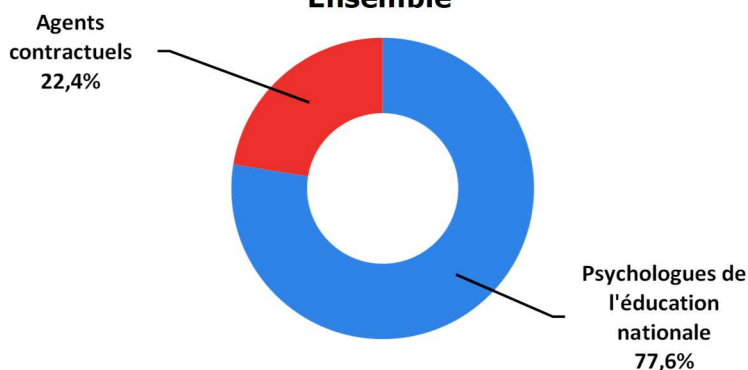
Femmes



Hommes

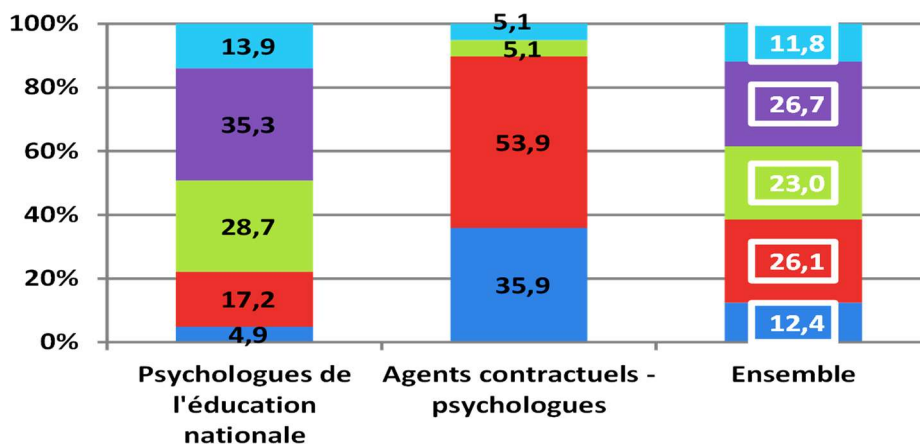


Ensemble

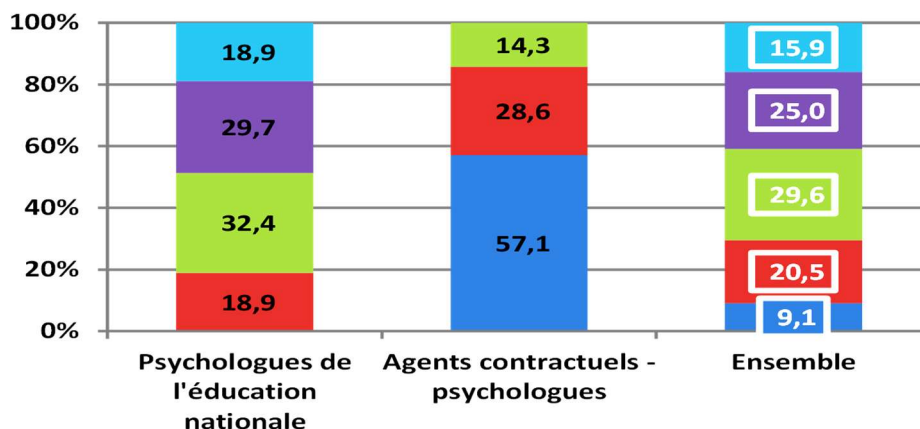


Répartition par tranche d'âge

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 accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ont pour mission de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Les AESH travaillent en liaison étroite avec l'équipe pédagogique qui détermine ses missions précises en s'appuyant sur le projet personnalisé de scolarisation. 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 2022, 4 084 personnels assurent des fonctions de surveillance et d'assistance éducative.

Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (81,4 %).

L'âge moyen des personnels est de 38 ans.

4 084 personnels

81,4% de femmes

38 ans de moyenne d'âge

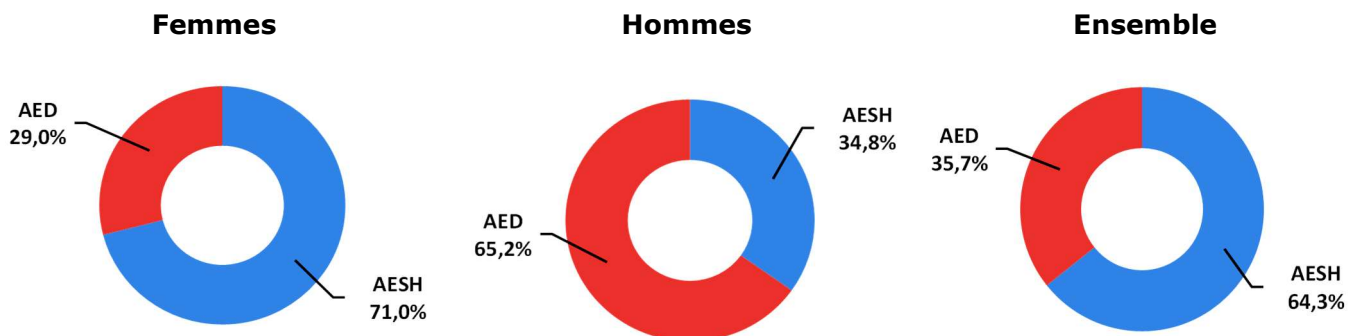
Tableau 19 – Répartition des personnels d'assistance éducative par département

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
AESH	Non disponible		2 625	2 553	2,8
AED	901	558	1 459	1 525	-4,3
Ensemble	2 777	1 307	4 084	4 078	0,1

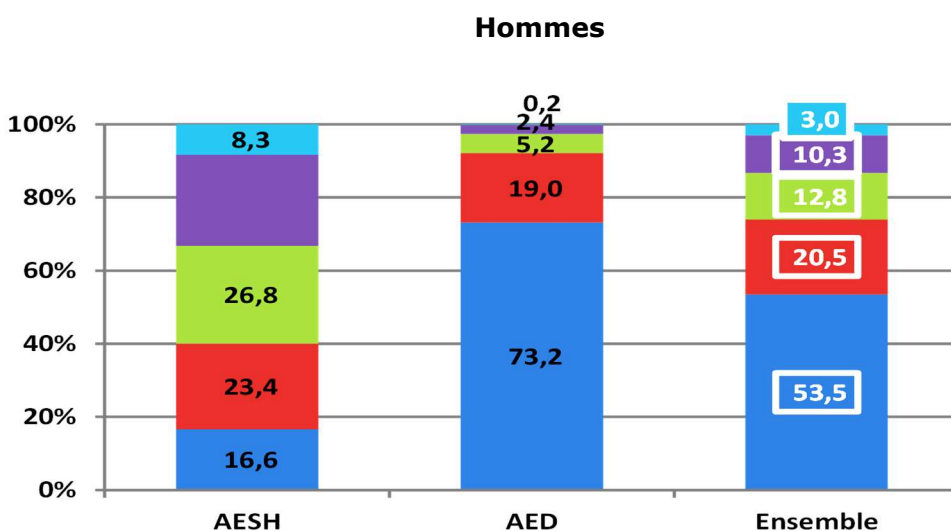
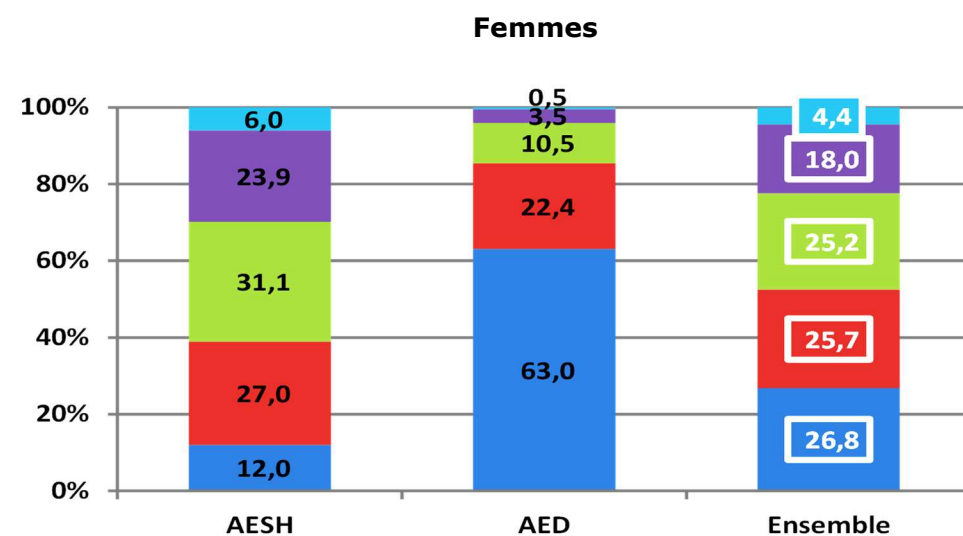
L'effectif des AED diminue de 4,3 %.

L'effectif des AESH, en hausse depuis plusieurs années, augmente de 2,8 % entre 2021 et 2022.

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 consécutive de 12 mois. 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.

AED Préprofessionnalisation		Bas-Rhin	Haut-Rhin	Total général
Personnel 1er degré	Femmes	16	9	25
	Hommes	1	1	2
Total Personnel 1er degré		17	10	27
Personnel 2nd degré	Femmes	44	20	64
	Hommes	16	6	22
Total Personnel 2nd degré		60	26	86
Total général		77	36	113

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

Au 30 novembre 2022, l'académie compte 2 003 personnels IATSS, répartis en trois filières professionnelles :

- la majorité constitue la filière administrative (67,2 %), exerçant son activité dans les établissements du second degré public, dans les services académiques ou dans d'autres types de structures tels que les Greta, etc. ;
- 18,5 % sont employés dans la filière médico-sociale. Il s'agit des médecins, infirmiers(ères) et assistant(e)s sociaux qui exercent dans les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (EPL) et les services académiques ;
- et 14,3 % des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation).

2 003 personnels

83,8% de femmes

47 ans de moyenne d'âge

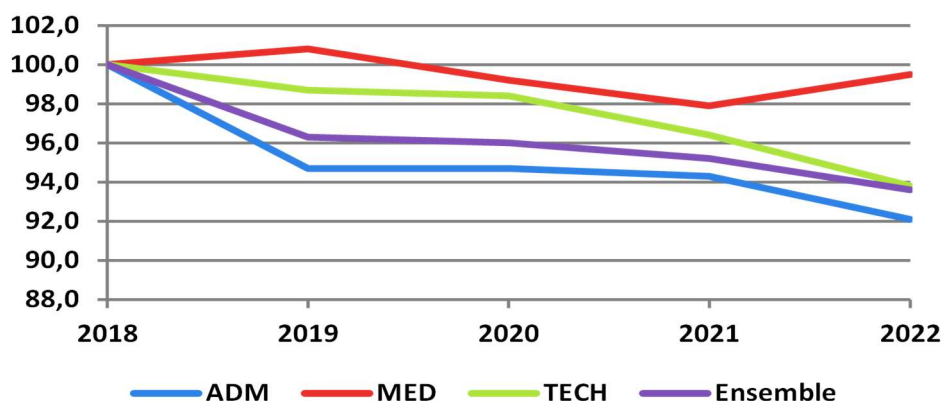
90,9 % des personnels IATSS sont des titulaires.

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

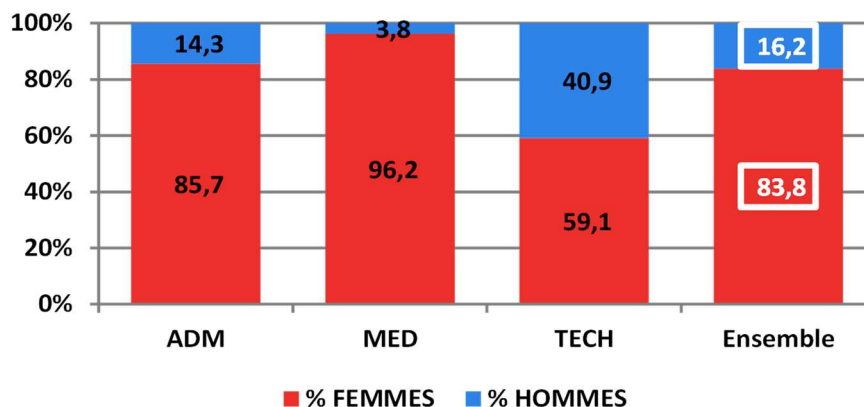
Tableau 20 – Répartition des personnels selon la filière par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Personnels administratifs (ADF)	912	434	1 346	1 379	-2,4
Personnels médico-sociaux (MED)	216	155	371	365	1,6
Personnels techniques (TECH)	206	80	286	294	-2,7
Ensemble	1 334	669	2 003	2 038	-1,7

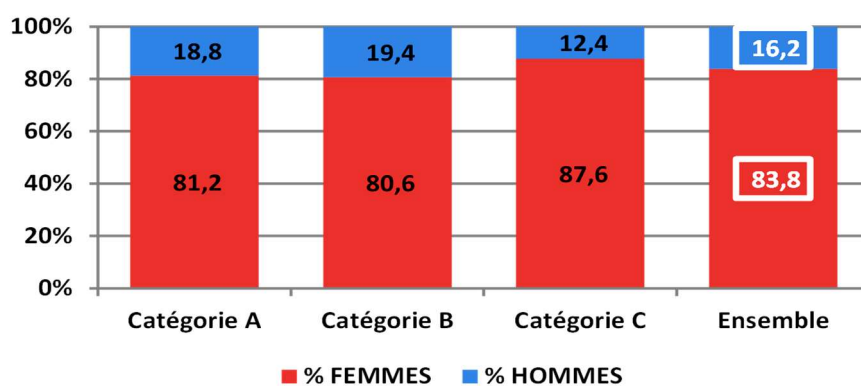
Evolution des effectifs (base 100 en 2018)



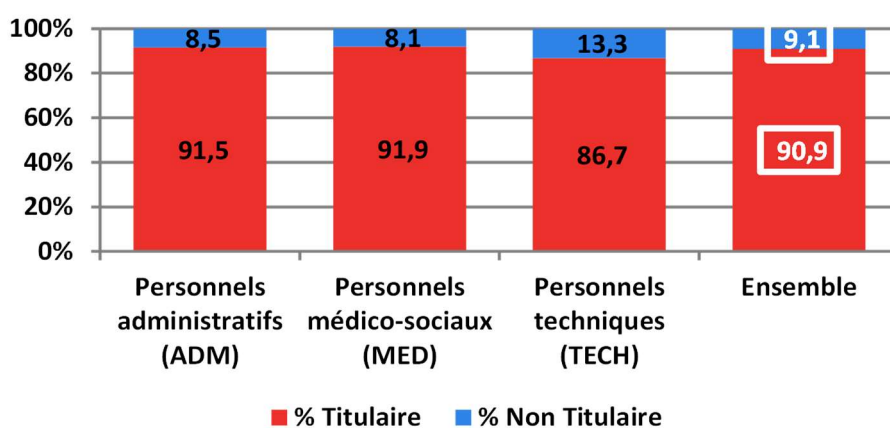
Répartition par fonction selon le sexe



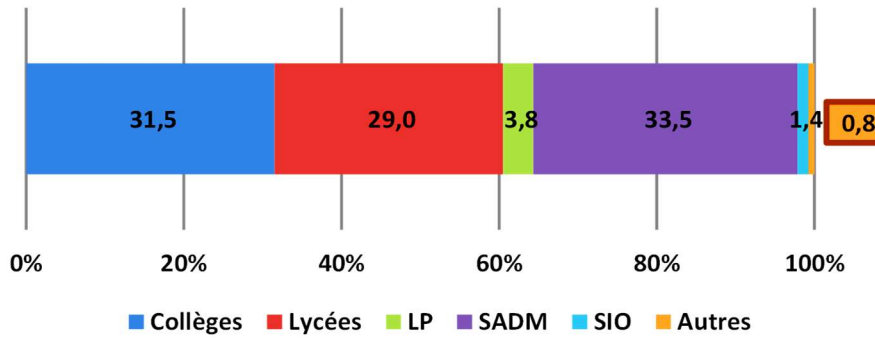
Répartition par catégorie selon le sexe



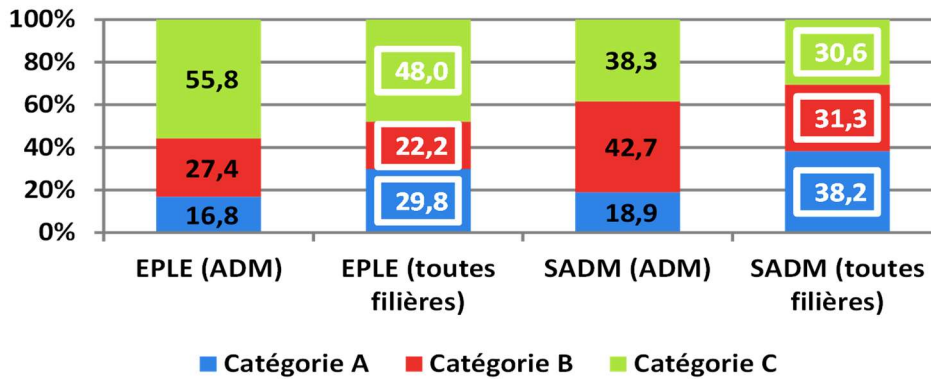
Répartition selon le statut



Répartition par type d'établissement

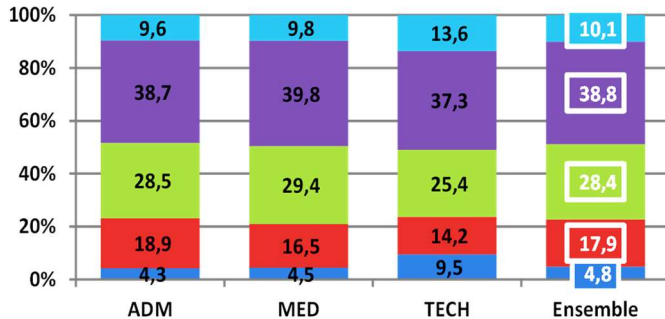


Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

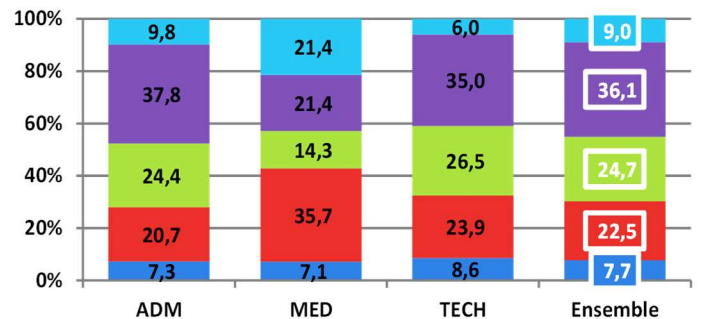


Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

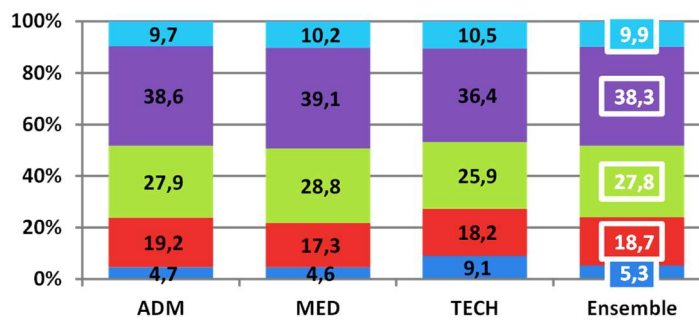
Femmes



Hommes

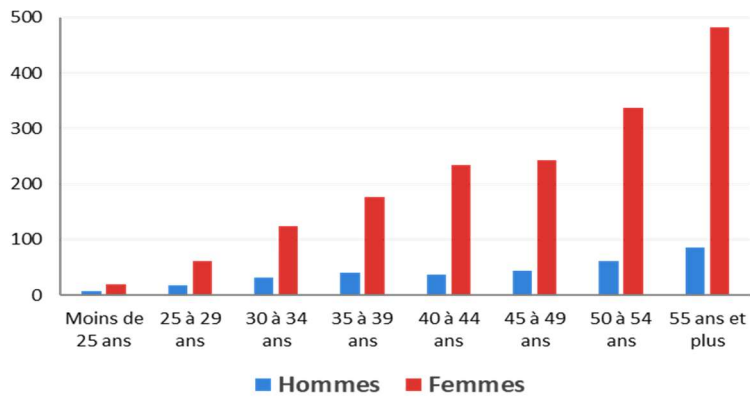


Ensemble



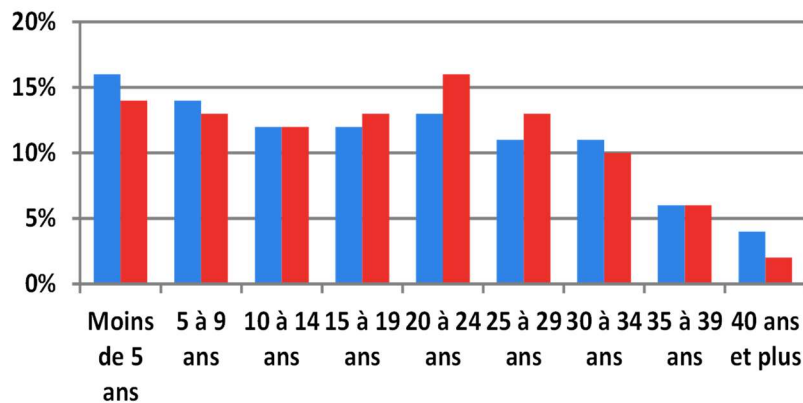
■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus

Répartition des effectifs par sexe et par âge

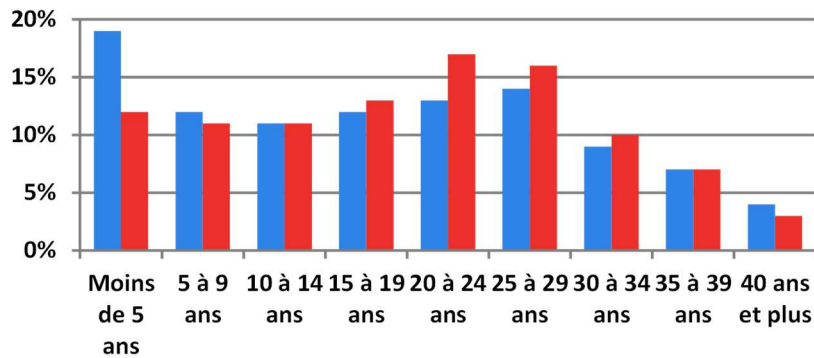


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

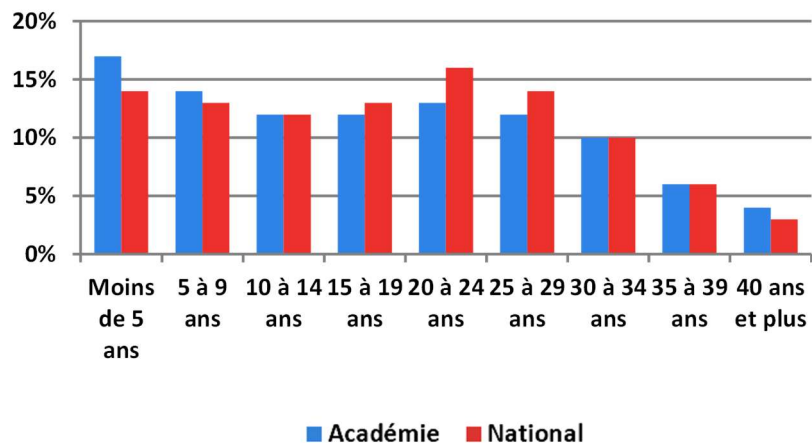
Femmes



Hommes



Ensemble



IATSS : la filière administrative

La filière administrative des IATSS compte 1 346 personnels dont la moitié sont de catégorie C (50,9 %). Les personnels sont majoritairement des femmes (85,7 %). L'âge moyen est de 47 ans. La part des moins de 35 ans est de 12,6 % et près d'un personnel sur deux (48,2 %) a 50 ans et plus.

1 346 personnels

85,7% 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	18	1,3		0,0	72,2	54	0,0	18
		Ensemble	26	1,9	30,8	0,0	65,4	53	0,0	26
	<i>dont Recteur, SGA, SGA/A, Directeur de Cabinet, Conseillers de Recteur</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	8	0,6	37,5	0,0	37,5	49	0,0	8
	<i>dont DASEN, DASEN adjoints, SG du 1er degré</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	8	0,6	25,0	0,0	87,5	56	0,0	8
	<i>dont administrateurs</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	10	0,7	30,0	0,0	70,0	55	0,0	10
	Attachés y/c contractuels	Femmes	142	10,5		10,5	46,5	48	5,3	141
		Hommes	63	4,6		20,6	44,4	47	1,6	63
Ensemble		205	14,4	69,3	14,9	47,4	48	4,1	204	
Ensemble	Femmes	150	11,1		9,3	46,7	48	4,7	149	
	Hommes	81	6,0		16,1	49,4	48	1,2	81	
	Ensemble	231	17,2	64,9	11,7	47,6	48	3,5	230	
B	Secrétaires (SAENES) y/c contractuels (Ensemble)	Femmes	369	27,4		11,9	43,4	47	16,8	355
		Hommes	61	4,5		13,1	55,7	48	1,6	61
		Ensemble	430	32,0	85,8	12,1	45,1	47	14,7	416
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	Femmes	555	41,2		10,1	55,1	49	21,8	526
		Hommes	45	3,3		20,0	37,8	45	6,7	45
		Ensemble	600	44,6	92,5	10,8	53,8	49	20,7	570
	Contractuels	Femmes	79	5,9		29,1	26,6	40	0,0	68
		Hommes	6	0,5		50,0	16,7	39	0,0	5
		Ensemble	85	6,3	92,9	30,6	25,9	40	0,0	74
	Ensemble	Femmes	634	47,1		12,5	51,6	48	19,1	594
		Hommes	51	3,8		23,5	35,3	44	5,9	50
		Ensemble	685	50,9	92,6	13,3	50,4	48	18,1	644
Ensemble	Titulaires	Femmes	1 054	78,3		10,0	50,5	48	18,0	1 010
		Hommes	178	13,2		13,5	50,6	48	2,8	178
		Ensemble	1 232	91,5	85,6	10,5	50,5	48	15,8	1 187
	Non Titulaires	Femmes	99	7,4		32,3	25,3	40	0,0	88
		Hommes	15	1,1		60,0	13,3	37	0,0	14
		Ensemble	114	8,5	86,8	36,0	23,7	40	0,0	102
	Ensemble	Femmes	1 153	85,7		11,9	48,3	47	16,5	1 098
		Hommes	193	14,3		17,1	47,7	47	2,6	192
		Ensemble	1 346	100,0	85,7	12,6	48,2	47	14,5	1 290

*Secret statistique

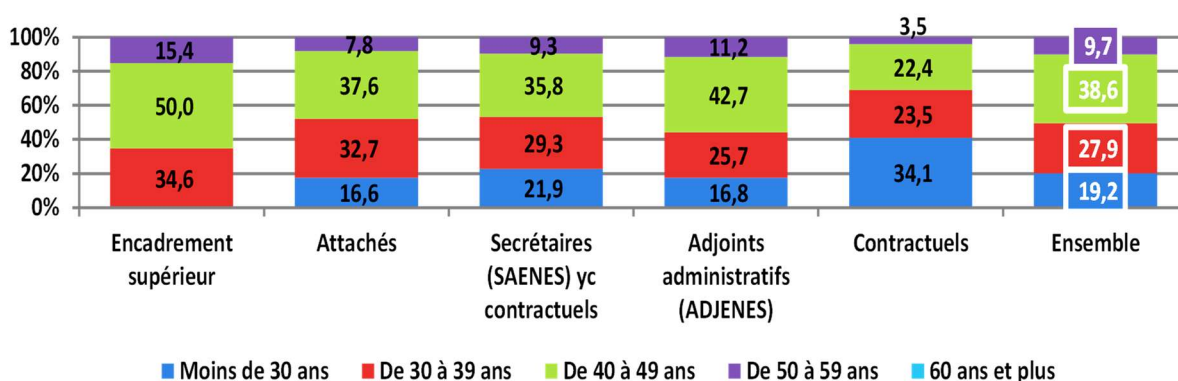
(1) Depuis janvier 2020, les recteurs sont gérés par la Centrale, ils ne sont donc plus considérés dans le Rapport social unique.

Tableau 22 – Répartition des personnels administratifs par département

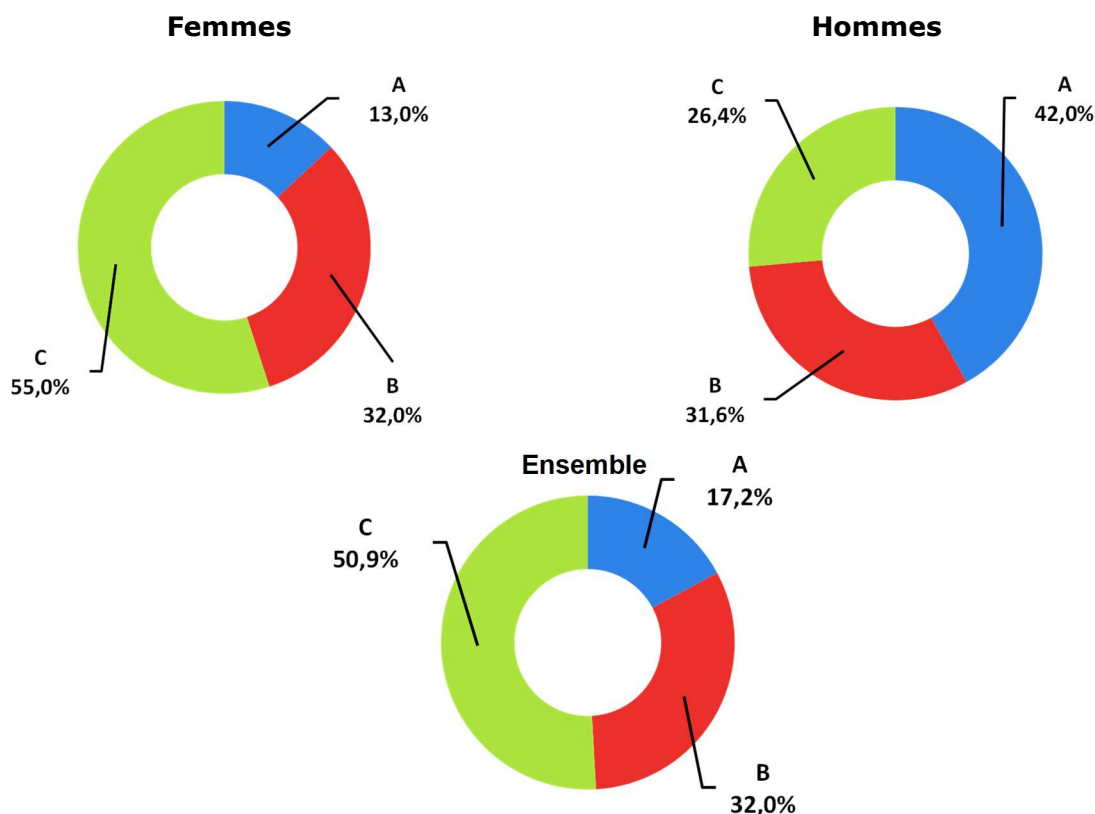
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
A	Encadrement supérieur	21	5	26	27	-3,7
	Attachés y/c contractuels	142	63	205	193	6,2
	Ensemble	163	68	231	224	3,1
B	Secrétaires (SAENES) y/c contractuels	315	115	430	413	4,1
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	379	221	600	636	-5,7
	Contractuels	55	30	85	106	-19,8
	Ensemble	434	251	685	742	-7,7
Ensemble filière administrative		912	434	1 346	1 379	-2,4

*Secret statistique

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 et les établissements scolaires publics.

Pour 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.

Pour les EPLE, le ministère préconise une prise en compte de l'évolution de l'organisation de la fonction administrative.

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Rentrée 2021	-28	28	
Rentrée 2022	-28	8	20

IATSS : la filière médico-sociale

La filière santé-sociale compte 371 personnels qui sont très majoritairement des femmes (96,2 %).

L'âge moyen est de 48 ans.

La moitié des personnels a 50 ans et plus (49,3 %).

Près d'un personnel sur dix a moins de 35 ans (11,9 %).

Plus d'un personnel sur trois exerce temps partiel (38,0 %).

371 personnels

96,2% 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	*	*	*	*	*	*	*	
		Ensemble	28	7,6	*	0,0	85,7	57	32,1	25
	Infirmiers	Femmes	220	59,3		10,9	46,4	48	47,7	193
		Hommes	5	1,4		0,0	40,0	47	40,0	4
		Ensemble	225	60,7	97,8	10,7	46,2	48	47,6	197
	Conseillers technique service social	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	9	2,4	*	0,0	77,8	55	22,2	9
	Assistants service social	Femmes	74	20,0		16,2	50,0	46	29,7	67
		Hommes	5	1,4		0,0	60,0	48	20,0	5
		Ensemble	79	21,3	93,7	15,2	50,6	46	29,1	72
	Contractuels	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	30	8,1	*	26,7	26,7	43	0,0	24
Ensemble	Femmes	357	96,2		12,0	49,6	48	38,7	313	
	Hommes	14	3,8		7,1	42,9	46	21,4	13	
	Ensemble	371	100,0	96,2	11,9	49,3	48	38,0	326	
Ensemble	Titulaires	Femmes	330	89,0		10,9	51,2	48	41,8	292
		Hommes	11	3,0		0,0	54,6	49	27,3	10
		Ensemble	341	91,9	96,8	10,6	51,3	48	41,4	302
	Non Titulaires	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	30	8,1	*	26,7	26,7	43	0,0	24
	Ensemble	Femmes	357	96,2		12,0	49,6	48	38,7	313
		Hommes	14	3,8		7,1	42,9	46	21,4	13
		Ensemble	371	100,0	96,2	11,9	49,3	48	38,0	326

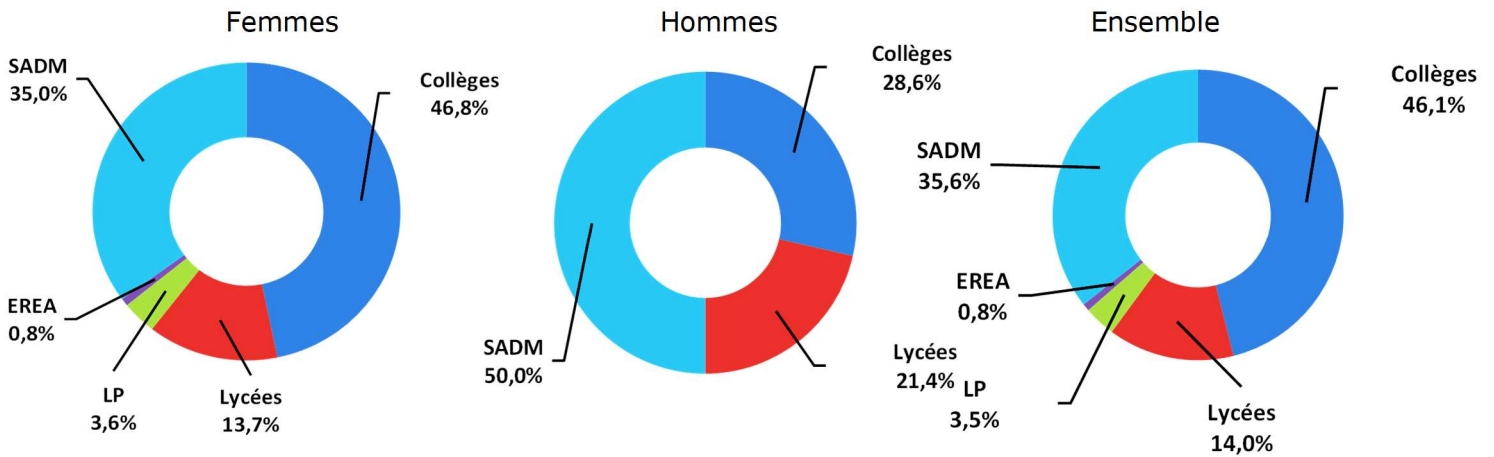
*secret statistique

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

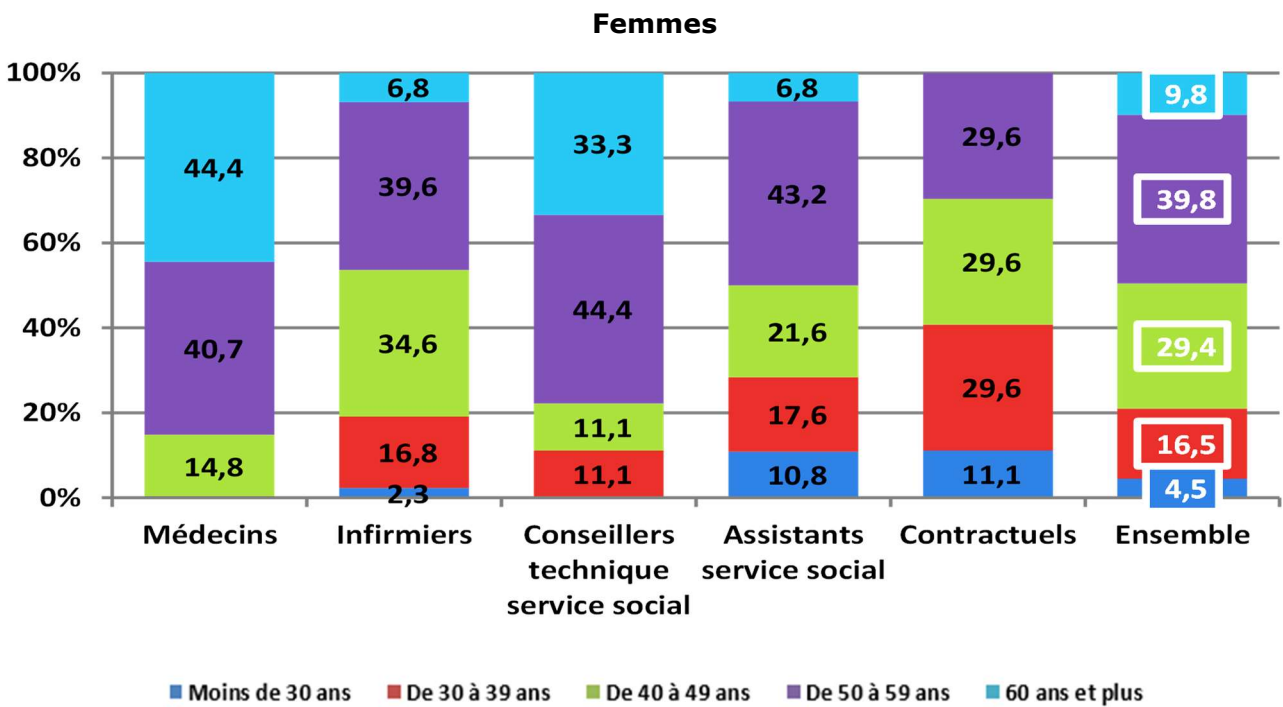
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
A	Médecins	17	11	28	29	-3,4
	Infirmiers	130	95	225	224	0,4
	Conseillers technique service social	*	*	9	10	-10,0
	Assistants service social	47	32	79	76	3,9
	Contractuels	*	*	30	26	15,4
	Ensemble	216	155	371	365	1,6

*secret statistique

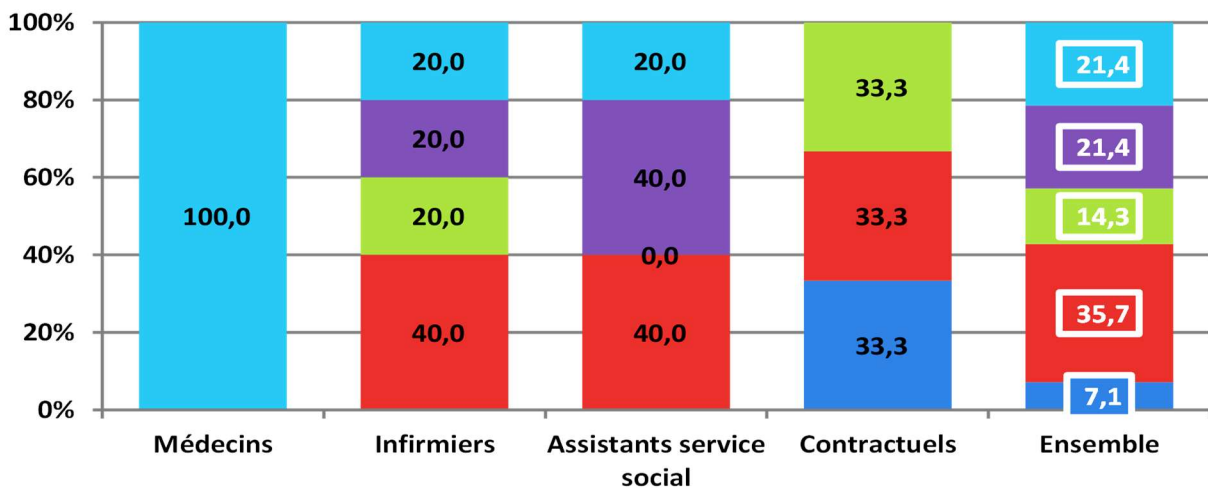
Répartition par type d'établissement



Répartition par tranche d'âge



Hommes



IATSS : la filière technique

La filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) compte 286 personnels (266 ETP).
Trois personnels sur cinq sont des femmes (59,1 %).
L'âge moyen est de 47 ans.

286 personnels
59,1% de femmes
47 ans de moyenne d'âge

Près de la moitié des personnels a 50 ans et plus (46,9 %) et 16,8 % ont moins de 35 ans.
Trois agents sur cinq relèvent de la catégorie C (60,1%).

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	*	*		*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	
		Ensemble	6	2,1	*	0,0	83,3	54	16,7	6
	Ingénieurs d'études (IGE)	Femmes	9	3,2		11,1	33,3	47	44,4	8
		Hommes	15	5,2		0,0	40,0	47	13,3	14
		Ensemble	24	8,4	37,5	4,2	37,5	47	25,0	22
	Assistants ingénieurs (ASI)	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	11	3,9	*	0,0	36,4	48	27,3	11
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
	Ensemble	Femmes	17	5,9		11,8	52,9	49	35,3	16
		Hommes	26	9,1		3,9	34,6	46	15,4	25
		Ensemble	43	15,0	39,5	7,0	41,9	47	23,3	41
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	Femmes	32	11,2		0,0	50,0	50	28,1	28
		Hommes	32	11,2		21,9	43,8	45	3,1	32
		Ensemble	64	22,4	50,0	10,9	46,9	48	15,6	60
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	7	2,5	*	57,1	28,6	38	0,0	7
	Ensemble	Femmes	35	12,2		5,7	45,7	48	25,7	31
		Hommes	36	12,6		25,0	44,4	45	2,8	36
		Ensemble	71	24,8	49,3	15,5	45,1	47	14,1	67
C	Adjoints techniques de recherche et formation (ATRF)	Femmes	96	33,6		13,5	53,1	48	27,1	89
		Hommes	47	16,4		21,3	44,7	46	2,1	46
		Ensemble	143	50,0	67,1	16,1	50,4	47	18,9	135
	Contractuels	Femmes	21	7,3		38,1	47,6	42	0,0	16
		Hommes	8	2,8		37,5	25,0	40	0,0	8
		Ensemble	29	10,1	72,4	37,9	41,4	42	0,0	23
	Ensemble	Femmes	117	40,9		18,0	52,1	47	22,2	105
		Hommes	55	19,2		23,6	41,8	45	1,8	54
		Ensemble	172	60,1	68,0	19,8	48,8	47	15,7	158
Ensemble	Titulaires	Femmes	144	50,4		9,7	52,8	49	28,5	132
		Hommes	104	36,4		16,4	42,3	46	5,8	102
		Ensemble	248	86,7	58,1	12,5	48,4	48	19,0	234
	Non Titulaires	Femmes	25	8,7		44,0	40,0	41	0,0	20
		Hommes	13	4,6		46,2	30,8	40	0,0	13
		Ensemble	38	13,3	65,8	44,7	36,8	40	0,0	32
	Ensemble	Femmes	169	59,09		14,79	50,89	47,5	24,26	151,6
		Hommes	117	40,91		19,7	41,03	45,3	5,13	114,3
		Ensemble	286	100,0	59,1	16,8	46,9	47	16,4	266

*secret statistique

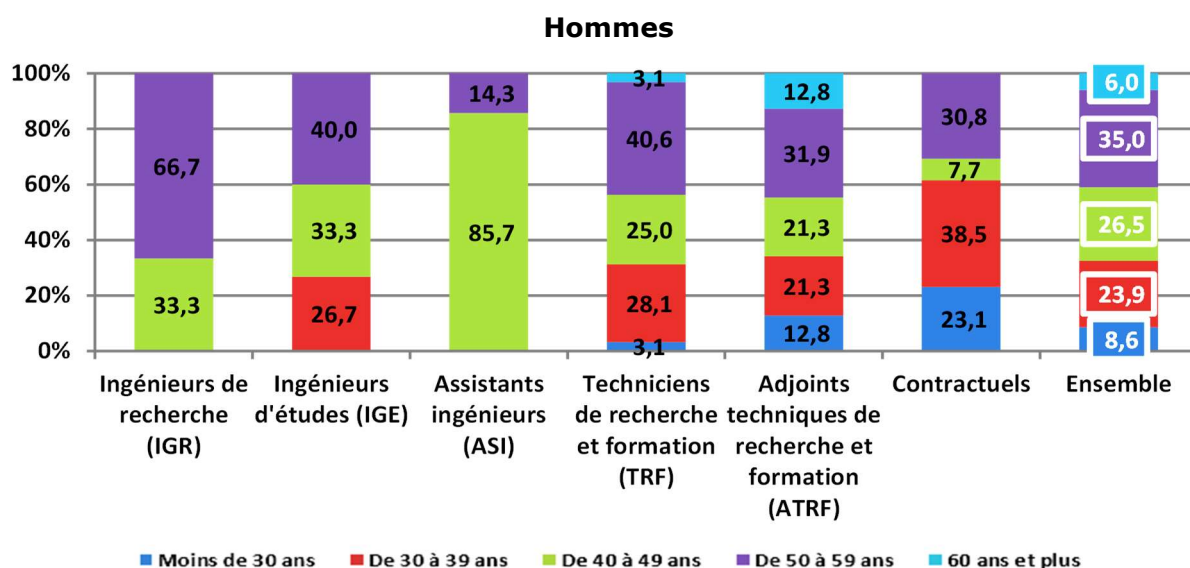
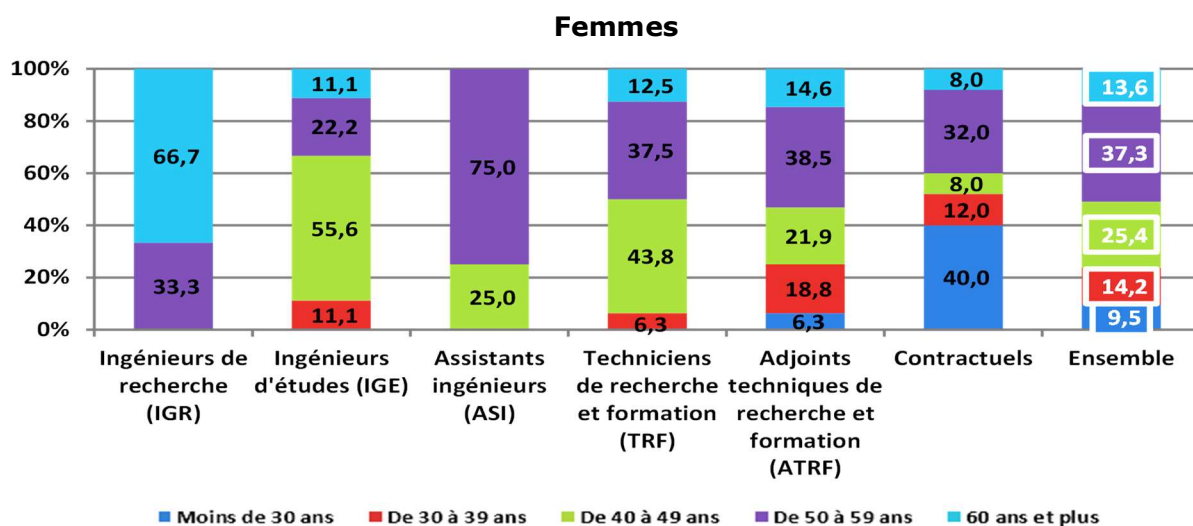
Tableau 26 - Répartition des personnels ITRF par département**

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	6	0	6	6	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	24	0	24	26	-7,7
	Assistants ingénieurs (ASI)	11	0	11	11	0,0
	Contractuels	*	*	2	2	0,0
	Ensemble	43	0	43	45	-4,4
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	48	16	64	61	4,9
	Contractuels	6	1	7	11	-36,4
	Ensemble	54	17	71	72	-1,4
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	91	52	143	145	-1,4
	Contractuels	18	11	29	32	-9,4
	Ensemble	109	63	172	177	-2,8
Ensemble filière ITRF		206	80	286	294	-2,7

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

*secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Effectif physique des personnels gérés en situation particulière

Dans les effectifs gérés, l'académie assure la gestion administrative et dans certains cas la paie pour des agents en situations particulières, comme par 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^{er} septembre 2022 au 31 août 2023

	Détachement sortant			Congé de formation non rémunéré			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité de droit			Disponibilité - Autres		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnel de direction	*	*	8	0	0	0	0	0	0	*	*	1	0	0	0	*	*	4
Personnel d'inspection	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	1
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	108	30	138	*	*	2	*	*	17	*	*	89	112	5	117	87	12	99
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	57	15	72	*	*	1	*	*	20	*	*	47	131	10	141	*	*	27
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	18	*	*	15	*	*	14
Enseignants du 2 nd degré public	10	10	20	*	*	3	39	29	68	86	12	98	162	47	209	145	74	219
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	0	0	0	*	*	9	*	*	15	*	*	17	19	5	24
CPE	0	0	0	0	0	0	*	*	3	*	*	8	*	*	6	*	*	3
PSY EN	0	0	0	0	0	0	*	*	1	*	*	1	*	*	2	*	*	9
AAE	6	8	14	0	0	0	*	*	3	0	0	0	*	*	3	0	0	0
SAENES	*	*	14	*	*	1	*	*	4	0	0	0	*	*	1	9	5	14
ADJENES	*	*	15	0	0	0	*	*	12	*	*	8	*	*	11	*	*	19
IGR - IGE -ASI	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	1
TCH	0	0	0	0	0	0	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATRF	*	*	8	0	0	0	*	*	4	*	*	1	*	*	5	8	9	17
ASS. SOC. ET CTSS	*	*	2	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	6
Infirmiers	*	*	12	*	*	1	*	*	2	*	*	1	*	*	3	*	*	13
Médecins	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	2
Total	231	75	306	*	*	9	95	51	146	272	15	287	465	65	530	356	116	472

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.

Des contractuels recrutés sur emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée 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^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent (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 Art.L332-2			Contractuels sur emplois à temps incomplet Art. L332-3			Transfert d'autorité ou transfert de compétence ex- article 6 septies				
	F	H	Sous-total	F	H	Sous-total	F	H	Sous-total		
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Enseignants du 2 nd degré public	*	*	9	*	*	3	0	0	0	12	10 contrats transformés au 4 ^e trim 2022 2 contrats transformés au 1 ^{er} trim 2023
AED	44	13	57	*	*	7	0	0	0	64	52 contrats transformés au 4 ^e trim 2022 3 contrats transformés au 1 ^{er} trim 2023 6 contrats transformés au 2 ^e trim 2023 3 contrats transformés au 3 ^e trim 2023
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PSY EN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels administratifs	*	*	3	0	0	0	0	0	0	3	3 contrats transformés au 4 ^e trim 2022
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	
Total	52	17	69	*	*	10	0	0	0	79	

	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			
	F	H		
AESH Bas-Rhin	55	10	65	45 contrats transformés au 4e T 2022 17 contrats transformés au 1er T 2023 3 contrats transformés au 2e T 2023
AESH Haut-Rhin	*	*	62	32 contrats transformés au 4e trim 2022 10 contrats transformés au 1er trim 2023 20 contrats transformés au 2e trim 2023
Total	*	*	127	

Personnels du secteur privé sous contrat

Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2022, les enseignants du premier degré représentent 25,8 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

583 enseignants
90,4% de femmes
44 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	384	65,9		12,5	35,2	46	16,2	356
	Hommes	30	5,2		20,0	46,7	46	3,3	29
	Ensemble	414	71,0	92,8	13,0	36,0	46	15,2	386
Maîtres délégués	Femmes	143	24,5		40,6	16,1	39	1,4	114
	Hommes	26	4,5		42,3	19,2	40	0,0	22
	Ensemble	169	29,0	84,6	40,8	16,6	39	1,2	136
Ensemble	Femmes	527	90,4		20,1	30,0	44	12,1	471
	Hommes	56	9,6		30,4	33,9	43	1,8	51
	Ensemble	583	100,0	90,4	21,1	30,4	44	11,2	522

Les effectifs des enseignants du premier degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 583 personnels, soit 522 ETP.

Neuf enseignants sur dix sont des femmes (90,4 %).

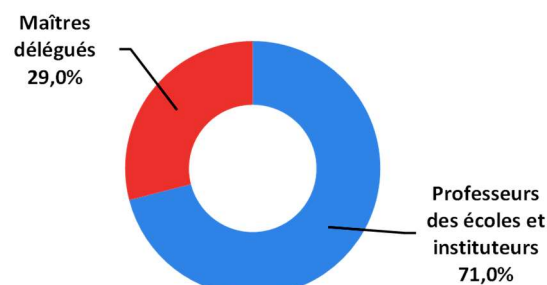
L'âge moyen est 44 ans.

21,1 % des enseignants ont moins de 35 ans et 30,4 % ont 50 ans et plus.

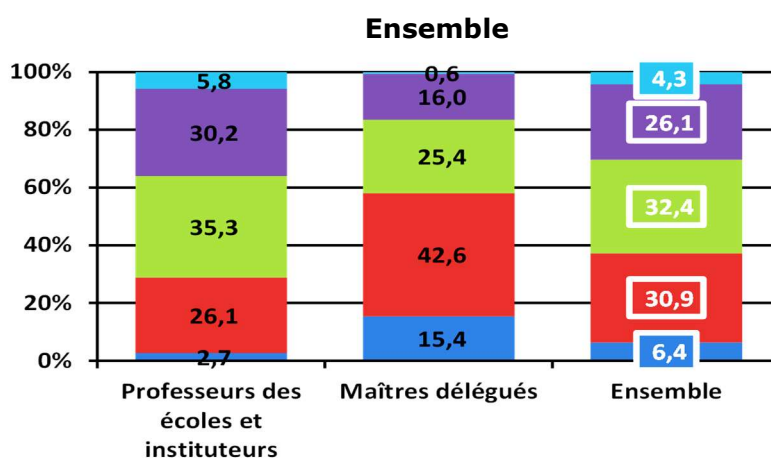
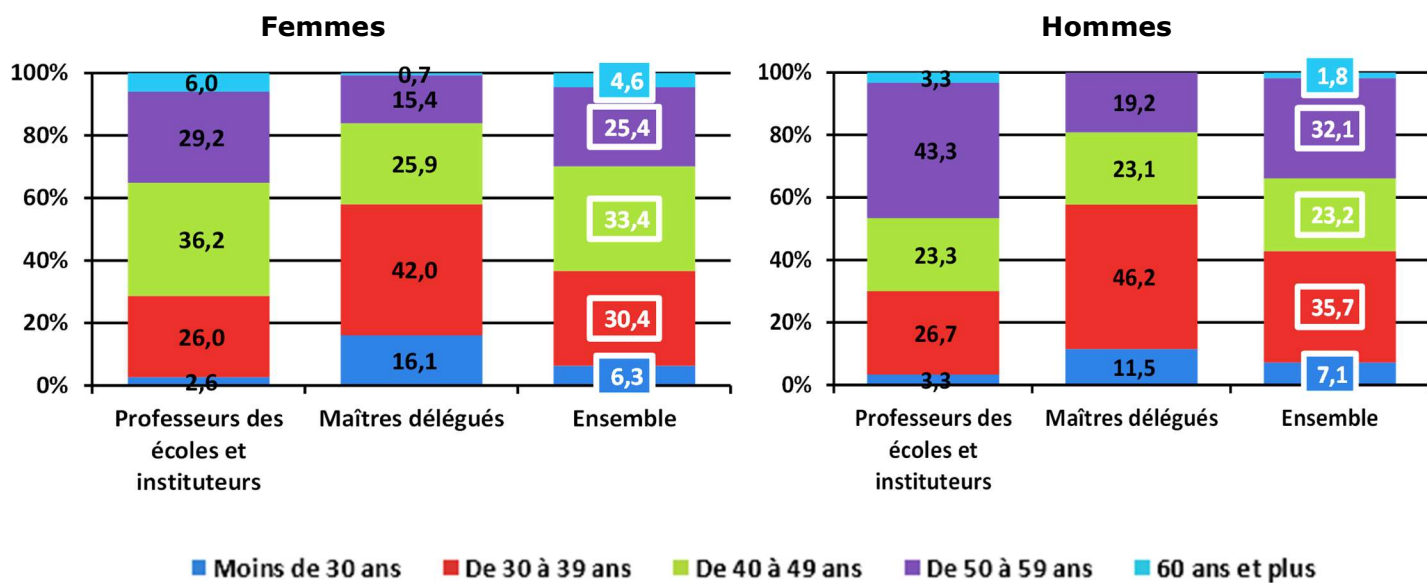
Tableau 28 – Répartition des enseignants selon le corps

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Professeurs des écoles et instituteurs	215	199	414	424	-2,4
Maîtres délégués	101	68	169	150	12,7
Ensemble	316	267	583	574	1,6

Proportions par corps



Répartition par tranche d'âge et par sexe



Les enseignants du second degré

Au 30 novembre 2022, les enseignants du second degré représentent 74,2 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité

1 674 enseignants

64,9% 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	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Professeurs agrégés	Femmes	43	2,6		7,0	44,2	49	11,6	42
	Hommes	33	2,0		3,0	48,5	49	6,1	32
	Ensemble	76	4,5	56,6	5,3	46,1	49	9,2	74
Professeurs certifiés	Femmes	708	42,3		15,5	45,1	47	14,0	665
	Hommes	302	18,0		15,2	41,1	46	6,6	279
	Ensemble	1 010	60,3	70,1	15,5	43,9	47	11,8	944
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	36	2,2		13,9	36,1	46	11,1	34
	Hommes	56	3,4		19,6	28,6	44	8,9	53
	Ensemble	92	5,5	39,1	17,4	31,5	45	9,8	87
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	97	5,8		4,1	49,5	49	7,2	90
	Hommes	38	2,3		10,5	60,5	49	0,0	34
	Ensemble	135	8,1	71,9	5,9	52,6	49	5,2	124
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	7	0,4	*	0,0	100,0	59	0,0	6
Maîtres délégués	Femmes	200	12,0		34,5	17,0	40	0,0	160
	Hommes	149	8,9		34,9	25,5	40	0,0	120
	Ensemble	349	20,9	57,3	34,7	20,6	40	0,0	281
MACD	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	1 087	64,9		17,6	40,0	46	10,6	994
	Hommes	587	35,1		19,4	38,5	45	4,6	526
	Ensemble	1 674	100,0	64,9	18,2	39,5	45	8,5	1 520

Les effectifs des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 1 674 personnels (1 520 en ETP).

Les femmes représentent 64,9 % des effectifs.

L'âge moyen est de 45 ans.

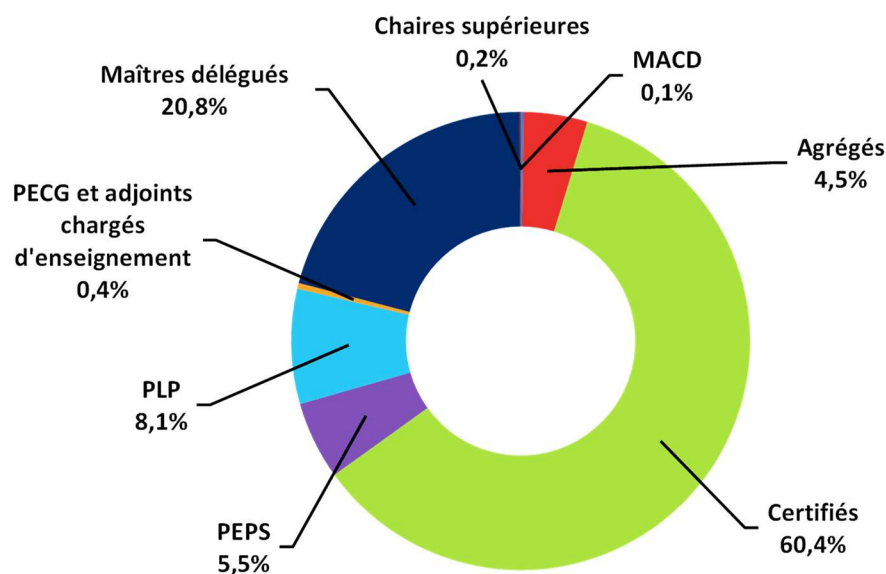
18,2 % des enseignants ont moins de 35 ans et 39,5 % ont 50 ans et plus.

Tableau 30 – Répartition des enseignants selon le corps

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2021	Évolution 2022 / 2021 (%)
Professeurs de chaires supérieures	*	*	*	*	-25,0
Professeurs agrégés	47	29	76	81	-6,2
Professeurs certifiés	515	495	1 010	1 008	0,2
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	52	40	92	92	0,0
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	62	73	135	140	-3,6
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	*	*	7	7	0,0
Maîtres délégués	171	178	349	356	-2,0
MACD	*	*	*	*	0,0
Ensemble	854	820	1 674	1 690	-0,9

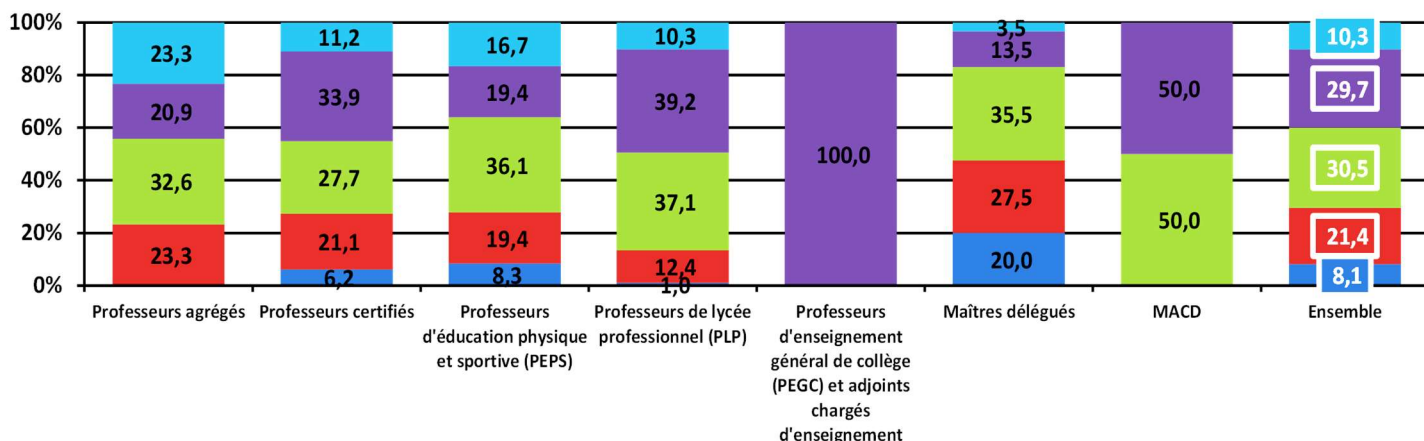
*secret statistique

Proportions par corps

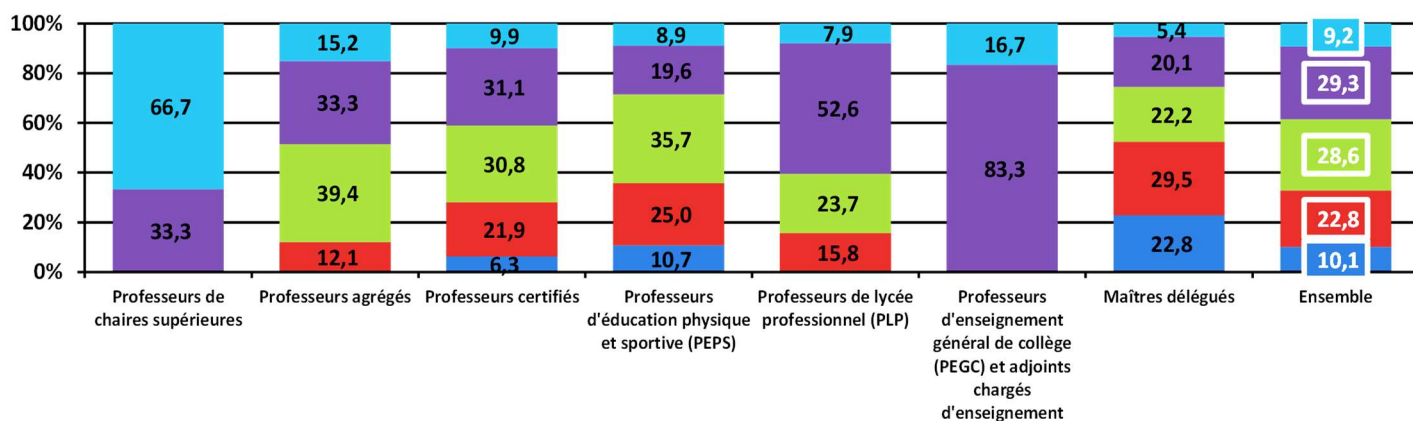


Répartition par tranche d'âge et par sexe

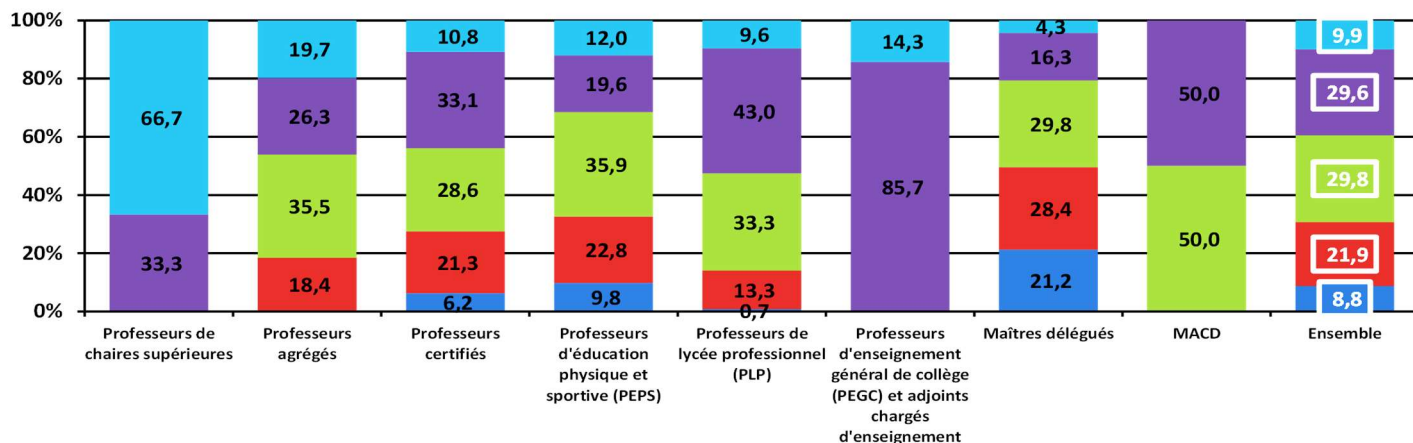
Femmes



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 situation particulière

Période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023

	Détachement sortant			Congé de formation non rémunéré			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité de droit			Disponibilité - Autres		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	18	*	*	15	14	0	14
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	0	0	0	*	*	9	*	*	15	*	*	17	19	5	24
Total	0	0	0	0	0	0	*	*	9	*	*	33	*	*	32	33	5	38

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

Période du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023

	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			
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	*	*	2	0	0	0	0	0	0	2	1 contrat transformé au 1er T 2023 1 contrat transformé au 3e T 2023
Enseignants du 2 nd degré privé	*	*	6	*	*	3	0	0	0	9	7 contrats transformés au 4e T 2022 1 contrat transformé au 1er T 2023 1 contrat transformé au 2e T 2023
Total	*	*	8	*	*	3	0	0	0	11	

CHAPITRE 2

Recrutement

Recrutement par concours – Session 2023

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	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs des écoles		232	1301	81	535	29	216
Externe	147	151	954	56	417	20	160
Externe spécial LR	53	15	58	5	36	4	27
2nd concours interne spécial LRA	17	6	21	1	3	0	1
3ème concours	28	60	268	19	79	5	28
1er concours interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général	245	1533		616		245	

Source : DEC rectorat

Par rapport à la session 2022, le nombre de candidats inscrits est en hausse de 14%, le taux de présents est en légère augmentation alors que le nombre de candidats admis est en très légère baisse (249 admis à la session 2022). Parallèlement, à l'augmentation des candidatures, le taux d'admission baisse de 50% à 40%. L'académie de Strasbourg a fait appel à la liste complémentaire pour la session 2023.

Personnels enseignants 1er degré privé

Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs des écoles		28	171	3	26	2	6
Externe	2	19	96	2	11	1	1
Externe spécial LRA	1	4	8	0	2	0	1
2nd concours interne	3	2	27	0	7	0	3
2nd concours interne spécial LRA	5	0	1	0	1	0	1
3ème concours	1	3	39	1	5	1	0
1er concours interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général	12	199		29		8	

Source : DEC rectorat

Par rapport à la session 2022, le nombre de candidats inscrits est quasi stable, le nombre de candidats présents est en hausse (+ 31%) ainsi que le nombre de candidats admis (5 admis en 2022). Le taux d'admission est en légère hausse.

Personnels 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégation	Externe	1670	264	306	145	169	35	37
	Externe spécial	55	13	20	11	4	1	0
	Interne	1015	212	218	142	129	19	16
	Sous-total agrégation	2740	489	544	298	302	55	53
CAPEPS	Externe	670	40	63	36	52	13	12
	Interne	85	9	15	8	9	0	1
	3ème concours	5	2	3	2	0	0	0
	Sous-total CAPEPS	760	51	81	46	61	13	13
CAPES	Externe	5203	371	320	219	178	117	83
	Interne	948	90	62	51	31	17	4
	3ème concours	425	50	35	14	10	7	0
	Sous-total CAPES	6576	511	417	284	219	141	87
CAPET	Externe	570	68	63	29	21	7	6
	Interne	125	26	14	11	11	3	1
	3ème concours	75	19	25	6	3	0	0
	Sous-total CAPET	770	113	102	46	35	10	7
CAPLP	Externe	1370	112	88	40	25	13	24
	Interne	430	52	22	21	12	3	4
	3ème concours	125	22	24	6	5	0	2
	Sous-total CAPLP	1925	186	134	67	42	16	30
Total général		12771	1350	1278	741	659	235	190

Source : DEC rectorat

A la session de 2023, le nombre total de candidats inscrits est de 2628, soit + 1 % d'augmentation par rapport à la session 2022. 425 candidats ont été admis, soit 46 lauréats de plus qu'en 2022. Le taux d'admission est de 16 % pour la session 2023.

Personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseillers principaux d'éducation	Externe	400	78	23	37	12	11	5
	Interne	70	51	16	24	9	0	0
	3ème concours	10	20	6	6	0	0	0
	Sous-total CPE	480	149	45	67	21	11	5
Psychologues de l'éducation nationale	Externe	200	8	1	4	0	1	0
	Interne	50	1	0	0	0	0	0
	3ème concours	10	2	0	1	0	1	0
	Sous-total PSY EN	260	11	1	5	0	2	0
Total général		740	160	46	72	21	13	5

Source : DEC rectorat

A la session 2023, 18 candidats ont été admis pour 206 candidats inscrits (24 candidats admis pour 212 candidats inscrits lors de la session 2022).

Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IA-IPR	Interne	80	5	2	4	1	1	0
IEN-ET	Interne	125	12	3	11	1	2	0
Sous-total personnels d'inspection		205	17	5	15	2	3	0
Personnels de direction	Interne	645	49	46	40	38	9	11
	3ème concours	45	7	5	1	2	0	1
Sous-total personnels de direction		690	56	51	41	40	9	12
Total général		895	73	56	56	42	12	12

Source : DEC rectorat

Pour les personnels de direction, le nombre de candidats inscrits est stable par rapport à 2022. Le taux d'admission en 2023 est de 19 %.

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

Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
APAE	Examen professionnel	211	19	8	12	3	7	2
AAE	Interne	125	106	19	55	9	6	0
SAENES Avancement classe exceptionnelle	Examen professionnel	12	20	1	18	1	11	1
SAENES Avancement classe supérieure	Examen professionnel	24	35	1	25	1	21	1
SAENES Classe normale concours communs	Externe	52	339	86	206	55	42	10
	Interne	33	239	50	165	35	28	5
ADJOINT Concours communs	Externe	24	240	50	161	35	22	2
	Interne	25	136	18	108	15	23	2
Total général		506	1134	233	750	154	160	23

Source : DEC rectorat

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

A la session de 2023, le nombre de candidats aux concours et examens professionnels des personnels administratifs est de 1367 inscrits pour 183 admis.

Lors de la session 2022, le nombre était de 1454 inscrits pour 185 admis. On enregistre une légère augmentation du taux d'admission de 12,7% à 13,4% sur l'ensemble des concours administratifs.

Les examens professionnels de SAENES ont un taux d'admission supérieur à 55% et l'examen professionnel d'APAE a un taux d'admission de 33 %.

Le concours interne d'AAE a un taux d'admission de 5 %. Les concours internes communs de SAENES et d'ADJOINT obtiennent respectivement un taux d'admission de 11% et de 16 %.

Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médecin	Concours unique	27	1	0	0	0	0	0
CTSS	Interne	23	4	0	3	0	0	0
Infirmier	Concours unique	10	69	6	59	4	9	1
Assistant social	Externe	0	0	0	0	0	0	0
Assistant social	Interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général		60	74	6	62	4	9	1

Source : DEC rectorat

Aucun poste d'assistant social n'a été ouvert au concours (externe et interne) à la session 2023 dans l'académie de Strasbourg.

Contrairement aux résultats de la session 2022, aucun candidat de l'académie de Strasbourg n'a été admis aux concours de médecin et de CTSS lors de la session 2023.

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 ces principes 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^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

	Recrutements par voie de détachement entrant			Intégrations directes			PACTE			Recrutements BOE			Intégrations réalisées après la 1 ^{ère} année de détachement		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels de direction	*	*	1												
Personnels d'inspection	*	*	4												
Enseignants du 1 ^{er} degré public	*	*	1	*	*	3				*	*	3			
Enseignants du 1 ^{er} degré privé										*	*	1			
Enseignants du 2 nd degré public, CPE, PSY EN	*	*	6							*	*	5	*	*	6
Enseignants du 2 nd degré privé										*	*	1			
Personnels ATSS	18	7	25				*	*	1	*	*	2			
Total	26	11	37	*	*	3	*	*	1	*	*	12	*	*	6

*secret statistique

Sources : DSDEN 67, DSDEN 68, DPE, DPAE

Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP)

Le portail Choisir le Service Public (CSP, anciennement 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 2022/2023 le service de la DRH du rectorat de Strasbourg a publié sur ce site CSP 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	
Personnels administratifs Catégorie A *	21	53	54	22	22	4	6	11
Personnels administratifs Catégorie B	3	17	9	4	2	1	1	1
Personnels techniques Catégorie A	1	1	0	1	0	1		
Personnels médico-sociaux Catégorie A	2	6	4	4	3	1	1	
Total	27	77	67	31	27	7	8	12

Source : DRH

* Emplois fonctionnels exclus

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

Au cours de l'année scolaire 2022/2023, huit fonctionnaires ont été recrutés sur un poste de cadre supérieur dans l'académie de Strasbourg, dont 6 en primo-nomination.

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^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023

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 quinquies Article L332-7		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	40	12	52	103	18	121	*	*	1
Enseignants 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	125	13	138	74	6	80			
Enseignants 1 ^{er} degré privé				57	7	64	82	13	95
Enseignants 2 nd degré public	256	207	463	82	48	130	76	53	129
Enseignants 2 nd degré privé				69	75	144	154	86	240
AED (uniquement CDI)	64	13	77	*	*	23			
CPE	*	*	19	*	*	3	*	*	4
PSY EN	*	*	25	*	*	10			
Personnels administratifs	*	*	4				139	14	153
Personnels techniques							23	5	28
Personnels médico-sociaux	*	*	7				*	*	18
Total	533	252	785	416	159	575	492	176	668

Sources : DSDEN 67, DSDEN 68, DPE, DPAE

**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

**Article 4
Article L332-2**

Contractuels sur emplois à temps incomplet

**Article 6
Article L332-3**

	F	H	Total
AESH Bas-Rhin	1584	183	1767
AESH Haut-Rhin	1159	42	1201
Total	2743	225	2968

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^{er} septembre 2022 au 31 août 2023.

	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	0	0	0	*	*	1	*	*	1	*	*	2
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	*	*	2	*	*	58	*	*	7	*	*	8
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	*	*	3	*	*	43	*	*	10	*	*	1
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	11	*	*	3	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public, CPE et PSY EN	Données non disponibles											
Enseignants du 2 nd degré privé	*	*	1	*	*	12	*	*	4	0	0	0
Personnels IATSS	0	0	0	*	*	6	*	*	4	*	*	4
Total	*	*	6	*	*	131	*	*	29	*	*	15

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^{er} 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^{er} 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
Rentrée 2022	Bas-Rhin	44	10	54	26	4	30	*	*	4
	Haut-Rhin	182	27	209	27	2	29	*	*	1
	Académie	226	37	263	53	6	59	5	*	5
Rentrée 2023	Bas-Rhin	42	6	48	22	2	24	0	0	0
	Haut-Rhin	196	28	224	33	6	39	*	*	1
	Académie	238	34	272	55	8	63	*	*	1

* Secret statistique

		Entrées						
		Demandées	Accordées			Annulées		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2022	Bas-Rhin	343	28	2	30	0	0	0
	Haut-Rhin	138	22	4	26	*	*	2
	Académie	481	50	6	56	*	*	2
Rentrée 2023	Bas-Rhin	321	21	6	27	*	*	*
	Haut-Rhin	130	31	6	37	*	*	*
	Académie	451	52	12	64	*	*	1

* 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'Éducation 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 2022	Bas-Rhin	7	1	8	5	0	5	73	3	76	10	1	11
	Haut-Rhin	54	3	57	5	1	6	16	0	16	5	0	5
	Académie	61	4	65	10	1	11	89	3	92	15	1	16
Rentrée 2023	Bas-Rhin	9	1	10	5	0	5	25	3	28	16	0	16
	Haut-Rhin	50	1	51	9	0	9	6	1	7	1	0	1
	Académie	59	2	61	14	0	14	31	4	34	17	0	17

Les 4 demandes d'EXEAT-INEAT entre les deux départements 67 et 68 ont été acceptées.

☞ *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 2022	Bas-Rhin	452	100	1174	165	1339
	Haut-Rhin	364	80	850	102	952
	Académie	816	180	2024	267	2291
Rentrée 2023	Bas-Rhin	438	40	1138	168	1306
	Haut-Rhin	357	78	831	98	929
	Académie	795	118	1969	266	2235

		Mutés dès la première phase	Affectés sur vœu large	Restants à affecter en phase d'ajustements	Total
Rentrée 2022	Bas-Rhin	675	31	231	937
	Haut-Rhin	541	57	94	692
	Académie	1216	88	325	1629
Rentrée 2023	Bas-Rhin	614	Sans objet	204	818
	Haut-Rhin	512	Sans objet	98	610
	Académie	1126		302	1428

Les vœux larges ont été supprimés par la DGRH pour le mouvement intra-départemental 2023.

En 2023, 2 235 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau de l'académie, soit une baisse de 2.44 % par rapport à 2022.

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

➤ *Le mouvement 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	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	195	144	339	174	129	303
Certifiés	741	447	1188	757	437	1194
PLP	99	87	186	87	64	151
PEPS	69	70	139	85	77	162
Total	1104	748	1852	1103	707	1810

Le nombre de participants a diminué de 2.3 % entre 2022 et 2023.

Le nombre de participants volontaires est resté stable entre 2022 (1611 enseignants) et 2023 (1604 enseignants).

Mutés						
Corps	2022		2023			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Agrégés	111	32,7%	48	45	93	30,7%
Certifiés	420	35,4%	265	165	430	36,0%
PLP	99	53,2%	36	39	75	49,7%
PEPS	52	37,4%	31	30	61	37,7%
Total	682	36,8%	380	279	659	36,4%

Depuis 2019, on observe une diminution constante du taux d'affectation moyen des différents corps enseignants du second degré. Cela s'explique en partie par l'augmentation du nombre de participants (+ 9,10 % entre 2019 et 2023), tandis que le nombre de postes disponibles ne suit pas la même progression. Un autre facteur contributif est la réduction du nombre de stagiaires affectés par rapport aux prévisions corrigées fournies par le ministère. En 2023, le taux d'affectation des professeurs d'EPS et professeurs certifiés a légèrement augmenté, contrairement à celui des PLP et des agrégés.

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

Nombre total de participants						
Corps	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CPE	54	20	74	67	22	89
PSY-EN	14	3	17	18	4	22
Total	68	23	91	85	26	111

Mutés						
Corps	2022		2023			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
CPE	36	48,6%	41	13	54	60,7%
PSY-EN	12	70,6%	14	4	18	81,8%
Total	48	52,7%	55	17	72	64,9%

Après plusieurs années de diminution progressive, le taux d'affectation des participants CPE et PsyEN augmente de plus de 12 points en 2023 par rapport à 2022.

Dans le détail par corps, le taux d'affectation des CPE progresse de 12 points pour retrouver son niveau de 2020. Le taux d'affectation des PsyEN augmente de plus de 11 points pour atteindre un niveau historiquement haut. Cette progression est à mettre en rapport avec le nombre de CPE et PsyEN, qui a augmenté de 20,65% entre 2020 et 2023.

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					
		2022			2023		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	AAE	8	6	14	4	7	11
	SAENES	36	3	39	44	5	49
	ADJENES	71	6	77	63	4	67
Santé-sociale	Infirmiers	41	1	42	35	1	36
	Assistants sociaux	0	0	0	3	0	3
ITRF	Techniciens	0	0	0	0	0	0
	Adjointes techniques	5	5	10	3	3	6
Total		161	21	182	152	20	172

Filière	Corps	Mutés					
		2022		2023			
		Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	AAE	2	14,3%	2	3	5	45,5%
	SAENES	21	53,8%	22	2	24	49,0%
	ADJENES	43	55,8%	34	4	38	56,7%
Santé-sociale	Infirmiers	19	45,2%	14	0	14	38,9%
	Assistants sociaux	0		3	0	3	100,0%
ITRF	Techniciens	0		0	0	0	
	Adjointes techniques	3	30,0%	1	2	3	50,0%
Total		88	48,4%	76	11	87	50,6%

Le pourcentage de mutation au sein de tous les corps IATSS a progressé depuis 2022, avec un participant sur deux réussissant à obtenir sa mutation. Cette augmentation est plus marquée pour les corps d'attachés, d'adjoints, d'assistants sociaux et d'adjoints techniques, tandis qu'elle est moins prononcée pour les corps des SAENES et des infirmiers.

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 et 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^{er} degré

☞ Liste d'aptitude

	Rentrée 2022	Rentrée 2023
Bas-Rhin	1	1
Haut-Rhin	1	0
Total	2	1

☞ 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^{ème} échelon de la classe normale.

	Rentrée 2022			Rentrée 2023		
	Nombre de promus			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bas-Rhin	274	48	322	310	43	353
Haut-Rhin	182	35	217	195	39	234
Total	456	83	539	505	82	587

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

Les agents promouvables peuvent relever de deux viviers :

- L'accès à ce grade est ouvert à hauteur de 70 % au moins des promotions, à des personnels ayant accompli six années d'exercice sur des fonctions particulières (vivier 1)
- Et à hauteur de 30 % au plus des promotions à des personnels ayant un parcours et une valeur exceptionnelle (vivier 2).

	Rentrée 2022							Rentrée 2023							
	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	44	22	66	13	3	16	82	120	32	152	30	10	40	192	
Haut-Rhin	44	4	48	12	5	17	65	98	11	109	25	6	31	140	
Total	88	26	114	25	8	33	147	218	43	261	55	16	71	332	

☛ **Echelon spécial de la classe exceptionnelle**

Le décret du 4 août 2023 a modifié l'échelonnement indiciaire des personnels enseignants et certaines dispositions statutaires :

- suppression de l'échelon spécial à compter de la rentrée 2023 ;
- création d'un 5^{ème} échelon dit « linéarisé », c'est-à-dire accessible à l'ancienneté. L'échelon spécial devient un échelon 5, accessible après une durée de 3 ans dans le 4^{ème} échelon. L'agent ayant l'ancienneté requise pour être promu à l'ancienneté à l'échelon 5 « bascule » automatiquement dans les chevrons (hors échelle).

Promotion des personnels enseignants du 2nd degré

☛ **Liste d'aptitude**

L'avancement de corps repose sur un acte de candidature volontaire qui engage individuellement l'agent. Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques.

Corps	Rentrée 2022	Rentrée 2023
Agrégés	11	10
Chaires supérieures	5	2

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

La campagne d'accès au grade de la hors classe 2023 constitue la 6^e campagne de promotion mise en œuvre dans le cadre du protocole d'accord PPCR. Les taux de promotion ont été rehaussés dans le cadre des mesures de revalorisation des personnels enseignants, passant à 21 % en 2023 (18 % avant).

Corps	Rentrée 2022						Rentrée 2023					
	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	296	255	551	45	49	94	307	240	547	68	63	131
Certifiés	861	485	1346	149	100	249	853	436	1289	178	105	283
PLP	199	210	409	39	36	75	186	194	380	40	42	82
EPS	88	89	177	16	16	32	79	79	158	17	17	34
PSY-EN	27	12	39	*			23	9	32	*		
CPE	53	15	68	11	2	13	47	15	62	10	3	13

*secret statistique

550 enseignants, CPE et PSY-EN ont été promus au grade « hors classe » en 2023.

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

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

* secret statistique

Rentrée 2023														
Nombre de promouvables								Nombre de promus						
Corps	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	105	74	179	94	49	143	322	105	15	120	91	10	101	221
Certifiés	130	217	347	89	160	249	596	46	22	68	28	18	46	114
PLP	32	48	80	23	27	50	130	11	5	16	9	3	12	28
EPS	13	23	36	26	22	48	84	2	3	5	6	3	9	14
PSY-EN	16	2	18	4	2	6	24	1	0	1	1	0	1	2
CPE	14	15	29	0	7	7	36	4	3	7	0	0	0	7

☞ Echelon spécial de la classe exceptionnelle

Dans le cadre des travaux relatifs au « SOCLE », l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle par tableau d'avancement a été supprimé et remplacé par un avancement d'échelon à l'ancienneté.

Le décret n°2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale et prévoyant notamment ce dispositif a été publié au JORF du 5 août 2023 et a pris effet au lendemain de sa publication (6 août) pour les dispositions relatives à la linéarisation de l'échelon spécial.

Par conséquent, à compter du 6 août 2023, l'échelon spécial est remplacé par un échelon « linéarisé », accessible à l'ancienneté de la manière suivante :

- ☞ Professeurs de chaire supérieure : l'échelon spécial devient un échelon 7, accessible après une durée de 3 ans et 6 mois dans le 6^e échelon de la classe exceptionnelle ;
- ☞ Certifiés, PEPS, PLP, CPE, PSYEN : l'échelon spécial devient un échelon 5, accessible après une durée de 3 ans dans le 4^e échelon de la classe exceptionnelle.

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	2022						2023					
	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	43	5	48	*	*	5	43	3	46	12	0	12
SAENES	64	6	70	17	0	17	68	10	78	9	2	11
IGR	*	*	4	0	0	0	*	*	2	0	0	0
IGE	*	*	2	0	0	0	*	*	2	0	0	0
ASI	*	*	10	0	0	0	5	5	10	*	*	1
TCH	12	7	19	*	*	3	8	10	18	*	*	2

* secret statistique

Tableau d'avancement

➤ Filière administrative

Grade	Année 2022						Année 2023					
	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	39	18	57	*			44	21	65	*		
SAENES CL EXCEPT	93	12	105	*			75	10	85	*		
SAENES CL SUPERIEURE	127	19	146	12	1	13	107	14	121	5	4	9
ADJENES P1C	374	35	409	64	6	70	312	36	348	56	6	62
ADJENES P2C	7	2	9	*			7	0	7	*		

* secret statistique

➤ Filière santé/sociale

Grade	Rentrée 2022						Rentrée 2023					
	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	43	3	46	6	0	6	35	3	38	6	0	6
INFIRMIER HORS CLASSE	69	2	71	7	1	8	108	1	109	11	0	11
INFIRMIER CL SUPERIEURE	74	1	75	7	0	7						

* secret statistique

➤ Filière technique

Grade	Rentrée 2022						Rentrée 2023					
	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	172	102	274	35	20	55	134	75	209	26	18	44
ATRF P2C	49	21	70	13	6	19	36	15	51	10	1	11

* secret statistique

Fin de fonction

Fin de fonction des agents titulaires entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023

	Retraite			Décès			Intégration dans une autre administration ou mutation interacadémique (pour enseignants 1 ^{er} degré mutation interdépartementale)			Démission stagiaire			Démission titulaire			Autres (fin de détachement, inaptitude définitive, abandon de poste, ...)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels de direction	8	9	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'inspection	*	*	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	102	32	134	*	*	5	39	6	45	*	*	10	*	*	37	*	*	4
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	78	31	109	*	*	4	*	*	36	*	*	3	*	*	12	*	*	4
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	154	100	254	*	*	14	142	148	290	*	*	11	26	10	36	5	10	15
Enseignants du 2 nd degré privé	26	8	34	*	*	1	*	*	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPE	*	*	9	*	*	1	*	*	9	0	0	0	*	*	1	0	0	0
PSY EN	*	*	6	0	0	0	*	*	8	0	0	0	*	*	1	*	*	1
Personnels administratifs	31	9	40	*	*	4	*	*	15	*	*	2	*	*	4	*	*	4
Personnels techniques	*	*	10	0	0	0	0	0	0	*	*	1	*	*	1	0	0	0
Personnels médico-sociaux	*	*	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	428	201	629	12	17	29	244	167	411	17	10	27	73	19	92	11	17	28

* secret statistique

Aucune démission d'agents titulaires n'a été refusée entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023.

Rupture conventionnelle

Le dispositif de rupture conventionnelle est issu de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prise en son article 72.

Cette possibilité supplémentaire de cessation de fonctions a été déployée auprès des employeurs publics de l'Etat, pour ceux de leurs agents qui bénéficient de la qualité de fonctionnaires titulaires (agents titulaires) ou de la qualité d'agent public en contrat à durée indéterminée.

La rupture conventionnelle a vocation à ajouter un autre mode de départ de la fonction publique, sans se substituer aux autres modes de cessation de fonction prévus par les textes, désormais codifiés au sein du code général de la fonction publique, que sont : la démission, le licenciement (pour inaptitude, pour insuffisance professionnelle, disciplinaire), le départ à la retraite.

Le dispositif de rupture conventionnelle, inspiré de ce qui était déjà déployé dans le secteur privé soumis au droit du travail, permet à l'agent qui le souhaite de conclure un contrat dont l'objet est sa radiation des cadres. Ce dispositif est conventionnel et résulte, sans pouvoir y déroger, d'un accord des deux parties, aucune ne pouvant l'imposer à l'autre.

Au sein de l'académie de Strasbourg, il a été proposé de mettre en mouvement ce dispositif et de le proposer aux personnels. A noter que l'employeur n'est jamais tenu de signer des conventions de rupture conventionnelle.

20 agents ont bénéficié d'une rupture conventionnelle entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023 (9 enseignants du 1^{er} degré, 6 enseignants du 2nd degré public, 2 enseignants du 2nd degré privé, 1 personnel IATSS, 2 personnels de direction).

Le dispositif de rupture conventionnelle est expérimental, et déployé pour le moment jusqu'au 31 décembre 2025. Il pourra ensuite être pérennisé ou stoppé

Corps	Ruptures conventionnelles	
	Demandées	Accordées
Enseignants 1 ^{er} degré public	34	9
Enseignants 1 ^{er} degré privé	0	0
Enseignants 2 nd degré public	22	6
Enseignants 2 nd degré privé	2	2
Personnels IATSS	4	1
Personnels de direction	2	2
Total	64	20

Fin de fonction des agents non-titulaires entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023

	Décès			Licenciement			Démission			Retraite			Rupture durant la période d'essai			Autres (ex : abandon de poste, renoncement après acceptation, sorties sans précisions, non renouvellement...)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants du 1 ^{er} degré public – Bas-Rhin	0	0	0	0	0	0	*	*	4	*	0	2	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public – Haut-Rhin	0	0	0	*	*	1	*	*	6	0	0	0	0	0	0	*	*	8
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	*	*	3	*	*	3	15	14	29	*	*	4	0	0	0	*	*	1
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	*	*	1	*	*	8	0	0	0	0	0	0	74	51	125
CPE	0	0	0	0	0	0	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSY EN	0	0	0	0	0	0	*	*	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AESH BAS-RHIN	*	*	1	*	*	1	109	14	123	*	*	16	*	*	17	*	*	1
AESH HAUT-RHIN	*	*	1	0	0	0	80	8	88	*	*	11	*	*	12	*	*	29
Personnels administratifs	0	0	0	0	0	0	*	*	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels techniques	0	0	0	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	*	*	5	*	*	7	228	42	270	*	*	33	*	*	29	111	53	164

Disciplinaire

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

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

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

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

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

Année 2022

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

Année 2023

Pour l'année 2023, 10 sanctions disciplinaires ont été notifiées :

9 sanctions classées au 1^{er} groupe (8 enseignants premier degré, 1 personnel IATSS).

1 sanction classée au 3^e groupe (1 enseignant premier degré).

CHAPITRE 4

Formation continue

Formation des personnels enseignants du 1^{er} degré

Bilan du plan départemental de formation 1^{er} degré

Département du Bas-Rhin
Année scolaire 2022/2023

Le volume de formation

Journées stagiaires	Plan de formation 2021-2022	Plan de formation 2022-2023
Nombre de journées - stagiaires femmes	12 008	17005
Nombre de journées - stagiaires hommes	1 859	2 950
Nombre total de journées - stagiaires	13 867	19 955

Pour la première fois depuis la crise sanitaire, l'ensemble du plan de formation a pu être mis en œuvre. En effet, aucune formation n'a été annulée pour des raisons sanitaires ou de manque de moyens de remplacement.

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	17 486	15 032	2 454	87,63 %	75,33 %	12,30 %
<i>Dont titulaires 1^{ère} année</i>	250	220	30	1,25 %	1,10 %	0,15 %
<i>Dont Education prioritaire</i>	2 822	2 420	402	14,14 %	12,13 %	2,01 %
<i>Dont stagiaires CAPPE</i>	1 367	1 060	307	6,85%	5,31 %	1,54 %
Personnels de l'ASH	586	462	124	2,94 %	2,31 %	0,63 %
Formateurs (conseillers pédagogiques et EMF)	418	309	109	2,10 %	1,55 %	0,54 %
Autres personnels (IEN et publics divers)	138	121	17	0,69 %	0,60 %	0,09 %
Directeurs d'école	1 327	1081	246	6,65 %	5,42 %	1,23 %
<i>Dont directeurs nouvellement nommés</i>	1 304	1065	239	6,53 %	5,34 %	1,19 %
Total	19 955	17 005	2 920	100 %	85 %	15 %

L'essentiel des formations mises en œuvre dans le premier degré du Bas-Rhin s'adressent aux enseignants, du fait des animations pédagogiques qui entrent dans leurs obligations réglementaires de service (18 heures annuelles pour un ETP).

Tableaux bilan du plan de formation 1^{er} degré

Les priorités nationales

1 ^{er} degré 2022-2023 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
1A - Principes et valeurs de la République ➤ Formations Laïcité	OUI	1109	189	1298	1015	179	1194	1188	6	5,95	5,95
1C - Egalité des chances et lutte contre les inégalités ➤ Formations ASH ➤ Formations REP+	OUI	2844	475	3319	2683	444	3127	3844	19,4	19,26	19,26
1D - Lutte contre toute forme de discrimination ➤ Formations égalité fille-garçon	NON	20	2	22	20	1	21	11	0,05	0,05	0,05
1E - Prévention de toute forme de violences ➤ Formations de Prévention du harcèlement à l'école - dispositif pHARe ➤ Formations sur le climat scolaire	OUI NON	1338	252	1590	527	95	622	546	2,76	2,74	2,74
1F - Politique éducative sociale et de santé ➤ Formations EPS ➤ Formations PSC1	NON	1299	190	1489	1174	174	1348	462	2,33	2,32	2,32
2A - Pratiques d'enseignement et disciplines ➤ Formations sur les fondamentaux (français, mathématiques, allemand, sciences) ➤ Formations Plans Français et Mathématiques - Constellations	NON	7766	1080	8846	6896	970	7866	6809	34,36	34,12	34,12
2B - Pratiques pédagogiques ➤ Formations Différenciation pédagogique ➤ Formations Accueil des élèves allophones	NON	701	57	758	634	54	688	467	2,36	2,34	2,34
2C - Compétences du XXI ^{ème} siècle ➤ Formations d'éducation aux médias, à la communication, à l'esprit critique	NON	75	6	81	65	4	69	40	0,2	0,2	0,2
2D - Bienveillance, engagement et persévérance scolaire ➤ Formations sur l'attention, les sciences cognitives	NON	169	14	183	167	13	180	77	0,39	0,39	0,39
2F - EDD et renforcement du rapport à la science ➤ Formations Labellisation E3D	NON	38	4	42	36	4	40	25	0,13	0,13	0,13

1 ^{er} degré 2022-2023 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
2G - Ouverture culturelle, européenne et internationale ➤ Formations Education artistique et culturelle	NON	316	51	367	288	50	338	291	1,47	1,46	1,46
4A - Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi ➤ Formations des nouveaux maîtres d'accueil temporaire (MAT) ➤ Formations des professeurs des écoles stagiaires ➤ Formation des étudiants M2 alternants	OUI	729	76	805	716	75	791	1273	6,42	6,38	6,38
4C - Projets individuels de développement professionnel ➤ Formation de préparation au CAPPEI ➤ Formation statutaire des directeurs	NON OUI	214	65	279	192	45	237	2784	14,05	13,95	13,95
4F - Innovation, recherche et pratiques professionnelles ➤ Formations des EMF ➤ Formations des conseillers pédagogiques	OUI	63	10	73	58	9	67	142	0,72	0,71	0,71
4G - Dynamiques de coopération et collectifs apprenants ➤ Formations FIL/FTP, interdégrés	NON	9	14	55	7	14	53	59	0,3	0,3	0,3
5A - Compétences managériales et pilotage des cadres ➤ Formations Evaluation d'école ➤ Formation continue des directeurs et directrices d'école	NON OUI	1120	241	1361	939	211	1150	1659	8,37	8,31	8,31
6A - Compétences numériques professionnelles des agents - 6B Citoyenneté numérique - 6C Apports du numérique dans l'offre de formation ➤ Formation à l'utilisation et sur les usages pédagogiques du numérique	NON	234	39	273	179	29	208	137	0,69	0,69	0,69
Total général		18044	2765	20841	15596	2371	17999	19814	100	99,3	99,3

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

Les savoirs fondamentaux constituent la priorité principale du plan de formation, suivis de l'égalité des chances et des formations statutaires. L'essentiel de nos formations entrent dans les priorités nationales.

NB : la formation de prévention du harcèlement à l'école – dispositif PHARE a été organisée en grande partie en distanciel : le nombre de stagiaires présents ne peut être évalué avec certitude, car une même formation en distanciel peut regrouper plusieurs stagiaires pour une même connexion.

☛ Les priorités académiques

1 ^{er} degré 2022-2023 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Intitulé des formations	OUI ou NON										
Accompagnement du Plan Français	NON	2399	319	2718	2097	283	2380	2463	12,43	12,3	12,34
Accompagnement du Plan Maths	NON	1908	297	2205	1610	260	1870	2121	10,7	10,6	10,63
Programme pHARe	OUI	1148	221	1369	356	66	422	398	2,13	1,99	1,99
Laïcité	OUI	1109	189	1298	1015	179	1194	1188	6	5,95	5,95

La part des différents « Plans » constitue un volume important du plan de formation.

☛ Le budget

	Montant liquidé <u>hors titre 2</u> fonctionnement (en €)	Montant liquidé <u>sur titre 2</u> rémunérations (en €)	Montant liquidé <u>Total</u> (en €)
Exécution année 2022	43 350 €	15 052 €	58 402 €
Exécution année 2023	83 923 €	33 294 €	117 217 €

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^{er} degré

Département du Haut-Rhin Année scolaire 2022/2023

Le volume de formation

	Plan de formation 2020-2021	Plan de formation 2021-2022	Plan de formation 2022-2023
Nombre de journées-stagiaires femmes	2 867	4 434	13 763
Nombre de journées-stagiaires hommes	483	803	2 334
Nombre total de journées-stagiaires	3 351	5 237	16 098

Suite aux périodes COVID, les formations ont pu reprendre. Les journées stagiaires réalisées sont donc en hausse.

Le SDEI du Haut-Rhin ne renseigne pas son plan de formation sur GAIA, ses données ne sont donc pas comptabilisées dans l'extraction EGIDE.

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
Enseignant	13 545	11 667	1 878	84,14 %	72,47 %	11,67 %
Maître formateur	969	810	159	6,02 %	5,03 %	0,99 %
Conseiller pédagogique	206	179	27	1,28 %	1,11 %	0,17 %
Tuteur	181	170	11	1,12 %	1,06 %	0,06 %
Directeurs d'école	1 142	898	244	7,10 %	5,58 %	1,52 %
Autres publics	55	40	15	0,34 %	0,25 %	0,09 %
Total	16 098	13 764	2 334	100%	85,50%	14,50%

Les priorités nationales

1er degré 2022-2023 Département Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Journées stagiaires réalisées								
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	% (1)	% (2)	H	% (1)	% (2)	Total	% (1)	% (2)
Principes et valeurs de la république	nd	609	62	671	418	4,05%	2,59%	43	2,66%	0,27%	461	3,86%	2,86%
Culture professionnelle intercatégorielle	nd	79	7	86	66	0,64%	0,41%	3	0,18%	0,02%	69	0,58%	0,43%
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	nd	315	79	394	189	1,83%	1,18%	39	2,41%	0,24%	228	1,91%	1,42%
Lutte contre toute forme de discrimination	nd	202	44	246	128	1,24%	0,79%	25	1,51%	0,15%	152	1,28%	0,95%
Prévention de toute forme de violence	nd	478	88	566	386	3,74%	2,40%	71	4,38%	0,44%	457	3,83%	2,84%
Politique éducative sociale et de santé	nd	121	28	149	160	1,55%	0,99%	30	1,85%	0,19%	190	1,59%	1,18%
Pratiques d'enseignement et disciplines	nd	842	127	969	736	7,14%	4,57%	104	6,40%	0,65%	840	7,04%	5,22%
Pratiques pédagogiques	nd	2 768	412	3 180	5 915	57,36%	36,75%	1 001	61,73%	6,22%	6 916	57,95%	42,97%
Compétences du XXI ^e siècle	nd	18	0	18	16	0,16%	0,10%	0	0,00%	0,00%	16	0,13%	0,10%
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire	nd	123	13	136	113	1,10%	0,70%	11	0,68%	0,07%	124	1,04%	0,77%
Projets d'orientation et parcours scolaire	nd	65	5	70	67	0,64%	0,41%	6	0,37%	0,04%	73	0,61%	0,45%
Edd et renforcement du rapport à la science	nd	89	10	99	66	0,64%	0,41%	8	0,49%	0,05%	74	0,62%	0,46%
Ouverture culturelle, Européenne et internationale	nd	159	19	178	136	1,31%	0,84%	23	1,39%	0,14%	158	1,32%	0,98%
Politiques des métiers de la jeunesse & des sports	nd	11	1	12	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Métiers de l'accompagnement et de la performance	nd	4	0	4	18	0,17%	0,11%	0	0,00%	0,00%	18	0,15%	0,11%
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	nd	208	18	226	445	4,32%	2,77%	37	2,28%	0,23%	482	4,04%	3,00%
Formation au plus près des besoins des agents	nd	81	24	105	80	0,78%	0,50%	26	1,59%	0,16%	106	0,89%	0,66%

1er degré 2022-2023 Département Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Journées stagiaires réalisées								
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	% (1)	% (2)	H	% (1)	% (2)	Total	% (1)	% (2)
Projets individuels de développement professionnel	nd	28	11	39	18	0,17%	0,11%	3	0,18%	0,02%	21	0,18%	0,13%
Conseil et accompagnement personnalisé	nd	20	5	25	28	0,27%	0,17%	8	0,46%	0,05%	36	0,30%	0,22%
Innovation, recherche & pratiques professionnelles	nd	135	25	160	469	4,54%	2,91%	69	4,28%	0,43%	538	4,51%	3,34%
Dynamiques de coopération & collectifs apprenants	nd	411	56	467	844	8,18%	5,24%	112	6,90%	0,69%	955	8,01%	5,93%
Qualité de vie au travail	nd	13	2	15	10	0,09%	0,06%	2	0,09%	0,01%	11	0,09%	0,07%
Compétences managériales et de pilotage des cadres	nd	13	3	16	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Compétences transversales de l'encadrant	nd	2	0	2	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Apports du numérique dans l'offre de formation	nd	22	3	25	7	0,06%	0,04%	3	0,15%	0,02%	9	0,08%	0,06%
Total		6 816	1 042	7858	10 312	100 %	64,06%	1 622	100 %	10,07%	11935	100 %	74,14%

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

Remarques

En 2022/2023, sur les 16 098 journées stagiaires réalisées en 2022/2023, 11 934 répondent à une priorité nationale.

En 2022/2023, dans le cadre de la campagne d'Evaluation d'école, octroi de 18h de formation pour les écoles concernées encodées sous la priorité "**dynamiques de coopération & collectifs apprenants**" ce qui correspond à 955 journées stagiaires réalisées dédiées à la réflexion en équipes autour du rapport d'auto-évaluation.

En 2022/2023 des formations ont été déployées sur l'égalité filles / garçons et encodées sous la priorité "**lutte contre toute forme de discrimination**" ce qui correspond à 152 journées stagiaires réalisées.

☛ Les priorités académiques

1er degré 2022-2023 Département : Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Journées stagiaires réalisées				
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	% (1)	% (2)
Laïcité	nd	612	74	686	462	63	525	4,56%	3,26%
Education prioritaire	nd	329	50	379	403	55	458	3,98%	2,85%
Lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement	nd	751	122	873	547	77	624	5,42%	3,88%
Savoirs fondamentaux – Plan français	nd	1 295	218	1 513	3 997	698	4 695	40,78%	29,17%
Savoirs fondamentaux – Plan mathématiques	nd	944	139	1 083	1 207	183	1 390	12,07%	8,63%
Total		3 931	603	4 534	6 616	1 076	7 692	66,81%	47,78%

Lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement : représente le Plan pHARe

Savoirs fondamentaux – Plan français – Plan maths : On remarque un différentiel important entre le nombre de journées stagiaires relevant du Plan Français et le nombre de journées stagiaires relevant du Plan Mathématiques.

Il s'avère que lors de l'encodage, les circonscriptions n'ont pas toutes choisi les codes spécifiques au Plan Français ou Maths en choisissant, par exemple, le code "**programmes, enseignements et didactiques**" : les chiffres ne sont donc pas totalement révélateurs.

L'item **Programmes, enseignements et didactiques** compte par exemple 719 journées stagiaires.

☛ Les priorités départementales

1er degré 2022-2023 Département : Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Journées stagiaires réalisées				
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	% (1)	% (2)
Ecole inclusive	nd	341	40	381	632	112	744	6,46%	4,62%
Education artistique et culturelle	nd	171	23	194	146	27	173	1,50%	1,07%
Analyse de l'activité professionnelle	nd	58	17	75	449	73	522	4,53%	3,24%
Pilotage pédagogique	nd	462	78	540	756	90	846	7,35%	5,26%
Total		1 032	158	1 190	1 983	302	2 285	19,84%	14,19%

Pilotage pédagogique : La formation des directeurs centrée sur le pilotage pédagogique représente 846 journées stagiaires réalisées avec l'introduction des 3 semaines de stages dans le cadre de la LADIR en 2022/2023.

Ecole inclusive : afin de répondre aux besoins identifiés sur le terrain, une attention particulière a été apportée à cette entrée en proposant des formations en lien avec le service SDEI 68 et ses partenaires. 744 journées stagiaires ont ainsi pu être dégagées.

Analyse de l'activité professionnelle : dans le département des groupes d'analyse de pratique ont été proposés aux contractuels et aux M2CA

Education artistique et culturelle : des modules liés à l'EAC ont été proposés en année N+1 des plans ou dans le cadre des AP Départementales (modules de 6h)

🔗 Le budget

	Montant liquidé hors titre 2 Fonctionnement (en €)	Montant liquidé sur titre 2 rémunérations (en €)	Montant liquidé Total (en €)
Exécution année 2022	34 781 €	15 293 €	50 074 €
Exécution année 2023	84 278 €	11 361 €	95 639 €

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

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

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

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

La formation professionnelle continue des personnels d'encadrement, d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré ainsi que celle de tous les personnels non enseignants (IATSS) 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, avec un nouveau schéma et de nouveaux indicateurs pour la période 2022-2025. 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 cités ci-dessus émerge sur les budgets opérationnels de programme 141 et 214

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/IATSS

Eléments financiers au 31 décembre 2023

Libellé des éléments financiers	BOP 141		BOP 214	
	Exécution 2022	Exécution 2023	Exécution 2022	Exécution 2023
Hors titre 2 fonctionnement	421 227 €	442 102 €	122 091 €	289 714 €

Indicateurs que le système d'information GAIA permet de produire

BO du 24 février 2022 : Schéma directeur de la formation continue (SDFC) des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2022-2025	
1	Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité nationale
2	Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels
3	Durée moyenne de formation en jours par personne formée
4	Taux de présence et d'assiduité des personnels aux formations
5	Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adaptation immédiate au poste de travail (T1) ; ➤ Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2) ; ➤ Développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3).
6	Nombre et volume de journées stagiaires toutes formations dont les formations d'initiative locale (FIL, FTP)
7	Nombre et volume de journées stagiaires de formations de formateurs
8	Nombre et volume de journées stagiaires de formation par modalité

Calcul des indicateurs

Indicateur du BO	Calcul / Indicateur retenu
Nombre de journées stagiaires réalisées	Nombre total d'heures de présence / 6
Nombre de personnels en activité	Le nombre de personnes présentes indiquées dans les tableaux correspond au nombre de personnes formées.

Indicateur n°1 : Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité nationale

Priorité nationale	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Principes et valeurs de la république	1 972	6.03%
Culture professionnelle intercatégorielle	108	0.33%
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	648	1.98%
Lutte contre toute forme de discrimination	408	1.25%
Prévention de toute forme de violences	1 620	4.95%
Politique éducative sociale et de santé	2 566	7.85%
Pratiques d'enseignement et disciplines	8 936	27.32%
Pratiques pédagogiques	2 586	7.91%
Compétences du XXI ^e siècle	818	2.50%
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire	762	2.33%
Projets d'orientation et parcours scolaire	1 908	5.84%
EDD et renforcement du rapport à la science	236	0.72%
Ouverture culturelle, européenne et internationale	1 760	5.38%
Politiques des métiers de la jeunesse & des sports	69	0.21%
Ingénierie territoriales, pratiques techniques JES	21	0.06%
Métiers de l'accompagnement et de la performance	13	0.04%
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	937	2.86%
Formation au plus près des besoins des agents	432	1.32%
Projets individuels de développement professionnel	1 680	5.14%
Conseil et accompagnement personnalisé	243	0.74%
Egalité professionnelle et diversité	21	0.06%
Innovation, recherche & pratiques professionnelles	45	0.14%
Dynamiques de coopération & collectifs apprenants	1 206	3.69%
Internationalisation des parcours et formation	8	0.02%
Qualité de vie au travail	707	2.16%
Compétences managériales et de pilotage des cadres	344	1.05%
Compétences transversales de l'encadrant	364	1.11%
Egalité professionnelle et lutte / discriminations	25	0.07%
Compétences numériques professionnelles des agents	1 590	4.86%
Citoyenneté numérique	73	0.22%
Apports du numérique dans l'offre de formation	600	1.84%
Total	32 703	100.00%

- Tous les modules de formation du programme académique de formation continue de l'académie de Strasbourg répondent à une priorité nationale du schéma directeur.
- Exemple : 1 972 journées stagiaires de formation ont été réalisées sur la priorité nationale 1A - PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE, soit 6.03% du volume total.

Indicateur n°2 : Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels

➤ Par catégorie

👉 Agents

Agents	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	29 736	10 442
Catégorie B	516	251
Catégorie C	857	336
Total	31 109	11 029

👉 11 029 agents ont assisté à au moins une session de formation (35 %).

👉 Femmes

Femmes	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	21 801	6 590
Catégorie B	414	213
Catégorie C	751	299
Total	22 966	7 102

👉 7 102 femmes ont assisté à au moins une session de formation (31 %).

👉 Hommes

Hommes	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	7 935	3 852
Catégorie B	102	38
Catégorie C	106	37
Total	8 143	3 927

👉 3 927 hommes ont assisté à au moins une session de formation (48 %).

➤ **Par famille de grades**

🔑 **Agents**

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	40	non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	60	59	98,3 %
Personnels de direction	387	347	89,7 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	26	9	34,6 %
Personnels d'inspection générale		3	
Personnels enseignants du 1er degré ⁽¹⁾	9 894	368	3,7 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels ⁽¹⁾	342	7	2,0 %
Professeurs agrégés	1 933	1 328	68,7 %
Professeurs certifiés	6 971	5 143	73,8 %
Professeurs de lycée professionnel	1 644	1 262	76,8 %
Professeurs d'enseignement général de collège	14	1	7,1 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement		4	
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels	810	491	60,6 %
Psychologues de l'éducation nationale	205	72	35,1 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	373	284	76,1 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	4 084	82	2,0 %
Assistants de langue vivante	92	5	5,4 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	583	73	12,5 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1 674	494	29,5 %
Personnels administratifs de catégorie A	194	127	65,5 %
Personnels administratifs de catégorie B	412	228	55,3 %
Personnels administratifs de catégorie C	600	214	35,7 %
Personnels administratifs contractuels	114	49	43,0 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	371	289	77,9 %
Personnels ITRF de catégorie A	43	16	37,2 %
Personnels ITRF de catégorie B	71	23	32,4 %
Personnels ITRF de catégorie C	172	40	23,3 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A ⁽²⁾		11	
Total	31 109	11 029	35,5 %

⁽¹⁾ Enseignants affectés en ULIS, SEGPA, enseignement pénitentiaire

⁽²⁾ Personnels gérés par l'académie de Nancy-Metz

Femmes

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	24	non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	33	33	100 %
Personnels de direction	215	197	91,6 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	8	4	50 %
Personnels d'inspection générale		1	
Personnels enseignants du 1er degré ⁽¹⁾	8 516	284	3,3 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels ⁽¹⁾	304	6	2,0 %
Professeurs agrégés	1 090	788	72,3 %
Professeurs certifiés	4 336	3 236	74,6 %
Professeurs de lycée professionnel	879	681	77,5 %
Professeurs d'enseignement général de collège	6	0	0 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement		2	
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels	441	287	65,1 %
Psychologues de l'éducation nationale	161	52	32,3 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	272	218	80,1 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	3323	76	2,3 %
Assistants de langue vivante	73	4	5,5 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	527	41	7,8 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1087	332	30,5 %
Personnels administratifs de catégorie A	133	91	68,4 %
Personnels administratifs de catégorie B	358	201	56,1 %
Personnels administratifs de catégorie C	555	198	35,7 %
Personnels administratifs contractuels	99	39	39,4 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	357	278	77,9 %
Personnels ITRF de catégorie A	17	10	58,8 %
Personnels ITRF de catégorie B	35	12	34,3 %
Personnels ITRF de catégorie C	117	25	21,4 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A ⁽²⁾		5	
Total	22 966	7 101	30,9 %

⁽¹⁾ Enseignants affectés en ULIS, SEGPA, enseignement pénitentiaire

⁽²⁾ Personnels gérés par l'académie de Nancy-Metz

☛ Hommes

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	16	Non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	27	26	96,3 %
Personnels de direction	172	150	87,2 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	18	5	27,8%
Personnels d'inspection générale		2	
Personnels enseignants du 1er degré	1 378	84	6,1 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	38	1	2,6 %
Professeurs agrégés	843	540	64,1 %
Professeurs certifiés	2 635	1 907	72,4 %
Professeurs de lycée professionnel	765	581	75,9 %
Professeurs d'enseignement général de collège	8	1	12,5 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement		2	
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels	369	204	55,3 %
Psychologues de l'éducation nationale	44	20	45,5 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	101	66	65,3 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	761	6	0,8 %
Assistants de langue vivante	19	1	5,3 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	56	32	57,1 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	587	162	27,6 %
Personnels administratifs de catégorie A	61	36	59,0 %
Personnels administratifs de catégorie B	54	27	50,0 %
Personnels administratifs de catégorie C	45	16	35,6 %
Personnels administratifs contractuels	15	10	66,7 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	14	11	78,6 %
Personnels ITRF de catégorie A	26	6	23,1 %
Personnels ITRF de catégorie B	36	11	30,6 %
Personnels ITRF de catégorie C	55	15	27,3 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A		6	
Total	8 143	3 928	48,2 %

➤ **Par groupe de natures d'établissement**

☞ **Agents**

Libellé	Nombre de personnes présentes
COLLEGE	5 416
EREA	32
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	1 615
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	3 188
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0
RECTORAT DSDEN CIO	635
CNED CROUS CANOPE UNSS	1
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	141
DIVERS ETABLISSEMENTS	1
Total	11 029

☞ **Femmes**

Libellé	Nombre de personnes présentes
COLLEGE	3 659
EREA	24
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	891
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	1 905
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0
RECTORAT DSDEN CIO	502
CNED CROUS CANOPE UNSS	1
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	119
DIVERS ETABLISSEMENTS	1
Total	7 102

☞ **Hommes**

Libellé	Nombre de personnes présentes
COLLEGE	1 757
EREA	8
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	724
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	1 283
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0
RECTORAT DSDEN CIO	133
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	22
Total	3 927

Indicateur n°3 : Durée moyenne de formation en jour par personne formée

➤ Par catégorie

🔑 Agents

Agents	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	3.01
Catégorie B	2.87
Catégorie C	1.69
Total	2.97

👉 La durée moyenne de formation en jour par agent formé est de 2,97 jours.

🔑 Femmes

Femmes	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	3.13
Catégorie B	3.07
Catégorie C	1.75
Total	3.07

👉 La durée moyenne de formation en jour par agent formé est de 3.07 jours pour les femmes.

🔑 Hommes

Hommes	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	2.81
Catégorie B	1.74
Catégorie C	1.17
Total	2.78

👉 La durée moyenne de formation en jour par agent formé est de 2.78 jours pour les hommes.

➤ **Par famille de grades**

☛ **Agents**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	2.50
Personnels d'inspection du 2nd degré	2.63
Personnels de direction	4.40
Personnels d'encadrement administratif supérieur	5.44
Personnels d'inspection générale	2.39
Personnels enseignants du 1er degré	1.58
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	0.95
Professeurs agrégés	2.73
Professeurs certifiés	2.84
Professeurs de lycée professionnel	3.76
Professeurs d'enseignement général de collège	1.83
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	0.63
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	3.13
Psychologues de l'éducation nationale	3.81
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	4.15
Personnels d'orientation contractuels	0.50
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	1.03
Assistants de langue vivante	1.13
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1.36
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1.66
Personnels administratifs de catégorie A	4.41
Personnels administratifs de catégorie B	3.04
Personnels administratifs de catégorie C	2.07
Personnels administratifs contractuels	3.18
Personnels médico-sociaux de catégorie A	4.73
Personnels ITRF de catégorie A	1.90
Personnels ITRF de catégorie B	1.15
Personnels ITRF de catégorie C	0.98
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	7.76
Personnels sans correspondance grade	7.50
Total	2.97

Femmes

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	2.65
Personnels d'inspection du 2nd degré	2.12
Personnels de direction	4.60
Personnels d'encadrement administratif supérieur	2.13
Personnels d'inspection générale	0.67
Personnels enseignants du 1er degré	1.54
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	1.06
Professeurs agrégés	2.93
Professeurs certifiés	2.93
Professeurs de lycée professionnel	4.05
Professeurs d'enseignement général de collège	0.00
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	0.50
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	3.24
Psychologues de l'éducation nationale	4.34
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	4.39
Personnels d'orientation contractuels	0.00
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	0.99
Assistants de langue vivante	1.04
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1.35
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1.64
Personnels administratifs de catégorie A	4.79
Personnels administratifs de catégorie B	3.16
Personnels administratifs de catégorie C	2.15
Personnels administratifs contractuels	3.41
Personnels médico-sociaux de catégorie A	4.71
Personnels ITRF de catégorie A	2.07
Personnels ITRF de catégorie B	1.43
Personnels ITRF de catégorie C	0.96
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	2.73
Personnels sans correspondance grade	7.50
Total	3.07

☛ Hommes

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	2.33
Personnels d'inspection du 2nd degré	3.45
Personnels de direction	4.13
Personnels d'encadrement administratif supérieur	8.10
Personnels d'inspection générale	3.25
Personnels enseignants du 1er degré	1.74
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	0.33
Professeurs agrégés	2.44
Professeurs certifiés	2.70
Professeurs de lycée professionnel	3.41
Professeurs d'enseignement général de collège	1.83
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	0.75
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	2.98
Psychologues de l'éducation nationale	2.37
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	3.36
Personnels d'orientation contractuels	0.50
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	1.53
Assistants de langue vivante	1.50
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1.38
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1.70
Personnels administratifs de catégorie A	3.45
Personnels administratifs de catégorie B	2.10
Personnels administratifs de catégorie C	1.18
Personnels administratifs contractuels	2.28
Personnels médico-sociaux de catégorie A	5.12
Personnels ITRF de catégorie A	1.61
Personnels ITRF de catégorie B	0.85
Personnels ITRF de catégorie C	1.02
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	11.94
Personnels sans correspondance grade	0.00
Total	2.78

➤ **Par groupe de natures d'établissement**

☛ **Agents**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
COLLEGE	3.01
EREA	3.85
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	3.56
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	2.68
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0.00
RECTORAT DSDEN CIO	2.92
CNED CROUS CANOPE UNSS	2.83
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	0.78
DIVERS ETABLISSEMENTS	0.50
Total	2.97

☛ **Femmes**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
COLLEGE	3.10
EREA	4.12
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	3.81
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	2.83
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0.00
RECTORAT DSDEN CIO	2.93
CNED CROUS CANOPE UNSS	2.83
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	0.74
DIVERS ETABLISSEMENTS	0.50
Total	3.07

☛ **Hommes**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
COLLEGE	2.83
EREA	3.06
LYCEE PROFESSIONNEL / SEP	3.25
LYCEE GENERAL ET TECHNOLOGIQUE	2.46
ETABLISSEMENT DU SUPERIEUR	0.00
RECTORAT DSDEN CIO	2.88
ETABLISSEMENT DU 1ER DEGRE	1.01
Total	2.78

Indicateur n°4 : Taux de présence et d'assiduité des personnels

➤ Par groupe de natures d'établissement

🔗 Agents

Agents	Taux de présence
Catégorie A	95.62%
Catégorie B	89.96%
Catégorie C	88.42%
Total	95.25%

🔗 Femmes

Femmes	Taux de présence
Catégorie A	95.84%
Catégorie B	91.03%
Catégorie C	88.20%
Total	95.34%

🔗 Hommes

Hommes	Taux de présence
Catégorie A	95.25%
Catégorie B	84.44%
Catégorie C	90.24%
Total	95.08%

➤ **Par familles de grade**

☛ **Agents**

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	90.91%
Personnels d'inspection du 2nd degré	96.67%
Personnels de direction	98.58%
Personnels d'encadrement administratif supérieur	100.00%
Personnels d'inspection générale	100.00%
Personnels enseignants du 1er degré	92.00%
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	87.50%
Professeurs agrégés	95.68%
Professeurs certifiés	96.24%
Professeurs de lycée professionnel	97.08%
Professeurs d'enseignement général de collège	100.00%
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	100.00%
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	92.64%
Psychologues de l'éducation nationale	98.61%
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	98.27%
Personnels d'orientation contractuels	100.00%
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	91.11%
Assistants de langue vivante	83.33%
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	89.02%
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	89.01%
Personnels administratifs de catégorie A	96.95%
Personnels administratifs de catégorie B	91.20%
Personnels administratifs de catégorie C	86.29%
Personnels administratifs contractuels	87.50%
Personnels médico-sociaux de catégorie A	96.66%
Personnels ITRF de catégorie A	100.00%
Personnels ITRF de catégorie B	79.31%
Personnels ITRF de catégorie C	95.24%
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	100.00%
Personnels sans correspondance grade	100.00%
Total	95.25%

Femmes

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	88.89%
Personnels d'inspection du 2nd degré	100.00%
Personnels de direction	98.50%
Personnels d'encadrement administratif supérieur	100.00%
Personnels d'inspection générale	100.00%
Personnels enseignants du 1er degré	91.61%
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	85.71%
Professeurs agrégés	95.52%
Professeurs certifiés	96.54%
Professeurs de lycée professionnel	97.42%
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	100.00%
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	93.49%
Psychologues de l'éducation nationale	100.00%
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	98.20%
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	90.48%
Assistants de langue vivante	80.00%
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	95.35%
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	89.73%
Personnels administratifs de catégorie A	95.79%
Personnels administratifs de catégorie B	91.78%
Personnels administratifs de catégorie C	86.46%
Personnels administratifs contractuels	88.64%
Personnels médico-sociaux de catégorie A	96.86%
Personnels ITRF de catégorie A	100.00%
Personnels ITRF de catégorie B	80.00%
Personnels ITRF de catégorie C	96.15%
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	100.00%
Personnels sans correspondance grade	100.00%
Total	95.34%

☞ Hommes

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	93.33%
Personnels d'inspection du 2nd degré	91.67%
Personnels de direction	98.68%
Personnels d'encadrement administratif supérieur	100.00%
Personnels d'inspection générale	100.00%
Personnels enseignants du 1er degré	93.33%
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	100.00%
Professeurs agrégés	95.91%
Professeurs certifiés	95.73%
Professeurs de lycée professionnel	96.67%
Professeurs d'enseignement général de collège	100.00%
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	100.00%
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	91.48%
Psychologues de l'éducation nationale	95.00%
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	98.51%
Personnels d'orientation contractuels	100.00%
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	100.00%
Assistants de langue vivante	100.00%
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	82.05%
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	87.57%
Personnels administratifs de catégorie A	100.00%
Personnels administratifs de catégorie B	87.10%
Personnels administratifs de catégorie C	84.21%
Personnels administratifs contractuels	83.33%
Personnels médico-sociaux de catégorie A	91.67%
Personnels ITRF de catégorie A	100.00%
Personnels ITRF de catégorie B	78.57%
Personnels ITRF de catégorie C	93.75%
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	100.00%
Total	95.08%

➤ **Par groupe de natures d'établissement**

☛ **Agents**

Libellé	Taux de présence
Collège	95.98%
EREA	100.00%
Lycée professionnel / SEP	95.56%
Lycée général et technologique	94.74%
Etablissement du supérieur	0.00%
Rectorat - DSDEN - CIO	92.84%
CNED – CROUS – CANOPE - UNSS	100.00%
Etablissement du 1 ^{er} degré	87.04%
Divers établissements	100.00%
Total	95.25%

☛ **Femmes**

Libellé	Taux de présence
Collège	96.21%
EREA	100.00%
Lycée professionnel / SEP	94.99%
Lycée général et technologique	94.97%
Etablissement du supérieur	0.00%
Rectorat - DSDEN - CIO	93.31%
CNED – CROUS – CANOPE - UNSS	100.00%
Etablissement du 1 ^{er} degré	86.86%
Divers établissements	100.00%
Total	95.34%

☛ **Hommes**

Libellé	Taux de présence
Collège	95.49%
EREA	100.00%
Lycée professionnel / SEP	96.28%
Lycée général et technologique	94.41%
RECTORAT – DSDEN - CIO	91.10%
Etablissement du 1 ^{er} degré	88.00%
Total	95.08%

Indicateur n°5 : Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action

- ☞ Adaptation immédiate au poste de travail (T1),
- ☞ Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2),
- ☞ Développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3).

Objectif		Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
	Formation professionnelle statutaire	1 110	3.39%
T1	Adaptation immédiate au poste de travail	1 400	4.28%
T2	Adaptation à évolution prévisible des métiers	1 675	5.12%
T3	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	20 046	61.30%
	Préparation aux examens et concours	1 329	4.06%
	Formation diplômante	2 093	6.40%
	Elaboration de ressources	2 547	7.79%
	Développement compétences liées activités formation	1 220	3.73%
	Conception et organisation de la formation	1 284	3.93%
Total		32 703	100.00%

Indicateur	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Autres objectifs	1 110	3.39%
Indicateur n°06 - T1, T2, T3	23 121	70.70%
Indicateur n°08 - Formation de formateurs	5 050	15.44%
Indicateur n°10 - Formations certifiantes ou diplômantes	3 422	10.46%
Total	32 703	100.00%

Indicateur n°6 : Nombre et volume de journées stagiaires toutes formations dont formations à candidatures collectives (FIL, FTP)

Type de candidature	Description	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Avec candidature individuelle	Demandes de l'agent	8 313	25.42%
Avec candidature collective	Formations territoriales et locales	3 879	11.86%
Sans appel à candidature	Publics désignés	20 511	62.72%
Total		32 703	100.00%

Indicateur n°7 : Nombre et volume de journées stagiaires de formations de formateurs

Objectif		Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
	Formation professionnelle statutaire	1 110	3.39%
T1	Adaptation immédiate au poste de travail	1 400	4.28%
T2	Adaptation à évolution prévisible des métiers	1 675	5.12%
T3	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	20 046	61.30%
	Préparation aux examens et concours	1 329	4.06%
	Formation diplômante	2 093	6.40%
	Elaboration de ressources	2 547	7.79%
	Développement compétences liées activités formation	1 220	3.73%
	Conception et organisation de la formation	1 284	3.93%
Total		32 703	100.00%

Indicateur	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Autres objectifs	1 110	3.39%
Indicateur relatif aux T1, T2, T3	23 121	70.70%
Formation de formateurs	5 050	15.44%
Formations certifiantes ou diplômantes	3 422	10.46%
Total	32 703	100.00%

Indicateur n° 8 : Nombre et volume de journées stagiaires de formations par modalité

Modalité	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Présentiel	27 854	85.17%
Distanciel	2 501	7.65%
Hybride	2 348	7.18%
Total	32 703	100.00%

↳ Environ 15% des formations incluent du distanciel, synchrone ou asynchrone.

Focus sur le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation dans la limite de 150 heures.

Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des agents publics et contractuels. Les agents publics de catégorie C dépourvus de qualification bénéficient d'un relèvement du plafond des droits à la formation afin de faciliter l'accès à des formations diplômantes ou certifiantes. Le CPF permet d'accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, visant l'acquisition d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de reconversion professionnelles.

Les demandes de mobilisation du CPF sont examinées au sein d'une commission sous l'égide du directeur des ressources humaines. Les services gestionnaires, la RH de proximité et l'E AFC instruisent les demandes et accompagnent individuellement les agents concernés. Les demandes de mobilisation du CPF visent principalement une reconversion professionnelle ou un bilan de compétences.

Les personnels pris en charge par l'E AFC sont les personnels d'encadrement, les personnels IATSS, les enseignants du 2nd degré public et les AED.

Hors périmètre : les enseignants du 1^{er} degré public, les PSY-EN du 1^{er} degré et les AESH.

Budget hors titre 2	Année civile 2022	Année civile 2023
BOP 141	17 407 €	28 993 €
BOP 214	17 175 €	11 800 €

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 service ou accidents du travail...).

Budget Opérationnel de programme (BOP)	2022	2023
BOP 139 : enseignement privé du premier et du 2 nd degré	116 239 441 €	123 339 214 €
BOP 140 : enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	670 769 082 €	699 465 949 €
BOP 141 : enseignement scolaire public du 2 nd degré	1 008 087 661 €	1 049 001 037 €
BOP 214 : soutien de la politique de l'éducation nationale	37 089 267 €	38 427 935 €
BOP 230 : vie de l'élève	64 836 407 €	73 934 546 €

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

	2022	2023
Enseignants du 1^{er} degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	13 288 704 €	14 191 244 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	923 044 €	1 264 612 €
<i>Dont Nouvelles bonifications indiciaires</i>	0 €	399 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	33 265 €	23 355 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	91 719 €	95 171 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	208 438 €	222 449 €
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	63 745 338 €	67 418 468 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	5 029 309 €	6 929 052 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	15 968 €	14 066 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	5 372 604 €	5 378 228 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	378 748 €	392 053 €
<i>Dont Indemnités pour missions particulières au titre des décrets du 20 août 2014 (IMP)</i>	251 855 €	255 757 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	652 691 €	657 514 €
Remplacement, dispositifs éducatifs spécifiques et formation des enseignants		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	6 475 917 €	6 258 316 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	780 232 €	855 266 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	9 717 €	11 991 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	124 951 €	109 772 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	33 725 €	31 411 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	73 030 €	68 864 €

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

	2022	2023
Enseignants du 1^{er} degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	361 543 984 €	377 959 114 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	34 469 270 €	41 943 419 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	1 139 901 €	1 139 326 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	3 005 921 €	2 836 496 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	1 610 843 €	1 665 606 €
<i>Dont indemnité pour missions particulières</i>	168 939 €	279 908 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	4 381 510 €	4 349 586 €
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 1^{er} degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 522 070 €	3 344 267 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	339 001 €	339 024 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	17 934 €	18 594 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	11 954 €	13 115 €
Personnels d'inspection		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	2 544 925 €	2 781 804 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	626 882 €	699 942 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	13 049 €	14 623 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	4 144 €	11 657 €
Assistants étrangers		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	41 879 €	37 198 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	4 045 €	1 955 €
Intervenants extérieurs		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	162 287 €	177 585 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	896 €	900 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	1 931 €	3 635 €

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

	2022	2023
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	503 504 346 €	523 347 507 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	40 546 172 €	51 596 889 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	298 095 €	289 389 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	34 827 224 €	35 374 883 €
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 aout 2014</i>	3 323 813 €	3 823 863 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	2 336 803 €	2 420 105 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	4 943 693 €	4 957 005 €
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 2nd degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 489 923 €	3 467 809 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	280 187 €	374 519 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	11 249 €	12 946 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	17 494 €	17 173 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	34 165 €	36 829 €
Personnels d'inspection et de direction		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	28 311 998 €	29 979 018 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	4 013 376 €	4 706 933 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	376 962 €	384 527 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	137 432 €	143 453 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	170 313 €	169 320 €
Personnels administratifs des EPLE, ATOS des CIO et personnels de laboratoire des EPLE		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	33 141 094 €	33 949 619 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	6 884 250 €	7 356 502 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	489 645 €	460 294 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	138 545 €	139 277 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	297 026 €	281 349 €
Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	884 370 €	954 799 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	129 929 €	151 354 €
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	97 938 €	110 056 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	6 214 €	6 600 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	386 €	1 400 €

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

	2022	2023
Personnels des services académiques		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	20 309 873 €	20 882 922 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	4 401 233 €	4 866 387 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	148 152 €	134 966 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	154 581 €	154 980 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	111 865 €	121 251 €

Source : DAF (SI POLCA)

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

Vie de l'élève

	2022	2023
Personnels de santé scolaire et social		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	12 267 898 €	12 530 866 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	2 487 103 €	2 521 252 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	30 971 €	32 414 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	53 941 €	56 202 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	113 990 €	108 869 €
Personnels d'éducation		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	15 774 786 €	16 031 603 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	1 144 064 €	1 605 697 €
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	5 093 €	5 101 €
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 août 2014</i>	2 351 939 €	108 212 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	70 857 €	81 936 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	108 843 €	134 610 €
Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	11 952 192 €	15 413 751 €
<i>Dont Primes et indemnités</i>	60 528 €	742 551 €
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	67 083 €	83 652 €
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	198 561 €	228 320 €
HSE et vacations accompagnement éducatif		
Heures supplémentaires	2 223 291 €	1 814 584 €
Vacations	128 648 €	104 165 €

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
Total année civile 2023	1 382 608	*	*	10

Source: pdfedit drfip (état QRM)

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 2022			Année civile 2023		
		Campagne 31/12/2017 - 31/12/2021			Campagne 31/12/2018 - 31/12/2022		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
BOP 139	Titulaires	7	13	20	110	46	156
	Non titulaires	0	0	0	15	8	23
BOP 140	Titulaires	18	6	24	515	78	593
	Non titulaires	0	0	0	21	0	21
BOP 141	Titulaires	400	259	659	840	645	1486
	Non titulaires	4	4	8	54	41	95
BOP 214	Titulaires	43	19	62	39	13	52
	Non titulaires	1	1	2	0	0	0
BOP 230	Titulaires	24	6	30	41	11	52
	Non titulaires	0	0	0	0	0	0
Total général		497	308	805	1635	843	2478

source: webi bscum (TIB code élément 20014801 et 201511)

Focus RIFSEEP des personnels IATSS

Dans le cadre de mesures catégorielles ministérielles engagées à l'issue du Grenelle de l'Education, plusieurs objectifs de revalorisation des filières avaient été fixés :

- ☞ requalifier les emplois de la filière administrative, pour prendre en compte l'évolution des missions et des métiers ;
- ☞ faire converger la rémunération indemnitaire des personnels avec celle versée dans les autres ministères ;
- ☞ harmoniser les pratiques indemnitaires au sein des régions académiques et entre les académies ;
- ☞ assurer une convergence entre académies, entre services et établissements ;
- ☞ continuer à renforcer l'attractivité du ministère et de ses métiers.

Ainsi, les personnels relevant du « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (RIFSEEP) ont bénéficié successivement de plusieurs revalorisations de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Evolution des montants planchers de l'IFSE de la filière administrative :

Des augmentations significatives ont été apportées à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) pour les personnels concernés en 2021, 2022 et 2023.

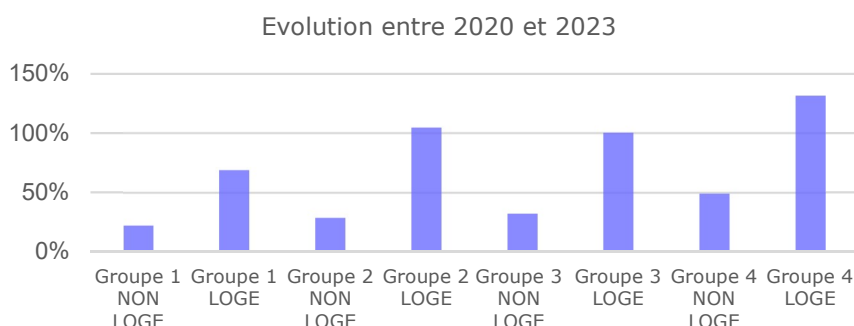
En 2021, ces ajustements ont permis d'établir de nouveaux seuils minimaux et ont initié un processus de convergence au sein des trois académies de la région académique Grand Est.

En 2022, une attention particulière a été portée à la revalorisation des personnels de catégorie C, tandis que l'harmonisation au sein des régions académiques a été consolidée.

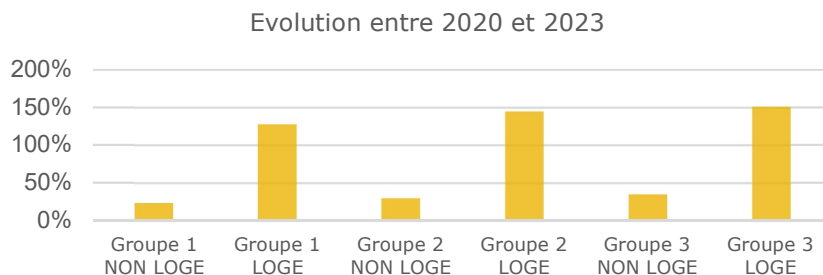
L'année 2023 a été dédiée à l'amélioration des indemnités pour les adjoints administratifs (ADJENES).

Par ailleurs, l'abattement appliqué aux personnels non logés a été réduit à 15%.

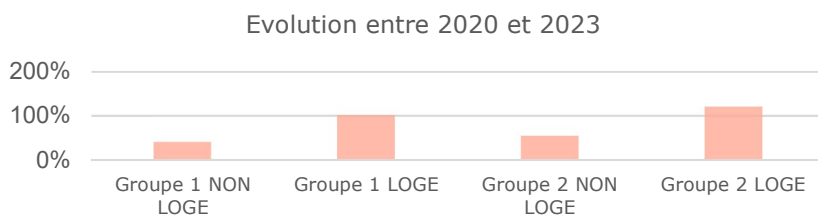
Corps des attachés



Corps des SAENES



Corps des Adjoints administratifs



Evolution des montants planchers de l'IFSE de la filière ITRF :

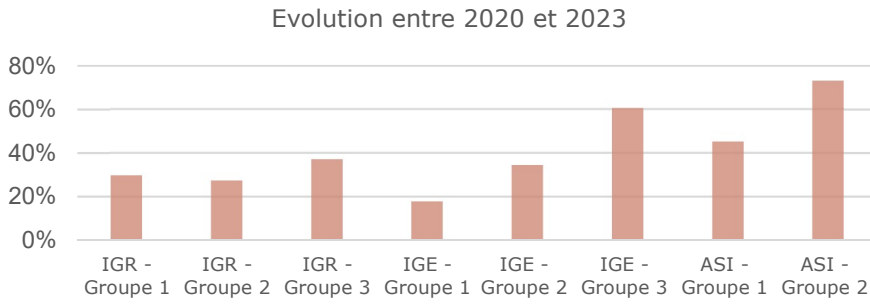
En ce qui concerne la filière ITRF, les mesures de revalorisation pour les années 2021 et 2022 ont permis à tous les membres de ce personnel de bénéficier d'une réévaluation triennale de leur Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), indépendamment de leur ancienneté dans leur corps et de la date de leur prise de fonctions.

Pour l'année 2022, seuls les ITRF exerçant des fonctions d'informaticien ont bénéficié d'une augmentation, avec pour objectif d'appliquer une augmentation forfaitaire en fonction du corps, ainsi qu'un début d'harmonisation des indemnités pour les personnels ITRF informaticiens au sein de la région académique Grand Est.

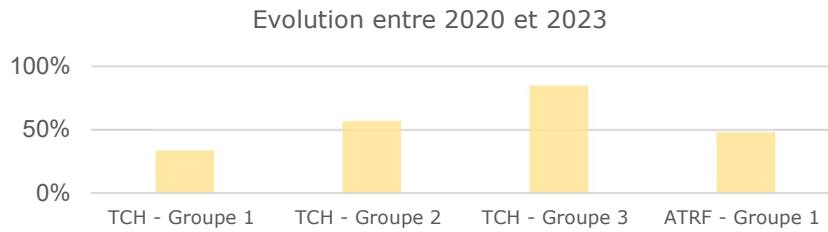
La revalorisation de l'IFSE en 2023 intervient dans un contexte marqué par de fortes tensions sur le recrutement dans le domaine numérique, d'une part, et par la réorganisation territoriale des services informatiques, notamment avec la création récente des services inter-académiques et régionaux, d'autre part. Cette mesure vise à augmenter de manière significative la rémunération des informaticiens titulaires pour améliorer leur attractivité, à consolider la convergence indemnitaire au sein des services inter-académiques et régionaux, ainsi qu'à favoriser une harmonisation des indemnités entre les différentes régions académiques.

Pour les autres branches d'activités professionnelles, une réévaluation a été réalisée en 2023 afin d'initier une harmonisation des indemnités avec la filière administrative et de commencer à aligner les pratiques au sein de la région académique Grand Est.

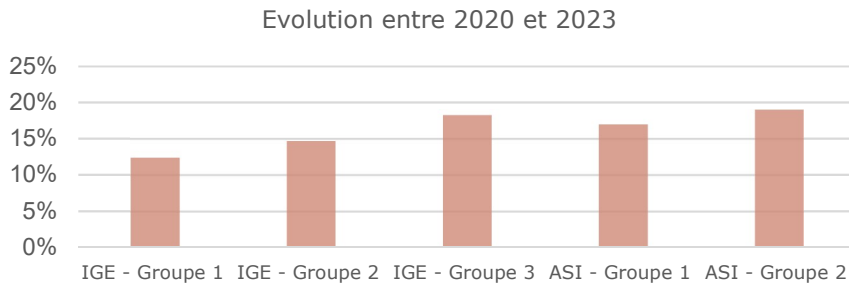
Catégorie A – de la branche d'activité informatique (BAP E)



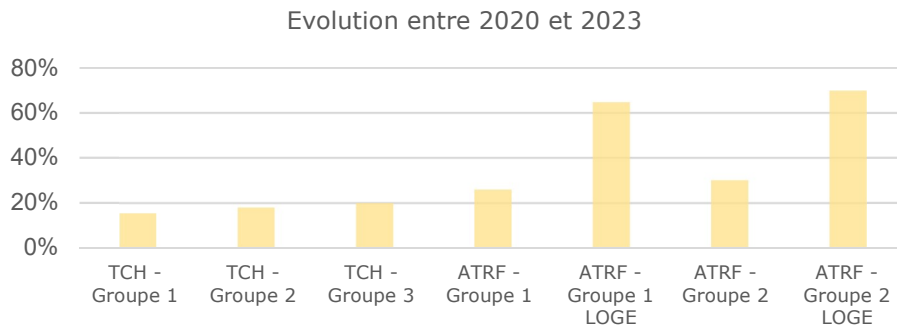
Catégorie B et C – de la branche d'activité informatique (BAP E)



Catégorie A – autres BAP



Catégorie B et C – autres BAP

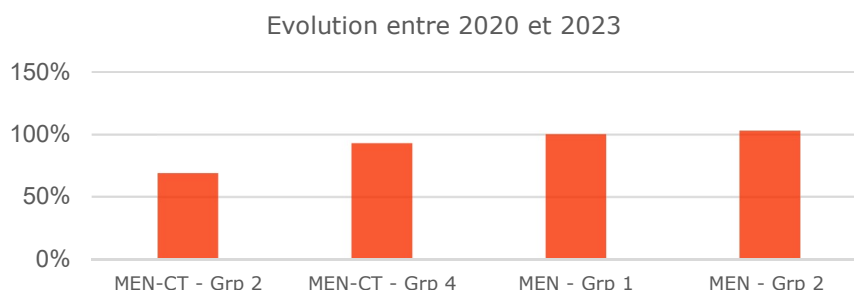


Evolution des montants planchers de l'IFSE de la filière médico-sociale :

Corps des médecins

Les initiatives de revalorisation mises en place en 2021 et 2022 ont considérablement augmenté l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) des médecins, en appliquant des montants forfaitaires.

En 2023, une nouvelle phase de revalorisation a été effectuée pour renforcer la réduction des disparités indemnitaires et une harmonisation au sein de la région académique Grand Est.

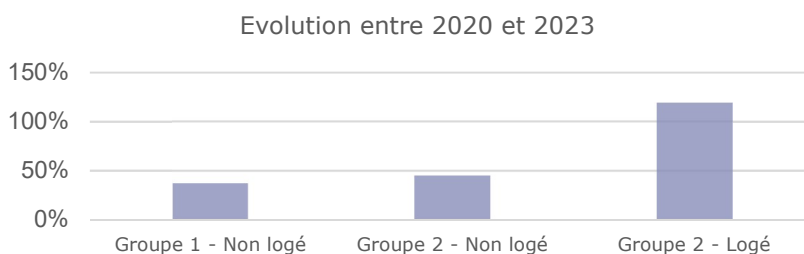


Corps des infirmiers

En ce qui concerne les infirmiers, en 2021, dans le contexte du Grenelle de l'éducation, les objectifs de revalorisation visaient à augmenter les indemnités pour les infirmiers, qu'ils soient logés ou non, des deux groupes de fonctions, tout en favorisant une convergence des indemnités pour réduire les écarts entre les académies et entre les infirmiers logés et non logés.

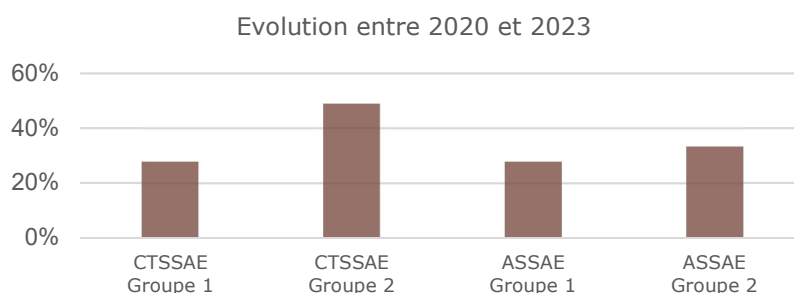
En 2022, une augmentation forfaitaire a été accordée indépendamment du groupe de fonction.

La mesure de revalorisation pour l'année 2023 comprend une augmentation supplémentaire pour tous les personnels, une poursuite de la réduction de l'abattement indemnitaire pour les personnels logés, ainsi qu'une consolidation de la convergence des indemnités entre les différentes académies.



Corps des assistants sociaux

Les objectifs de revalorisation étaient de renforcer les indemnités de la filière sociale tout en favorisant une convergence pour réduire les disparités entre les académies. En 2022, une augmentation forfaitaire a été mise en place.



Nombre de personnels physiques payés par mois - Année scolaire 2022/2023

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 2022	20 101	7 342	27 443
Octobre 2022	20 424	7 555	27 979
Novembre 2022	20 519	7 582	28 101
Décembre 2022	20 497	7 572	28 069
Janvier 2023	20 573	7 599	28 172
Février 2023	20 602	7 592	28 194
Mars 2023	20 591	7 589	28 180
Avril 2023	20 616	7 604	28 220
Mai 2023	20 590	7 596	28 186
Juin 2023	20 592	7 599	28 191
Juillet 2023	20 678	7 609	28 287
Août 2023	20 466	7 528	27 994

Source : webi bscum (TIB code élément 101000 Traitement Indiciaire brut)

Situation indiciaire

En novembre 2022, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues est de 596 points (587 pour les femmes et 638 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 454 points pour les femmes et de 489 points pour les hommes. Celui des personnels de direction et d'inspection est le plus élevé (878 points pour les femmes et 906 points pour les hommes).

La situation indiciaire par catégorie des personnels

Groupe	2018		2019		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Enseignants du 1er degré	555	593	567	606	578	615	583	618	589	622
Enseignants du 2nd degré	602	619	614	630	618	635	623	639	631	645
Personnels de direction et d'inspection	845	897	857	902	868	909	875	910	878	906
Personnels de vie scolaire	409	505	415	515	421	522	435	523	440	528
Personnels IATSS	426	455	438	475	438	478	442	479	454	489
Ensemble	554	611	566	623	574	629	580	632	587	638

La situation indiciaire des personnels IATSS

En novembre 2022, l'indice moyen toutes catégories confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 454 points pour les femmes (+ 28 points depuis 2018) et 489 points pour les hommes (+ 34 points depuis 2018).

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble		Évolution / 2018	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	619	434	388	430	518	30	41
Filière santé-sociale	551	0	0	551	537	16	23
Filière techniques	596	419	383	416	434	28	22
Ensemble	578	432	387	454	489	28	34

La situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 589 points pour les femmes et 622 pour les hommes en novembre 2022, soit une progression de 34 points pour les femmes et de 29 points pour les hommes en cinq ans.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 631 points pour les femmes et 645 pour les hommes en novembre 2022, soit une variation de +29 points pour les femmes et de + 26 points pour les hommes depuis 2018.

Corps statistique	2018		2019		2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des écoles	556	595	568	607	580	617	586	622	594	627
Instituteurs	519	510	527	517	534	517	539	517	540	514
Apprentis enseignants et contractuels alternants	-	-	-	-	-	-	560	560	560	560
Enseignants non titulaires	411	403	425	441	414	417	399	391	400	390
Ensemble	555	593	567	606	578	615	583	618	589	622
Professeurs de chaires supérieures	924	931	916	939	929	952	926	951	932	955
Professeurs agrégés	729	749	744	757	753	762	753	764	760	768
Professeurs certifiés	589	609	599	617	607	623	614	629	623	638
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	619	606	624	614	633	623	634	623	635	626
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	606	599	617	616	625	624	632	633	637	640
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	750	740	744	757	771	781	769	782	745	784
Apprentis enseignants et contractuels alternants	0	0	0	0	0	0	560	560	560	560
Enseignants non titulaires	397	398	407	406	411	410	420	416	417	419
Ensemble	602	619	614	630	618	635	623	639	631	645

Indice moyen et ancienneté

Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 587 contre 638 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.

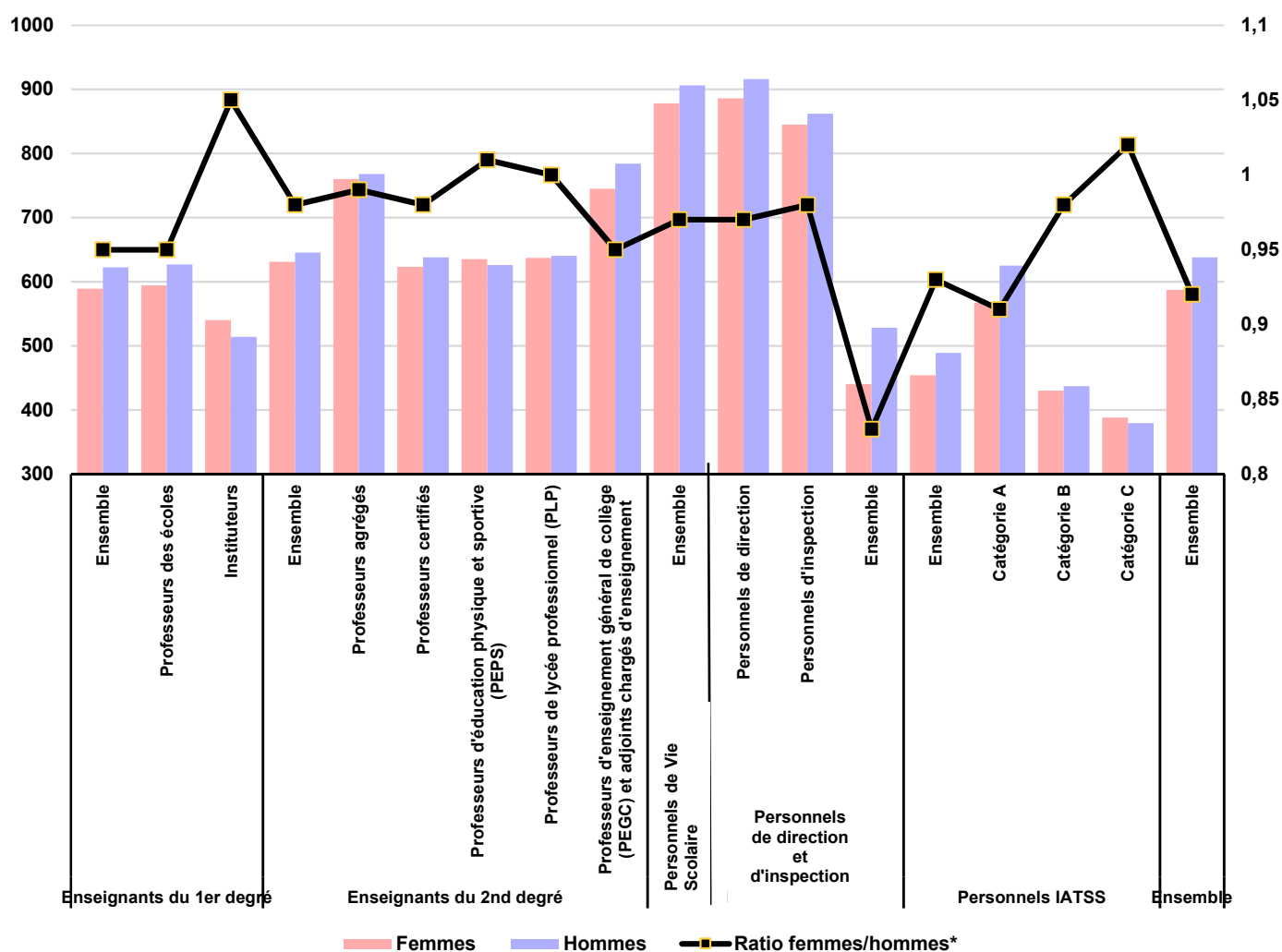
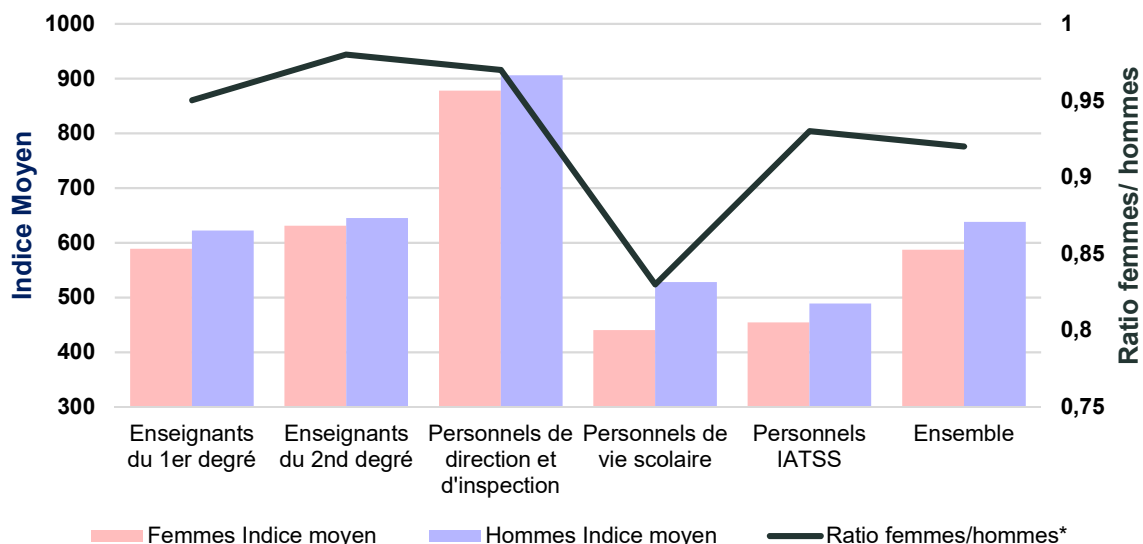
Ces écarts apparaissent généralement corrélés avec l'âge moyen, l'ancienneté générale de service (AGS) et la catégorie.

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

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes*
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
Enseignants du 1er degré	589	17,2	622	19,8	0,95
☞ Professeurs des écoles	594	17,2	627	19,8	0,95
☞ Instituteurs	540	30,4	514	30,2	1,05
Enseignants du 2nd degré	631	18,3	645	19	0,98
☞ Professeurs agrégés	760	19,3	768	19,6	0,99
☞ Professeurs certifiés	623	17,9	638	19,1	0,98
☞ Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	635	19,4	626	18,2	1,01
☞ Professeurs de lycée professionnel (PLP)	637	18,1	640	17,5	1,00
☞ Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	745	38,4	784	37,8	0,95
Personnels de direction et d'inspection	878	25,5	906	27,5	0,97
☞ Personnels de direction	886	25,0	916	27,1	0,97
☞ Personnels d'inspection	845	27,5	862	29,8	0,98
Personnels de vie scolaire	440	17,7	528	18,5	0,83
Personnels IATSS	454	18,4	489	18,5	0,93
☞ Catégorie A	567	18,4	625	20,8	0,91
☞ Catégorie B	430	19,9	437	20,3	0,98
☞ Catégorie C	388	17,6	379	14,1	1,02
Ensemble	587	17,9	638	19,4	0,92

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

Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2022



Salaires mensuels moyens des personnels en 2021

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public 1^{er} degré en 2021

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Enseignants (public)	3 261	2 839	374	136	2 623	2 563	2 720	0,2
☞ Femmes	3 155	2 778	329	98	2 533	2 489	2 642	0,2
☞ Hommes	3 523	2 990	485	230	2 846	2 800	2 909	0,2
☞ Moins de 30 ans	2 376	2 046	316	65	1 914	1 892	1 965	1,0
☞ 50 ans et plus	3 816	3 398	388	154	3 062	3 084	3 138	0,1
Enseignants du premier degré public	3 014	2 713	251	-	2 411	2 415	2 515	0,0
☞ Femmes	2 970	2 679	240	-	2 375	2 385	2 489	-0,1
☞ Hommes	3 265	2 904	317	-	2 616	2 576	2 658	0,1
☞ Moins de 30 ans	2 284	2 014	258	-	1 832	1 857	1 888	1,5
☞ 50 ans et plus	3 559	3 272	263	-	2 841	2 892	2 913	0,3
Professeurs des écoles	3 027	2 727	249	-	2 421	2 423	2 521	0,1
☞ Femmes	2 983	2 695	237	-	2 385	2 392	2 495	0,1
☞ Hommes	3 273	2 912	316	-	2 622	2 595	2 663	0,2
☞ Moins de 30 ans	2 286	2 018	257	-	1 834	1 860	1 892	1,7
☞ 50 ans et plus	3 579	3 298	256	-	2 857	2 901	2 920	0,3
Non-titulaires du premier degré public	2 156	1 720	415	-	1 728	1 668	1 785	-2,9

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 2nd degré en 2021

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Enseignants du second degré public	3 489	2 955	486	250	2 819	2 792	2 907	0,5
☞ Femmes	3 403	2 909	448	214	2 745	2 723	2 846	0,7
☞ Hommes	3 609	3 019	541	301	2 922	2 901	2 993	0,2
☞ Moins de 30 ans	2 493	2 086	389	133	2 018	1 997	2 069	1,3
☞ 50 ans et plus	3 995	3 487	475	250	3 216	3 261	3 295	0,0
Professeurs de chaire supérieure	6 659	4 362	2 224	1 910	5 584	5 509	5 652	1,2
☞ Femmes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε
☞ Hommes	6 882	4 393	2 420	2 096	5 792	5 638	5 886	2,7
☞ 50 ans et plus	6 720	4 528	2 143	1 792	5 615	5 555	5 733	0,7
Professeurs agrégés	4 472	3 674	733	502	3 633	3 632	3 700	0,2
☞ Femmes	4 327	3 626	634	406	3 504	3 504	3 590	0,2
☞ Hommes	4 641	3 730	848	613	3 783	3 796	3 827	0,2
☞ Moins de 30 ans	3 091	2 405	672	419	2 531	2 451	2 610	0,4
☞ 50 ans et plus	4 880	4 181	659	438	3 940	3 960	4 009	-0,8
Professeurs certifiés	3 398	2 914	439	211	2 740	2 722	2 817	0,2
☞ Femmes	3 337	2 877	415	190	2 688	2 669	2 777	0,4
☞ Hommes	3 508	2 981	482	249	2 833	2 847	2 887	-0,2
☞ Moins de 30 ans	2 433	2 044	371	115	1 968	2 001	2 036	-0,3
☞ 50 ans et plus	3 917	3 458	427	220	3 149	3 225	3 222	0,1
Professeurs d'EPS	3 482	3 003	427	192	2 805	2 828	2 870	0,3
☞ Femmes	3 471	3 028	395	167	2 791	2 828	2 889	1,4
☞ Hommes	3 491	2 982	453	212	2 816	2 826	2 856	-0,5
☞ Moins de 30 ans	2 568	2 149	400	120	2 076	2 062	2 089	2,4
☞ 50 ans et plus	3 997	3 567	395	179	3 207	3 259	3 282	0,2
Professeurs de lycée professionnel	3 614	3 044	520	247	2 924	2 921	2 967	0,8
☞ Femmes	3 556	3 011	502	223	2 873	2 866	2 924	0,7
☞ Hommes	3 669	3 076	538	269	2 973	2 965	3 008	0,9
☞ Moins de 30 ans	2 504	2 075	407	164	2 033	1 997	2 076	3,1
☞ 50 ans et plus	3 960	3 429	498	225	3 192	3 234	3 240	0,1
Non-titulaires du second degré public	2 491	2 065	394	159	2 011	1 922	2 076	3,8
☞ Femmes	2 464	2 050	383	142	1 989	1 886	2 043	4,0
☞ Hommes	2 527	2 085	408	181	2 039	1 948	2 119	3,4
☞ Moins de 30 ans	2 498	2 115	371	122	2 019	1 762	2 007	7,3
☞ 50 ans et plus	2 582	2 146	404	163	2 082	1 968	2 155	2,7

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 2021

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Enseignants (privé sous contrat)	2 991	2 546	404	196	2 331	2 284	2 458	0,6
☞ Femmes	2 922	2 510	370	167	2 274	2 235	2 409	0,7
☞ Hommes	3 155	2 631	485	264	2 469	2 409	2 576	0,2
☞ Moins de 30 ans	2 394	2 021	362	120	1 911	1 812	1 914	5,9
☞ 50 ans et plus	3 412	2 976	406	211	2 644	2 696	2 795	-0,5
Enseignants du premier degré privé	2 623	2 400	176	-	2 022	2 014	2 173	1,2
☞ Femmes	2 601	2 381	173	-	2 006	1 999	2 164	1,2
☞ Hommes	2 814	2 572	195	-	2 173	2 144	2 255	0,6
☞ Moins de 30 ans	2 067	1 844	216	-	1 634	1 677	1 806	7,9
☞ 50 ans et plus	3 098	2 916	155	-	2 375	2 432	2 529	-0,2
Professeurs des écoles	2 792	2 581	159	-	2 144	2 102	2 250	-0,2
☞ Femmes	2 770	2 561	158	-	2 127	2 088	2 238	0,0
☞ Hommes	2 996	2 772	166	-	2 301	2 235	2 367	-1,1
☞ Moins de 30 ans	2 232	2 029	195	-	1 745	1 796	1 786	1,9
☞ 50 ans et plus	3 180	3 002	151	-	2 436	2 451	2 558	-0,2
Maîtres délégués du premier degré privé	1 904	1 632	246	-	1 507	1 501	1 681	3,7

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 2021 (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	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Enseignants du second degré privé	3 102	2 590	473	253	2 425	2 392	2 543	0,4
☞ Femmes	3 057	2 564	453	236	2 387	2 368	2 511	0,5
☞ Hommes	3 184	2 636	510	286	2 494	2 438	2 604	0,2
☞ Moins de 30 ans	2 558	2 110	435	177	2 050	1 868	1 966	5,3
☞ 50 ans et plus	3 480	2 990	460	256	2 703	2 752	2 852	-0,4
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 508	3 732	715	526	3 521	3 524	3 578	-2,2
☞ Femmes	4 468	3 718	689	509	3 481	3 440	3 503	-3,6
☞ Hommes	4 558	3 750	748	547	3 571	3 601	3 674	-0,3
☞ 50 ans et plus	4 875	4 125	706	512	3 807	3 735	3 836	-1,4
Professeurs certifiés	3 327	2 814	472	274	2 583	2 564	2 682	-0,2
☞ Femmes	3 298	2 800	458	260	2 558	2 546	2 656	0,1
☞ Hommes	3 394	2 845	505	307	2 639	2 621	2 740	-0,8
☞ Moins de 30 ans	2 465	2 052	396	175	1 947	2 008	2 013	-0,4
☞ 50 ans et plus	3 602	3 118	451	266	2 789	2 826	2 911	-0,5
Professeurs d'EPS	3 258	2 768	451	234	2 529	2 488	2 591	0,2
☞ Femmes	3 227	2 765	414	210	2 497	2 499	2 558	0,6
☞ Hommes	3 275	2 770	472	247	2 547	2 464	2 610	0,0
☞ Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε
☞ 50 ans et plus	3 614	3 198	389	206	2 793	2 854	2 948	0,0
Professeurs de lycée professionnel	3 348	2 805	502	262	2 594	2 556	2 688	-1,0
☞ Femmes	3 277	2 762	471	227	2 537	2 497	2 635	-1,5
☞ Hommes	3 490	2 890	565	332	2 707	2 717	2 795	0,0
☞ 50 ans et plus	3 549	3 039	481	245	2 744	2 784	2 871	-1,7
Maîtres délégués du second degré privé	2 332	1 853	447	190	1 882	1 749	1 908	6,1
☞ Femmes	2 244	1 787	423	172	1 811	1 736	1 878	5,5
☞ Hommes	2 475	1 961	487	218	1 998	1 802	1 961	7,2
☞ Moins de 30 ans	2 607	2 136	459	180	2 102	1 777	1 939	9,4
☞ 50 ans et plus	2 271	1 778	474	193	1 841	1 746	1 940	7,8

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 2021

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Non-enseignants	1 937	1 704	214	-	1 558	1 200	1 963	0,7
☞ Femmes	1 812	1 607	186	-	1 456	1 082	1 859	1,0
☞ Hommes	2 421	2 078	323	-	1 951	1 269	2 338	-0,5
☞ Moins de 30 ans	1 337	1 306	29	-	1 068	1 040	1 328	-0,1
☞ 50 ans et plus	2 430	2 072	341	-	1 956	1 653	2 364	0,4
Non-enseignants titulaires	3 224	2 614	573	-	2 604	2 273	2 684	0,4
☞ Femmes	3 002	2 450	516	-	2 422	2 136	2 516	0,7
☞ Hommes	3 882	3 098	742	-	3 142	2 963	3 166	-0,6
☞ Moins de 30 ans	2 232	1 782	435	-	1 806	1 806	1 873	2,7
☞ 50 ans et plus	3 559	2 916	619	-	2 871	2 581	2 951	0,6
Personnels non enseignants de catégorie A	3 918	3 187	687	-	3 165	2 984	3 251	0,2
☞ Femmes	3 634	2 988	604	-	2 933	2 705	3 039	0,7
☞ Hommes	4 575	3 647	880	-	3 703	3 649	3 723	-0,6
☞ Moins de 30 ans	2 451	1 976	457	-	1 983	1 987	2 056	4,3
☞ 50 ans et plus	4 430	3 628	771	-	3 575	3 408	3 652	0,4
Personnels d'encadrement	5 253	4 217	985	-	4 250	4 064	4 243	-0,6
☞ Femmes	5 093	4 113	934	-	4 120	3 955	4 114	-0,5
☞ Hommes	5 418	4 324	1 038	-	4 385	4 231	4 376	-0,6
☞ 50 ans et plus	5 529	4 443	1 050	-	4 470	4 269	4 470	-1,1
Personnels de vie scolaire	3 212	2 902	269	-	2 570	2 484	2 617	0,8
☞ Femmes	3 174	2 865	267	-	2 540	2 449	2 592	1,1
☞ Hommes	3 357	3 043	277	-	2 685	2 635	2 711	-0,6
☞ Moins de 30 ans	2 337	2 035	289	-	1 879	1 974	1 933	1,8
☞ 50 ans et plus	3 696	3 396	271	-	2 953	2 990	3 002	1,3
Personnels administratifs	3 982	2 842	1 103	-	3 251	3 110	3 302	-1,2
☞ Femmes	3 877	2 796	1 044	-	3 159	3 066	3 229	-1,2
☞ Hommes	4 181	2 929	1 213	-	3 423	3 262	3 435	-0,9
☞ 50 ans et plus	4 263	3 096	1 140	-	3 474	3 293	3 529	-2,2
Personnels sociaux et de santé	2 874	2 282	553	-	2 324	2 256	2 550	1,0
☞ Femmes	2 857	2 269	547	-	2 310	2 251	2 549	1,0
☞ Hommes	3 144	2 473	642	-	2 544	2 372	2 572	2,2
☞ Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
☞ 50 ans et plus	3 206	2 586	598	-	2 588	2 462	2 789	1,7
Personnels ITRF	4 012	2 887	1 075	-	3 281	2 987	3 353	0,0
☞ Femmes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
☞ Hommes	3 990	2 879	1 060	-	3 259	3 100	3 352	0,2
☞ 50 ans et plus	4 532	3 349	1 137	-	3 691	3 490	3 809	-1,3

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 +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 2021 (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	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Personnels non enseignants de catégorie B	2 648	2 033	584	-	2 147	2 126	2 204	-0,5
☞ Femmes	2 634	2 028	578	-	2 136	2 110	2 204	-0,4
☞ Hommes	2 695	2 054	608	-	2 187	2 180	2 204	-0,5
☞ Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
☞ 50 ans et plus	2 803	2 198	586	-	2 268	2 215	2 307	-1,2
Personnels administratifs	2 645	2 035	582	-	2 144	2 123	2 203	-0,3
☞ Femmes	2 634	2 030	576	-	2 135	2 115	2 205	-0,3
☞ Hommes	2 693	2 055	609	-	2 186	2 162	2 195	-0,2
☞ Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
☞ 50 ans et plus	2 800	2 201	581	-	2 264	2 216	2 309	-1,0
Personnels ITRF	2 676	2 021	609	-	2 176	2 180	2 212	-2,0
☞ Femmes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	ε
☞ Hommes	2 699	2 051	605	-	2 192	2 213	2 227	-1,5
☞ 50 ans et plus	2 841	2 169	635	-	2 309	2 213	2 281	-4,1
Personnels non enseignants de catégorie C	2 115	1 755	334	-	1 702	1 685	1 775	0,5
☞ Femmes	2 098	1 739	333	-	1 688	1 679	1 768	0,2
☞ Hommes	2 200	1 834	338	-	1 771	1 711	1 804	1,6
☞ Moins de 30 ans	1 891	1 557	322	-	1 522	1 539	1 581	-0,3
☞ 50 ans et plus	2 189	1 843	330	-	1 759	1 751	1 838	0,4

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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 non titulaires non enseignants en 2021

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup				
Non-enseignants non titulaires	1 266	1 229	27	-	1 013	890	1 345	1,7
☞ Femmes	1 245	1 204	29	-	996	865	1 351	2,2
☞ Hommes	1 363	1 340	19	-	1 089	1 109	1 319	-0,3
☞ Moins de 30 ans	1 297	1 285	11	-	1 035	1 022	1 286	0,5
☞ 50 ans et plus	1 187	1 143	36	-	950	800	1 358	2,3
Personnels d'éducation et d'orientation non titulaires	2 623	2 340	252	-	2 098	1 823	1 918	7,2
☞ Femmes	2 657	2 368	261	-	2 126	1 805	1 913	9,2
☞ Hommes	2 511	2 249	224	-	2 005	1 891	1 937	0,0
☞ Moins de 30 ans	2 777	2 516	249	-	2 217	1 852	1 899	13,8
☞ 50 ans et plus	2 484	2 269	193	-	1 989	1 813	1 840	3,1
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 175	1 150	17	-	940	866	1 301	1,1
☞ Femmes	1 154	1 125	19	-	923	846	1 308	1,3
☞ Hommes	1 273	1 262	9	-	1 017	1 046	1 271	-0,1
☞ Moins de 30 ans	1 239	1 235	4	-	989	1 004	1 264	-0,2
☞ 50 ans et plus	1 083	1 047	28	-	866	795	1 300	2,0
Personnels ASS et ITRF non titulaires	2 332	2 187	117	-	1 871	1 664	1 896	5,4
☞ Femmes	2 312	2 164	118	-	1 854	1 617	1 890	7,8
☞ Hommes	2 432	2 296	112	-	1 951	1 806	1 921	-3,2
☞ Moins de 30 ans	2 405	2 264	127	-	1 923	1 891	1 872	13,5
☞ 50 ans et plus	2 417	2 289	108	-	1 945	1 545	2 088	5,1

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► 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

Prévention des risques professionnels et conditions de travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail :

- ☞ un conseiller de prévention académique (CPA) ;
- ☞ deux conseillers de prévention départementaux (CPD) ;
- ☞ un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ;
- ☞ un psychologue du travail ;
- ☞ le service de médecine de prévention ;
- ☞ la consultation des instances en formation spécialisée.

Les priorités d'action retenues en 2022-2023

- Accompagnement dans la démarche collective de l'évaluation des risques professionnels à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Formations en santé et sécurité au travail auprès des personnels de l'académie ;
- Développement d'outils de prévention des risques professionnels.

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 (dont les CIO), **177** ont répondu à l'enquête (soit environ **77%**).

Ces résultats permettent à nouveau de prioriser l'appui (conseil et assistance) auprès des établissements scolaires et des services au sein de l'académie.

Nombre de réponses à l'enquête SST 2023 pour l'année civile 2022 - (CIO+ EPLE)

Nombre réponses/Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre réponses complètes	212	208	197	199	191	131
Nombre réponses totales	222	223	219	215	207	177
Pourcentage de réponses	92%	94%	95%	94%	90%	77%
Nombre d'établissements	/242	/230	/229	/230	/230	/230

Réseau des assistant(e)s de prévention dans les EPLE en progression en 2022-2023

168 assistant(e)s de prévention exercent des missions de conseil et d'appui en prévention des risques professionnels auprès de leur chef(fe) de service/d'établissement.

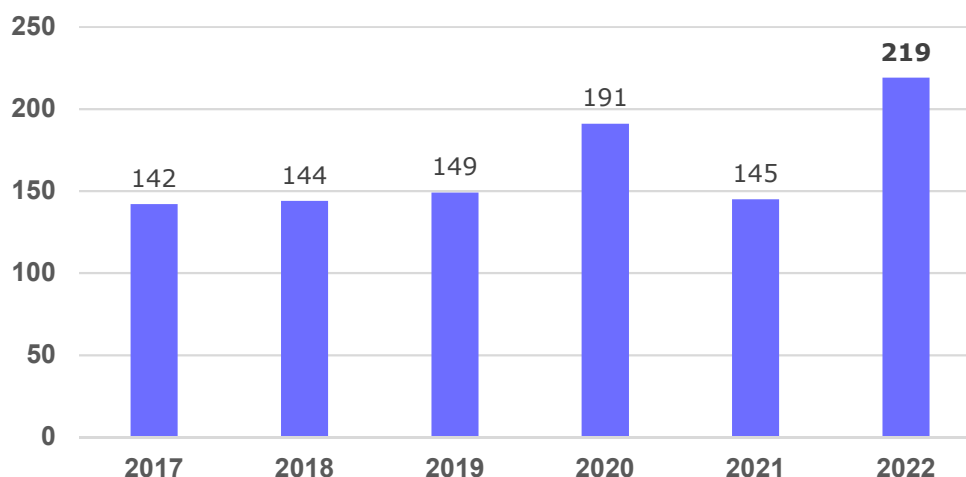
On dénombre également **18** assistant(e)s de prévention de la région Grand Est et **33** de la Collectivité européenne d'Alsace.

On constate ainsi pour 2022-2023 une très nette progression du nombre d'assistant(e)s de prévention en EPLE.

Répartition des assistant(e)s de prévention en EPLE et services + collectivités

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Education nationale	66	86	91	135	102	168
CeA	56	43	50	50	37	33
Région Grand Est	20	15	8	6	5	18
A.P. des services (hors CIO)	/	/	/	/	1	2
Total (tous A.P. confondus)	142	144	149	191	145	219

Assistant(e)s de prévention en EPLE et services + collectivités



Cette hausse, particulièrement des A.P. de l'Education nationale, résulte notamment d'une communication efficace et d'une mobilisation accrue des acteurs de la prévention au sein des EPLE.

Il est également constaté que ces missions sont exercées pour **un tiers** par des adjoint(e)s-gestionnaires.

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), ainsi que la présence d'un plan annuel de prévention, demeure une priorité nationale et académique.

Nombre de DUERP dans le 2 nd degré / Années	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Réalisés	210	188	178	169	158	115
Soit (en %)	95 %	87 %	84 %	79 %	78 %	50 %
Mis à jour annuellement	72	119	116	89	98	72
Soit (en %)	32 %	64 %	66 %	42 %	62 %	63 %
Intégrant des RPS	94	114	117	91	93	70
Soit (en %)	42 %	64 %	62 %	43 %	59 %	61 %
Débouchant sur un plan annuel de prévention (PAP)	66	51	47	36	40	36
Soit (en %)	31 %	28 %	25 %	17 %	25 %	31 %

115 établissements du 2nd degré (EPLÉ + CIO) ont déclaré avoir réalisé leur document unique, dont **72 établissements** déclarent le mettre à jour annuellement soit environ **63%** des répondants.

De plus, les risques psychosociaux sont pris en compte dans **70 cas** (soit environ **61%**).

Dans le premier degré, sur les **49 %** d'écoles ayant répondues à l'enquête, **39%** déclarent avoir procédé à une évaluation des risques professionnels au sein de leur structure.

La retranscription de ces évaluations se fait encore via un tableau très exhaustif, et non dans un modèle de DUERP.

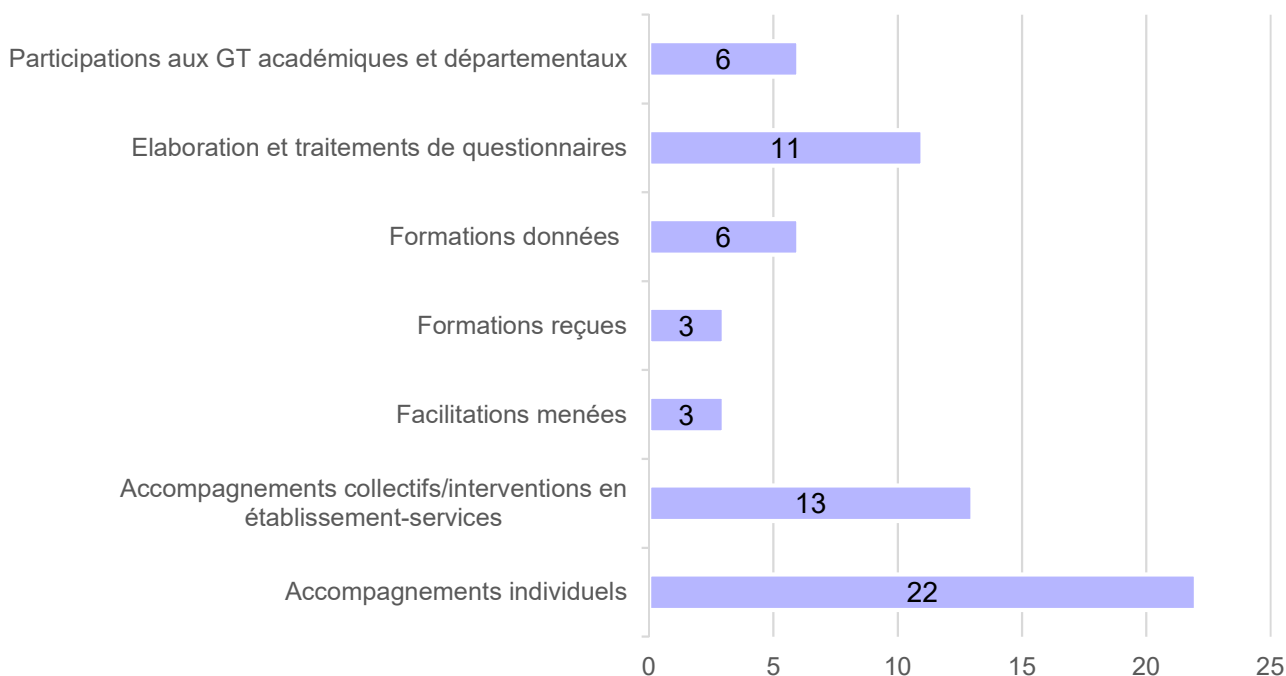
Ainsi comme dans le 2nd degré, la mise à jour des DUERP dans les écoles reste encore une difficulté majeure.

Missions du psychologue du travail

Le psychologue du travail assure des missions de diagnostic, de conseil et d'appui auprès des personnels. Son objectif est de comprendre comment améliorer le bien-être des individus et la performance organisationnelle en optimisant les conditions de travail, la gestion des ressources humaines et les processus organisationnels.

Les missions du psychologue du travail se répartissent ainsi :

- ⇒ appuis techniques et décisionnels lors des groupes de travail académiques et départementaux des formations spécialisées des CSA ;
- ⇒ Elaboration et traitement de questionnaires relatifs à des projets académiques et départementaux et aux travaux issus des groupes de travail des formations spécialisées des CSA ;
- ⇒ Actions de formation et sensibilisation aux risques psychosociaux ;
- ⇒ Appui technique et conseil sur la gestion et la prévention des risques psychosociaux auprès des établissements et services (diagnostic, inscription au DUERP...) ;
- ⇒ Participation au dispositif de facilitation (médiation des conflits internes) ;
- ⇒ Accompagnements individuels via des entretiens téléphoniques et suivis éventuels (écoute et redirection vers dispositifs adaptés) ;
- ⇒ Accompagnement collectif (services, équipes en établissement) sur les thématiques de l'organisation du travail ou des relations interpersonnelles ;
- ⇒ Participation ponctuelle à la réflexion et l'organisation de projets divers (Séminaire RH, Conférence de l'encadrement...).



Les inspections

Programme académique

Le programme annuel de visite de l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) a été basé sur la liste des EPLE de l'académie restant à visiter ou ayant fait l'objet uniquement d'une visite thématique. Les autres visites ont été effectuées après des signalements de chef(fe)s d'établissement et de chef(fe)s de service ; ou encore après la prise de connaissance d'éléments consignés sur des fiches du registre de santé et de sécurité au travail, parfois en lien avec les CHSCT puis les formations spécialisées des 4 CSA.

En 2022, la thématique choisie par l'ISST concernait les RPI et les écoles de « petite taille » en zone rurale.

Ainsi, 34 visites ont été effectuées : 3 dans des services, 13 dans des écoles (uniquement dans le département du Bas-Rhin), 10 en collège, 7 en lycée et une en établissement régional. S'agissant de la restitution, 28 visites ont fait l'objet d'un rapport d'inspection et 6 visites d'une note de visite.

Thème national

Le thème national retenu pour l'année 2021-2022 par les ISST en académie a été prolongé au cours de cette année scolaire. Il concernait les conditions de travail des enseignant(e)s et directeurs(rices) adjoint(e)s de SEGPA.

Les 10 visites prévues avaient déjà été réalisées l'année scolaire précédente et la mise en œuvre de la thématique n'a donc pas été poursuivie au sein de l'académie.

Les actions de prévention

➤ *Les actions de formation*

- ⇒ Formations sur la réglementation en santé et sécurité au travail et sur les outils réglementaires (RSST, RDGI, DUERP, PPMS) sur public désigné : directeurs(rices) d'école, adjoint(e)s gestionnaires, des directeurs(rices) délégué(e)s aux formations professionnelles et technologiques et des chef(fe)s d'établissement nouvellement nommé(e)s.
- ⇒ Formations initiale (2 jours cumulés) et continue (1 jour par bassin) à destination des assistant(e)s de prévention relevant de l'Education nationale, animées par le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé sécurité au travail.
- ⇒ Formation à la santé et la sécurité auprès des membres des quatre Formations Spécialisées des CSA dans le cadre d'un séminaire commun aux quatre instances.

➤ *Mise en œuvre des outils en santé et sécurité au travail*

- ⇒ Aide à l'évaluation des risques professionnels, ainsi qu'à sa mise en œuvre via le document unique d'évaluation des risques professionnels et le plan annuel de prévention, auprès des établissements scolaires et services.
- ⇒ 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 (notamment au niveau des départements).
- ⇒ Traitement des fiches des registres SST et DGI.

➤ **Participation aux travaux des Formations Spécialisées du CSA et aux CHS**

L'inspecteur santé sécurité au travail et les conseillers de prévention sont invités aux travaux des différentes Formations Spécialisées des CSA (groupes de travail, séances plénières, visites d'établissements et de services), et participent ponctuellement à des CHS et des conseils d'école suivant les points abordés.

Le service de médecine de prévention est également associé aux travaux de ces instances notamment les séances plénières et groupes de travail.

➤ **Attributions des formations spécialisées**

Avec la mise en place des différents comités sociaux au 1^{er} 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.

Lexique :

- DGI : danger grave et imminent
- DUERP : document unique d'évaluation des risques professionnels
- PPMS : plan particulier de mise en sûreté
- RIP : regroupement pédagogique intercommunal
- RDGI : registre de danger grave et imminent
- RSST : registre santé sécurité au travail

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.

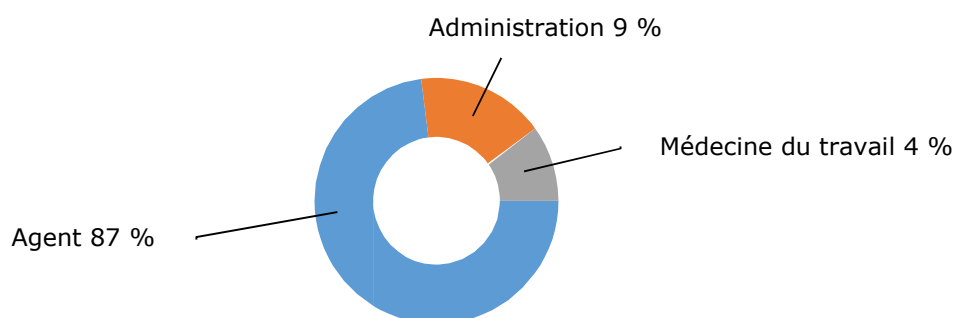
Le service compte, au 1^{er} janvier 2023, 3 postes de médecins, 3 postes d'infirmier(ère)s ainsi qu'un poste de secrétariat répartis de la façon suivante :

- ☞ 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) une infirmière (0,8 ETP).

Visites médicales

L'activité du service en 2023 est marquée par une augmentation des sollicitations. Le nombre total de visites médicales pour l'année est de 2196 contre 1817 en 2022. Les consultations en présentiel sont au nombre de 1838. Après de fortes fluctuations liées à la crise sanitaire, le nombre de consultations téléphoniques est de 194 pour l'année 2023. Le nombre de consultations sur dossier a progressé de 82 à 181, progression en partie liée à une amélioration de la saisie de ces consultations dans le logiciel utilisé par le service.

Parmi ces visites médicales, 2155 sont des visites à la demande soit 96% du total. La répartition par demandeur est la suivante :



Il est à noter qu'une part importante des visites à la demande des agents sont indirectement des visites à la demande de l'administration pour des avis médicaux concernant les différents dispositifs RH.

L'ensemble des visites médicales (2196) peut être réparti de la façon suivante :

☞ Surveillance médicale particulière

En 2023, 43 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière dont 10 pour la mise en place de la surveillance amiante, les autres essentiellement pour les personnels exposés à la poussière de bois et ceux détenteurs de CACES (conduite d'engins de manutention).

☞ Surveillance médicale "quinquennale"

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 un(e) infirmier(ère) de prévention.

17 visites d'information et de prévention ont été réalisées par une infirmière de prévention en 2023.

☞ Le conseil à l'employeur

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

Mise en place du programme annuel de prévention

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

- Extension du dispositif de prévention, des RPS grâce au recrutement d'un psychologue du travail.
- Impulser une politique commune en matière de santé sécurité au travail.
- Prévoir un copil en santé sécurité au travail.

☞ Prioriser la prévention des risques professionnels particuliers

- Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) un outil de priorisation des risques
- Finaliser le document unique dans toutes les écoles et EPLE.
- Développer une culture de prévention des risques professionnels, grâce à la démarche participative du DUERP en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
- L'ISST visitera l'ensemble des établissements déclarant ne pas avoir de DUER.
- Évaluer et prévenir les risques particuliers.
- Les DUERP n'intègrent pas l'ensemble des risques présents.
- Étendre le plan de prévention des RPS dans l'académie de Strasbourg.

☛ Diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail

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

☛ Renforcer le service de médecine de prévention

Les consultations constituent le cœur de l'activité actuellement. Les visites de poste sont orientées vers les besoins identifiés lors des consultations. La prévention primaire est assurée le plus souvent sous la forme de formations relatives aux risques professionnels.

Les évolutions attendues devraient permettre d'étendre le champ de la prévention primaire et d'améliorer le suivi des agents avec les objectifs suivants :

- Améliorer le fonctionnement en pluridisciplinarité. Des réunions mensuelles des préventeurs sont organisées. La mise en place d'un comité de pilotage santé et sécurité au travail permettrait de donner l'impulsion nécessaire à la mise en place d'actions au niveau académique.
- Développer la mise en place des visites d'information et de prévention instituées par le décret du 27 mai 2020.

La protection fonctionnelle

L'article 134-1 et suivants du code général de la fonction publique 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 agents de l'Etat 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.

La protection fonctionnelle est la protection due par l'administration à ses agents à raison de leurs fonctions. Un agent public, victime d'une agression ou dès lors que sa responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions ou de sa qualité d'agent public, la collectivité publique se doit de le protéger.

Demandes de protection et bénéficiaires

125 demandes de protection fonctionnelle sont parvenues au bureau du contentieux. On dénombre 113 dossiers pour atteintes diverses à la personne, 7 dossiers pour dégradation de véhicule et 5 dossiers pour situations diverses.

Demandes de protection fonctionnelle en 2023

Personnels concernés	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Personnel de direction	24	24
Personnels d'inspection	3	3
Enseignant 1 ^{er} degré	51	47
Enseignant 2 nd degré	29	24
Personnel d'éducation	5	5
Assistant d'éducation	1	0
ATSS	12	10
Total	125	113

Le nombre de demandes reçues est en forte hausse (84 en 2022) ainsi que le nombre de demandes accordées (68 en 2022).

Classification selon l'établissement du demandeur en 2023

	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Ecole primaire/maternelle	56	52
Collège	39	35
Lycée	27	23
Services académiques	3	3
Total	125	113

Classification selon la nature des faits en 2023

Nature des faits	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Dégradations de véhicule	7	1
Outrages aux personnes (menaces, insultes...)	103	101
Agressions et violences physiques	10	10
Autres situations	5	1
Total	125	113

La nature des faits « dégradation de véhicule » a légèrement baissé par rapport à 2022 (4). Les agressions et violences physiques ont augmenté (6 en 2022). On enregistre également une augmentation des faits « outrages aux personnes » (74 en 2022).

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^{ème} 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

Année	Nombre de BOE au 1er janvier	Taux d'emploi
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	50	8	58	75 436,90	8 330,95	5 987,11	0,00	0,00	89 754,96
Remboursement du reste à charge (Prothèses auditives+ verres correcteurs)	6	5	11	13 550,00	659,74	0,00	0,00	1 538,26	14 209,74
Aménagement véhicule	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transport Domicile-Travail	*	*	10	43 184,04	19 627,12	0,00	9 851,40	0,00	62 811,16
Salaire des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH)	16	3	19	0,00	205 695,26	0,00	0,00	0,00	205 695,26
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	*	*	1	0,00	337,25	0,00	0,00	0,00	337,25
Accompagnements spécifiques (handicap psychique et autisme)	*	*	11	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 2023 aux contrats BOE débutés en 2022

	Recrutements au 1er septembre 2022			Situation en N+1
	F	H	Total	
1er degré 67 et 68 (enseignement public)	*	*	3	2 titularisations 1 renouvellement de stage
2nd degré (enseignement public)	*	*	5	5 titularisations
Administratifs (A-B-C)	*	*	2	2 titularisations

*secret statistique

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

Campagne de recrutement 2023

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Avis favorables			Recrutements au 1 ^{er} septembre 2023			Observations
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
1er degré 67 + 68 (enseignement public)	*	*	12	*	*	4	*	*	2	*	*	2	
1er degré 67 + 68 (enseignement privé)	*	*	8	*	*	3	*	*	1	*	*	1	
Personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (enseignement public)	14	11	25	7	8	15	*	*	3	*	*	2	
Candidats dans l'enseignement privé	*	*	10	*	*	4	*	*	1	0	0	0	Une démission pour départ dans une autre académie
Administratifs (cat A, B et C)	11	5	16	*	*	4	*	*	3	*	*	2	Un refus de poste

*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	32	0	32	13	0	13	19	0	19	9	0	9	90	0	90	54	0	54
2nd degré public (dont PSY EN et CPE)	54	18	72	34	69	103	35	12	47	23	5	28	107	39	146	58	14	72
1er degré privé	0	0	0	*	*	2	0	0	0	*	*	0	0	0	0	*	*	9
2nd degré privé	0	0	0	*	*	5	0	0	0	*	*	2	0	0	0	*	*	9

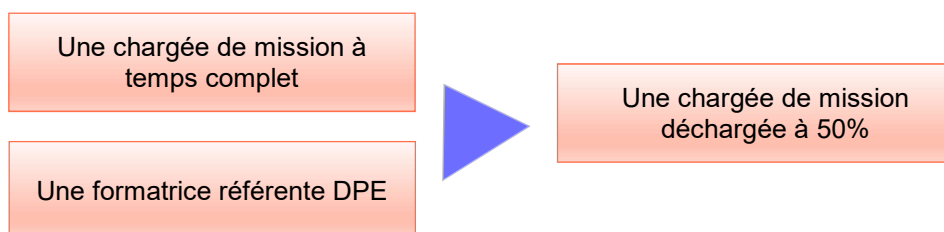
*secret statistique

L'accompagnement individualisé des personnels enseignants

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



En 2022-2023, la mission est confiée, comme l'année précédente, à une équipe composée de trois professeures :



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

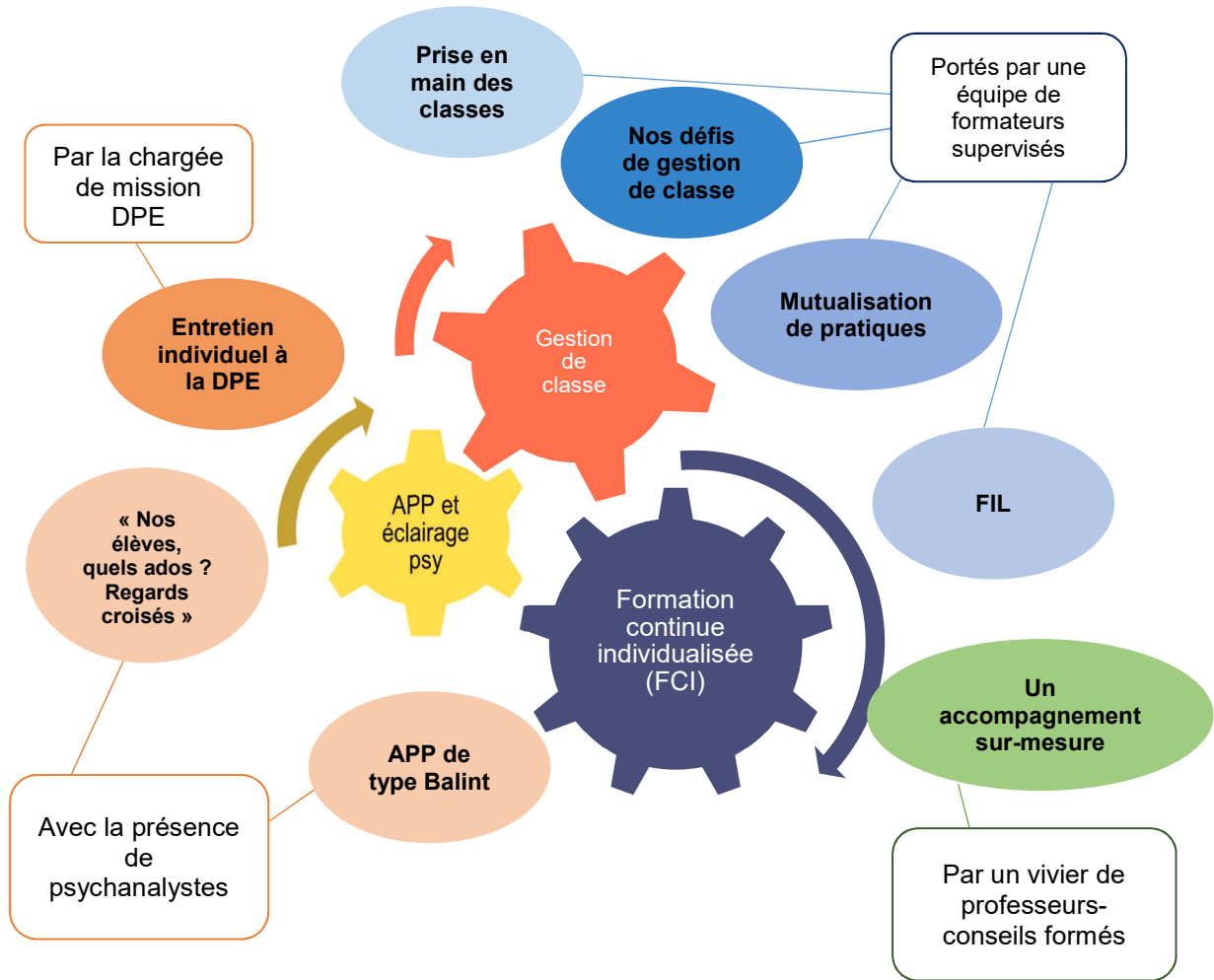
Le développement des dispositifs de suivis est assuré par l'équipe ainsi formée. Un **espace de concertation et de réflexion** en coordination étroite avec les IA-IPR, les personnels de direction, le service de formation (EAFC) permet de faire évoluer le plan d'accompagnement et de formation dans le but de favoriser toujours plus le **développement professionnel et le bien-être au travail**. Les dispositifs sont centrés sur les thématiques de :

- ☞ la gestion de classe ;
- ☞ l'accompagnement individualisé par un pair ;
- ☞ les adolescents ;
- ☞ la mutualisation de pratiques ;
- ☞ 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 184 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 d'abord un aperçu global des actions formalisées par la DPE, avant de les présenter, 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 2023-24.

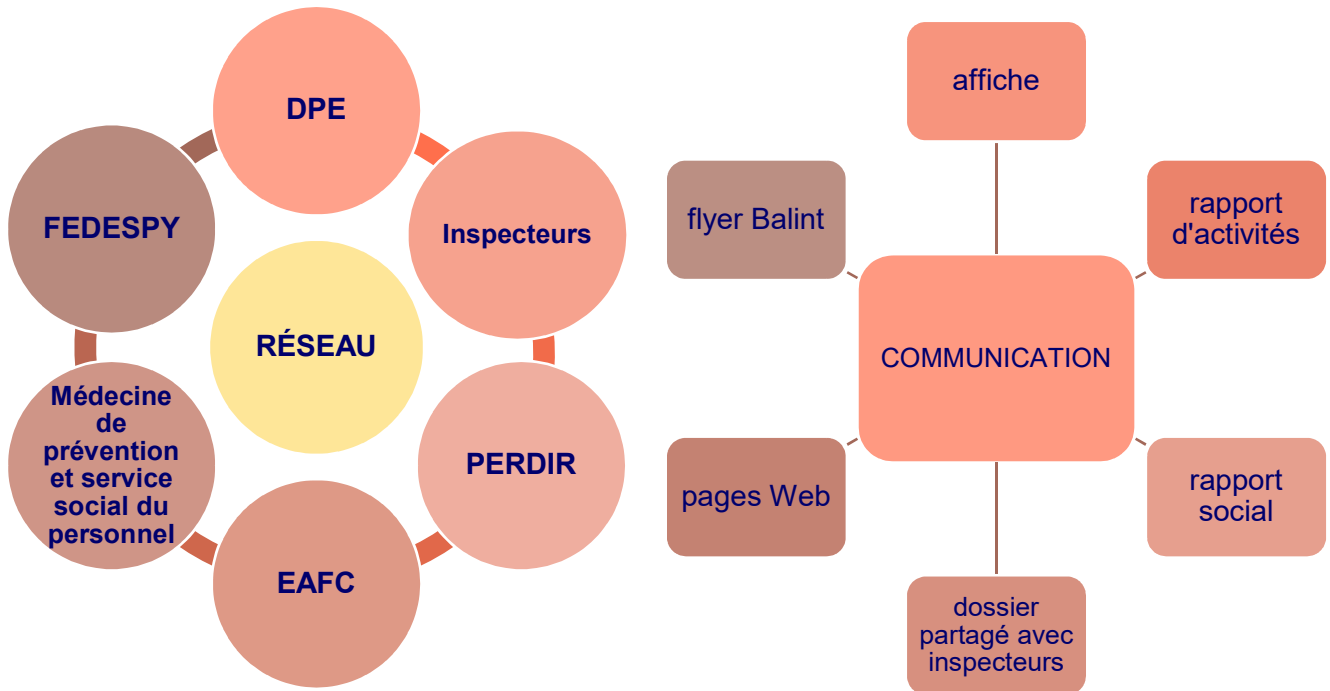
Présentation globale de la mission



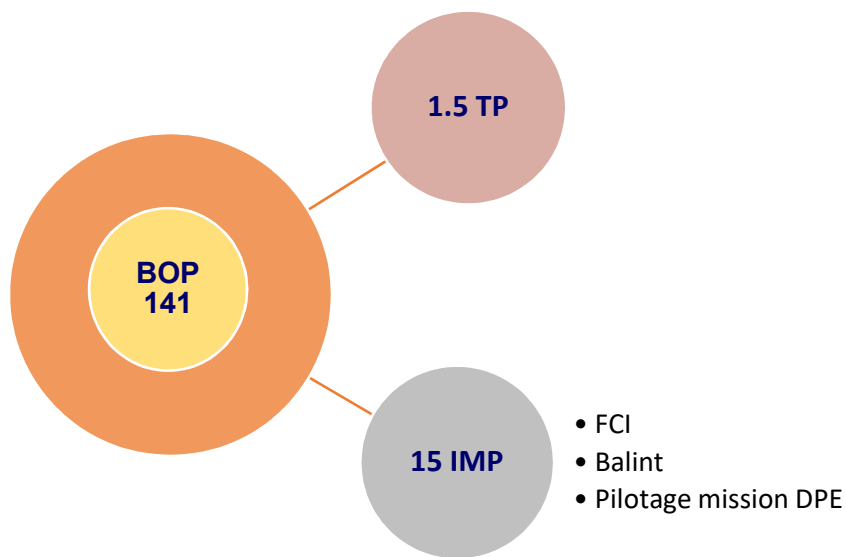
Répartition des tâches

Chargée de mission temps complet	Chargée de mission déchargée à 50%	Formatrice référente
<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens et suivis • Pilotage de la mission • Ingénierie de formation • Référente Balint 	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotage de l'application Sofia-FMO • Ingénierie de formation • Formatrice • Animation du groupe des formateurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseils et conception des formations • Ingénierie de formation • Formatrice des professeurs ressources

Partenaires et communication

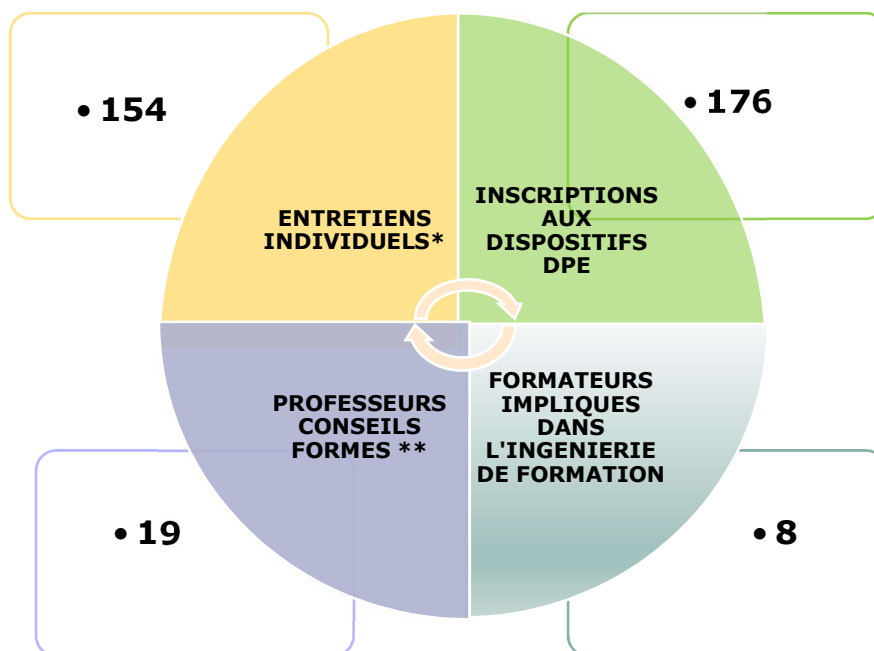


Moyens à disposition





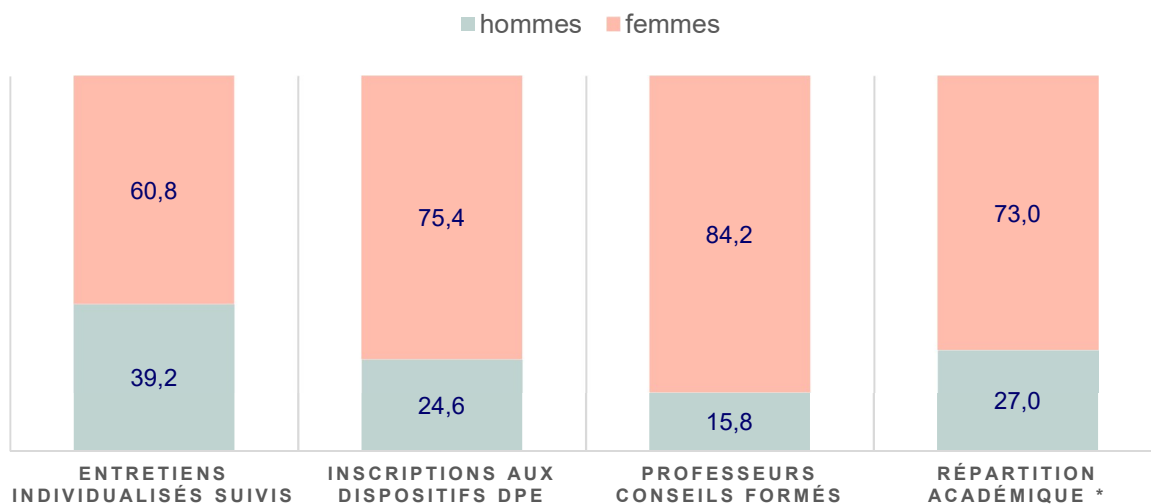
En 2022 – 2023, la mission compte :



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

** Depuis 2014, 184 professeurs conseils ont été formés.

RÉPARTITION DES PERSONNELS EN %



*Source : RSU 2020-2021, Académie de Strasbourg

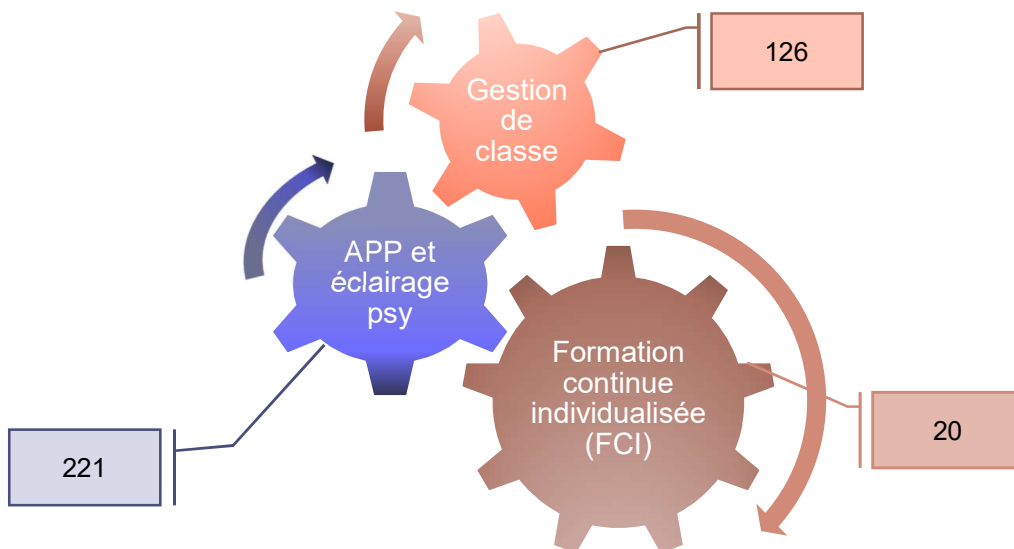
Présentation détaillée des dispositifs pour les enseignants

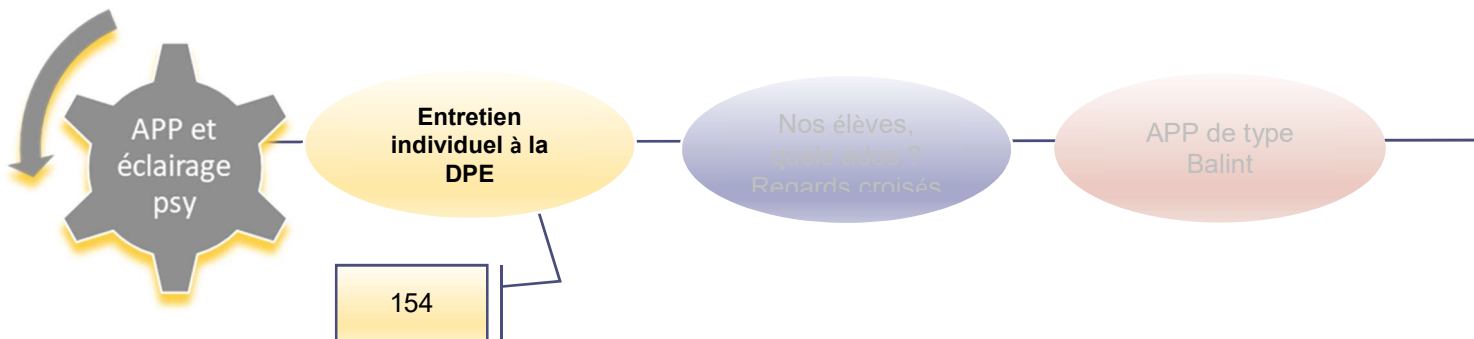
Les dispositifs sont conçus par l'équipe DPE pour privilégier **l'accompagnement individualisé et en groupe restreint**. Il convient de préciser que les dispositifs en groupes restreints font l'objet de contacts individuels en amont des rencontres.

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.

Quatre dispositifs 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.

Répartition des inscriptions selon les dispositifs en 2022-2023





La chargée de mission se tient à la disposition des enseignants titulaires du 2nd 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 le **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

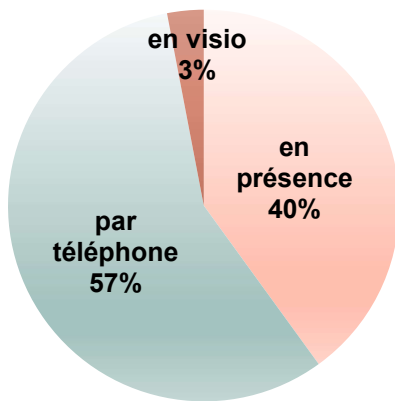
Les enseignants reçus exposent essentiellement **leurs difficultés et questionnements professionnels**.

Sont principalement abordés les questionnements suivants :

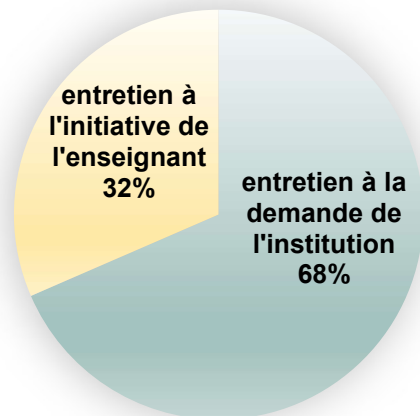
- ☞ la souffrance au travail, le besoin de soutien, les conflits avec la hiérarchie ;
- ☞ le bilan réflexif sur les pratiques et la gestion de classe ;
- ☞ la mise en place des FCI et des bilans d'étape ;
- ☞ la reprise après un arrêt long ;
- ☞ le projet de démission.

Le suivi d'un enseignant implique 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 voire années.

Modalités des entretiens

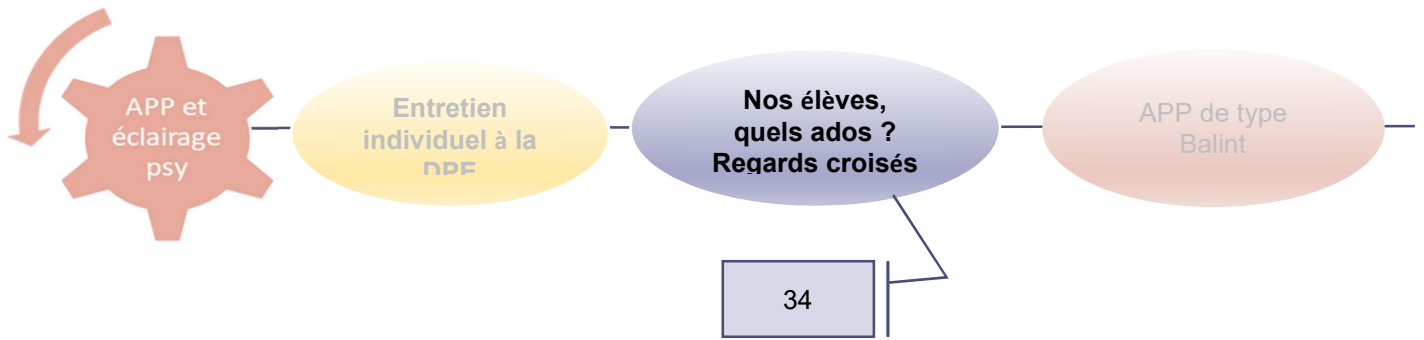


Origine des entretiens



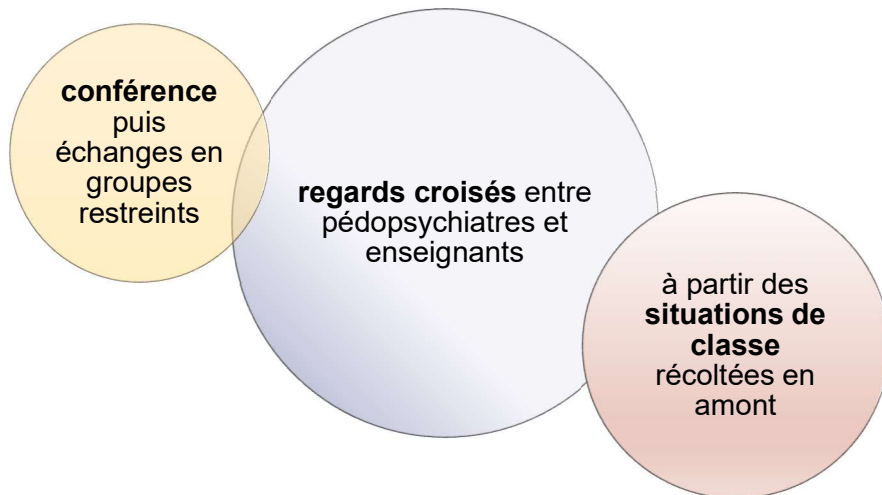
La plupart des suivis démarrent par **un entretien en présentiel, format qu'il faut privilégier pour un accueil de qualité**.

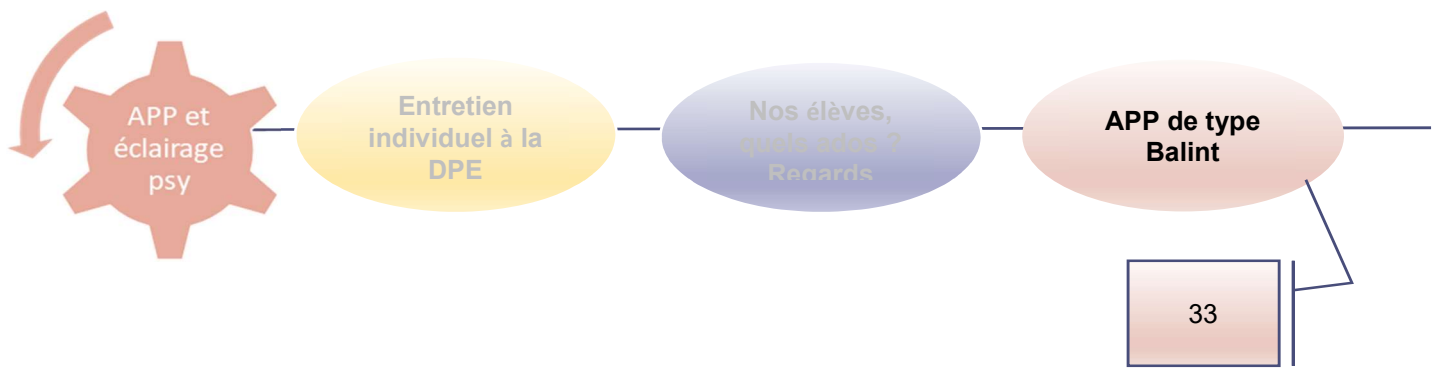
Notons que les sollicitations pour un entretien émanent majoritairement de l'institution, à la demande des inspecteurs et des personnels de direction.



34 participants se sont inscrits au stage « Nos élèves, quels ados ? ». Parmi eux se trouvent 20 enseignants ou CPE en collège et 13 enseignants en lycée professionnel ou général et technologique.

Deux pédopsychiatres sont intervenus en conférence et pour encadrer les tables rondes.

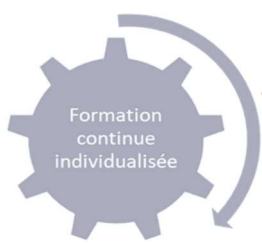




Quatre groupes d'APP de type Balint ont fonctionné en 2022-23, soit deux par département. Ce dispositif a nécessité l'intervention de quatre psychanalystes et d'autant de co-intervenants enseignants.



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



FCI

20

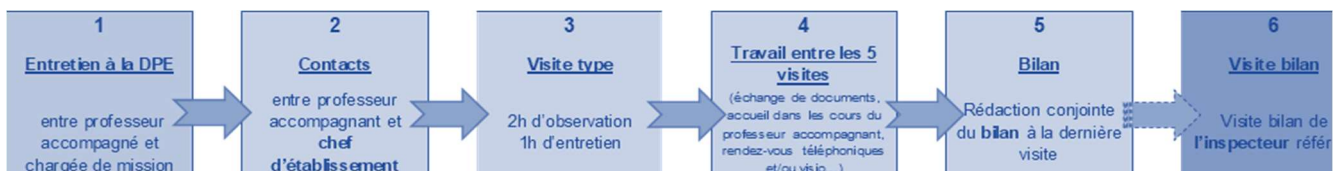
Les FCI sont principalement sollicitées par les inspecteurs suite à une visite conseil. La proposition engendre de **fortes résistances** voire crée un sentiment de **stigmatisation**, d'où un bilan mitigé dans l'ensemble et une baisse de la demande des inspecteurs.

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

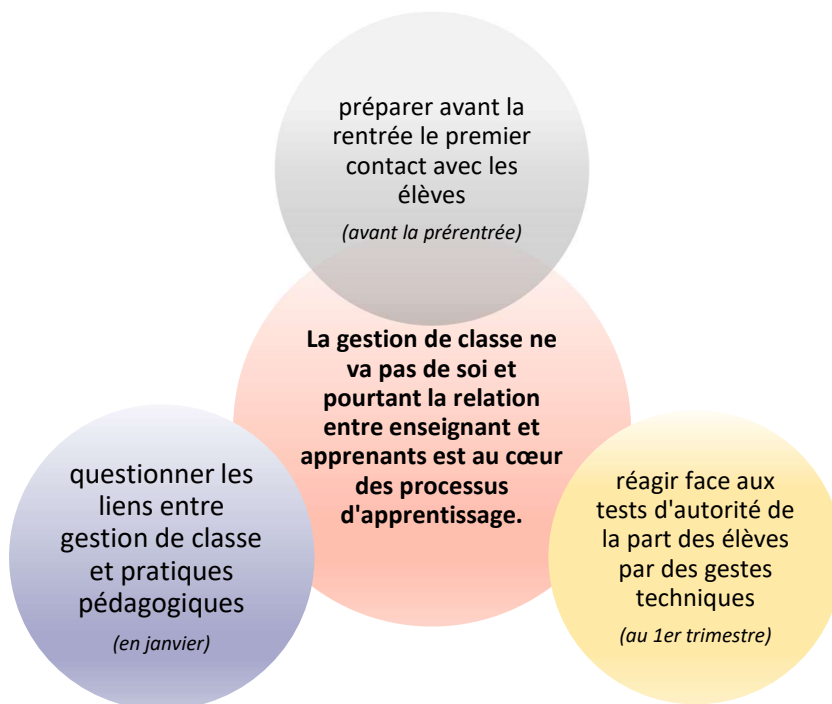
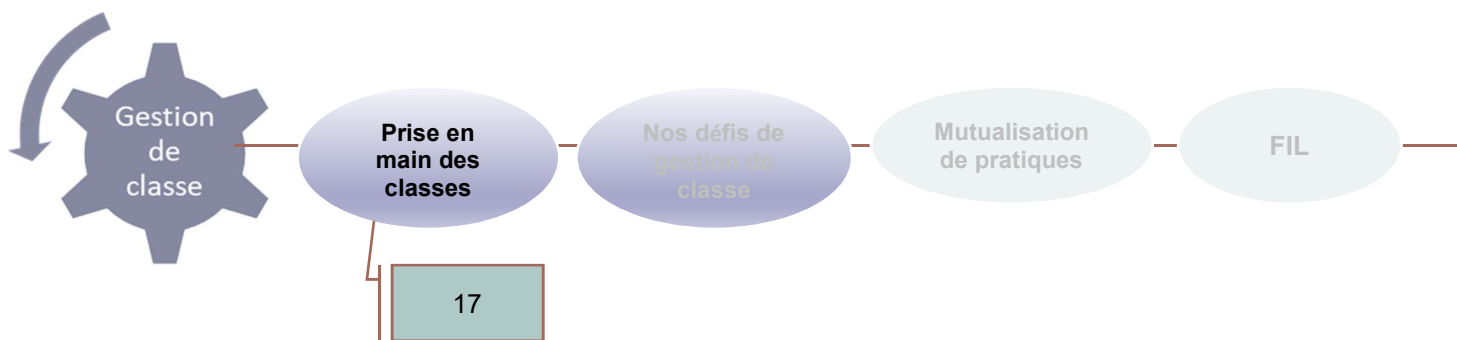


En raison du bilan mitigé, la FCI est en phase de restructuration. A cet effet, des réunions de pilotage supplémentaires ont été renforcées par trois IA/IPR volontaires afin de répondre aux attentes du corps d'inspection et d'adapter le dispositif au plus près du terrain.

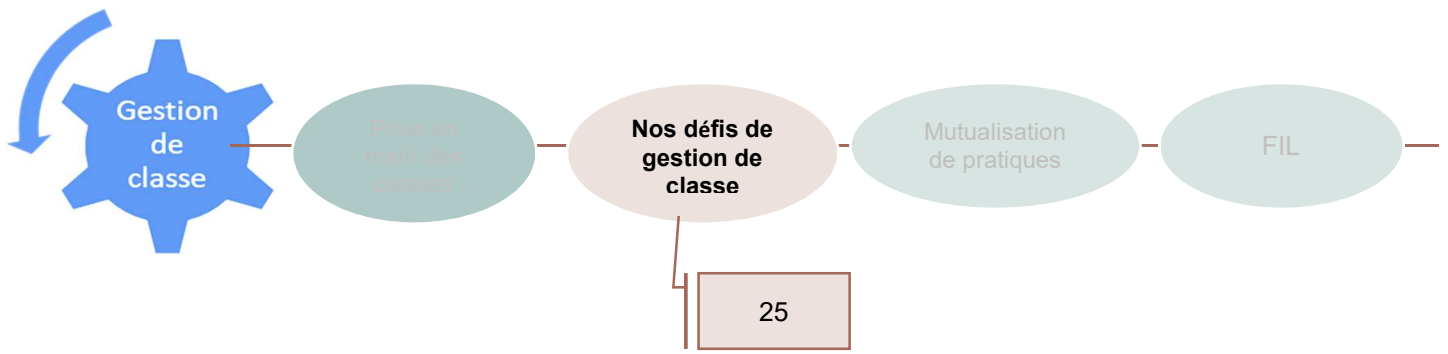
La FCI linéaire (voir schéma ci-après) se transformera en un dispositif modulaire plus souple.



*Protocole FCI v. 2021



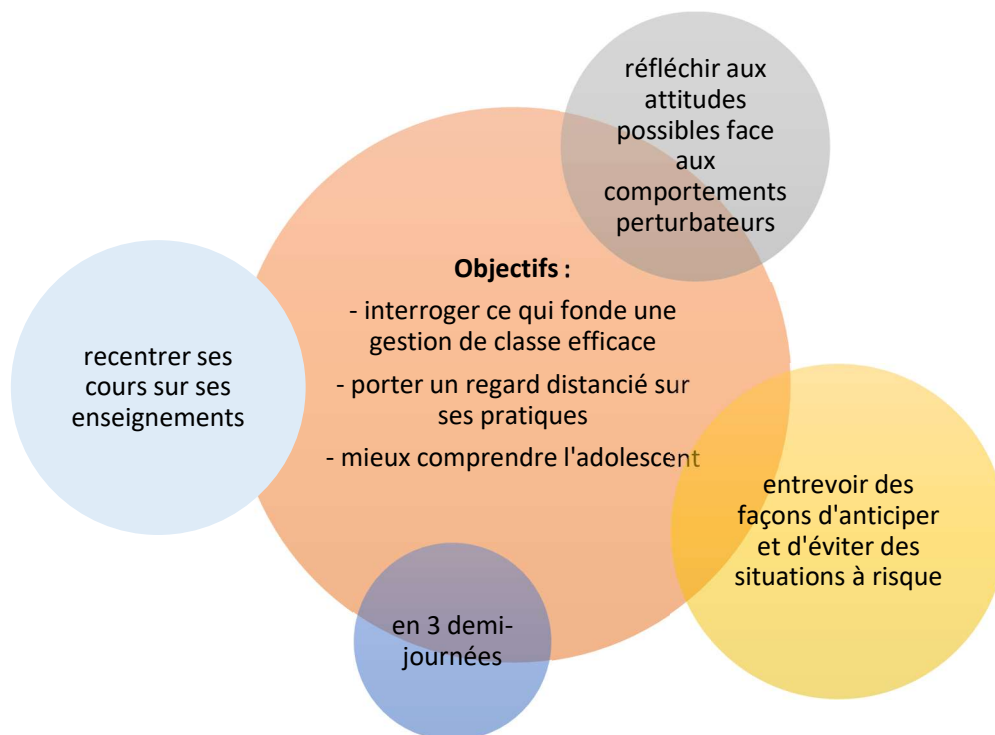
Les enseignants concernés par ce dispositif sont **désignés** par les IPR et les PERDIR. Rares sont ceux qui prennent l'initiative de demander à participer à cette formation. Par conséquent, les **résistances y sont fortes** au départ et les changements plus durs à amorcer. Afin d'optimiser l'adhésion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

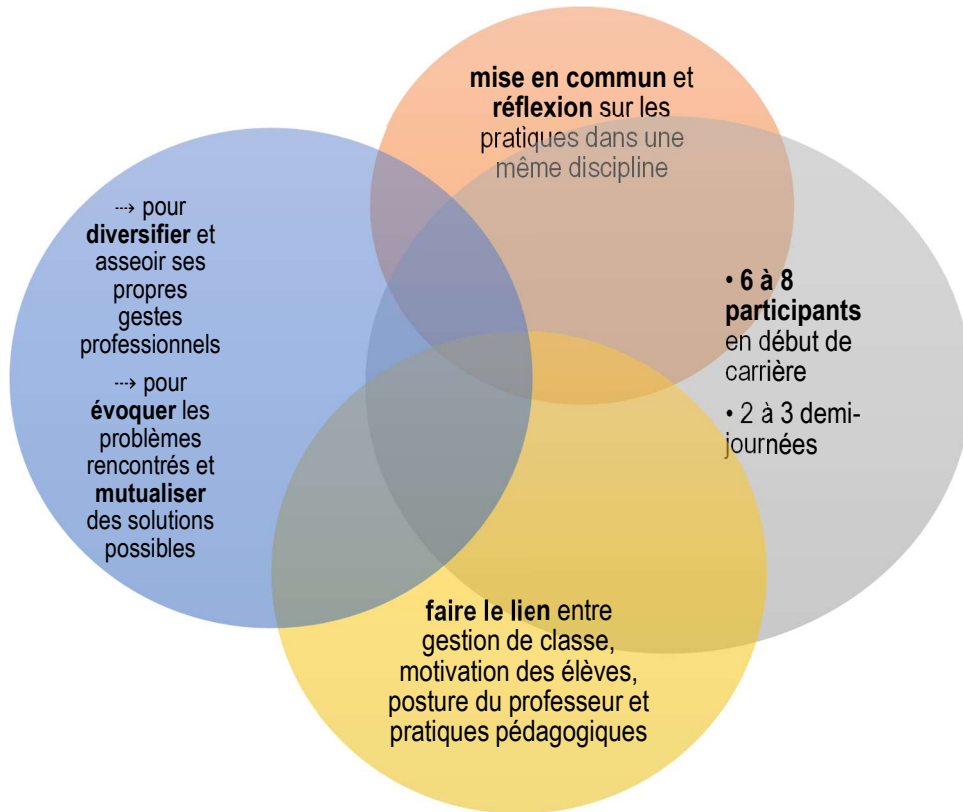
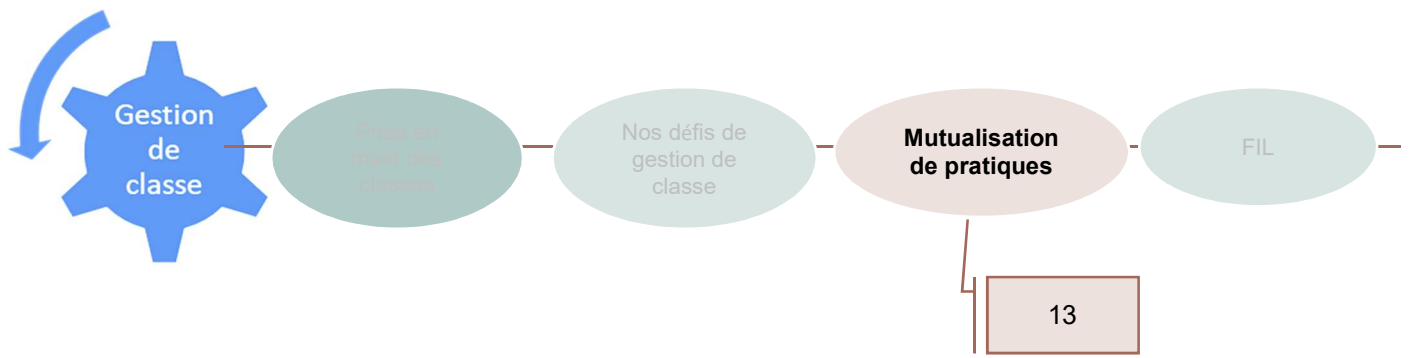


Le dispositif intitulé « **Nos défis de gestion de classe : anticiper, réagir, responsabiliser** » en format FTP (Formation Territoriale de Proximité) a concerné 175 enseignants entre 2017 et 2019. Il a été déployé sur l'ensemble de l'académie (hors bassins de Strasbourg et Mulhouse)

En 2022-23, il a été proposé en candidature individuelle.

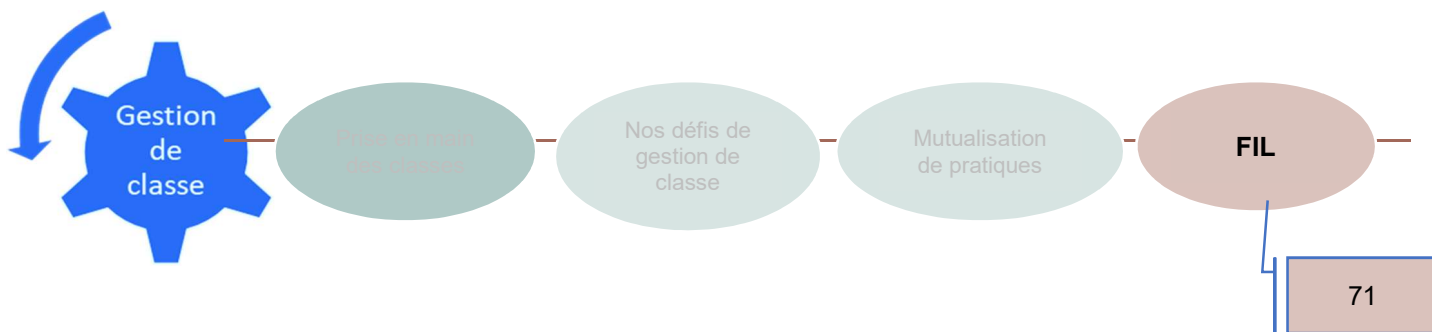
Ce dispositif a été mis en place pour répondre à l'évolution constante du public, des exigences institutionnelles et des conditions d'enseignement.





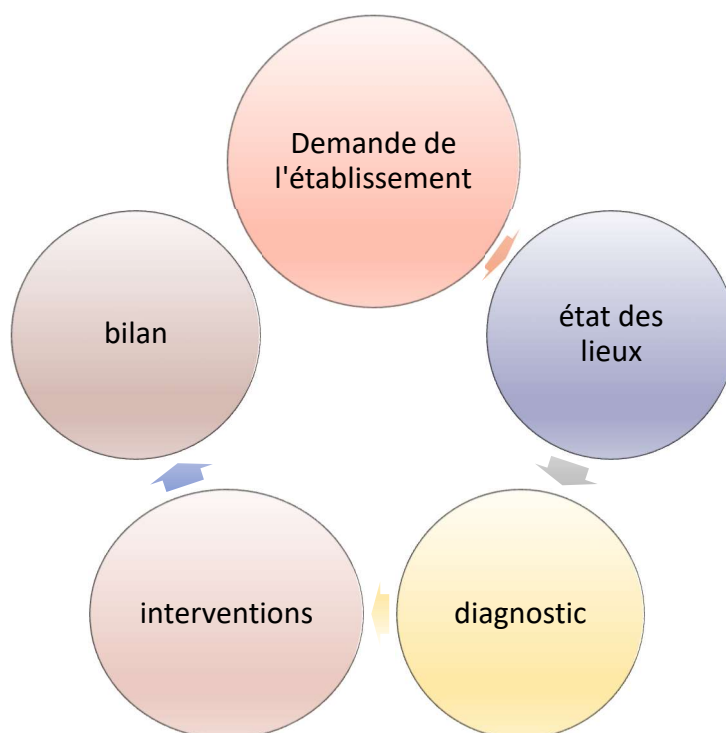
Les participants ont plébiscité l'espace d'échange, la richesse des mutualisations et des apports en soulignant la nécessité de proposer ce format à davantage d'enseignants tout au long de leur carrière. La quasi-totalité des participants ont souhaité bénéficier d'une troisième demi-journée, voire journée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

(*citation d'un participant)



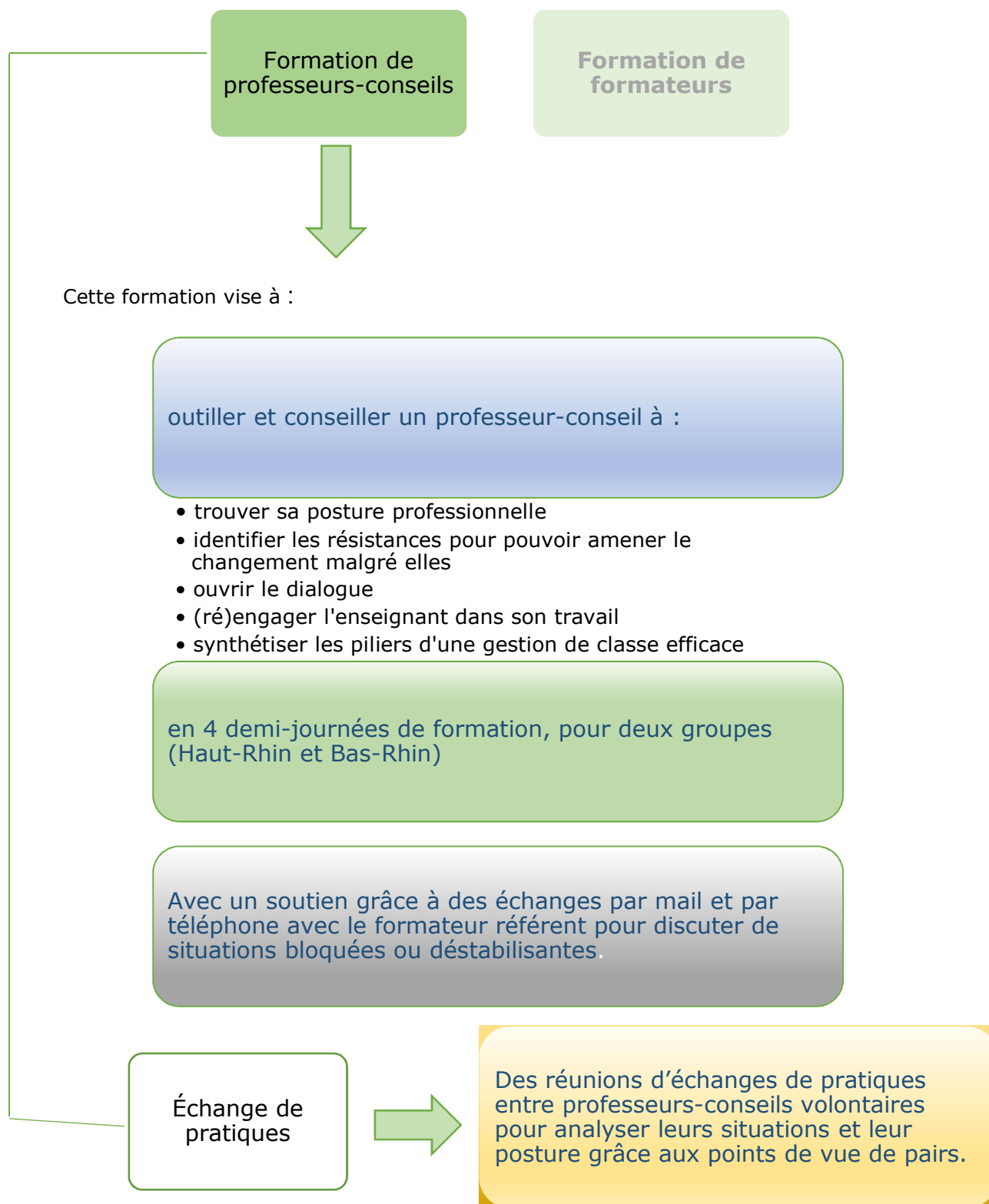
En 2022-2023, l'équipe de la mission d'accompagnement individualisé a été sollicitée à deux reprises sur le thème de la gestion des incidents et des classes difficiles pour un public pour :

- ☞ clore la FIL commencée l'année scolaire précédente par une intervention et de l'échange de pratiques au lycée Rudloff de Strasbourg.
- ☞ intervenir au collège Gambetta de Riedisheim sous forme de formation descendante sur le thème de la gestion de classe et de tables rondes. Une suite est possible à la rentrée 2023 si l'établissement le souhaite.



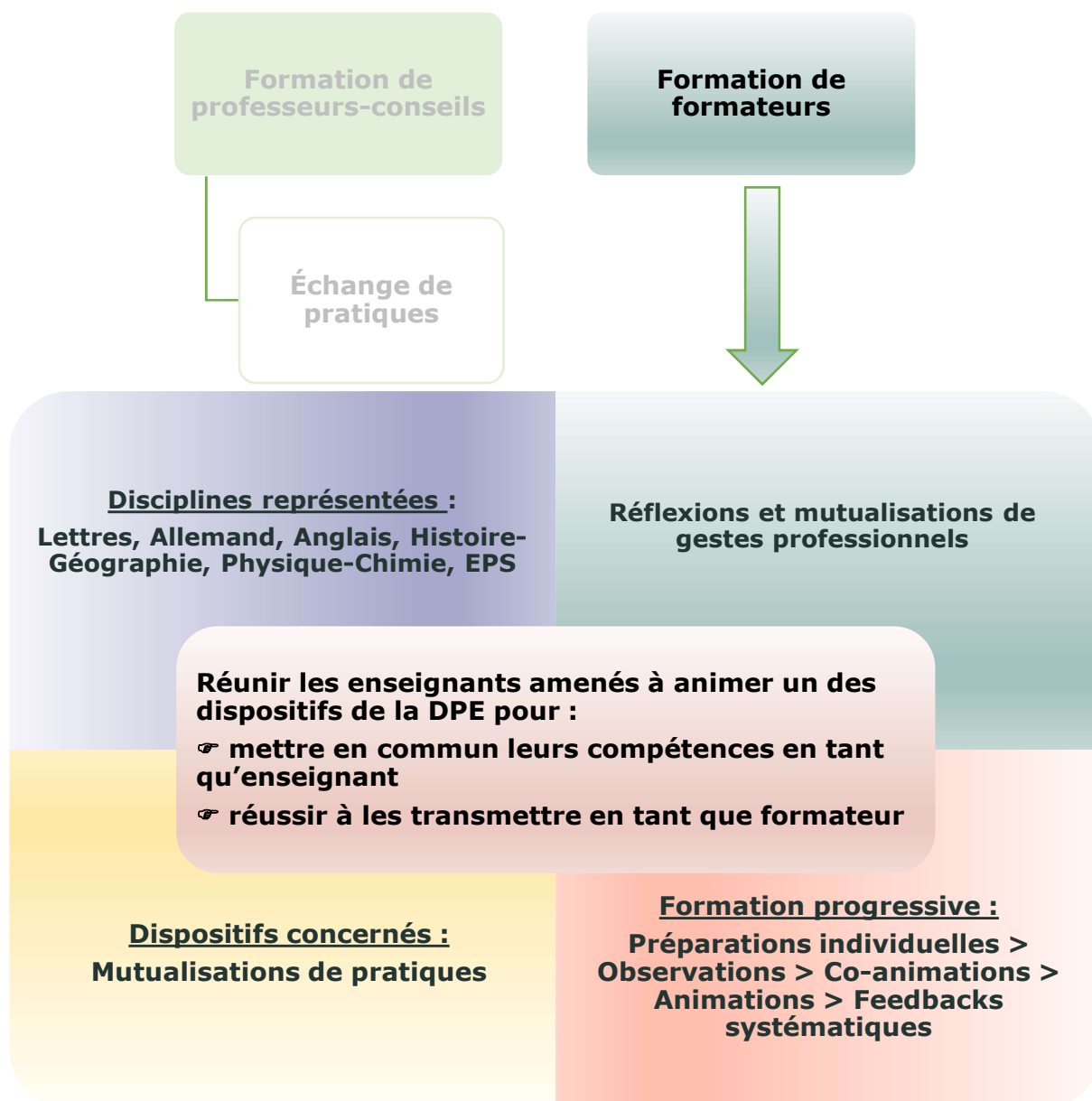
Formations de professeurs ressources

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 **2022-2023**, les inspecteurs ont proposé 30 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

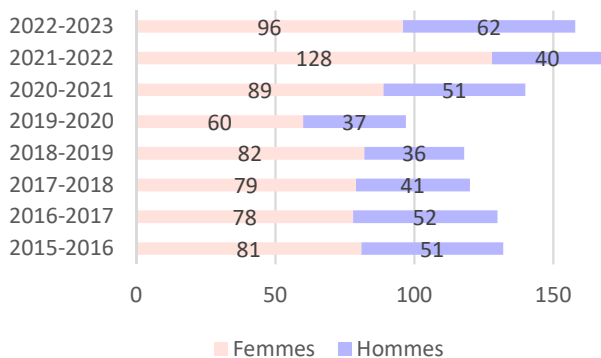
Pour l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et de formation, la chargée de mission élabore les listes des participants avec l'aide des inspecteurs, s'occupe de la réservation des salles, et contacte l'EAFC pour l'envoi des OM et des listes d'émargements.

Evolution de trois dispositifs depuis 2015

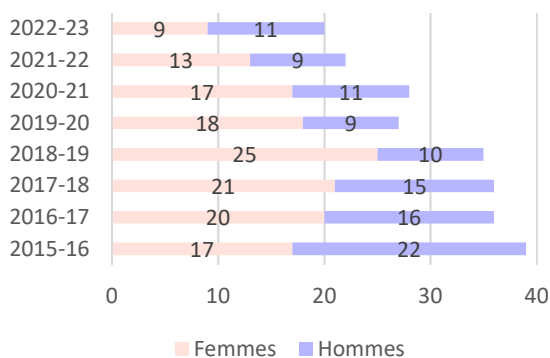
Nombre d'entretiens depuis 2015

A partir de 2021-2022, les entretiens de plus de 20 minutes sont comptabilisés, ce qui induit une augmentation du nombre d'entretiens. Le développement des dispositifs nécessitant des contacts individualisés explique également la hausse des entretiens.

Le recul du nombre d'entretiens en 2019-2020 est lié au confinement du printemps et de l'automne 2020.

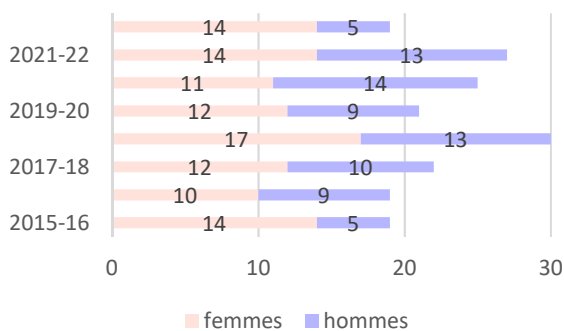


Nombre de FCI depuis 2015



On note une baisse du nombre de FCI en lien avec le bilan mitigé du dispositif. Ce dernier est jugé trop stigmatisant par les enseignants

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



Les effectifs sont en baisse, mais le dispositif reste nécessaire et les bilans sont positifs.

Formation continue de l'équipe

Chargée de mission à temps complet

- "Le silence dans tous ses états" (Fedepsy)
- "Couple, double, complexes familiaux" (Fedepsy)
- Séminaires Fedepsy
- Formation "Santé mentale", EAFC

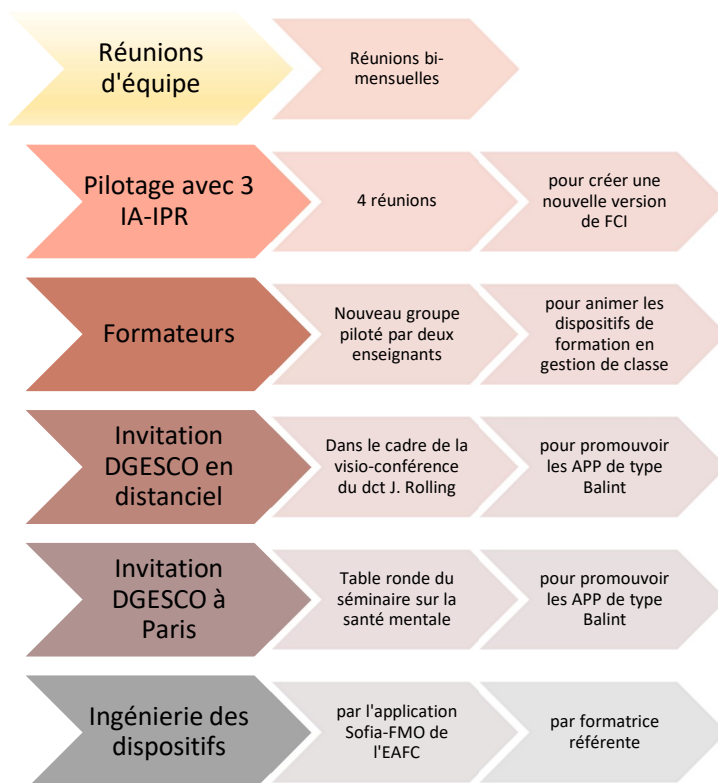
Chargée de mission déchargée à 50 %

- Formations disciplinaires : approche multimodale, différencier - EAFC, Le plan de travail - CANOPE
- Formations transversales : CNV, sciences cognitives, compétences socio-émotionnelles, travail collaboratif, PP 4ème - EAFC
- Lectures : APP, CPS, La démarche d'accompagnement

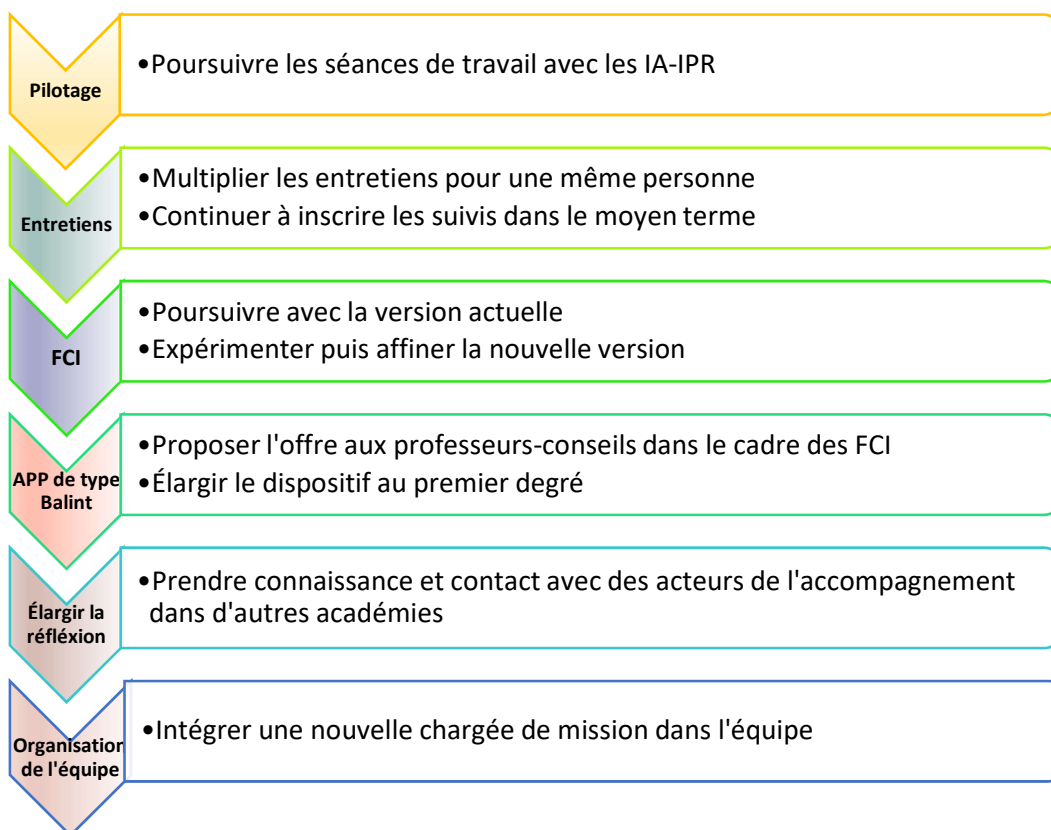
Formatrice référente

- Formation transversale : Développer l'autonomie au lycée, CNV - EAFC

Pilotage de la mission en 2022 - 2023



Perspectives 2023 - 2024



Ressources humaines de proximité

L'activité des 4 conseillers RH de proximité à temps complet constitués en pôle se répartit entre les sollicitations individuelles de tous les personnels (tous corps et catégories confondus) et l'appui aux services pour différents dispositifs règlementaires.

Accompagnement individualisé des agents

- 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, souffrance au travail
- Facilitation des interactions et relais vers les autres acteurs de l'accompagnement des personnels
- Appui aux encadrants dans le domaine de la gestion managériale, la prévention et gestion des conflits
- Régulation des relations au travail par la médiation

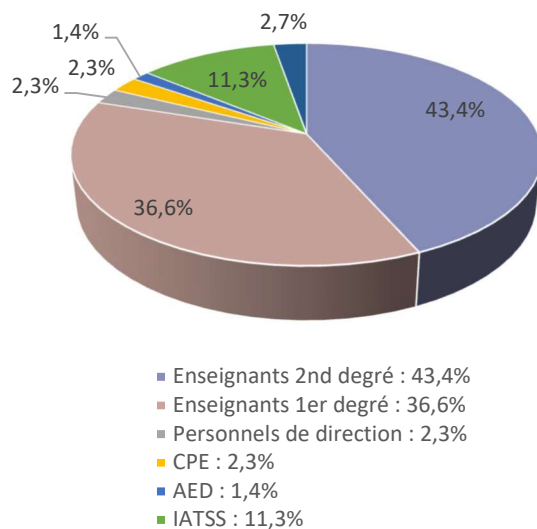
Appui aux services

- Communication interne : administration et mise à jour de pages thématiques RH de proximité sur l'intranet pour une information générale de tous les agents
- Recrutement et attractivité : participation aux salons emploi public interministériels et ponctuellement à des événements « job dating »
- Rupture conventionnelle : participation aux entretiens préalables aux côtés des différents services de gestion (DPE, DPAE, D1D) pour le questionnement et l'évaluation du projet professionnel des agents
- Reclassement et PPR (périodes préparatoires au reclassement) : suivi individualisé des agents déclarés inaptés
- Dispositifs règlementaires de suivi des agents (RESA, PACD) : participation aux instances pour avis sur les projets professionnels ou prise en charge individualisée
- Situations inter-individuelles ou collectives de conflit au travail : analyses des situations et alertes du DRH, proposition et mise en place de médiation entre les protagonistes
- Formation :
 - ☞ Compte personnel de formation (CPF) : production des avis sur les projets de formation des agents qui demandent la mobilisation.
 - ☞ Plan de formation : contribution par l'animation de webinaires tous publics (thématiques de la formation et de la mobilité) ou de formations spécifiques (adaptation à l'emploi pour les prises de postes des administratifs)

Les sollicitations en quelques chiffres

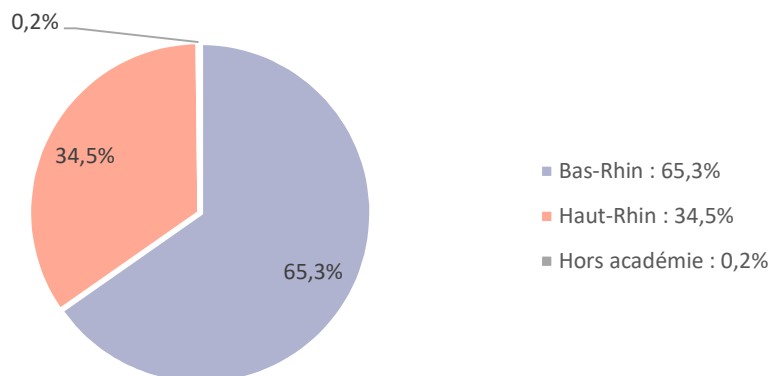
L'ensemble des catégories de personnels de l'académie fait appel aux services de la RH de proximité. Pour l'année scolaire 2022-2023, on dénombre 1 304 sollicitations.

Répartition des usagers de la RH de proximité

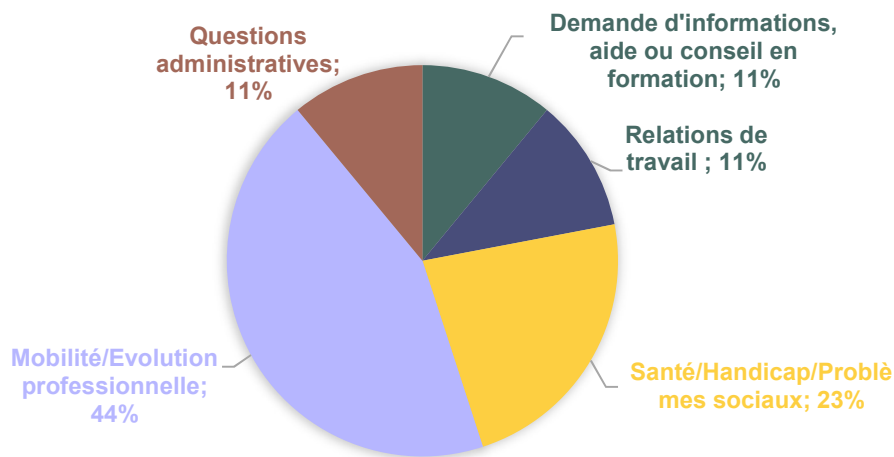


La répartition géographique des usagers de la RH de proximité est conforme au poids de chaque département (2/3 pour le Bas-Rhin, 1/3 pour le Haut-Rhin) au sein de l'académie.

Répartition géographique des usagers



Répartition des demandes adressées à la RH de proximité par motif de sollicitation



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

L'analyse des motifs de sollicitations reprend les entrées thématiques de l'application métier ProxiRH. Une même sollicitation recouvre souvent plusieurs thématiques et en particulier un mal-être au travail et une perte de sens qui nécessiterait une mobilité professionnelle.

Perspectives

A la rentrée 2023, le pôle RH de proximité intègre un nouveau service, le SAPAS (service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services) pour une meilleure coordination avec l'ensemble des acteurs de l'accompagnement et le portage d'une nouvelle feuille de route RH.

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 préparatoire au reclassement (PPR).

Elle 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. Elle prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté. Pendant la PPR, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant. Le reclassement se fera par un détachement dans le corps d'accueil.

La période préparatoire au reclassement a pour objet de préparer son bénéficiaire à l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé dans la perspective d'un reclassement. Cette période doit comporter des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes. Les conseillers RH de proximité sont chargés d'accompagner l'agent pendant la PPR (élaboration de son projet de transition professionnelle et rendez-vous de suivi) en lien avec les services de gestion, l'EAFC et les lieux d'accueil.

Corps d'origine	Nombre d'entrées en PPR 2022-2023		Total PPR
	Femmes	Hommes	
1er degré	7	0	7
2 nd degré	4	3	7
Personnel non enseignant	2	0	2

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 2022-2023, 26 enseignants du premier degré public bénéficient d'un poste adapté : 24 femmes et 2 hommes.

Pour l'année scolaire 2022-2023, 34 enseignants du second degré public bénéficient d'un poste adapté : 17 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 dispose que :

« 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.

La campagne de télétravail concerne la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

En décembre 2023, 308 agents bénéficient du dispositif du télétravail : 232 femmes et 76 hommes.

Nombre d'agents exerçant en	Année 2022				Année 2023			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Télétravail jours flottants	64	29	93	25%	56	23	79	26%
Télétravail jours réguliers	52	10	62	17%	14	5	19	6%
Télétravail jours réguliers et jours flottants	168	51	219	59%	162	48	210	68%
Total général	284	90	374	100%	232	76	308	100%

Nombre d'agents exerçant en	Année 2022				Année 2023			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Télétravail 1 jour régulier	117	20	137	49%	81	17	98	43%
Télétravail 2 jours réguliers	103	41	144	51%	95	36	131	57%
Total général	220	61	281	100%	176	53	229	100%

L'autorisation de télétravailler est accordée pour une durée maximale d'un an, correspondant à une année scolaire, du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024.

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.

En 2022-2023, le temps partiel représente 9,0 % de l'emploi du secteur public de l'académie de Strasbourg (+1,8 % par rapport au niveau national).

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

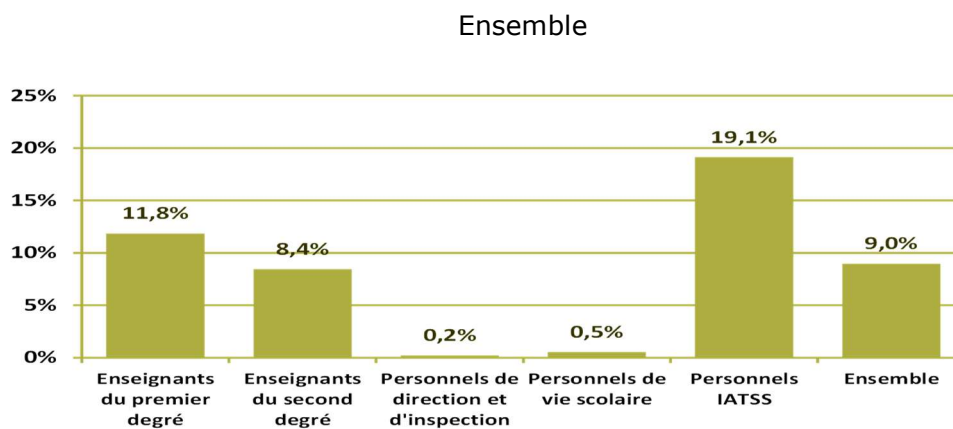
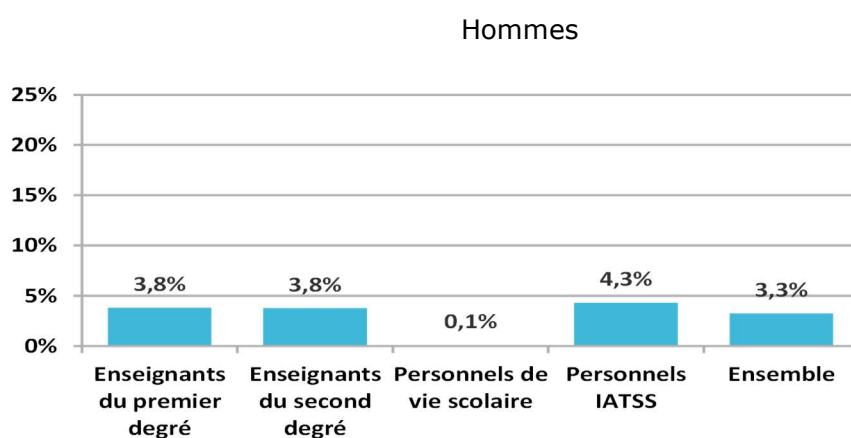
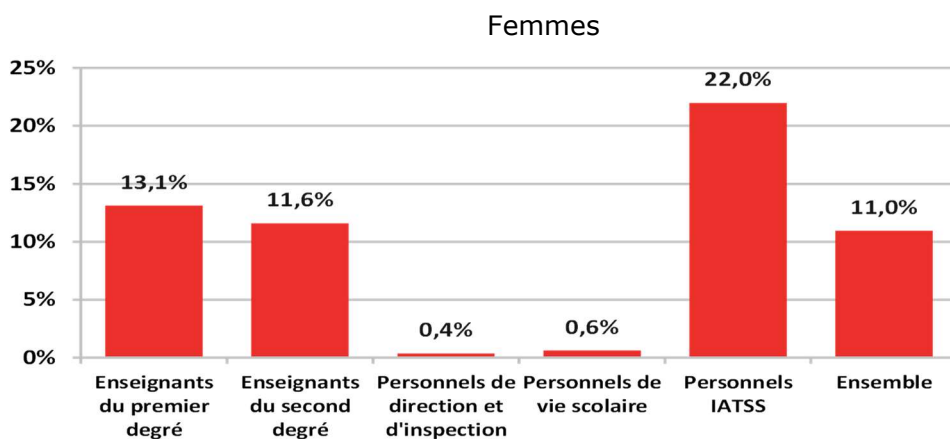
9,0 % d'agents à temps partiel

7,2 % au niveau national

11,0 % des femmes

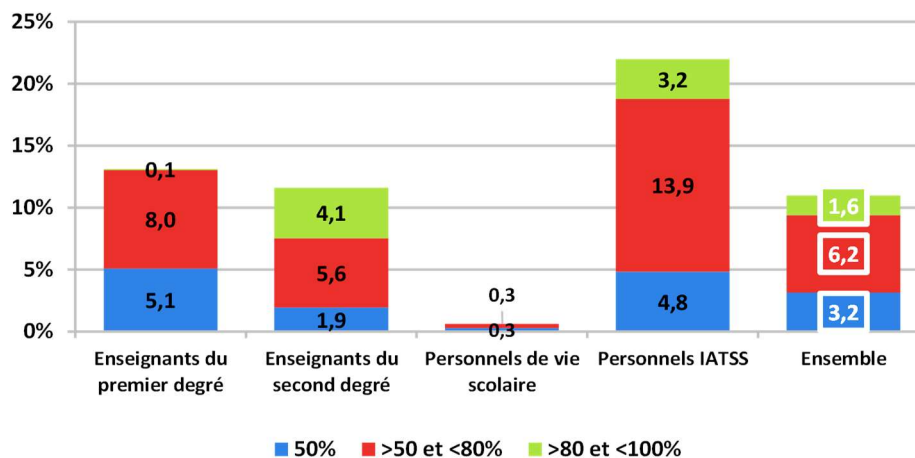
3,3 % des hommes

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

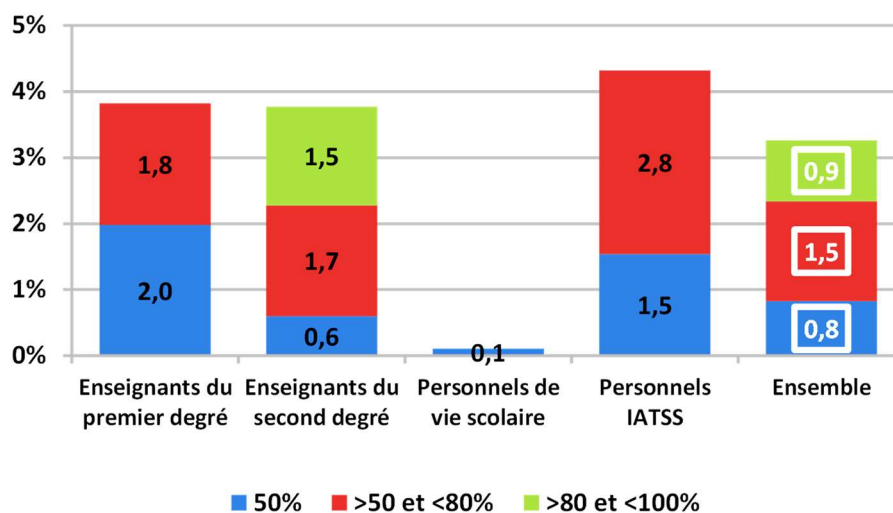


Taux de temps partiel selon la quotité de service

Femmes

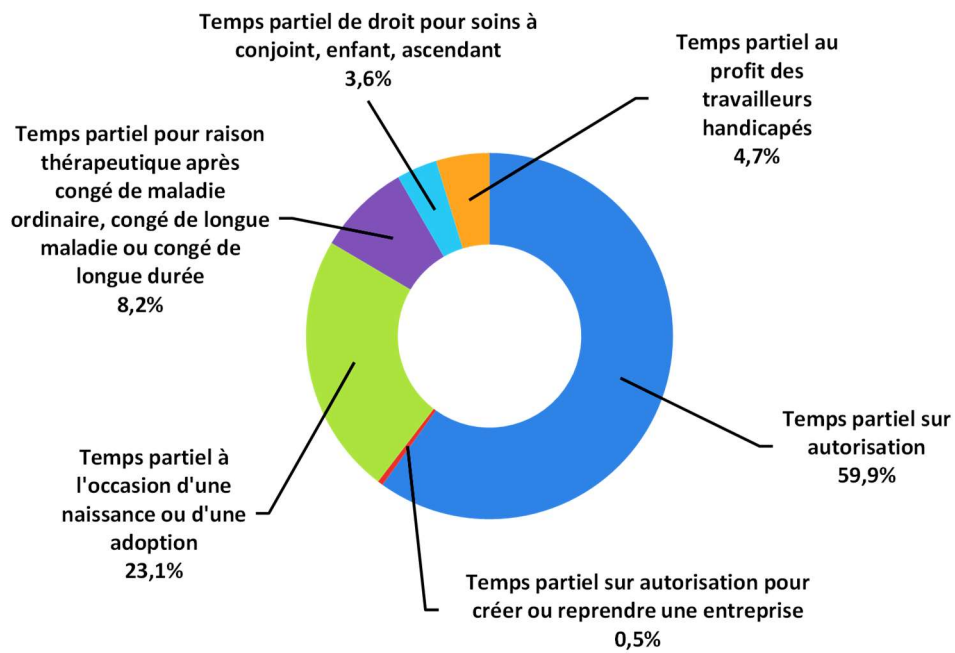


Hommes

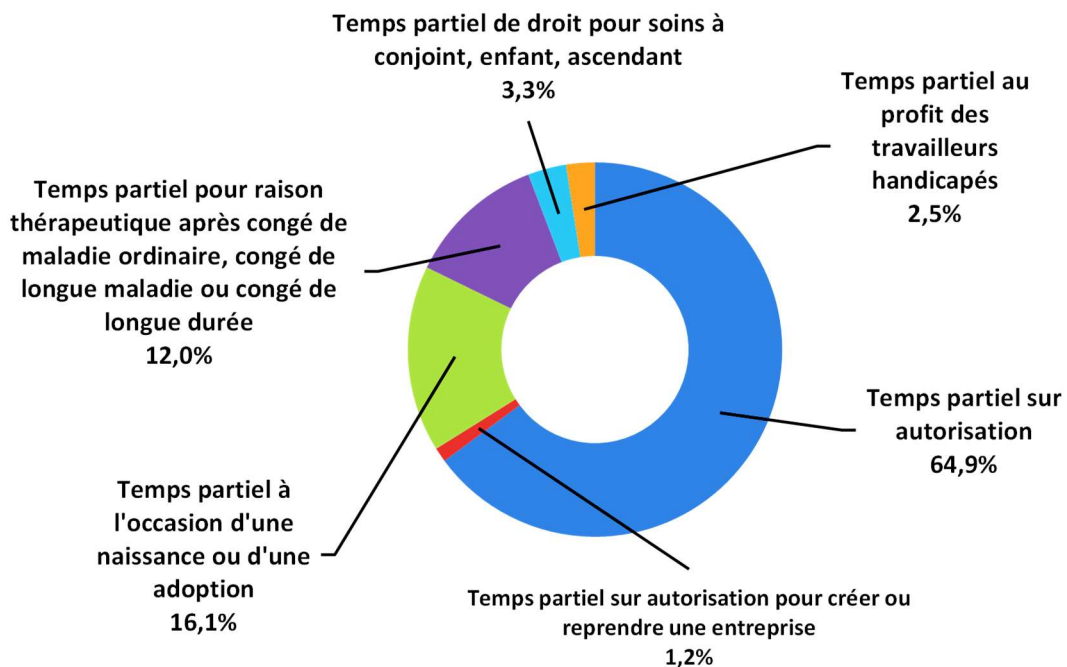


Temps partiel selon les motifs

Femmes



Hommes



Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels

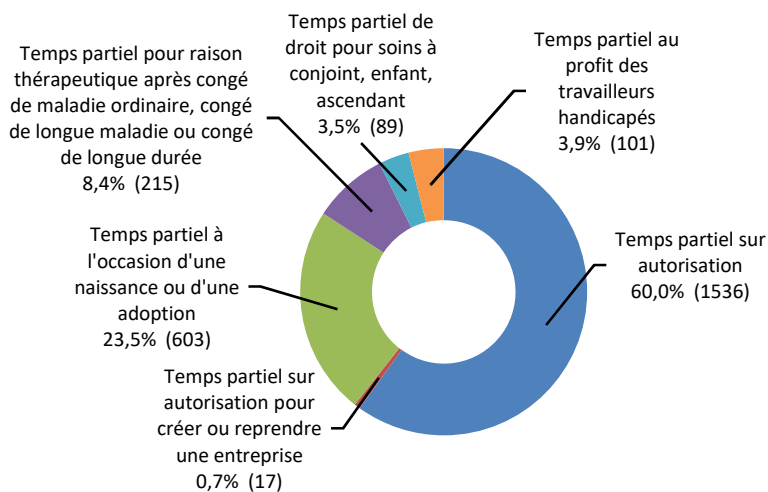
Modalité de Service Libellé	Enseignants du premier degré (%)	Enseignants du second degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	Personnels IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	52,3	65,9	45,8	73,4	60,4
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,1	0,9	4,2	0,8	0,5
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	30,0	17,6	29,2	10,4	22,4
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	8,3	9,4	16,7	6,5	8,6
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	3,7	3,5	4,2	3,1	3,6
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	5,6	2,7	0,0	5,7	4,5

Temps partiel selon la catégorie

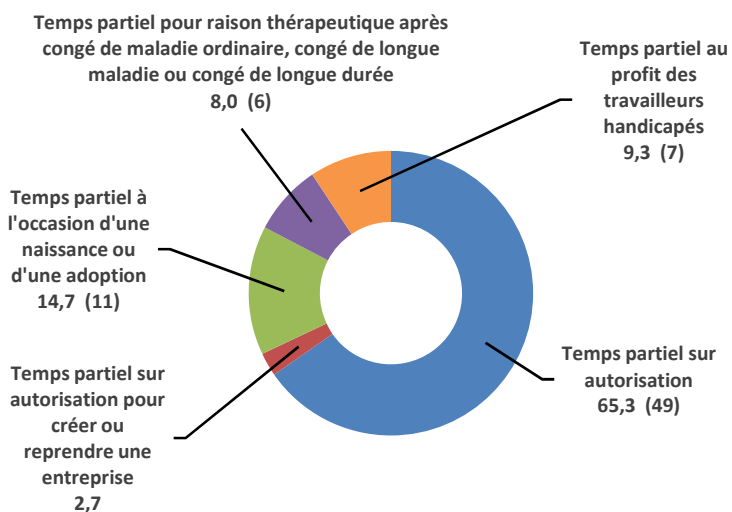
		Temps partiel (%)
Catégorie A	Enseignants	10,0
	Non enseignants	3,1
Ensemble catégorie A		8,5
Catégorie B	Enseignants	14,3
	Non enseignants	15,3
Ensemble catégorie B		15,3
Ensemble catégorie C	Non enseignants	20,3
Ensemble		9,0

Temps partiel par catégorie selon les motifs

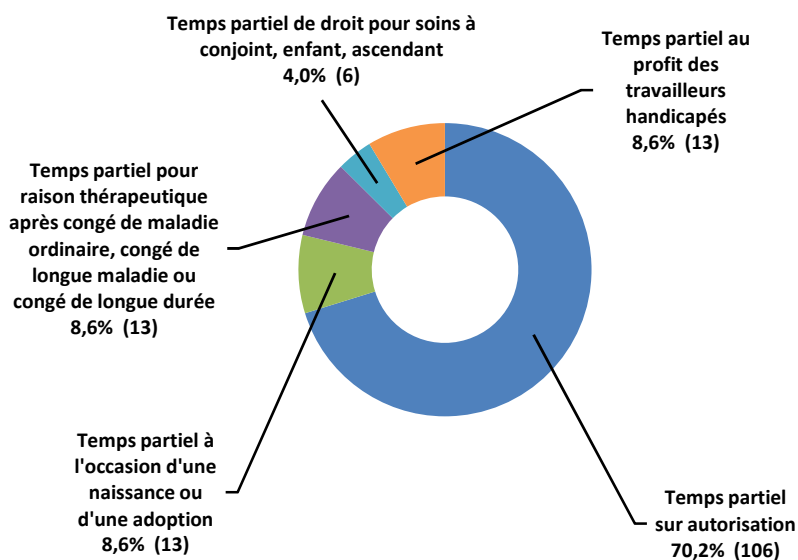
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Répartition des effectifs de l'académie (public et privé) en fonction au 31 décembre 2023

Corps des titulaires	Temps complet			Temps partiel sur autorisation														
				90 %			80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.
Personnels de direction	215	172	387	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'inspection	57	43	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ens 1D public Bas-Rhin	4372	751	5122	0	0	0	159	5	164	*	*	125	0	0	0	108	12	120
Ens 1D public Haut-Rhin	2993	492	3485	0	0	0	*	*	32	*	*	68	*	*	2	*	*	26
Ens 1D privé	401	38	439	0	0	0	*	*	7	*	*	7	0	0	0	*	*	13
Ens 2D public	4551	3293	7844	*	*	20	330	6	336	44	6	50	44	5	49	49	12	61
Ens 2D privé	423	236	659	*	*	5	25	8	33	15	6	21	*	*	19	23	5	28
CPE	241	88	329	*	*	2	*	*	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSY EN	111	38	149	0	0	0	*	*	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels administratifs	1417	248	1665	*	*	30	*	*	113	*	*	4	*	*	5	*	*	21
Personnels techniques	426	253	679	*	*	14	*	*	43	*	*	1	*	*	2	*	*	7
Personnels médico-sociaux	288	17	305	*	*	16	*	*	78	*	*	5	*	*	5	*	*	23
Total	15494	5669	21163	80	7	87	786	26	812	265	16	281	72	10	82	268	31	299

Corps des titulaires	Temps partiel de droit											
	80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Ens 1D public Bas-Rhin	128	7	135	*	*	73	0	0	0	84	6	90
Ens 1D public Haut-Rhin	*	*	42	*	*	77	*	*	1	*	*	46
Ens 1D privé	*	*	12	*	*	6	0	0	0	*	*	8
Ens 2D public	123	24	147	*	*	14	*	*	26	*	*	38
Ens 2D privé	*	*	14	*	*	3	*	*	3	*	*	9
CPE	*	*	3	0	0	0	0	0	0	*	*	1
PSY EN	*	*	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels administratifs	*	*	38	*	*	2	*	*	5	*	*	14
Personnels techniques	*	*	7	0	0	0	*	*	3	*	*	5
Personnels médico-sociaux	*	*	17	*	*	1	*	*	1	*	*	7
Total	379	40	419	170	6	176	35	4	39	205	13	218

Non titulaires	Temps complet			Temps partiel				Temps incomplet								
				80%	70%	60%	50%	de 28 heures ou plus			de 17 heures 30 à moins de 28 H			Moins de 17 heures 30		
	F	H	Tot.	Tot.	Tot.	Tot.	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.	F	H	Tot.
Ens 1D privé								*	*	6	56	9	65	22	2	24
Ens 2D public	304	255	559	4	1	1	1	49	24	73	60	41	101	16	11	27
Ens 2D privé								29	17	46	39	32	71	46	48	94
CPE	*	*	34					*	*	65	*	*	4	0	0	0
PSY EN	*	*	31	2				*	*	3	*	*	7	0	0	0
Total	362	262	624	6	1	1	1	87	106	193	162	86	248	84	61	145

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 et ce, avec un 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.

Nombre de temps partiels thérapeutiques accordés entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023 (exprimés en ETP)

Corps	Femmes	Hommes	Total
Ens 1D public Bas-Rhin	78,7	5,6	84,3
Ens 1D public Haut-Rhin	35,5	2,0	37,5
Ens 1D privé	2,5	0	2,5
Ens 2D public	97,5	18,8	116,3
Ens 2D privé	5,0	1,0	6,0
CPE	5,0	0	5,0
PSY EN	1,0	0	1,0
Personnels administratifs	19,3	3,5	22,8
Personnels techniques	3,0	2,5	5,5
Personnels médico-sociaux	5,0	0	5,0
Total	252,5	33,4	285,9

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 (dont les professeurs 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 sous forme de congés 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 2023	209	54	263
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte-épargne-temps au cours de l'année 2023	90	36	126
Nombre total de jours stockés sur les comptes-épargne-temps au 31 décembre 2023	4 715	2 632	7 347

Source : DPAAE2

Absences hors raison de santé

Des 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.

- ☞ 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
- ☞ Examens médicaux obligatoires (liés à la grossesse, surveillance médicale)

D'autres absences sont facultatives, il appartient donc au supérieur hiérarchique de définir si l'absence est possible dans l'intérêt du service. A titre d'exemples :

- ☞ 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 de présence parentale
- ☞ Congé de proche aidant

Corps	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année civile 2023			Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année civile 2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Ens 1D public Bas-Rhin	2 191	309	2500	10 690	1 516	12 206
Ens 1D public Haut-Rhin	2 447	342	2 789	14 480	2 128	16 608
Ens 1D privé	82	7	89	1 486	384	1 870
Ens 2D public	2 372	1 386	3 758	Données non disponibles		
Ens 2D privé	157	109	266	3 426	1 885	5 311
CPE	77	27	104	Données non disponibles		
PSY EN	25	9	34	Données non disponibles		
Personnels administratifs	176	25	201	1 110	224	1 334
Personnels techniques	31	19	50	103	142	245
Personnels médico-sociaux	87	1	88	1 113	1	1 114
Total	7 645	2 234	9 879	32 408	6 280	38 688

Focus sur les congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant

➤ 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 maternité 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	orps des personnels enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	327	3,8	107,8	
			2nd degré	208	3,1	108,2	
		Enseignants du secteur public		535	3,5	108,0	
		Enseignants du secteur privé	1er degré	30	5,7	99,1	
			2nd degré	32	2,9	104,9	
		Enseignants du secteur privé		62	3,8	102,1	
	Sous-total				597	3,5	107,4
	orps des personnels non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		81	1,4	108,2	
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		81	1,4	108,2	
		Sous-total		81	1,4	108,2	
Total				678	3,0	107,5	

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

				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé pour celles et ceux en ayant pris	
Femmes	Corps des personnels enseignants	Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	23	0,3	61,4	
			2 nd degré	6	0,1	53,0	
		Enseignants du secteur public			29	0,2	59,7
		Enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2 nd degré	n.s.	n.s.	n.s.	
		Enseignants du secteur privé			n.s.	n.s.	n.s.
	Sous-total				33	0,2	56,1
	Corps des personnels 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.
	Sous-total				n.s.	n.s.	n.s.
Hommes	Corps des personnels enseignants	Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	29	2,1	21,9	
			2 nd degré	135	2,9	21,4	
		Enseignants du secteur public			164	2,7	21,5
		Enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2 nd degré	23	3,9	24,7	
		Enseignants du secteur privé			24	3,7	24,0
	Sous-total				188	2,8	21,8
	Corps des personnels non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			20	1,4	22,9
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF			20	1,4	22,9
	Sous-total				20	1,4	22,9
Total				242	0,8	26,9	

Les congés pour raison de santé

Présentation et regroupement des personnels

Dans cette partie dédiée aux congés pour raison de santé, 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, le secrétaire général d'académie, 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 3 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'évènements 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 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	16,3	n.s.	6,0	n.s.	
		Personnels d'inspection	10,9	n.s.	1,9	n.s.	
		Encadrement supérieur	0	0	0	0	
	Total Personnels d'encadrement			14,7	n.s.	5,0	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	41,5	3,2	7,6	8,4	
		Personnels d'assistance éducative	20,9	0,2	5,4	0,4	
	Total Vie scolaire			23,4	0,5	5,7	1,4
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	13,0	0,8	2,3	0,4	
		Filière santé et sociale	16,8	n.s.	4,3	n.s.	
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)			13,9	0,9	2,8	0,5
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		17,2	n.s.	1,9	n.s.	
		Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	17,2	n.s.	1,9	n.s.	
Total			20,2	0,6	4,7	1,1	
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	8	0	6,2	0	
		Personnels d'inspection	n.s.	0	n.s.	0	
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0	
	Total Personnels d'encadrement			7,3	0	4,9	0
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	32,9	n.s.	6,7	n.s.	
		Personnels d'assistance éducative	21,5	n.s.	4,1	n.s.	
	Total Vie scolaire			23,4	n.s.	4,6	n.s.
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	10,0	n.s.	2,7	n.s.	
		Filière santé et sociale	0	0	0	0	
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)			9,3	n.s.	2,5	n.s.
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		15,3	n.s.	2,9	n.s.	
		Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	15,3	n.s.	2,9	n.s.	
Total			18,2	0,6	4,2	0,9	

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	12,6	n.s.	6,1	n.s.
		Personnels d'inspection	8,2	n.s.	1,5	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Personnels d'encadrement		11,3	n.s.	4,9	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	39,3	2,9	7,4	7,9
		Personnels d'assistance éducative	21,0	0,2	5,2	0,4
	Vie scolaire		23,4	0,5	5,5	1,4
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	12,6	0,8	2,3	0,3
		Filière santé et sociale	16,1	n.s.	4,2	n.s.
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		13,4	0,9	2,7	0,4
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	16,4	n.s.	2,3	n.s.
		Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	16,4	n.s.	2,3	n.s.
	Total			19,8	0,6	4,6

Nombre d'agents absents pour raison de santé

Absentéisme pour raison de santé : tableau récapitulatif année civile 2023 :

Corps	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour pour raison de santé au cours de l'année civile 2023			Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année civile 2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Ens 1D public Bas-Rhin	398	25	423	111 039	9 599	120 638
Ens 1D public Haut-Rhin	1 876	225	2 101	60 417	8 420	68 837
Ens 1D privé	172	13	185	3 538	530	4 068
Ens 2D public	3 531	1 766	5 297	Données non disponibles		
Ens 2D privé	332	256	588	4 033	10 667	14 700
CPE	147	38	185	Données non disponibles		
PSY EN	45	10	55	Données non disponibles		
Personnels administratifs	503	40	543	29 855	1 629	31 484
Personnels techniques	74	31	105	4 124	1 629	5 733
Personnels médico-sociaux	188	2	190	9 940	13	9 953
Total	7 266	2 406	9 672	222 946	32 487	255 433

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	Moins de 30 ans	52,4	50,7	50,4	0,2	0,4	7,0	n.s.
	De 30 à 39 ans	50,7	48,1	47,5	0,5	0,5	8,5	0,3
	De 40 à 49 ans	40,5	40,3	39,0	1,3	0,6	0,6	0,2
	Plus de 50 ans	41,2	41,2	39,1	1,9	1,2	0	n.s.
	Total	44,4	43,6	42,3	1,2	0,8	2,9	0,1
Hommes	Moins de 30 ans	36,6	34,5	34,5	n.s.	n.s.	0	3,1
	De 30 à 39 ans	43,8	38,5	37,9	0,8	0,6	0	8,0
	De 40 à 49 ans	35,9	34,7	33,7	0,9	0,8	0	2,0
	Plus de 50 ans	33,8	33,7	31,9	1,9	0,5	0	n.s.
	Total	36,7	35,1	33,9	1,2	0,6	0	2,5
Total	Moins de 30 ans	48,4	46,6	46,4	0,2	0,3	5,2	0,9
	De 30 à 39 ans	49,0	45,8	45,2	0,6	0,5	6,4	2,1
	De 40 à 49 ans	39,4	38,9	37,6	1,2	0,6	0,4	0,6
	Plus de 50 ans	39,0	39,0	37,0	1,9	1,0	0	n.s.
Total	42,4	41,3	40,1	1,2	0,7	2,1	0,8	

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^{er} septembre 2022 au 31 août 2023).

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
Femmes	Moins de 30 ans	16,3	9,1	8,5	0,5	0,1	7,1	n.s.
	De 30 à 39 ans	20,0	10,5	8,8	1,4	0,3	9,3	0,2
	De 40 à 49 ans	10,8	10,0	6,6	3,1	0,4	0,7	0,1
	Plus de 50 ans	13,3	13,3	7,9	4,6	0,7	0	n.s.
	Total	14,3	11,1	7,8	2,9	0,4	3,1	0,1
Hommes	Moins de 30 ans	5,4	4,8	4,7	n.s.	n.s.	0	0,6
	De 30 à 39 ans	9,0	7,2	5,0	2,0	0,2	0	1,8
	De 40 à 49 ans	8,8	8,4	5,4	2,5	0,5	0	0,4
	Plus de 50 ans	12,7	12,6	7,0	5,0	0,6	0	n.s.
	Total	10,0	9,4	5,9	3,1	0,4	0	0,6
Total	Moins de 30 ans	13,6	8,0	7,6	0,4	0,0	5,3	0,2
	De 30 à 39 ans	17,3	9,7	7,8	1,6	0,3	7,0	0,6
	De 40 à 49 ans	10,3	9,6	6,3	2,9	0,4	0,5	0,2
	Plus de 50 ans	13,1	13,1	7,6	4,7	0,7	0	n.s.
Total	13,2	10,7	7,2	3,0	0,4	2,3	0,2	

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 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	63,6	57,4	61,7	n.d.	62,1	62,1	n.s.	n.s.	0,3	0	0	0
	De 30 à 39 ans	55,8	58,7	57,0	n.d.	55,4	55,4	0,5	1,0	0,7	0	0	0
	De 40 à 49 ans	44,2	46,3	45,1	n.d.	40,2	40,2	1,4	1,5	1,4	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	45,2	47,9	46,6	n.d.	45,5	45,5	2,1	2,2	2,1	n.s.	2,5	2,4
	Total	49,7	50,4	50,0	n.d.	47,3	47,3	1,2	1,5	1,4	n.s.	1,4	1,1
Hommes	Moins de 30 ans	49,6	41,2	43,5	n.d.	37,3	37,3	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	De 30 à 39 ans	41,8	41,9	41,8	n.d.	44,8	44,8	n.s.	0,9	0,9	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	32,5	37,3	36,2	n.d.	33,3	33,3	1,3	0,9	1,0	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	32,8	36,0	35,3	n.d.	33,0	33,0	2,0	1,9	1,9	0	2,5	2,4
	Total	35,8	37,9	37,4	n.d.	36,2	36,2	1,4	1,3	1,3	0	1,5	1,4
Total	Moins de 30 ans	62,3	51,3	58,1	n.d.	52,1	52,1	n.s.	n.s.	0,3	0	0	0
	De 30 à 39 ans	54,1	52,2	53,1	n.d.	51,5	51,5	0,6	0,9	0,8	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	42,7	42,7	42,7	n.d.	37,9	37,9	1,4	1,2	1,3	0	1,2	0,9
	Plus de 50 ans	43,0	42,8	42,8	n.d.	41,2	41,2	2,1	2,1	2,1	n.s.	2,6	2,4
	Total	47,8	45,3	46,4	n.d.	43,4	43,4	1,3	1,3	1,4	n.s.	1,4	1,2

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 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	10,5	8,9	10,0	n.d.	6,3	6,3	n.s.	n.s.	0,8	0	0	0
	De 30 à 39 ans	10,3	10,9	10,6	n.d.	9,6	9,6	1,4	2,7	2,0	0	0	0
	De 40 à 49 ans	7,4	6,9	7,2	n.d.	5,1	5,1	3,4	4,6	3,5	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	8,6	9,2	8,9	n.d.	10,1	10,1	4,5	6,3	5,5	n.s.	7,1	7,1
	Total	8,8	8,8	8,8	n.d.	8,2	8,2	2,9	4,3	3,5	n.s.	3,6	3,1
Hommes	Moins de 30 ans	6,3	5,5	5,7	n.d.	7,1	7,1	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	De 30 à 39 ans	5,0	5,4	5,3	n.d.	6,0	6,0	n.s.	2,4	2,7	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	6,8	5,3	5,6	n.d.	4,2	4,2	2,7	2,6	2,6	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	7,7	7,1	7,2	n.d.	8,0	8,0	4,9	5,3	5,2	0	9	8,3
	Total	6,7	6,1	6,2	n.d.	6,4	6,4	3,5	3,5	3,5	0	4,6	4,2
Total	Moins de 30 ans	10,1	7,6	9,1	n.d.	6,6	6,6	n.s.	n.s.	0,7	0	0	0
	De 30 à 39 ans	9,6	8,8	9,2	n.d.	8,3	8,3	1,7	2,6	2,2	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	7,4	6,3	6,8	n.d.	4,8	4,8	3,3	3,2	3,3	0	2,9	2,1
	Plus de 50 ans	8,5	8,3	8,4	n.d.	9,4	9,4	4,6	5,9	5,4	n.s.	7,8	7,4
	Total	8,5	7,7	8,1	n.d.	7,5	7,5	3,0	4,0	3,5	n.s.	4,0	3,4

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
Femmes	Moins de 30 ans	29,7	0	6,2	0
	De 30 à 39 ans	20,5	n.s.	3,8	n.s.
	De 40 à 49 ans	17,1	0,7	4,7	1,7
	Plus de 50 ans	17,8	1,2	4,7	1,8
	Total	20,2	0,6	4,7	1,1
Hommes	Moins de 30 ans	25,3	0	3,4	0
	De 30 à 39 ans	17,9	0	3,1	0
	De 40 à 49 ans	16,1	n.s.	4,6	n.s.
	Plus de 50 ans	13,1	1,3	5,3	2,1
	Total	18,2	0,6	4,2	0,9
Total	Moins de 30 ans	28,4	0	5,3	0
	De 30 à 39 ans	20,1	n.s.	3,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	16,9	0,7	4,7	1,6
	Plus de 50 ans	16,9	1,2	4,8	1,8
Total		19,8	0,6	4,6	1,1

n.s : non significative

Les accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles

L'accident de service

Un accident de service est un évènement survenu à une date précise, causé par, ou en lien avec l'exercice des fonctions, et ayant entraîné une lésion physique ou psychique. Les dommages matériels ne sont pas couverts dans le cadre d'un accident de service à l'exception des bris de lunette, sous certaines conditions.

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. Si ces critères sont présents, l'agent bénéficie d'une présomption d'imputabilité. Il lui suffit de démontrer la matérialité des faits constituant l'accident pour en demander l'imputabilité au service.

C'est à l'administration que reviendra la charge d'apporter la preuve de l'absence du lien entre le service et les lésions par les moyens à sa disposition (enquête administrative, expertise médicale par exemple).

La prise en charge accordée par l'administration concernera les soins médicaux, les congés (maintien du traitement) et l'indemnisation d'éventuelles séquelles.

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 ou de mission,

Le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas.

Il n'y a pas de présomption d'imputabilité pour les accidents de trajets. L'agent doit apporter la preuve que ce dernier correspond bien à son trajet habituel entre son domicile et son lieu de travail (ou de mission) ou justifier d'un éventuel détour par une nécessité de la vie courante ne faisant pas obstacle à la reconnaissance par l'administration.

Une maladie professionnelle

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

Pour être reconnue, il convient 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 et essentiellement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle justifie un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 %.

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.
- La mise en œuvre et le contrôle de moyens de prévention par l'administration 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^{er} septembre 2022 au 31 août 2023

		Maladie		Total Maladie	Accidents de service		Total service	Accidents de trajet		Total Trajet	Total général
		F	H		F	H		F	H		
01/09/2022 au 31/12/2022	Non titulaires	0	0	0	*	*	14	*	*	5	19
	Titulaires	0	0	0	101	27	128	46	14	60	188
	Total	0	0	0	*	*	142	*	*	65	207
01/01/2023 au 31/08/2023	Non titulaires	*	*	*	17	6	23	*	*	9	*
	Titulaires	*	*	*	152	22	174	60	26	86	*
	Total	*	*	*	169	28	197	*	*	95	*

*secret statistique : moins de 5 personnes

Source : DPAE3 extraction ANAGRAM

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	moins de 30 ans	0,4	1,0	n.s.	n.s.
	de 30 à 39 ans	0,8	0,5	0	n.s.
	de 40 à 49 ans	0,7	0,9	n.s.	0
	plus de 50 ans	1,6	1,5	n.s.	1,1
	Total	0,9	1,0	n.s.	0,6
Hommes	moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0,8	0	0
	de 40 à 49 ans	n.s.	0,9	0	n.s.
	plus de 50 ans	n.s.	0,7	0	n.s.
	Total	0,5	0,7	0	n.s.
Total	moins de 30 ans	0,4	0,8	n.s.	n.s.
	de 30 à 39 ans	0,8	0,6	0	n.s.
	de 40 à 49 ans	0,6	0,9	n.s.	n.s.
	plus de 50 ans	1,4	1,1	n.s.	1,1
	Total	0,9	0,9	n.s.	0,7

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	moins de 30 ans	0	0,2	0	n.s.
	de 30 à 39 ans	0,3	0,4	0	n.s.
	de 40 à 49 ans	0,4	0,4	0,5	0
	plus de 50 ans	1,0	1,1	0,6	0,2
	Total	0,5	0,6	0,4	0,1
Hommes	moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	de 30 à 39 ans	n.s.	0,1	0	0
	de 40 à 49 ans	n.s.	0,5	0	n.s.
	plus de 50 ans	n.s.	0,8	0	n.s.
	Total	0,4	0,5	0	n.s.
Total	moins de 30 ans	0	0,1	0	n.s.
	de 30 à 39 ans	0,3	0,2	0	n.s.
	de 40 à 49 ans	0,4	0,4	0,5	n.s.
	plus de 50 ans	0,9	1,0	0,5	0,2
	Total	0,5	0,6	0,3	0,1

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

Proportion 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	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Ensemble	n.s.	n.s.	0,2	0
Hommes	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	0	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	0	0	0	0
	Ensemble	0	0	n.s.	0
Total	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Total	n.s.	n.s.	0,2	0

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	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Ensemble	n.s.	n.s.	0,2	0
Hommes	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	0	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	0	0	0	0
	Ensemble	0	0	n.s.	0
Total	moins de 30 ans	0	0	0	0
	de 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	de 40 à 49 ans	0	0	n.s.	0
	plus de 50 ans	n.s.	n.s.	n.s.	0
	Total	n.s.	n.s.	0,2	0

n.s : non significative

CHAPITRE 8

Action sociale et protection sociale

Le service social des personnels (SSP)

Le service social des personnels intervient auprès de tous les personnels de l'Education nationale du public comme du privé sous contrat, pour le personnel titulaire ou contractuel : les enseignants du 1^{er} et 2nd degré, les personnels administratifs et techniques, les personnels de santé/social, ainsi que les personnels AESH, AED, les retraités et les ayant droits de l'action sociale.

Le service social des personnels est doté de 7 postes assistants sociaux, répartis pour 2/3 dans le Bas-Rhin et 1/3 dans le Haut-Rhin ainsi que d'un poste de Conseiller Technique de service social.

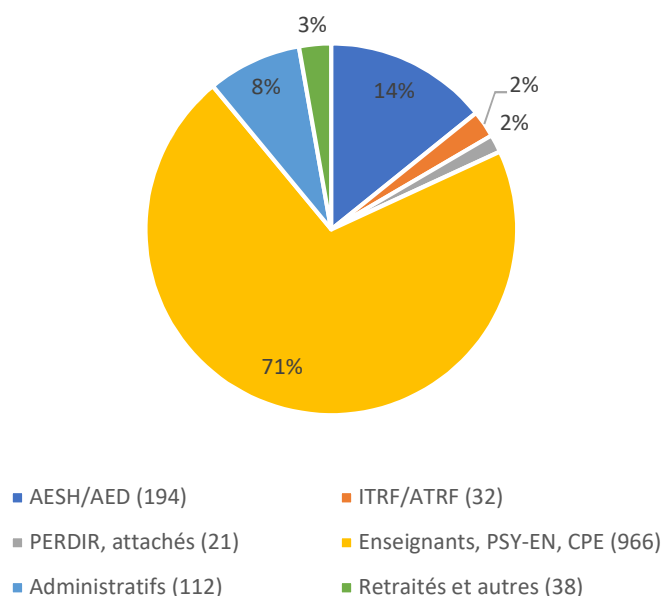
Les assistants sociaux sont rattachés hiérarchiquement aux IA-DASEN. 3 assistants sociaux sont basés dans les locaux de la DSDEN du Haut-Rhin, 4 assistantes sociales sont basées au Rectorat de Strasbourg sur le site Poincaré.

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.

Personnes reçues

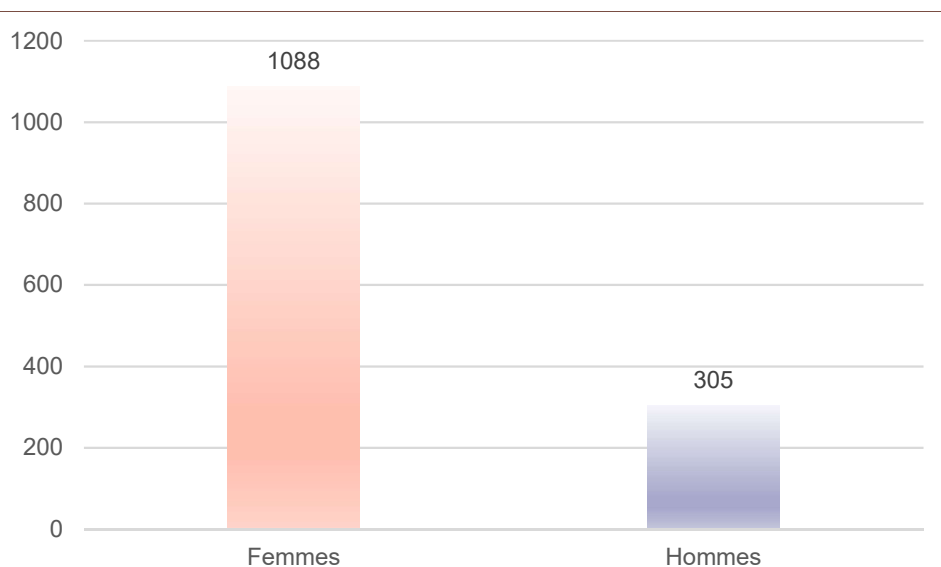
En 2022/2023, le service social des personnels a rencontré 1393 personnes (878 dans le Bas-Rhin, 515 dans le Haut-Rhin) sur les 31 109 personnels de l'Académie, public ou privé, soit 4,5 % des effectifs actifs. Cette année, dans le Bas-Rhin, une assistante sociale des personnels était en congé de formation pendant 6 mois et le service a accueilli une stagiaire de 3^{ème} année.

Catégories professionnelles des agents rencontrés



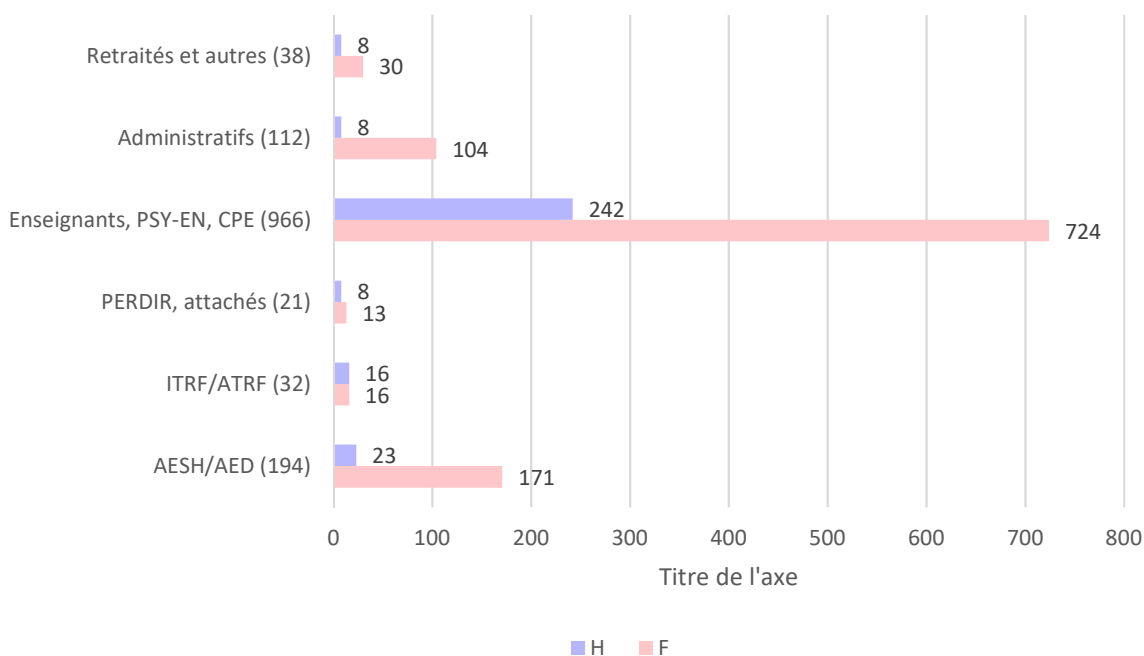
Ce sont majoritairement des personnels enseignants qui sont rencontrés, de façon équivalente entre le premier et le second degré, ce qui est représentatif du personnel de l'Education Nationale.

Répartition femmes/hommes



Les femmes sont représentées à 78 % ce qui équivaut au prorata femmes-hommes de l'Académie.

Répartition femmes/hommes par catégorie professionnelle



Les actes professionnels

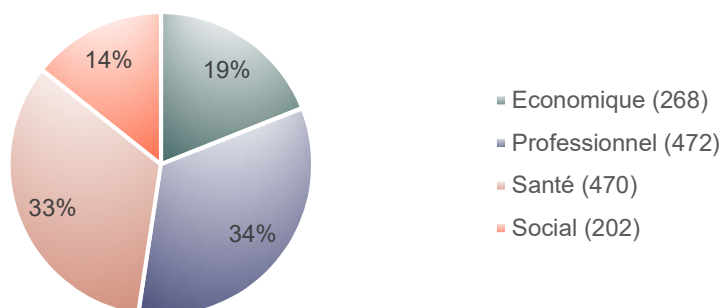
Il est extrêmement rare qu'un agent sollicite le SSP avec une seule difficulté ou une seule question qui donnerait lieu à une information unique. Une demande nécessite souvent un approfondissement de la situation afin d'en avoir une vision globale. Ce temps d'accueil, d'écoute, d'analyse est central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

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

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 :

Type de problématiques rencontrées



➤ **Les problématiques liées au travail (472)**

Les agents sollicitent le SSP pour des difficultés liées au travail. Elles représentent un tiers des problèmes rencontrés et peuvent être de différentes natures :

- ☞ L'adaptation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (125 situations) : en fonction de la situation personnelle, l'agent peut solliciter le service social des personnels pour voir s'il est possible d'aménager ses conditions de travail pour lui permettre de concilier son emploi avec une situation personnelle parfois complexe (enfant ou conjoint handicapé/malade, problèmes personnels transitoires, etc.).
- ☞ Le service social accompagne ces agents dans la résolution de leurs difficultés à la fois sur le plan personnel mais aussi en sollicitant l'employeur pour identifier des solutions au niveau professionnel appui lors du mouvement ou dans les demandes de temps partiel.
- ☞ La souffrance, le stress au travail, l'essoufflement professionnel (62 situations) : le service social propose une orientation adaptée en fonction de la problématique repérée. Le lien est fait avec la RH de proximité pour les questions de réorientation professionnelle.
- ☞ Les conflits au travail (9 situations) : le service social est formé aux techniques de médiation et intervient directement pour accompagner la résolution du conflit ou réoriente vers le dispositif de médiation si nécessaire.

➤ **Les problématiques liées à la santé (470)**

Le service social des personnels est informé de l'obtention des congés de longue maladie et adresse systématiquement un courrier de mise à disposition à l'agent dans ce cadre. Plus de la moitié des personnels donnent suite à ce courrier. En effet, la période d'arrêt maladie long est souvent synonyme de rupture avec l'environnement professionnel et le service social des personnels est parfois le seul lien avec l'employeur.

Le rôle du service social des personnels consiste à informer sur l'accès aux droits (CLM, CLD) sur les dispositifs existants (temps partiel thérapeutique, aménagement de poste, postes adaptés, etc.), sur les différentes possibilités qui s'offrent à l'agent pendant son arrêt maladie, pour préparer sa reprise et à la reprise, ainsi que les démarches à entreprendre.

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.

38 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.

43 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 de l'autorité académique après avis des médecins de prévention, de l'assistant(e) social(e) des personnels 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.

Le SSP informe également sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et accompagne les agents dans la constitution du dossier. Le lien est fait avec la mission handicap, notamment pour les questions relatives à l'aménagement de poste.

➤ **Les problématiques économiques (268)**

Elles sont souvent en lien avec les problématiques sociales et de santé. En effet, les ruptures familiales et la maladie ont souvent un impact sur la situation financière.

En 2023, le SSP a accompagné 265 demandes d'aide financière. 192 dossiers ont été traités en CDAS dans le Bas-Rhin, et 73 dans le Haut-Rhin.

L'assistant social transmet un dossier que l'agent complète en y joignant des justificatifs. Après entretien et évaluation, l'assistant social peut proposer 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). Ces commissions se réunissent plusieurs fois dans l'année dans chaque département. L'intervention d'un(e) conseiller(ère) en économie sociale et familiale (CESF) peut être proposée à l'agent.

➤ **Les problématiques sociales (202)**

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

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 SSP 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 les bureaux des assistants sociaux des personnels.
- 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 des personnels sont intervenues sur 13 situations collectives suite à des évènements graves. Dans le Haut-Rhin, on dénombre 7 interventions.

Evènements graves	Décès d'un personnel	Décès d'un élève	Situation collective suite à évènement particulier	Problème lié à un élève à besoins particuliers	Intrusion, agression, attentat	Tentative de suicide d'élève
Bas-Rhin	4	3	3	2	1	0
Haut-Rhin	0	0	6	0	0	1

Source : service social des personnels

Les interventions en facilitation en cas de conflit

Au niveau académique, le SSP est intervenu cette année pour 7 situations de conflits :

Facilitations	Lycées	Collèges	Ecoles
Bas-Rhin	0	4	1
Haut-Rhin	0	2	0

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 :

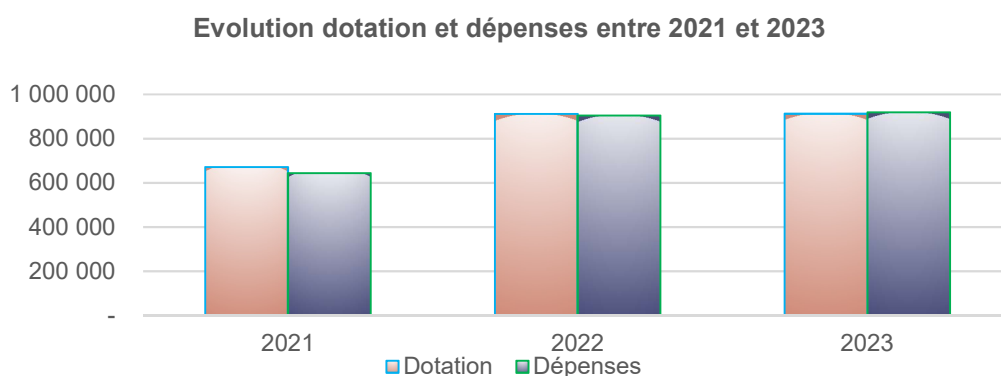
- ☞ Accueil/information/conseil
- ☞ Enfances et études
- ☞ Vacances, culture et loisirs
- ☞ Environnement privé et professionnel
- ☞ Logement
- ☞ Restauration.

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 met en œuvre la décision d'octroi des aides financières exceptionnelles ou des « secours ».

Dans l'académie de Strasbourg, pour l'année 2023

- Total dotations : 912 905 euros
- Total dépenses : 912 502 euros

Evolution des dotations et des dépenses entre 2021 et 2023



Source : DPAAE3

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 peuvent bénéficier 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 conventionné.
- ☞ 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 dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à la charge du bénéficiaire, sous condition de ressource.

Prestations interministérielles (PIM)

	2022		2023	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Restauration (nombre de repas)	3 169	4 330 €	5 476	8 142 €
Séjours enfants	218	19 746 €	143	11 704 €
Aide aux enfants handicapés	350	403 214 €	397	385 708 €
Total	3 737	427 290 €	6 016	405 554 €

Source : DPAE3

ASIA

	2022		2023	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Etudes	433	259 800 €	521	312 600 €
Restauration	nd**	19 546 €	nd**	25 663 €
Logement	39	23 400 €	32	19 200 €
Environnement professionnel	nd**	4 500 €	nd**	5 000 €
Séjour enfants	185	18 341 €	134	11 985 €
CESF*	nd**	0 €	nd**	0 €
Total	657	325 587 €	687	374 448 €

* CESF : Conseil en Economie Sociale et Familiale - ** Nd : non disponible – Source : DPAE3

Prestations versées au titre des secours

	2021	2022	2023
Bas-Rhin	87 000 €	97 700 €	88 700 €
Haut-Rhin	53 200 €	54 100 €	50 800 €
Académie	140 200 €	151 800 €	139 500 €

Source : DPAE3

Nombre de Secours en 2023 : **180**

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 1^{er} janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

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

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

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

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)

	Année civile 2022	Année civile 2023
BOP	Montant annuel	Montant annuel
BOP 139 : Enseignement privé sous contrat (1 ^{er} et 2 nd degré)	108 495 €	117 990 €
BOP 140 : Enseignement scolaire public 1 ^{er} degré	1 228 470 €	1 232 509 €
BOP 141 : Enseignement scolaire public 2 nd degré	1 666 260 €	1 690 974 €
BOP 214 : Soutien	73 260 €	77 582 €
BOP 230 : Vie de l'élève	97 350 €	115 443 €

Source : coordination paye – polca 11b

CHAPITRE 9

L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité

Éléments de contexte

Le MENJS et le MESRI se sont engagés conjointement 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). Par ses actions, cette dernière promeut la lutte contre toute forme de discrimination et de violence sexiste et sexuelle dans le cadre professionnel et a pour objectif de mettre en place des actions et outils pour progresser dans l'égalité et la diversité au sein des services et des établissements de l'académie.

Ce processus de labellisation dans lequel l'académie de Strasbourg est engagée depuis 2018 est un levier pour la professionnalisation de ces mesures visant à prendre davantage en compte les politiques d'égalité professionnelle femmes/hommes et de diversité dans la gestion des ressources humaines. Il contribue à la prévention de toute pratique génératrice d'inégalités de traitement afin que tous aient des conditions similaires de réussite professionnelle.

Ce double label Alliance, délivré sur proposition de deux commissions spécialisées composées de représentants et représentantes de l'État et de représentants et représentantes d'employeurs et de salariés, est attribué pour 4 ans et fait l'objet d'audit tous les deux ans (audit de suivi, audit de renouvellement), dans une logique d'amélioration continue.

Le label **DIVERSITE** garantit le caractère non discriminant des processus de ressources humaines, prévient les discriminations et promeut la diversité dans les recrutements comme dans toutes les étapes ou actes de gestion de la carrière.

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.

Les 7 domaines audités :

- ☞ Domaine 1 : Etat des lieux, diagnostic et analyse de risque
- ☞ Domaine 2 : définition et mise en œuvre de la politique égalité professionnelle et diversité
- ☞ Domaine 3 : Cellule d'écoute
- ☞ Domaine 4 : Communication interne, sensibilisation et formation
- ☞ Domaine 5 : Prise en compte égalité diversité dans les RH et gouvernance
- ☞ Domaine 6 : Communication externe, ancrage territorial et relations
- ☞ Domaine 7 : Evaluations et axes amélioration

Cette labellisation marque la reconnaissance de l'engagement de l'académie de Strasbourg en faveur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de prévention de l'ensemble des discriminations en faveur des personnels constituant une étape importante sur le chemin des actions qui continueront d'être initiées.

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.

A 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.

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 ont été appelées à décliner leur plan d'action.

Le plan d'action académique en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité

L'académie de Strasbourg a construit son propre plan d'action à partir du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle.

Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) a été établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

Le plan d'action du MENJ et du MESRI est ainsi structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi et de l'accord précités :

- 1) Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 2) Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3) Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- 4) Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnel et personnel ;
- 5) Prévenir et traiter les discriminations, les faits de violence (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action 2024-2026 permettra de poursuivre et d'approfondir les actions mises en place pour l'égalité et l'inclusion de tous les personnels.

Le bilan du plan d'action 2021-2023 a été présenté à la fin de l'année 2023 aux représentants des personnels et sera plus spécifiquement présenté dans l'édition 2023-2024 du rapport social unique.

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, faisant suite au point d'accueil et d'écoute, qui répond au domaine 3 du cahier des charges de l'AFNOR. Cette cellule d'écoute permet de traiter de signalement 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 organisées tous les deux mois autour de la secrétaire générale qui la préside, dans le cadre de situations particulières, moyennant l'accord écrit de la victime présumée ;
- Certaines procédures ont été revues (publication des postes, fiches de postes, grilles d'entretien, grilles de sélection, différents courriers) ;
- La féminisation des fonctions dans les LDG ;
- L'organisation d'un certain nombre de groupe de travail avec les organisations afin de construire les priorités en matière d'égalité professionnelle et de diversité ;
- Création d'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 ;
- Dans le cadre de la diversité, l'académie a une politique forte dans le domaine du handicap ;
- 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 pour lutte contre les exclusions quel qu'elle soit.

L'évolution pluriannuelle de l'égalité professionnelle

Le 5 mai 2023, un bilan intermédiaire au plan d'action a permis de constater l'évolution de l'égalité professionnelle dans l'académie de Strasbourg.

Evolution de la part des directrices d'écoles dans l'académie

Année	Part de femmes
2017	77,6 %
2018	78,7 %
2019	78,8 %
2020	79,2 %
2021	78,3 %

Evolution de la part des enseignantes du 2nd degré dans l'académie

Année	Part de femme
2017	59,3 %
2018	59,6 %
2019	59,5 %
2020	59,7 %
2021	59,6 %

Evolution de la part de personnels de direction de sexe féminin dans l'académie

Année	Part de femmes
2017	50,6 %
2018	51,1%
2019	51 %
2020	53 %
2021	54,6 %

Evolution de la part de personnels d'inspection de sexe féminin dans l'académie

Année	Part de femmes
2017	47,8 %
2018	50 %
2019	51,6 %
2020	51,6 %
2021	58,7 %

Evolution de la part des personnels d'encadrement supérieur de sexe féminin dans l'académie

Année	Part de femmes
2017	40,7 %
2018	46,2 %
2019	50,0 %
2020	44,4 %
2021	29,6 %

Evolution du différentiel en € entre les salaires mensuels bruts des hommes et ceux des femmes parmi le personnel enseignant

Corps ou emploi	2017	2018	2019	2020	Évolution de l'écart de rémunération entre 2017 et 2020
Enseignants du 1 ^{er} degré	369	370	347	351	- 18
Enseignants du 2 nd degré	298	295	296	278	- 20
Chaires	753	740	929	885	+ 132
Agrégés	373	391	345	298	- 75
Certifiés	269	282	283	267	- 2

En 2017, les hommes enseignants du 1er degré avaient un salaire mensuel brut en moyenne de 369€ supérieur à celui des femmes enseignantes du 1er degré. En 2020, cet écart a diminué de 18€ mensuels brut, les hommes enseignants du 1er degré gagnant 351€ de plus que les enseignantes femmes.

Evolution du différentiel en € entre les salaires mensuels bruts des hommes et ceux des femmes parmi le personnel non enseignant

Corps ou emploi	2017	2018	2019	2020	Évolution de l'écart de rémunération entre 2017 et 2020
Encadrement	396	355	274	230	- 166
Vie scolaire	218	117	283	120	- 98
ASS	605	635	555	557	- 48
Filière administrative	713	-94	666	674	- 39
Filière santé et sociale	Données non disponibles				
ITRF	365	367	316	297	- 68

En 2017, les hommes encadrants avaient un salaire mensuel brut en moyenne de 396€ supérieur à celui des femmes encadrantes. En 2020, cet écart a diminué de 166€ mensuels brut, les hommes encadrant gagnant en moyenne 230€ de plus que les femmes encadrantes.

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.

Ces évolutions ont été concrétisées définitivement avec les élections professionnelles de décembre 2022. Ainsi, de septembre à décembre 2022, les membres des comités techniques ont représenté le personnel lors des instances du dialogue social, puis, à partir du 1^{er} janvier 2023, ce sont les membres élus aux comités sociaux.

Instances consultatives

A compter du 1^{er} janvier 2023 les instances consultables sont :

CSA académique (anciennement comité technique académique CTA)

Le CSA académique est compétent sur les questions :

- ☞ intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des 1^{er} et 2nd degrés ;
- ☞ communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs.

Au cours de l'année 2022-2023 ont été organisés :

- ☞ 1 comité technique académique (CTA) ;
- ☞ 4 CSA académique (CSA-A).

➤ **Nombre de représentants du personnel au CSA-A et sa formation spécialisée**

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
FSU	3	3
UNSA	3	3
Sgen-CFDT	2	2
FO	1	1
SNALC	1	1
Total	10	10

CSA spécial académique (anciennement comité technique spécial académique CTSA)

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

Au cours de l'année 2022-2023 ont été organisés :

- ☞ 1 comité technique spécial académique (CTSA) ;
- ☞ 2 comités sociaux d'administration spéciaux académiques (CSA-SA).

➤ Nombre de représentants du personnel au CSA-SA et sa formation spécialisée

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
A&I UNSA	5	5
FSU	2	2
Sgen-CFDT	2	2
CGT éduc'action	1	1
Total	10	10

CSA spécial départemental (anciennement comité technique spécial départemental)

Le CSA spécial départemental est notamment compétent sur les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des écoles dans le département.

Au cours de l'année 2022-2023 ont été organisés :

- ☞ 1 comité technique spécial départemental (CTSD) dans le Bas-Rhin
- ☞ 1 comité technique spécial départemental (CTSD) dans le Haut-Rhin
- ☞ 4 comités sociaux d'administration spéciaux départementaux (CSA-SD) dans le Bas-Rhin
- ☞ 3 comités sociaux d'administration spéciaux départementaux (CSA-SD) dans le Haut-Rhin

➤ **Nombre de représentants du personnel au CSA-SD du Bas-Rhin et de sa formation spécialisée**

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
UNSA	3	3
FSU	3	3
Sgen-CFDT	2	2
FO	1	1
SNALC	1	1
Total	10	10

➤ **Nombre de représentants du personnel au CSA-SD du Haut-Rhin et de sa formation spécialisée**

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentants titulaires	Nombre de représentants suppléants
FSU	4	4
Sgen-CFDT	4	4
UNSA	2	2
Total	10	10

Les groupes de travail permettent aux autorités académiques d'échanger avec les représentants et représentantes du personnel afin de prendre en compte les remontées des personnels. Un groupe de travail peut également être organisé à la demande des autorités académiques ou des représentants et représentantes du personnel afin d'aborder des thématiques spécifiques.

Il est à noter que sur la période de novembre à décembre 2022 en raison des élections professionnelles, aucun GT n'a été organisé.

➤ **Sur l'année scolaire 2022-2023, 67 GT ont été organisés :**

- ☞ 17 GT avec les membres du CSA-A ;
- ☞ 1 GT avec les membres du CSA-SA ;
- ☞ 11 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-A ;
- ☞ 2 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SA ;
- ☞ 4 GT avec les membres du CSA-SD du Bas-Rhin ;
- ☞ 11 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SD du Bas-Rhin ;
- ☞ 6 GT avec les membres du CSA-SD du Haut-Rhin ;
- ☞ 7 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SD Haut-Rhin ;
- ☞ 8 GT avec les représentants et représentantes des personnels de direction.

Commission administrative paritaire (CAP)

Les compétences de la CAP sont centrées sur les décisions individuelles dites 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 formation 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, droit à la formation....

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 2023, 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 27 160 jours (dont 18 735 jours pour les femmes et 8 425 jours pour les hommes).