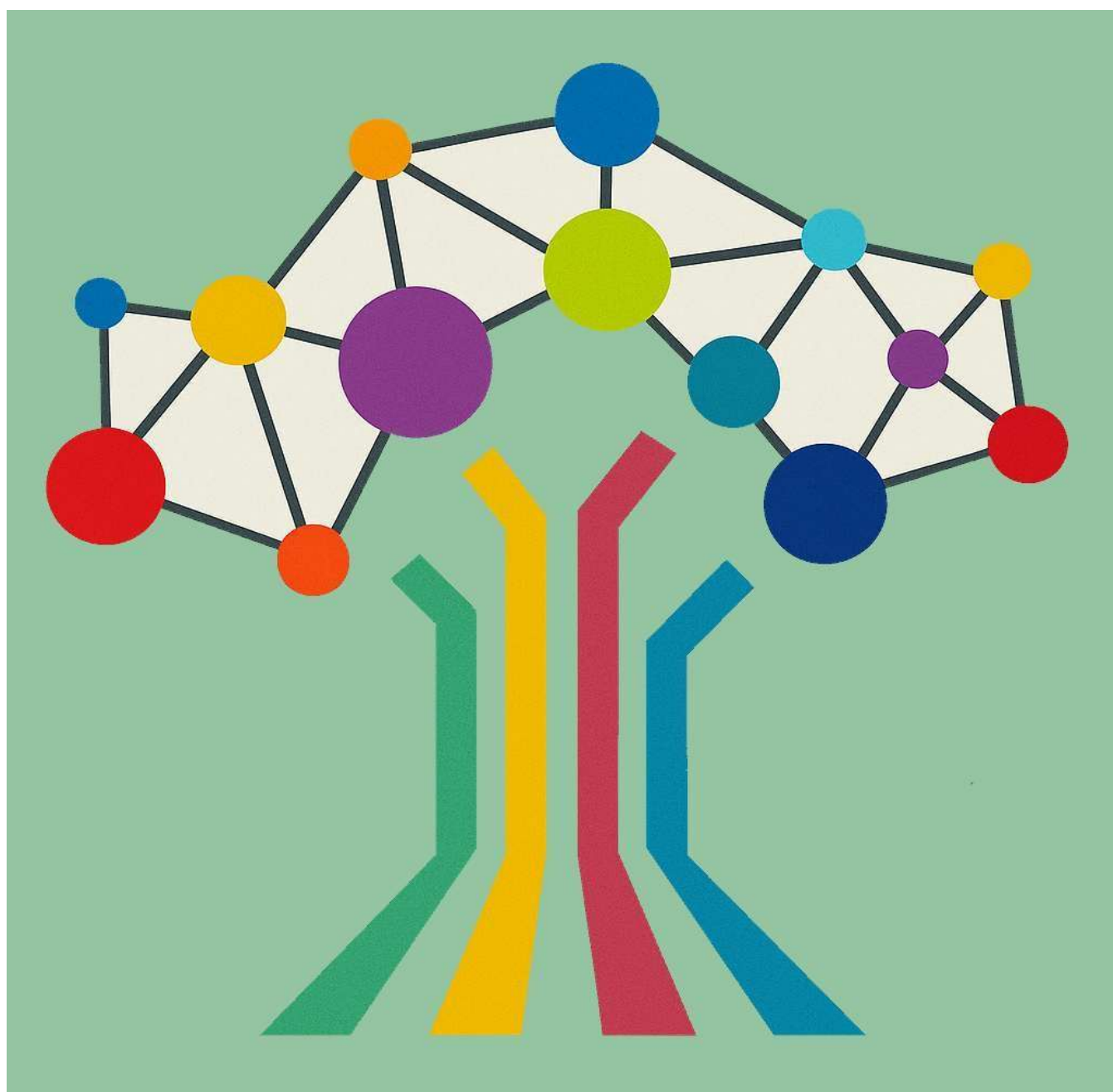




**ACADÉMIE  
DE STRASBOURG**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

***RAPPORT SOCIAL UNIQUE  
ANNEE 2023-2024  
RAPPORT STRATEGIQUE***



### **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 REGHIOUA  
Secrétaire général adjoint  
Directeur des ressources humaines

### **Coordination de la rédaction**

Sandra ESTEVE-JADLO  
Adjointe au chef de la DPAE  
Caroline LUTZING  
Cellule d'aide au pilotage DPAE  
Sara JOUHAIR  
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 académique paye – DRH  
Division des affaires financières, service support et de la transformation des services –  
DAFSSTS  
Division des examens et concours - DEC  
Division des personnels administratifs et d'encadrement - DPAE  
Division des personnels enseignants - DPE  
Ecole académique de la formation continue - EAFC  
Service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services - SAPAS  
Service interacadémique des affaires juridiques - SIAAJ  
Chargée de mission dialogue social – Référente académique égalité diversité  
Conseiller de prévention académique  
  
Service académique de médecine de prévention  
Service social des personnels

### **Mise en page**

Josiane BEAUJARD  
Direction des ressources humaines

<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Préambule</b>	<b>5</b>
<b>Transformation des services</b>	<b>6</b>
<b>Feuilles de route « Ressources Humaines »</b>	<b>10</b>
<b>Op@le</b>	<b>12</b>
<b>Les évolutions des SIRH</b>	<b>14</b>
<b>Chapitre 1</b> - L'académie en chiffres	<b>15</b>
Personnels du secteur public et privé sous contrat	18
Personnels du secteur public	18
Les personnels affectés en éducation prioritaire	19
Les agents non-titulaires du secteur public	20
Le service académique de gestion des AESH	21
Plan de requalification	22
Personnels du secteur privé sous contrat	24
Le cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degré	25
<b>Chapitre 2</b> - Recrutement	<b>27</b>
Accueil des nouveaux agents en services académiques	28
Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP)	32
Dispositif Passerelle	35
<b>Chapitre 3</b> - Parcours professionnel	<b>37</b>
Lignes directrices de gestion : Mobilité	38
Lignes directrices de gestion : Carrière	41
<b>Chapitre 4</b> - L'accompagnement des personnels	<b>45</b>
Création du service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services ressources humaines (SAPAS-RH)	46
Accompagnement des personnels en situation de handicap	48
Accompagnement des personnels pour les conseillers ressources humaines de proximité	49
Accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	50

<b>Chapitre 5</b> - Formation initiale et continue	<b>55</b>
Formation des personnels de direction, des enseignants du 2nd degré, Personnels vie scolaire et personnels IATSS	56
> Formation continue des enseignants du second degré	57
> Programme académique de formation des IATSS	59
> Projection pluriannuelle des orientations – volet financier	60
Autres mesures concernant la formation	61
<b>Chapitre 6</b> - Rémunération	<b>63</b>
GIPA	65
Focus régime indemnitaire des personnels IATSS	66
<b>Chapitre 7</b> - Santé et sécurité au travail	<b>67</b>
Prévention des risques professionnels et conditions de travail	68
Politique de santé : la médecine de prévention	74
<b>Chapitre 8</b> - Organisation du travail et temps de travail	<b>77</b>
Télétravail	78
<b>Chapitre 9</b> - Action sociale et protection sociale	<b>81</b>
L'action sociale dans l'académie	82
La protection sociale complémentaire	84
<b>Chapitre 10</b> - L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité	<b>87</b>

## Préambule

Le rapport social unique de l'académie pour l'année scolaire 2023-2024 marque un tournant important dans la conception de ce document stratégique.

Tout en maintenant l'objectif d'enrichir chaque année le rapport social unique, l'académie s'engage à rendre ce document plus visible, plus opérationnel afin qu'il puisse être un véritable outil d'analyse et de pilotage.

Cette nouvelle version, qui résulte du travail conséquent de la part des différents services académiques (rectorat) et départementaux (directions départementales de l'Éducation nationale du Bas Rhin et du Haut-Rhin), intègre des éléments d'analyse renforcée, de réflexion et de prospective.

Ce rapport social unique « nouvelle génération » se décompose en deux parties distinctes :

- ✓ Le document RSU « recueil statistiques » présentant l'ensemble des tableaux et des données chiffrées, ainsi que quelques commentaires.
- ✓ Le document RSU reprenant des observations, des focus, des analyses des forces, faiblesses ainsi qu'une projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements.

## Transformation des services

La politique de transformation, de modernisation et de simplification du Ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR) s'inscrit dans la philosophie du programme interministériel Action Publique 2022 visant à **améliorer conjointement la qualité de service aux usagers et les conditions de travail des agents**. La finalité de ce programme et des politiques associées est de fournir des services d'État plus proches, plus simples et plus performants pour toujours mieux répondre aux attentes des citoyens.

Dans ce contexte, **chaque ministère construit et déploie un plan de transformation et de simplification** destiné à moderniser ses services et adapter leur fonctionnement aux nouveaux enjeux de service public.

Le plan de simplification du MENESR comprend une série de 15 mesures articulées autour de trois objectifs :

- ☞ Simplifier les démarches pour les élèves, leur famille, les jeunes et les associations
- ☞ Simplifier la vie administrative des personnels
- ☞ Déployer une démarche globale d'amélioration continue.

## Pilotage

Au sein de l'académie de Strasbourg, **la dynamique de transformation a été renforcée en octobre 2023 par la création d'une cellule d'appui à la Transformation des Services** intégrée à la Division des Affaires Financières et des Services Supports (DAFSSTS) ainsi que par le **recrutement d'une cheffe de projet** dédiée.

La cellule d'appui a pour missions d'identifier, suivre et promouvoir les initiatives visant à améliorer de la qualité du service rendu aux usagers ainsi que les conditions de travail des agents. Elle a également vocation à constituer et piloter des équipes projets en fonction des programmes nationaux et des objectifs spécifiques de la feuille de route définis pour l'académie.

La démarche globale de transformation des services est rendue opérationnelle par la mise en place d'une **comitologie tridimensionnelle** permettant de piloter, suivre, déléguer et décider d'actions à différents niveaux :

- ☞ **Un comité stratégique** porté par la secrétaire générale d'académie est en charge des orientations et du suivi de la feuille de route ainsi que de la validation des projets.
- ☞ **Les équipes projets opérationnelles** conduisent les opérations de transformation. Elles ont pour mission de concevoir les solutions et définir des calendriers de mise en œuvre, contraintes et moyens nécessaires.
- ☞ A l'interface entre le comité stratégique et les équipes projet, **un comité de suivi** composé de référents métiers ainsi qu'à terme de représentants d'usagers est chargé de l'évaluation des projets et de leur avancement au regard des usages et fonctionnements réels avec émission d'avis consultatifs soumis au comité stratégique.

## Objectifs

La feuille de route de la transformation des services portée par le Secrétariat Général d'académie poursuit **trois objectifs principaux pour la période 2024-2027** :

- ☞ la **simplification et l'amélioration de la qualité des services RH**,
- ☞ le **développement de la prise en compte de l'avis des usagers internes et externes** afin que ces derniers deviennent partenaires de la transformation,
- ☞ et l'engagement d'une **transformation managériale au service de la qualité et de l'innovation**.

Ces objectifs à moyen terme sont complétés par des objectifs spécifiques opérationnels à court terme, en cohérence avec la politique globale de performance pédagogique de l'académie.

## Actions menées en 2023/2024

> En novembre 2023, l'académie s'est portée candidate à l'appel à projets lancé par le Secrétariat Général du MENESR dans le cadre de la transformation des services déconcentrés. Elle a ainsi pu bénéficier d'un **accompagnement entre février et juillet 2024**, réalisé par une équipe projet mixte composée de personnels du ministère et de l'académie, mettant l'accent sur **l'optimisation des processus, l'amélioration de l'organisation et de la culture, la relation avec les usagers, ainsi que le suivi de la performance de nouveaux outils de suivi**.

**Le bureau du recrutement et du remplacement de la Direction des Personnels Enseignants (DPE3)** a été identifié pour bénéficier de ces travaux dans un objectif d'amélioration des processus de gestion des enseignants contractuels.

Entre février et juin 2024, **des opérations ont donc été conduites in situ, comprenant une phase de diagnostic**, s'appuyant sur des entretiens, immersions de terrain et enquêtes ; **une phase de co-construction** comprenant des ateliers de travail permettant d'identifier des axes d'amélioration et **une phrase d'ancrage** permettant un passage de relais académique.

L'accompagnement a permis d'identifier **52 actions d'amélioration dont 12 victoires rapides finalisées, 20 actions en cours de déploiement et 20 pistes de progrès à initier** après la rentrée 2024.

> En parallèle, **différents travaux ayant pour objectif de développer l'engagement qualité des services en contact avec les usagers ont été engagés** :

- ☞ Une démarche participative a été initiée avec les équipes d'accueil des différents sites et standards téléphoniques du rectorat et des DSDEN :  
Des **ateliers mise en complémentarité de valeurs « cœur de métier » avec les engagements du programme services publics +** ont ainsi été mis en œuvre au cours de premier semestre 2024.

☞ Le développement de la prise en compte de l'avis des usagers internes et externes des services académiques est le premier axe prioritaire de la feuille de route développée par la cellule d'appui à la transformation des services. Dans ce cadre, différentes enquêtes ont été déployées à destination des usagers :

Une **enquête de terrain ciblant la communication émise par les services académiques a été menée à destination des équipes de direction des établissements du second degré**. Elle a permis de mettre en évidence certains irritants, d'identifier des pistes d'amélioration et de mettre en œuvre des actions dans l'intérêt d'une meilleure prise en compte des attentes de ces usagers.

Une enquête de satisfaction pilotée par le secrétariat général du ministère est par ailleurs déployée annuellement depuis janvier 2024 dans le cadre du **programme interministériel services publics+** visant à disposer d'une mesure de la satisfaction des usagers en contact avec les services académiques (accueils des sites, téléphonique, emails...), elle s'adresse aux familles, aux enseignants et à tous les personnels de l'académie.

> Par ailleurs, les mesures définies dans le cadre de la feuille de route de la transformation des services ont été enrichies des résultats d'une **consultation locale déployée au printemps 2024 auprès des personnels des services académiques** sur les thèmes de la transformation, la modernisation et la simplification des processus. L'enquête a permis de recueillir **239 réponses (soit une participation de 24% des agents), donnant lieu à plus de 480 remarques et suggestions d'amélioration**.

L'enquête a permis d'identifier différents besoins en matière de fonctionnement des collectifs : ergonomie des espaces de travail collaboratifs, nécessité de développer la transversalité interservices et aspiration à davantage de participation et de convivialité...

Ces résultats ont fait l'objet d'une **diffusion large en octobre 2024, avec des restitutions en présentiel sur les différents sites** des services académiques, suivies de temps d'échanges libres.

> **Enfin, dans le cadre du mois de l'innovation publique, les 19 et 20 novembre 2024, les services académiques ont organisé un forum de l'innovation** : deux journées riches en échanges et en idées ayant pour objet de partager quelques-uns des 52 chantiers de modernisation et méthodes de travail déployés dans le cadre de l'accompagnement du bureau du recrutement et du remplacement ainsi que de poursuivre les réflexions autour de la feuille de route de transformation 2024-2027.

Les ateliers ont mobilisé **110 participants autour de 7 thématiques avec un taux de satisfaction moyen de 94%** : calcul des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS), carte interactive « Suivi du remplacement », fichiers de suivi et arborescence réseau, nouvelles méthodes de travail, espaces de travail collaboratifs / espaces de travail conviviaux », accueillir tout au long de l'année et prise en charge des frais d'abonnement de transport.

## Perspectives

➤ Forts des résultats issus de l'accompagnement des services RH en 2024, les services académiques ont souhaité s'engager dans la poursuite d'une dynamique globale de transformation et dupliquer la démarche d'efficacité opérationnelle par **un nouvel appel à projets offrant des opportunités d'accompagnement sur de nouveaux périmètres.**

A cette fin, un cahier des charges détaillé a été rédigé et diffusé à l'ensemble des services académiques. Un recueil des candidatures était ouvert entre le 14 décembre 2024 et le 15 janvier 2025.

Suite à cet appel à projet interne, **le bureau AESH du Service de l'École Inclusive (SEI) de la DSDEN 67 a été sélectionné pour bénéficier d'un accompagnement à la transformation des services à compter de mars 2025.**

➤ Par ailleurs, dans la poursuite de ces démarches et dans un objectif d'essaimage des méthodes déployées, les services académiques ont saisi l'occasion offerte par le MEN d'un **accompagnement à la montée en compétences des cadres dits intermédiaires** qui jouent un rôle majeur dans la diffusion des bonnes pratiques de transformation des services. Un premier groupe de 14 participants ont été retenus pour intégrer ces nouvelles sessions de formation-action, modèle novateur qui repose sur des mises en situation et des cas pratiques à réaliser entre les journées de formation.

Trois formateurs en académie ont suivi un cursus spécifique piloté par le MENESR en partenariat avec l'IH2EF et assurent les sessions de formation qui se dérouleront entre le 10 décembre 2024 et la fin octobre 2025.

➤ Enfin, la cellule d'appui à la transformation des services et le secrétariat général d'académie portent l'ambition de **compléter cette offre de service par la création d'un laboratoire d'innovation académique** ayant pour mission de répondre plus largement aux attentes de leurs personnels et usagers en constituant un dispositif de décroisement, au contact du terrain, facilitant la coopération de toutes les parties prenantes, générateur de cohésion, d'innovation et incubateur de projets.

A cet effet, les services académiques lanceront en 2025 la **transformation de locaux existants** sur le site Poincaré. **Deux espaces multifonctionnels et modulaires pour favoriser le partage et la collaboration, verront ainsi le jour à compter du printemps 2025.**

## Feuilles de route « Ressources Humaines »

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, chaque académie a été appelée à élaborer une feuille de route pour les ressources humaines (RH). Elle visait à renforcer l'attractivité des carrières et adapter la RH aux nouveaux enjeux. Dans l'académie de Strasbourg une feuille de route RH a été établie qui s'articule autour de trois axes :

- ↳ **Modernisation des outils de communication**
- ↳ **Développement d'une culture RH partagée**
- ↳ **Individualisation des parcours professionnels**

Dans le prolongement de la « feuille de route RH 2021 », et dans un contexte de transformation des Ressources Humaines (RH), l'académie de Strasbourg déploie sa nouvelle feuille de route RH pour la période 2025-2028 afin de moderniser et renforcer la fonction RH.

L'objectif est de rendre l'administration plus agile, plus attractive et plus attentive aux attentes des personnels. Il s'agit également de valoriser les métiers de l'Éducation nationale et de favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif.

Cette feuille de route s'appuie sur plusieurs priorités stratégiques, parmi lesquelles le projet académique, les lignes directrices de gestion (LDG) stratégiques RH et académiques, ainsi que les politiques d'amélioration du remplacement, l'attractivité du service public et la fidélisation des agents du service public d'éducation nationale. Elle s'inscrit également dans le cadre du projet RH26 de la DGRH.

L'amélioration des ressources humaines passe aussi par une simplification du quotidien des agents et par un accompagnement renforcé tout au long de leur parcours professionnel.

Pour répondre à ces ambitions, la nouvelle feuille de route RH de l'académie repose sur trois grands enjeux se traduisant par des actions concrètes et mesurables, qui reflètent l'engagement de l'académie de Strasbourg pour une politique RH innovante et durable, au service des personnels et de la réussite de nos élèves :

- **Objectif 1 : Attirer les talents** : poursuivre l'engagement vers une gestion des ressources humaines plus qualitative, sans renier les impératifs d'une gestion de 1,2 million d'agents.
  - ↳ Action 1 Renforcer la visibilité de nos métiers, de nos atouts et de nos valeurs
  - ↳ Action 2 Mieux communiquer avec les agents
  - ↳ Action 3 Mieux accueillir et intégrer les nouveaux agents
  - ↳ Action 4 Accompagner les nouveaux agents dans le cadre d'un parcours agent
  - ↳ Action 5 Diversifier les viviers de recrutement

- **Objectif 2 : Fidéliser les agents** : moderniser le recrutement et renforcer l'accueil de tous les personnels pour attirer des compétences à la mesure de tous les besoins.
  - ☞ Action 1 Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière
  - ☞ Action 2 Accompagner les mobilités
  - ☞ Action 3 Accompagner les transitions professionnelles
  - ☞ Action 4 Développer une formation professionnelle continue en faveur de parcours de professionnalisation
  - ☞ Action 5 Développer les conditions de travail propices
  - ☞ Action 6 Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
  - ☞ Action 7 Développer l'action sociale
  - ☞ Action 8 Protéger les agents, améliorer l'environnement professionnel et la prévention
  - ☞ Action 9 Incarner l'employeur exemplaire en matière de transition écologique
  
- **Objectif 3 - Consolider la fonction RH** : accompagner et diversifier les parcours pour fidéliser les agents
  - ☞ Action 1 Sécuriser les processus de paie
  - ☞ Action 2 Préparer la rentrée
  - ☞ Action 3 Professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH
  - ☞ Action 4 Développer une GRH plus qualitative et plus personnalisée
  - ☞ Action 5 Accompagner la transformation de la fonction managériale
  - ☞ Action 6 Conduire un dialogue social de qualité
  - ☞ Action 7 Décloisonner la fonction RH et simplifier les procédures administratives pour faciliter les démarches des agents

La mise en œuvre de cette nouvelle feuille de route RH pour la période 2025-2028 fera l'objet d'un suivi annuel présenté dans le rapport social unique.

## OP@LE, un projet de transformation hors norme

Initié depuis 2015, le programme MF<sup>2</sup> est un projet de Modernisation de la Fonction Financière des 8 000 établissements scolaires situés sur l'ensemble du territoire national (Métropole et Outre-Mer).

### Pourquoi GFC et GOSPEL devaient être remplacés ?

Utilisées depuis de nombreuses années au sein des établissements, les applications GFC et GOSPEL ont atteint leurs limites techniques (langages obsolètes, fin de maintenance, difficultés d'adaptation), les rendant incompatibles avec les évolutions réglementaires récentes (prélèvement à la source au 1er janvier 2019, déclaration sociale nominative, dématérialisation et nouvelles normes comptables). Dans ce contexte, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a engagé, dès 2015, le programme de Modernisation de la Fonction Financière (MF<sup>2</sup>) afin de doter les établissements d'outils plus modernes et conformes aux nouveaux besoins.

### Etat des lieux

En 2024, plus de la moitié des EPLE ont basculé sous OP@LE :

Nombre total d'établissements (A)	219
Nombre total d'établissements déployés (B)	128
Dont établissements déployés en 2024	84
Taux d'avancement (C=B/A)	58%

### Analyse des résultats

**L'accompagnement des EPLE s'est traduit par un ensemble d'actions :**

➤ **La formation**

- ☞ Parcours M@gistere
- ☞ Parcours métiers déployés pour chaque vague OP@LE, soit 28,5 jours de formation (171 heures)
- ☞ Professionnalisation des formateurs

➤ **Le tutorat et l'accompagnement**

- ☞ Réseau des formateurs/tuteurs et référents OP@LE

➤ **L'assistance technique et assistance métier**

Prochaines vagues de déploiement dans l'académie :

- ☞ Janvier 2025 : 41 EPLE
- ☞ Janvier 2026 : 48 EPLE

## Perspectives

La mise en œuvre du logiciel fait l'objet d'un suivi académique renforcé. À cet effet, un comité de pilotage académique Opale, réunissant des représentants des personnels, des agents comptables et des services, a été institué sous la présidence de la secrétaire générale d'académie. Ce groupe, installé à la rentrée de septembre 2024, se réunit au minimum une fois par trimestre.

### ***Les axes complémentaires d'accompagnement déclinés dans l'académie de Strasbourg à compter de septembre 2024***

#### **> Etendre la trajectoire de déploiement (possible jusqu'en janvier 2027)**

- ☞ Elargissement de la plage de bascule de septembre 2024 jusqu'au 30 octobre
- ☞ Reports à la demande de janvier 2025 à janvier 2026
- ☞ Report systématique de la vague de septembre 2025 à janvier 2026

#### **> Accompagner les personnels éprouvés**

- ☞ Sensibiliser le SAPAS, les services RH et les médecins du travail

#### **> Gérer de façon spécifique la bascule des GRETA et des lycées hôteliers**

- ☞ Réunions techniques spécifiques organisées par la DAF du ministère

#### **> Communiquer sur l'assistance aux utilisateurs**

- ☞ Rendre lisible l'action des 7 référents OP@LE installés à la rentrée 2023
- ☞ S'interroger sur les modalités de résolution des demandes techniques
- ☞ Communiquer plus fréquemment vers les usagers

#### **> Améliorer l'accès aux ressources disponibles**

- ☞ Partage de bonnes pratiques par les académies (accompagnement, réseaux professionnels d'usagers)
- ☞ Adapter les formations

## Les évolutions des SIRH

### Passage sur le système d'information RenoiRH

Le système d'information AGORA a été remplacé par le système d'information RenoiRH depuis début décembre 2022 sur l'ensemble des académies.

Pour l'académie de Strasbourg, une migration de près de 3 424 personnels IATSS a été effectuée. Cette transition a exigé une importante adaptation des gestionnaires RH, qui ont dû s'approprier progressivement cet outil très différent de l'ancien système AGORA, tout en intégrant de nouveaux processus, notamment la dématérialisation complète des échanges avec la DRFIP.

Dans le cadre du passage à ce nouveau système d'information, certaines évolutions de missions et des métiers ont dû être réalisées. 3 référents techniques ont été nommés.

Un expert RenoiRH a contribué à renforcer l'autonomie des équipes en gestion.

### Perspectives

Les trois prochains dispositifs à déployer dans l'académie sont :

- ☞ L'outil de gestion des suppléances (SUP-REM), qui sera interconnecté avec RenoiRH.
- ☞ L'interface avec le portail France Travail, destinée à automatiser la génération des attestations France Travail et à supprimer les saisies manuelles.
- ☞ Le nouveau portail de recrutement du ministère dénommé « Rejoindre l'éducation nationale ».

Par ailleurs, la deuxième vague de migration dans RenoiRH concernera les personnels d'inspection et de direction actuellement gérés dans le système d'information « SIRHEN ».

Ces opérations sont planifiées pour novembre 2025 afin de garantir la gestion de la paie dès janvier 2026.

# CHAPITRE 1

\*\*\*\*\*

## L'Académie en chiffres



# ACADEMIE DE STRASBOURG

## 2023 – 2024

### EN CHIFFRES

**EFFECTIF DE L'ACADEMIE PUBLIC ET PRIVE\* :**

**31 605 PERSONNES**

↪ **74,2 % DE FEMMES**

↪ **AGE MOYEN 44 ANS**



**\* Situation au 30 novembre 2023**

**Personnels du secteur public : 29 327**

**21 827 enseignants**   **7 500 "non enseignants"**

**74,4 % de femmes**

**73,1 % de titulaires**

Enseignants 1 <sup>er</sup> degré	Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	Personnels vie scolaire	Personnels de direction et d'inspection	Personnels IATSS
10 183	11 644	5 020	488	1 992
34,7 %	39,7 %	17,1 %	1,7 %	6,8 %
86,5 % de femmes	59,4 % de femmes	82,5 % de femmes	55,5 % de femmes	84,5 % de femmes

dont personnels en réseaux d'éducation prioritaire : 3 180

Enseignants 1 <sup>er</sup> degré	Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	Personnels vie scolaire	Personnels de direction et d'inspection	Personnels IATSS
1 682	841	506	40	111
52,9 %	26,4 %	15,9 %	1,3 %	3,5 %
85,3 % de femmes	58,2 % de femmes	74,7 % de femmes	50 % de femmes	89,2 % de femmes

### *Personnels du secteur public et privé sous contrat*

Au 30 novembre 2023, l'académie de Strasbourg compte 31 605 agents pour l'année scolaire 2023-2024, soit 29 133 en équivalent temps plein (ETP).

L'effectif total progresse de 279 personnes (+0,9 % par rapport à l'an dernier), reflétant à la fois une diminution du nombre de titulaires (-212, soit -0,9 %) et une augmentation significative des non-titulaires (+491, soit +6,3 %), en particulier parmi les personnels de vie scolaire.

Aujourd'hui, plus d'un quart des agents (26,4 %) ne sont pas titulaires. Par ailleurs, les enseignants représentent près de huit agents sur dix (76,2 %).

Enfin, la féminisation des effectifs continue de progresser : les femmes constituent désormais 74,2 % du personnel de l'académie, contre 73,7 % l'an dernier.

Moins d'une personne sur dix (8,9 %) est en temps partiel.

Les personnels de moins de 35 ans représentent 21,9 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 35,6 %.

### *Personnels du secteur public*

Au 30 novembre 2023, l'académie de Strasbourg compte 29 327 agents en activité, affectés dans le secteur public.

Parmi eux, 79,3 % sont titulaires de la fonction publique d'État. Les enseignants représentent 74,4 % des effectifs, répartis entre le premier degré (34,7 %) et le second degré (39,7 %).

Les personnels non enseignants constituent 25,6 % des effectifs et se répartissent en trois grandes catégories :

- ⇒ Les personnels IATSS (ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) : 6,8 %
- ⇒ Les personnels de vie scolaire : 17,1 %
- ⇒ Les personnels de direction et d'inspection (DI) : 1,7 %

Enfin, 81,7 % des agents, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.



La politique d'éducation prioritaire a pour objectif de corriger l'impact des inégalités sociales et économiques sur la réussite scolaire par un renforcement de l'action pédagogique et éducative dans les écoles et établissements des territoires qui rencontrent les plus grandes difficultés sociales.

A la rentrée 2023, l'académie de Strasbourg compte 21 réseaux d'éducation prioritaire ; 12 réseaux REP+ (concernant 12 collèges et 85 écoles) et 9 réseaux REP (concernant 9 collèges et 37 écoles).

Les établissements REP+ concernent les quartiers ou les secteurs isolés où se trouvent les plus grandes concentrations de difficultés sociales ayant des incidences fortes sur la réussite scolaire. Les établissements REP sont plus mixtes socialement mais rencontrent des difficultés sociales plus significatives que celles des collèges et écoles situés hors de l'éducation prioritaire.

Au 30 novembre 2023, les 3 180 personnels des réseaux d'éducation prioritaire représentent 10,8 % des effectifs en activité dans le secteur public. Parmi eux, 98 % occupent des fonctions de catégorie A et 82,5 % sont titulaires.

Dans l'académie de Strasbourg, 16,5 % des enseignants du premier degré public et 7,2 % de ceux du second degré exercent en établissement prioritaire.

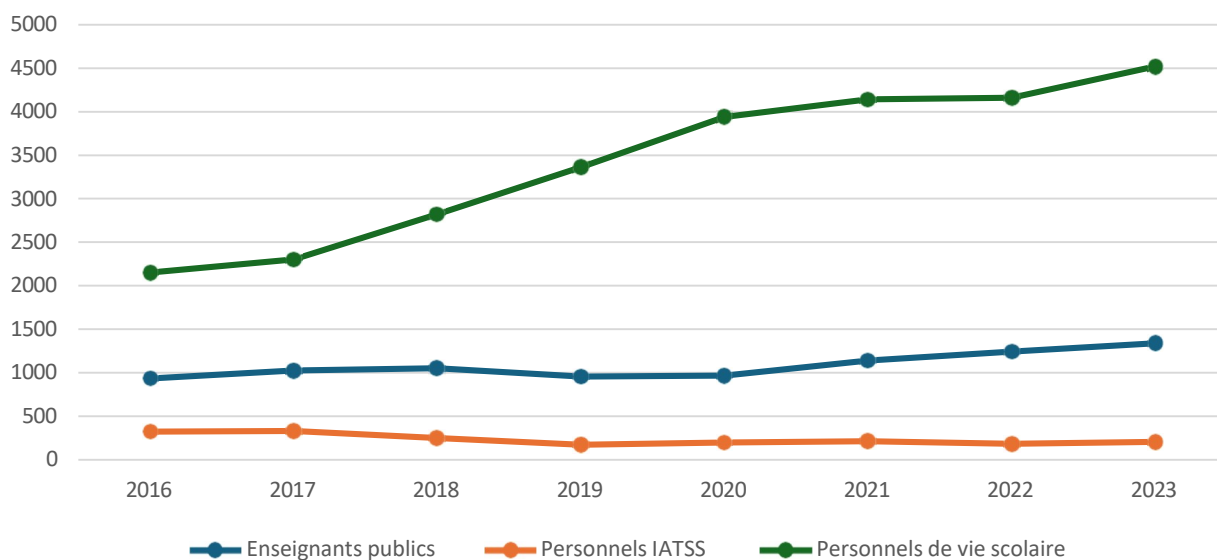


Les effectifs de non-titulaires au sein de l'éducation nationale ont augmentés de manière significative au cours des dernières années.

Dans l'académie, le nombre de contractuels enseignants est en hausse de 30 % en 7 ans, et celui des personnels de vie scolaire de 110%.

La hausse du nombre d'AESH accompagne la mise en œuvre progressive de la politique d'inclusion scolaire.

### Evolution du nombre de personnels non-titulaires





### Etat des lieux

Créé au 1<sup>er</sup> septembre 2023, le service académique de gestion des AESH assure désormais la gestion financière des AESH pour l'ensemble de l'académie, qu'ils ou elles soient en poste dans le Bas-Rhin ou le Haut-Rhin, et la gestion administrative du Bas-Rhin, en lien avec les Services de l'Ecole Inclusive de ces deux départements.

Ce service académique a été créé en réponse aux évolutions réglementaires concernant la gestion des AESH, notamment la prise en charge par l'État et les nouvelles conditions d'accès au CDI. En effet, le décret 2023-597 du 13 juillet 2023 permet aux AESH ayant exercé pendant trois ans sous contrat à durée déterminée de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, conformément à la loi n° 2022-1574 du 16 décembre 2022.

### Objectifs

Les objectifs poursuivis par cette création répondent à plusieurs exigences :

- ⇒ Assurer une gestion plus efficiente et harmonisée de l'ensemble des AESH employés par l'académie, quel que soit le département,
- ⇒ Organiser une communication académique mieux ciblée auprès des agents,
- ⇒ Permettre à l'ensemble des agents de bénéficier des prestations de l'action sociale proposées aux personnels de l'académie.

### Perspectives

Le service devra assurer la gestion financière de l'ensemble des contrats AESH en janvier 2025, ce qui représente environ 3 000 contrats, soit la seconde population d'agents gérés au niveau de l'académie, après les enseignants.

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



## Etat des lieux

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, le ministère en charge de l'Education nationale, en concertation avec les organisations syndicales, s'est engagé dans un plan pluriannuel de requalification de la filière administrative.

Les postes requalifiés sont les postes de catégorie B et C qui ont été transformés vers la catégorie supérieure ; l'évolution de leurs missions, l'importance de leurs enjeux ou leur complexité ayant justifié ce niveau de qualification supérieur.

## Analyse des résultats

Depuis la rentrée 2021, le plan pluriannuel de requalification a permis à l'académie de créer 37 emplois d'attachés (A) et 44 emplois de secrétaires (B) correspondant à la disparition de 81 emplois d'adjoints (C) ou de personnels contractuels.

Ces requalifications ont permis de prendre en compte les évolutions des missions et des métiers dans les services académiques et les établissements scolaires publics.

## Analyse des forces, faiblesses et opportunités

Forces	Faiblesses
<p>Les requalifications ont permis la création :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ D'emplois de chargés de mission de catégorie A ;</li><li>➤ D'emplois de gestionnaire expert ou coordonnateur en ressources humaines ou pour les examens et concours de catégorie B ;</li><li>➤ D'emplois dans les domaines budgétaire, financier et comptable.</li></ul> <p>Les effets bénéfiques du plan de requalification se traduisent par une réduction de la décorrélacion entre les missions réalisées et les catégories de personnels. Dans de nombreux cas, il a également contribué à la valorisation des compétences des agents.</p>	<p>Les missions des personnels administratifs sont de plus en plus complexes et diversifiées. Le cœur du métier des personnels administratifs se transforme progressivement.</p>

## Opportunités

Le plan de requalification implique un accroissement du nombre de postes offerts aux recrutements :

- D'attachés à la sortie des instituts régionaux d'administration
- D'une augmentation des volumes de promotions proposées par liste d'aptitude des secrétaires administratifs
- Développement de la mobilité entre les différents corps et valorisation des compétences des personnels intéressés grâce à la mise en place du dispositif Passerelle. Ce parcours permet aux enseignants, CPE ou PSY EN de découvrir les métiers de l'administration en occupant un poste en établissement public local d'enseignement ou en service académique, tout en suivant une formation de 10 semaines au sein des instituts régionaux d'administration (IRA).

### Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Le plan de requalification de la filière administrative permettra de continuer à doter les services et établissements du niveau de qualification adéquat afin de mieux répondre aux attentes de ses usagers et de ses partenaires, d'attirer de nouvelles compétences, mais aussi de reconnaître les compétences de ses personnels.

## **Personnels du secteur privé sous contrat**

Le secteur privé sous contrat compte 592 enseignants dans le premier degré (530 ETP) et 1 686 enseignants dans le second degré (1 527 ETP).

Dans le premier degré, 91,1 % des enseignants sont des femmes, avec un âge moyen de 44 ans. Près d'un enseignant sur cinq a moins de 35 ans (18,1 %), tandis que 33,5 % ont 50 ans et plus.

Dans le second degré, les femmes représentent 64,4 % des effectifs. L'âge moyen est de 46 ans, avec 17,7 % des enseignants de moins de 35 ans et 40,3 % de 50 ans et plus.

### **Personnels du secteur privé sous contrat : 2 278**

<b>592 enseignants 1<sup>er</sup> degré</b>		<b>1 686 enseignants 2<sup>nd</sup> degré</b>
<b>91,1% de femmes</b>		<b>64,4 % de femmes</b>
<b>Age moyen 44 ans</b>		<b>Age moyen 46 ans</b>

# **Cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des premier et second degrés**



## **Etat des lieux**

Le cadre de gestion des maîtres délégués dans les établissements privés sous contrat des premier et second degrés a été modifié par le décret n° 2023-733 du 8 août 2023, entré en vigueur le 1er septembre 2023. Ce décret vise à harmoniser les conditions d'emploi des maîtres délégués avec celles des agents contractuels de l'enseignement public.

## **Analyse des résultats**

- ☞ Les maîtres délégués ont été reclassés à indice égal ou immédiatement supérieur dans le nouvel espace indiciaire pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et les maîtres délégués du 2<sup>nd</sup> degré.
- ☞ Le coût concernant ces reclassements dans le nouvel espace indiciaire et le recrutement de maîtres délégués s'élève à 88 663 euros pour le 1<sup>er</sup> degré et 183 539 euros pour le 2<sup>nd</sup> degré, soit un coût total de 272 202 euros.
- ☞ Les nouvelles grilles de rémunérations des maîtres délégués (de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>nde</sup> catégories) ont été soumises pour avis aux membres de la commission consultative mixte interdépartementale (1<sup>er</sup> degré) et de la commission consultative mixte académique (2<sup>nd</sup> degré) en février 2024.
- ☞ Ces dispositions visent à offrir un cadre plus stable et équitable aux maîtres délégués, en alignant leurs conditions de travail sur celles de leurs homologues de l'enseignement public.

## Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
<p>⇒ <b>Flexibilité</b> : Les académies disposent désormais d'une marge d'adaptation pour ajuster la mise en œuvre en fonction des besoins locaux en recrutement, en tenant compte des spécificités géographiques ou des différences entre l'enseignement public et privé.</p> <p>⇒ <b>Formation</b> : Les maîtres délégués reçoivent une formation d'adaptation à l'emploi, adaptée à leur parcours professionnel, et peuvent bénéficier de l'accompagnement d'un tuteur.</p> <p>⇒ <b>Rémunération</b> : Les maîtres délégués perçoivent des primes et indemnités équivalentes à celles des maîtres contractuels ou agréés exerçant des fonctions similaires, sauf dispositions spécifiques.</p> <p>⇒ <b>Heures supplémentaires</b> : La rémunération des heures supplémentaires est revalorisée, calculée selon les taux en vigueur applicables aux enseignants contractuels de l'enseignement public.</p> <p>⇒ <b>Obligations de service</b> : Le régime de service des maîtres délégués est aligné sur celui des maîtres contractuels ou agréés. Un allègement d'une heure est accordé aux maîtres à temps complet et à contrat à durée déterminée couvrant toute l'année scolaire du second degré intervenant dans plusieurs établissements situés dans des communes différentes ou au moins trois établissements distincts.</p>	<p>Difficultés de recrutement identiques à celles connues pour l'enseignement public</p>
Opportunités	
<p><b>Durée des contrats</b> : Les contrats sont généralement conclus pour une durée déterminée et peuvent être renouvelés jusqu'à un maximum de six ans. Au-delà de cette période, ou si les besoins le justifient, un contrat à durée indéterminée peut être envisagé.</p> <p><b>Rémunération</b> : Il est proposé d'instaurer une grille de rémunération proche de celle appliquée dans l'enseignement public.</p> <p><b>Expérience professionnelle</b> : Pour les recrutements effectués à compter du 01/09/2023, toute expérience en enseignement est prise en compte. Pour les disciplines professionnelles, toute expérience en lien avec la matière enseignée est également valorisée.</p> <p><b>Recrutement exceptionnel</b> : Face aux difficultés de recrutement dans certaines disciplines, le recours à des maîtres délégués de catégorie 2 peut être envisagé à titre exceptionnel pour les candidats titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou ayant validé une deuxième année de licence.</p>	

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

↳ La fin du dispositif d'avancement automatique au bénéficie d'une évaluation professionnelle. L'arrêté du 6 février 2024 précise le cadre concernant l'évaluation professionnelle des maîtres délégués de l'enseignement privé.

↳ Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 mentionnées à l'article R914-58 sont applicables aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

# CHAPITRE 2

\*\*\*\*\*

## Recrutement

## Chapitre 2 - Recrutement

Dans une perspective de fidélisation des personnels et dans une volonté d'améliorer l'accueil des nouveaux agents, l'académie s'est engagée dans un plan de formation et d'accompagnement touchant l'ensemble des corps et ce, quel que soit le statut de l'agent.

### Accueil des nouveaux agents en services académiques



#### Contexte et objectifs

Depuis la rentrée 2023, une démarche d'amélioration de l'accueil des nouveaux agents au sein des services académiques a été engagée, en concertation avec les membres de la formation spécialisée des services académiques.

Cette démarche, qui s'inscrit dans le cadre de la fidélisation et de la qualité de vie au travail, vise à mieux anticiper et à mieux accompagner l'arrivée des nouveaux agents en services académiques à travers un accompagnement dès la prise de poste, une identification des besoins de formation, la mise en place d'un tutorat personnalisé, ...

À la rentrée 2024, cette action a poursuivi un double objectif :

- ☞ Anticiper les temps d'acculturation à l'environnement professionnel ;
- ☞ Renforcer la cohésion interne pour fédérer les personnels autour des priorités définies dans la feuille de route RH 2026.

#### Mise en œuvre

Afin d'accompagner l'intégration des nouveaux agents, trois journées d'accueil ont été organisées dans les locaux du rectorat.

#### Première journée

Public cible : Nouveaux cadres administratifs et secrétaires généraux d'EPL.

#### Objectifs

- > Présenter l'académie, ses enjeux et ses priorités ;
- > Sensibiliser à la communication professionnelle en situation d'encadrement ;
- > Promouvoir la lutte contre les discriminations.

#### Déroulement

- > Matinée : Séquence plénière sur la présentation institutionnelle et des interventions thématiques.
- > Après-midi : Ateliers sur les attentes liées aux fonctions de cadre en établissement scolaire et en service académique.

## Deuxième journée

Public cible : Nouveaux agents affectés au rectorat.

### **Objectifs**

- Assurer un accueil institutionnel ;
- Faire connaître les missions des différents services.

### **Déroulement**

- Matinée : Accueil général et forum des services académiques.
- Après-midi : Prise de contact et intégration dans les services, accompagnés par les mentors désignés.

## Troisième journée

Public cible : Nouveaux agents affectés au rectorat et en DSDEN.

### **Objectifs**

- Sensibiliser aux grands axes de gestion RH et de transformation des services ;
- Promouvoir la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle et la diversité.

### **Déroulement**

- Modules de formation et de sensibilisation sur :
  - ⇒ La gestion de carrière et l'évolution professionnelle ;
  - ⇒ La transformation des services ;
  - ⇒ La qualité de vie au travail ;
  - ⇒ L'égalité professionnelle et la diversité.

### **Actions complémentaires**

Un second temps de formation a été déployé visant à consolider :

- Les fondamentaux administratifs ;
- La qualité de la relation et de la démarche auprès des usagers.

## Retour d'expérience sur l'accueil des nouveaux agents – Rentrée 2024

Sur l'ensemble des nouveaux agents sollicités, une large majorité a répondu à l'enquête de satisfaction, permettant ainsi une exploitation significative des résultats.

Globalement, les nouveaux arrivants ont exprimé une satisfaction élevée quant à l'accueil institutionnel, près de 9 agents sur 10 ont confirmé avoir reçu l'ensemble des informations nécessaires pour se rendre à l'accueil organisé à la rentrée. Avant même leur prise de poste, la majorité a également reçu les indications utiles pour rejoindre leur service d'affectation, ainsi que les documents administratifs indispensables à leur prise de fonction.

Le jour de leur arrivée, plus de deux tiers des agents ont été accueillis directement par leur équipe d'affectation, et pour une grande partie d'entre eux, un entretien individuel avec leur supérieur hiérarchique a été organisé.

Concernant les temps forts de l'accueil, le format du forum des services (prise de contact en petits groupes des différents services) a été particulièrement apprécié par 61 % des répondants.

En matière d'outillage numérique, les résultats témoignent encore de certaines marges de progression : moins de la moitié des agents ont estimé avoir reçu toutes les ressources nécessaires pour une prise en main rapide des outils informatiques. L'accès aux applications professionnelles a parfois été tardif. Toutefois, la perception générale sur la dimension numérique est en légère amélioration par rapport aux éditions précédentes, avec une appréciation globalement moins négative. Par ailleurs, une majorité d'agents a été invitée à participer à une formation « environnement informatique » dans le mois suivant leur arrivée.

Enfin, la satisfaction globale concernant l'accueil et l'intégration est très positive : plus de 8 agents sur 10 se déclarent satisfaits de leur accompagnement et de leur intégration dans leur nouveau service.

Forces	Faiblesses
<p><b>Renforcer l'attractivité</b> des services académiques par un accueil plus humain et structuré.</p> <p><b>Accélérer l'acculturation</b> des nouveaux agents, en leur donnant rapidement les clés de compréhension de leur environnement professionnel.</p> <p><b>Améliorer la fidélisation</b> en favorisant un sentiment d'appartenance dès la prise de poste.</p> <p><b>Créer une dynamique de réseau</b> entre les nouveaux arrivants et les différents services, grâce au format du forum, plébiscité à 61 %.</p> <p><b>Valoriser le rôle des mentors</b> comme leviers d'intégration et de montée en compétence rapide.</p>	<p><b>Manque d'informations pratiques</b> (badges, procédures internes, accès aux sites...) pouvant freiner l'autonomie des nouveaux arrivants.</p> <p><b>Saturation des formats</b> : un forum trop dense ou des groupes trop importants peuvent réduire l'efficacité des échanges et générer de la frustration.</p> <p><b>Déficit d'adaptation aux profils</b> : des informations parfois inadaptées aux différents statuts (contractuels vs titulaires).</p> <p><b>Absence de suivi du mentorat</b> : mentors désignés trop tardivement ou non informés de leur rôle, pouvant réduire l'efficacité du dispositif.</p>

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ **Pérenniser et étendre** le format de l'accueil institutionnel à tous les sites académiques (DSDEN comprises).
- ☞ **Structurer davantage l'accueil** : allonger les temps d'échange, réduire la taille des groupes, organiser les forums sur plusieurs créneaux.
- ☞ **Standardiser les informations pratiques** pour garantir un niveau d'information homogène (accès, règlement intérieur, horaires, congés, etc.).
- ☞ **Professionaliser le mentorat** : désignation anticipée, formation des mentors et suivi de l'accompagnement des nouveaux.
- ☞ **Mieux individualiser les parcours** d'intégration selon le statut et les missions du nouvel agent.
- ☞ **Développer des outils complémentaires** : annuaire/trombinoscope, livret d'accueil numérique, kit de prise de poste incluant planning de formation et procédures RH.



## **Etat des lieux**

En 2024, le recrutement connaît une dynamique particulièrement forte, marquée par une hausse significative des candidatures à chaque étape du processus.

## **Analyse des résultats**

Tout d'abord, le nombre d'offres d'emploi a plus que doublé, passant de 27 en 2023 à 57 en 2024, illustrant une volonté accrue de pourvoir des postes et d'élargir les opportunités professionnelles.

Cette augmentation de l'offre a suscité un vif intérêt, comme en témoigne le nombre de candidatures, qui a triplé, passant de 144 à 440. Face à cet afflux de candidatures, le nombre de candidats reçus en entretien a également connu une forte progression, atteignant 203 en 2024 contre 58 en 2023.

Cela traduit une sélection plus large et potentiellement un besoin accru de diversifier les profils évalués.

Enfin, cette dynamique se reflète dans le nombre de recrutements réalisés, qui a quasiment triplé, passant de 15 en 2023 à 44 en 2024. Ce chiffre démontre une politique de recrutement plus ambitieuse, avec une capacité à embaucher davantage de talents pour répondre aux besoins des organisations.

L'ensemble de ces données met en évidence une expansion significative des opportunités d'emploi en 2024, soulignant un intérêt marqué des candidats, conduisant à une augmentation des recrutements effectifs.



## Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
<p>L'augmentation du recrutement bénéficie d'un choix plus large de profils qui permet de sélectionner des candidats mieux adaptés aux besoins des postes et d'intégrer des profils variés.</p> <p>Une meilleure attractivité des offres, qui séduisent davantage de candidats qualifiés.</p> <p>La montée en puissance des entretiens permet d'évaluer plus de candidats et donc d'affiner le choix final.</p>	<p>Une possible inadéquation entre l'offre et les candidatures reçues.</p>
Opportunités	Risques
<p>Un renforcement de l'attractivité qui séduit davantage de talents.</p> <p>Avec un vivier élargi, l'opportunité de recruter des candidats aux expériences variées.</p>	<p>Avoir de la rigueur dans la sélection et l'évaluation des candidatures.</p>

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Pour un recrutement structuré et durable, un poste de chargé académique de recrutement auprès de la direction des ressources humaines sera créé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024.

### ☛ À court terme :

- Déployer le nouveau portail de recrutement du ministère, appelé « Rejoindre l'éducation nationale ». Il permet de gérer les recrutements hors concours, de la candidature à l'intégration du dossier dans les SIRH. Le portail candidat est ouvert au grand public leur permettant de postuler, de suivre le traitement de leur dossier et d'échanger avec les services de gestion des ressources humaines de l'académie.
- Valoriser des perspectives d'évolution afin d'attirer les candidats en mettant en avant les opportunités de carrière.
- Améliorer l'efficacité du tri des candidatures et fluidifier le processus de recrutement.

## 🔑 **À moyen terme :**

- Stabiliser la croissance et renforcer l'intégration des nouveaux personnels
- Développer des compétences en interne afin de proposer des formations continues pour accompagner la montée en compétence des nouveaux recrutés.

## 🔑 **À long terme :**

- Adapter la stratégie aux évolutions du marché du travail et renforcer l'image de la marque employeur « Education nationale ».
- Le portail « Rejoindre l'éducation nationale » doit, à terme, s'intégrer avec des plateformes telles que Choisir le Service Public (CSP) et France travail.



Dans le cadre du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative, le ministère a mis en place un dispositif permettant de faciliter le détachement de personnels enseignants (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés), personnels d'éducation et psychologues de l'Education nationale (PSY EN) volontaires dans le corps des attachés d'administration de l'Etat.

Afin de préparer les personnels volontaires à l'exercice de leurs missions d'attachés d'administration de l'Etat (AAE), une formation est assurée par les Instituts Régionaux d'Administration (IRA). Cette formation est organisée en plusieurs actions successives :

- ✓ Auto-formation dispensée par le CNED, réalisée en amont de l'affectation.
- ✓ Formation d'une durée de 10 semaines à l'IRA, réparties sur la première année de détachement.
- ✓ Formations académiques complémentaires durant l'année de détachement selon une analyse des besoins et des fonctions occupées.

Les personnels concernés sont affectés en services académiques (rectorat ou direction départementale des services de l'éducation nationale) ou en établissement public local d'enseignement.

Ils sont détachés dans le corps des AAE pour un an, à compter du 1<sup>er</sup> septembre. A l'issue de cette année, ils peuvent ne pas renouveler leur détachement et réintégrer leur corps d'origine, ou demander le renouvellement de leur détachement pour une durée de 4 ans. L'administration proposera aux personnels d'intégrer le corps des AAE après cinq ans de détachement.

### Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
Le dispositif permet d'offrir une diversité de parcours professionnels ou une reconversion professionnelle aux personnels volontaires Un nouveau mode de recrutement des attachés Un élargissement du vivier	Une possible inadéquation entre l'offre et les candidatures reçues.
Opportunités	Risques
Un renforcement de l'attractivité qui séduit davantage de talents.  Avec un vivier élargi, l'opportunité de recruter des candidats aux expériences variées.	

### Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Ce dispositif fait l'objet d'une expérimentation durant une période de 5 ans, soit de 2022 à 2026.



# CHAPITRE 3

\*\*\*\*\*

## Parcours professionnel



### Les lignes directrices de gestion – Mobilité

L'article L. 413-2 du code général de la fonction publique (CGFP) prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité des personnels.

Conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les lignes directrices de gestion de l'académie de Strasbourg, déclinaison des lignes directrices de gestion ministérielles, en prenant en compte notamment les particularités de chaque territoire. Les lignes directions de gestion sont applicables aux :

- ☞ personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale ;
- ☞ personnels administratifs, sociaux et de santé et adjoints techniques de recherche et formation.

Les lignes directrices de gestion déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique de mobilité et définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité. L'académie de Strasbourg favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de ses personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public sur l'ensemble de son territoire. La politique académique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre sur notre territoire, les plans d'action ministériel et académiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les lignes directrices de gestion académiques, initialement établies en 2020, font annuellement l'objet d'un bilan présenté en comité social académique (CSA) académique et publié à l'attention de l'ensemble des personnels de l'académie de Strasbourg. Les lignes directrices de gestion académiques sont établies pour 3 ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période, en compatibilité avec les lignes directrices de gestion ministérielles.

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

### Etat des lieux

#### ☞ **Mouvement interdépartemental/national**

Comparé à l'année 2023, on observe une diminution globale des demandes d'entrée (-11,5 %), du nombre d'entrées accordées (-23,4 %), des demandes de sortie (-20,2 %) et des sorties accordées (-20,6 %).

#### ☞ **Mouvement complémentaire**

**Mouvement EXEAT-INEAT :** Comparé à 2023, une tendance similaire est constatée pour les demandes et les acceptations d'EXEAT, en baisse de 8,2 % et 50 % respectivement. Une diminution est également observée pour les demandes et acceptations d'INEAT, avec des baisses de 45,7 % et 35,7 %.

Par ailleurs, 75 % des demandes d'EXEAT émises par les enseignants du Haut-Rhin visaient une intégration dans le Bas-Rhin. En revanche, aucun enseignant du Bas-Rhin n'a formulé de demande d'EXEAT pour rejoindre le Haut-Rhin.

#### ☞ **Mouvement départemental**

En 2024, 2 303 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental dans l'académie, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2023.

### Faiblesse

Plus forte attractivité du département du Bas-Rhin par rapport au département du Haut-Rhin.

## Mobilité des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, des personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale

### Etat des lieux

#### ☞ **Mouvement intra académique**

Le mouvement a concerné un total de 1891 personnes : 1160 femmes (61 %) et 731 hommes (39 %).

Le nombre de participants (enseignants, CPE, PSY EN) a augmenté de 2,5 % entre 2023 et 2024.

Le taux d'affectation des participants augmente légèrement en 2024 :

- 38,4 % pour les enseignants, celui des certifiés est le plus élevé depuis 2021,
- 71,6% pour les CPE soit une augmentation de plus de 10 points en 2024 par rapport à 2023,
- 90,9 % pour les PsyEN qui atteint un niveau historiquement haut

## Etat des lieux

### ☞ **Mouvement intra académique**

Le nombre de participants a augmenté de 13,4 %.

Le pourcentage de mutation au sein des corps d'attachés et des adjoints techniques a progressé depuis 2022, contrairement aux taux d'affectation des corps de secrétaires d'administration, d'adjoints, d'infirmiers, d'assistants sociaux et de techniciens qui ont diminué par rapport à 2023.

## **Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

Plusieurs groupes de travail relatifs aux bilans et à l'actualisation des LDG mobilité et carrière sont programmés au cours de l'année scolaire 2024-2025.



Les articles L. 413-1 et suivants du Code général de la fonction publique prévoient l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion de l'académie de Strasbourg en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sont applicables à l'ensemble des personnels suivants et ce quel que soit leur lieu d'affectation (enseignement scolaire, enseignement supérieur).

- ☞ personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (PsyEN) ;
- ☞ personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- ☞ personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection ;
- ☞ personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports.

Les lignes directrices de gestion académiques, qui tiennent compte notamment des particularités du territoire académique, sont établies pour trois ans et peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision au cours de cette période. Les lignes de gestion académiques sont soumises, pour avis, au comité social d'administration académique. Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion de l'académie sera présenté chaque année devant le comité social d'administration académique.

L'académie de Strasbourg déploie une politique visant à assurer un traitement équitable des personnels dans ses procédures de promotion et de valorisation des parcours. Cette approche repose sur la reconnaissance de la valeur professionnelle et de l'expérience acquise, tout en veillant à prévenir toute forme de discrimination.

À ce titre, l'académie de Strasbourg s'attache particulièrement à :

- ☞ Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en veillant à ce que la répartition des promotions reflète leur part respective parmi les agents promouvables et se rapproche de leur représentation dans le corps concerné.
- ☞ Assurer une évaluation objective des compétences et de la valeur professionnelle des personnels en situation de handicap, sans modulation liée à leurs besoins spécifiques.
- ☞ Prendre en compte la diversité des environnements professionnels, qu'il s'agisse des domaines d'exercice, des disciplines ou des spécialités.
- ☞ Valoriser l'activité syndicale en intégrant de plein droit, sous conditions, au tableau d'avancement de leur corps les agents déchargés syndicaux qui consacrent au moins 70 % de leur temps de travail à ces missions.

Enfin, l'académie veille à informer les agents sur les campagnes de promotion, la consultation des avis de leurs évaluateurs et la publication des tableaux d'avancement.

## Remarques

NB : Le décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifie profondément les modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle des enseignants :

A partir de la campagne 2024, il a été procédé à la fin de la fonctionnalisation de l'accès à la classe exceptionnelle avec la suppression des deux viviers.

Pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré :

Etaient éligibles pour la campagne 2024 :

- ✓ Les enseignants 1er degré ayant atteint au moins le 5e échelon de la hors classe.

Pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré :

Etaient éligibles pour la campagne 2024 :

- ✓ Les agrégés ayant atteint au moins le 4e échelon de la hors classe au 31 août 2024.
- ✓ Les personnels des autres corps ayant atteint au moins le 5e échelon de la hors classe au 31 août 2024.

**Les nouvelles modalités d'accès au grade établies pour 2024 conduisent à une augmentation significative du nombre de promouvables à l'exception du corps des agrégés.**

## Analyse des résultats des campagnes d'avancement pour 2024

Campagne d'avancement au grade de la hors classe pour 2024 :

L'accès au grade de la hors classe des enseignants 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale.

### ☞ **Enseignants du 1<sup>er</sup> degré**

Une attention particulière a été portée aux agents proches de la retraite et à l'équilibre femmes-hommes lors des campagnes pour chaque corps.

### ☞ **Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré**

Une attention particulière a été portée à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels (univers d'exercice, territoires, disciplines) et de l'activité exercée dans le cadre d'un mandat syndical lors des campagnes pour chaque corps. Les taux de promotion ont été rehaussés pour l'ensemble des corps enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale du 2<sup>nd</sup> degré dans le cadre des mesures de revalorisation des personnels enseignants, passant à 22 % en 2024 (21 % en 2023, 18 % année précédente). Un degré supplémentaire d'évaluation de la valeur professionnelle des agents par les évaluateurs primaires a été introduit en 2024, avec la possibilité de prononcer un avis primaire « Excellent », en plus des trois degrés préexistants. Il a été mis fin au contingentement des appréciations Excellent (30 % précédemment) et Très satisfaisant (45 % précédemment) pour le 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière.

## ☞ **Personnels IATSS**

Campagne d'avancement des corps des filières administratives, de santé et sociale, et technique pour 2024 :

L'académie met tout en œuvre pour 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.

## **Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

### ☞ **Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré**

Suite à la déconcentration de la gestion du corps des professeurs agrégés, issue du décret n° 2024-727 du 6 juillet 2024 modifiant le statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré, l'avancement à la hors classe ainsi que l'avancement à la classe exceptionnelle des agrégés relèveront de la compétence du recteur à partir de la campagne 2025.

Suite à la parution du BO n°47 en date du 12 décembre 2024, il est à noter que les enseignants désirant se présenter à la liste d'aptitude enseignant chaire supérieure devront constituer un dossier de candidature, à compter de la campagne 2025.

## **Perspectives**

Uniformiser l'information auprès des personnels en transparence, notamment dans les circulaires académiques et par le biais de nouveaux outils de communication.



# CHAPITRE 4

\*\*\*\*\*

## Accompagnement des personnels

## Chapitre 4 - Accompagnement des personnels

### Création du Service d'Accompagnement des Personnels et d'Appui aux Services Ressources Humaines – SAPAS-RH



Le service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services de ressources humaines, créé au deuxième semestre 2024, anticipe et répond à la stratégie interministérielle sur l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle telles que prévues notamment dans la stratégie RH 2026 portée par la direction générale des ressources humaines du ministère.

Il regroupe à la fois les conseillers ressources humaines de proximité, la mission handicap, la psychologue du travail ainsi que la cellule d'écoute, de signalement, de traitement de situations de RPS\*, de discrimination, de violences sexistes et sexuelles.

L'objectif est de mettre en place un service dédié à l'accompagnement « RH » des personnels de l'académie, afin de leur offrir une meilleure lisibilité et de faciliter leur orientation vers les interlocuteurs RH appropriés.

Ces interlocuteurs interviennent sur différents champs, notamment :

- ☞ L'accompagnement des personnels en situation de handicap
- ☞ L'accompagnement individuel des personnels en termes d'évolution professionnelle ou de mobilité
- ☞ L'accompagnement aux changements organisationnels
- ☞ Certains dispositifs d'accompagnement, comme par exemple les postes adaptés, la période de préparation au reclassement (PPR), ...

The infographic has a purple-to-pink gradient background. At the top, it reads "LE SAPAS-RH\*" in bold black letters, followed by "UNE ÉQUIPE À VOTRE SERVICE" in large white letters. Below this is a small line of text: "\*Service accompagnement des personnels et appui aux services RH (Sapas-RH)". The central part of the infographic features five white speech bubbles, each containing a service name and its description:

- Les ressources humaines de proximité**: Évolution professionnelle, formation, questions relatives à la carrière
- La cellule d'écoute**: Discrimination, harcèlement, violence sexiste ou sexuelle
- La cellule de médiation au travail**: Rétablir/établir une relation professionnelle en cas de relations dégradées
- La psychologue du travail**: Risques psychosociaux, conditions de travail, changements organisationnels
- La mission handicap**: Adaptation du poste, recrutements BOE

At the bottom left, it says "Retrouvez toutes les infos sur" followed by the URL "https://www.ac-strasbourg.fr/écoute-aide-accompagnement-des-personnels-123149" and "et sur l'intranet Partage, rubrique vie de l'agent / Sapas-RH". A QR code is located at the bottom right.

\* RPS : Risques Psycho-sociaux

<b>Missions</b>	
<p>Aider les agents à mieux s'orienter et à identifier plus facilement leurs interlocuteurs RH.</p> <p>Contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail en mettant en œuvre des actions concrètes visant à optimiser les conditions d'exercice, qu'il s'agisse de l'aménagement des postes, de la médiation, de la gestion du management en situation de tension ou de l'organisation d'un service ou d'un établissement.</p> <p>Renforcer l'attractivité des postes en garantissant aux agents un accompagnement tout au long de leur carrière, qu'il s'agisse de la prise de poste, des évolutions professionnelles ou de la prévention de l'usure professionnelle.</p>	
<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<p>Il s'inscrit pleinement dans la stratégie interministérielle et académique visant à mieux accompagner la mobilité et l'évolution professionnelle.</p> <p>Il rassemble les correspondants RH de proximité, la mission handicap et le psychologue, garantissant une prise en charge complète et coordonnée.</p>	<p>Identification insuffisante de l'existence et les missions de ce nouveau service par les personnels.</p>

## **Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

Reprise de l'activité de la cellule d'écoute anciennement « point d'accueil et d'écoute (PAE) » à compter de septembre 2024.

Le référent de la cellule d'écoute interviendra dans un cadre confidentiel sur les situations pouvant être identifiées de risque psychosocial, de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle.

La répartition des missions entre les CRHP et la cellule d'écoute, ainsi que la collaboration entre la psychologue du travail et la cellule d'écoute, nécessiteront une phase d'observation pour évaluer la soutenabilité ainsi qu'un meilleur ciblage des offres de service.



## Les aménagements des postes de travail pour les personnels

L'article L.826-1 du Code général de la fonction publique prévoit que lorsqu'un fonctionnaire est déclaré inapte à exercer ses fonctions en raison de son état de santé, son poste de travail doit être aménagé dans la mesure du possible.

Ces ajustements sont effectués sur la base de recommandations médicales.

L'aménagement du poste peut concerner les locaux, l'installation d'équipements spécifiques, l'ajustement des horaires de travail ou, si nécessaire, une affectation temporaire permettant de préserver la santé de l'agent.

Bénéficiaires
Les agents reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ( <b>BOE</b> ), soit parce que la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) leur a accordé la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), soit parce qu'ils relèvent des autres catégories prévues réglementairement : les titulaires d'une pension d'invalidité ; les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité " ; les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés (AAH) ; les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.
Mesures d'accompagnement
<ul style="list-style-type: none"><li>☞ <b>Aménagement matériel</b> (siège ergonomique, logiciels spécifiques...)</li><li>☞ <b>Aide humaine</b> par un accompagnant des personnels en situation de handicap (APSH)</li><li>☞ <b>Prothèses auditives</b></li><li>☞ Interprétariat <b>en langue des signes française</b> (LSF)</li><li>☞ <b>Transport adapté</b> domicile-travail</li><li>☞ <b>Aménagements organisationnels</b></li></ul>
Acteurs
<ul style="list-style-type: none"><li>☞ <b>La médecine de prévention</b> qui émet des préconisations ;</li><li>☞ <b>Les services de gestion</b> pour une localisation au rez-de-chaussée ou dans une structure avec ascenseur ; ou un emploi du temps resserré sur la semaine pour répondre à des contraintes de santé ;</li><li>☞ <b>La mission handicap</b> pour l'adaptation au poste de travail ; ou pour les transports</li><li>☞ <b>Les assistants sociaux et/ou les CRHP</b> pour accompagner les agents dans cette démarche.</li></ul>



## **L'accompagnement des personnels par les conseillers ressources humaines de proximité**

Le dispositif de RH de proximité offre un accompagnement aux personnels souhaitant faire évoluer leur parcours professionnel. Les conseillers RH de proximité, experts en ressources humaines, sont disponibles à tout moment pour écouter et soutenir chaque agent, tout en garantissant la confidentialité des échanges.

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

### **Accompagnement individualisé**

- **Information, conseil et accompagnement** dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité, reconversion, formation
- **PPR** (périodes préparatoires au reclassement) : suivi individualisé des agents déclarés inaptés

### **Appuis aux services**

- **Rupture conventionnelle** : participation aux entretiens préalables pour le questionnement et l'évaluation du projet professionnel des agents
- **Postes adaptés** : actuellement à la demande de l'agent, à l'avenir intervention systématique pour tous les agents appelés à quitter le dispositif et ceux qui souhaitent l'intégrer
- **Compte personnel de formation (CPF)** : production des avis sur les projets de formation des agents.
- **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 »
- **Formation** : 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)

## **Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

- ☞ Référent académique à partir de la rentrée 2025 pour les bilans de parcours professionnels collectifs
- ☞ Intervention en lien avec la mission handicap auprès des personnels recrutés dans le cadre des BOE
- ☞ Définition d'un nouveau périmètre d'action de la mission académique de l'encadrement (MAE)

## **L'accompagnement individualisé des personnels enseignants du second degré**

La mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2<sup>d</sup> degré (AIP2) s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnels des enseignants du 2<sup>d</sup> degré sous la forme suivante :

- ☞ Des entretiens individuels fondés sur une écoute dénuée de tout jugement
- ☞ Des dispositifs d'accompagnement professionnel
- ☞ La formation de professeurs-conseils et de professeurs-formateurs

Quatre chargées de mission ont exercé leurs fonctions en 2023-2024 auprès de la responsable de la Division des Personnels Enseignants (DPE).

Le développement des dispositifs de suivis est assuré par l'ensemble de l'équipe de l'AIP2. Un espace de concertation et de réflexion en coordination étroite avec les inspecteurs, les personnels de direction et le service de formation (EAFC) permet de faire évoluer en continu le plan d'accompagnement et de formation. L'accompagnement individualisé, ancré dans l'analyse des pratiques professionnelles et la réalité des besoins de chacun et chacune favorise l'épanouissement professionnel et la montée en compétences des enseignants.

Les dispositifs sont centrés sur les thématiques suivantes :

- ☞ L'accompagnement professionnel par un pair
- ☞ La réflexion autour des problématiques de gestion de classe
- ☞ La mutualisation de pratiques
- ☞ L'analyse de pratiques professionnelles et la réflexion sur le métier

Ils luttent ainsi contre l'isolement professionnel et améliorent la qualité de vie au travail.

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 conseil pour les suivis individualisés ou de professeurs-formateurs pour les dispositifs d'accompagnement. Les professeurs-ressources sont identifiés par les corps d'inspection puis formés par l'équipe AIP2.

Les difficultés professionnelles restent le motif majeur des rencontres. Les entretiens à la demande des enseignants sont en nette augmentation (47% contre 32% en 2022-2023).

Les entretiens par téléphone sont majoritaires depuis la pandémie du Covid-19, mais en diminution (54% contre 57% en 2022-23). Le présentiel est le format à privilégier.

La répartition hommes/femmes reste stable, et les hommes sont plus représentés en comparaison avec la répartition académique

# Accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2<sup>d</sup> degré

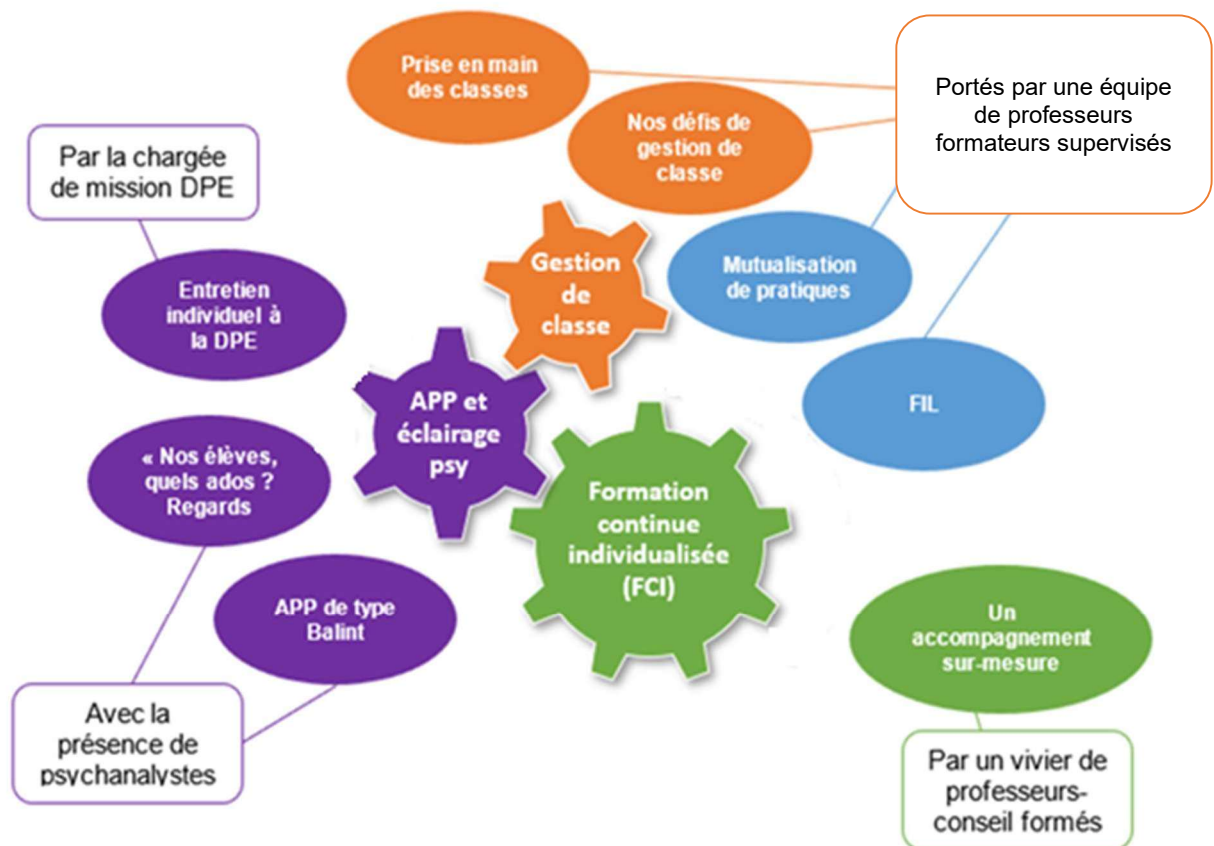
Envie d'interroger ses pratiques ?  
Besoin de repenser sa posture d'enseignant ?

Des dispositifs existent pour vous accompagner dans vos missions d'enseignants

**Contact**  
christiane.baldensperger  
@ac-strasbourg.fr



Plus de renseignements sur  
[www.ac-strasbourg.fr/pro/accompagnement-individualise-second-degre](http://www.ac-strasbourg.fr/pro/accompagnement-individualise-second-degre)



## Les évaluations détaillées

Près de **90%** des participants se disent **satisfaits** des contenus, de l'animation et déclarent pouvoir réinvestir les apports rapidement.

Le **taux de réinvestissement** est particulièrement important pour les formations concernant la gestion de classe, comme le montrent les commentaires suivants :

- ☞ « des conseils **concrets** qui peuvent être immédiatement mis en place »
- ☞ « Ce type de formation me permet d'acquérir de nouveaux outils, d'améliorer ma **confiance** en tant qu'enseignant et d'améliorer mes pratiques pédagogiques ».

Les enseignants se disent aussi **plus outillés et plus en confiance** comme en témoignent les personnes ayant suivi le stage « Nos élèves, quels ados ? Regards croisés » :

- ☞ « Enfin une formation dont je ne suis pas sortie en me disant que je ne faisais rien comme il faut et que je suis une mauvaise prof. »
- ☞ « L'apport théorique des deux pédopsychiatres a été très intéressant et nous amène à nous questionner sur notre façon de faire / d'agir ou réagir avec nos élèves »

### Bilan des objectifs annoncés pour l'année 2023-24

<b>Pilotage</b>	Poursuivre les séances de travail collaboratif avec les corps d'inspection	✓	3 rencontres
<b>Entretiens</b>	Renforcer l'accompagnement en proposant davantage d'entretiens à un même personnel	✓	27 enseignants (sur les 104) ont été reçus 2 à 5 fois
	Inscrire les suivis dans le moyen terme	☐	Action reportée à l'année 2024-2025
<b>FCI*</b>	Poursuivre dans la version actuelle	✓	oui
	Expérimenter puis affiner la nouvelle version	✓	Expérimentation dès le mois de février 2024 – Une nouvelle version finalisée en juin 2024
<b>App Balint**</b>	Proposer le dispositif aux professeurs-conseils	✓	oui
	Elargir le dispositif au 1er degré	✓	oui
<b>Ouvertures</b>	Entrer en contact avec d'autres académies	✓	Un premier contact est établi avec l'académie de Dijon.
<b>Equipe</b>	Intégrer une nouvelle chargée de mission au sein de l'équipe	✓	oui
<b>COM'</b>			Création d'un page web sur le site "Partage"

Les objectifs ont été atteints dans leur quasi-totalité.

\* FCI : Formations Continues Individualisées

\*\* APP : Analyse de pratiques professionnelles

## Perspectives pour 2024/2025

### ➤ **Pilotage**

- ☞ Poursuite des séances de pilotage avec les IA/IPR pour affiner et développer l'offre d'accompagnement.
- ☞ Intervention au collège des IEN pour présenter l'évolution de l'offre AIP2.
- ☞ Réunions de pilotage avec un groupe d'IEN volontaires pour réfléchir à une offre ajustée à l'attention des professeurs de lycée professionnel.

### ➤ **Entretiens et dispositifs de formation**

- ☞ Prise en charge d'entretiens par une deuxième chargée de mission.
- ☞ Réflexion sur un parcours de développement professionnel individualisé
- ☞ Inscription des suivis dans le moyen terme.
- ☞ Réflexion autour d'une évaluation des entretiens et des FCI auprès des bénéficiaires.

### ➤ **Communication**

- ☞ Actualisation de l'affiche de la mission AIP2 et diffusion.
- ☞ Suivi de la page « Accompagnement individualisé des enseignants » sur le site Internet « Partage »

### ➤ **Organisation de l'équipe**

- ☞ Répartition des tâches selon la nouvelle configuration de l'équipe

### ➤ **Formation des personnes ressources**

- ☞ Renforcement et développement de la veille documentaire.
- ☞ Création d'un espace partagé des ressources.

### ➤ **Ouverture**

- ☞ Prise de contacts avec d'autres académies pour mutualiser les pratiques.



# CHAPITRE 5

\*\*\*\*\*

## Formation initiale et continue

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

L'École académique de la formation continue (EAFC) assure la gestion de la formation professionnelle continue des personnels d'encadrement, d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré, ainsi que celle des personnels non enseignants (IATSS). Cette formation s'appuie sur les orientations nationales définies par la DGESCO et précisées dans le schéma directeur de la formation continue, dont la version actuelle couvre la période 2022-2025 avec de nouveaux indicateurs.

À l'échelle académique, elle est organisée selon des lignes directrices fixées pour chaque année scolaire. Depuis la création de l'EAFC en septembre 2022, les modalités d'inscription et l'accès aux formations ont évolué, privilégiant un déploiement progressif et une meilleure adaptation aux besoins exprimés par les personnels.



## Etat des lieux, bilan

- ☞ Augmentation du volume global de formation tout en maintenant la formation comme une priorité stratégique.
- ☞ Intégration des contraintes liées au remplacement de courte durée (RCD) : collaboration renforcée avec les corps d’inspection, les chefs d’établissement et les conseillers en formation, optimisation des ressources par redéploiement et réorganisation des dispositifs de formation.

## Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Développement quantitatif :</b> Accroissement du volume global de formation, garantissant une couverture plus large des besoins.</li> <li>☞ <b>Pérennisation de l’accès à la formation :</b> Maintien d’un taux de participation stable, assurant une continuité dans la montée en compétences des personnels.</li> <li>☞ <b>Optimisation des ressources pour le remplacement de courte durée (RCD) :</b> Mobilisation de leviers spécifiques pour concilier les impératifs de formation et la gestion des absences.</li> <li>☞ <b>Renforcement des compétences pédagogiques :</b> Mise en avant de la formation des formateurs et du renouvellement des viviers, favorisant une transmission efficace des savoirs et des pratiques.</li> <li>☞ <b>Cohérence des dispositifs de formation :</b> Articulation entre les besoins individuels et les enjeux collectifs, garantissant une réponse adaptée aux exigences du terrain.</li> <li>☞ <b>Accompagnement des nouveaux entrants dans le métier :</b> Dispositifs spécifiques dédiés aux professeurs stagiaires et contractuels, en lien étroit avec les services de la DPE, pour favoriser leur intégration et leur professionnalisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Tension sur le vivier de formateurs :</b> Disponibilité limitée des formateurs, accentuée par les exigences du remplacement de courte durée (RCD), nécessitant une stratégie de renouvellement et de mobilisation renforcée.</li> <li>☞ <b>Tensions entre différents types de besoins :</b> Équilibre complexe entre les formations prescrites, les attentes individuelles (y compris personnelles) et les exigences pédagogiques liées aux apprentissages des élèves, pouvant entraîner des arbitrages délicats.</li> </ul>

Opportunités	Risques
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Synergie entre besoins individuels et collectifs :</b> Possibilité d'intégrer les attentes spécifiques des enseignants tout en répondant aux priorités institutionnelles, optimisant ainsi l'efficacité des dispositifs de formation.</li> <li>☞ <b>Équilibre entre territorialisation et approche académique :</b> Adaptation des formations aux réalités locales tout en maintenant une cohérence académique sur des enjeux transversaux.</li> <li>☞ <b>Renforcement des formations inter degrés et inter catégorielles :</b> Développement d'une approche collaborative entre niveaux d'enseignement et catégories professionnelles, favorisant le partage d'expertise et la continuité pédagogique.</li> <li>☞ <b>Développement des partenariats :</b> Opportunité de diversifier l'offre de formation grâce à des collaborations avec d'autres institutions, universités ou opérateurs de formation.</li> <li>☞ <b>Promotion de l'autoformation :</b> Encouragement des enseignants à développer leurs compétences en autonomie via des ressources accessibles en ligne, des dispositifs hybrides et des communautés d'apprentissage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Problèmes de traçabilité des formations :</b> Difficultés à assurer un suivi précis de la participation (autoformation) et de l'impact des formations.</li> <li>☞ <b>Certification et validation des formations :</b> Enjeu de reconnaissance des formations suivies, avec une tension entre une simple attestation de présence et une véritable certification des compétences acquises.</li> </ul>

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Un nouveau schéma directeur national pour la formation continue sera mis en place à partir de la rentrée 2025/2026.
- ☞ La poursuite des grands plans nationaux en lien avec les priorités ministérielles se confirme et plus particulièrement :
  - Laïcité et valeurs de la république, pHARE (lutte contre le harcèlement),
  - PRADO (plan de formation pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et les discriminations liées aux origines),
  - Les fondamentaux en collège.
- ☞ L'exploitation des évaluations externes des établissements pourra servir à identifier les besoins en accompagnement des équipes et en formations collectives, avec une réflexion sur les modalités de déploiement, les priorités à établir et les possibilités de mise en réseau.
- ☞ Les perspectives de la feuille de route RH académique pour 2026 sont à mettre en œuvre.

**Etat des lieux, bilan**

- ☞ Volume total de formation
- ☞ Mise en œuvre et évolution (adaptation aux emplois, développement des compétences, préparation aux concours)
- ☞ Enjeux liés à la transformation des services

**Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques**

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Développement de la formation</b> Augmentation du volume global de formation Amélioration du taux d'accès à la formation Facilitation de la lisibilité des actions avec l'outil WEB Sofia-FMO</li> <li>☞ <b>Adaptation aux besoins</b> Meilleure articulation entre les besoins individuels et collectifs en formation : déploiement de formations d'initiative locale. Forte demande et réponse adaptée pour la préparation aux concours dans toutes les catégories de personnels des filières administrative, santé et sociale</li> <li>☞ <b>Accompagnement des personnels</b> Renforcement du soutien aux nouveaux entrants dans le métier en lien avec le service de la DPAE : tutorat, accueil progressif, accompagnement individualisé (cf. feuille de route RH) Extension du dispositif de groupe d'analyse de pratiques GAPP à un plus large public de personnels</li> <li>☞ <b>Montée en compétences des formateurs</b> Professionnalisation accrue des formateurs IATSS grâce à une formation dédiée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ <b>Accès à la formation limité</b> Contraintes liées aux nécessités de service rendant l'accès à la formation difficile</li> <li>☞ <b>Tension sur les ressources humaines</b> Difficultés de recrutement et vivier de formateurs insuffisant</li> </ul>
<b>Opportunités</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ Renforcement des formations inter catégorielles, notamment pour les cadres intermédiaires et les cadres en général</li> <li>☞ Développement des partenariats</li> <li>☞ Déploiement des formations ministérielles avec une impulsion de la DGRH pour favoriser les innovations managériales</li> <li>☞ Utilisation du dispositif de modernisation des services pour expérimenter de nouvelles approches</li> </ul>	

**Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

- ☞ Un nouveau schéma directeur national pour la formation continue sera mis en place à partir de la rentrée 2025/2026.
- ☞ Modernisation des services : diffusion des bonnes pratiques, mutualisation et optimisation des ressources
- ☞ Les perspectives de la feuille de route RH académique pour 2026 sont à mettre en œuvre.

### **BOP 141**

Poursuite de l'optimisation des crédits visant à proposer une offre de formation innovante, pragmatique dans ses formats et rationalisée dans ses contenus. Autant que possible, cette offre est adaptée aux spécificités territoriales en fonction des besoins remontés.

Développement d'actions de formation élaborées en collaboration avec les acteurs de terrain (inspecteurs, chefs d'établissement, formateurs, conseillers de formation) afin d'assurer un déploiement efficace sur l'ensemble du territoire académique.

Maintien de l'appui des partenaires de l'E AFC, tels que l'Inspé, Canopé et la Maison pour la science en Alsace, qui constitue un levier essentiel pour aligner l'offre sur les innovations pédagogiques et scientifiques tout en optimisant les coûts de fonctionnement.

### **BOP 214**

Développement de la rationalisation des coûts de formation à l'échelle académique en vue de préserver une démarche qualitative : territorialisation des formations au regard des besoins de terrain, ajustement des actions de formation en termes de durée et de format (présentiel, distanciel, hybridation).

Ouverture vers des opérateurs de formation partenaires.

### Le congé de formation professionnelle dans la fonction publique d'Etat

Le congé de formation professionnelle est accordé aux agents souhaitant étendre ou parfaire leur formation dans le cadre d'un projet professionnel. Un agent souhaitant bénéficier de ce dispositif doit avoir accompli au minimum l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs dans l'administration. La demande de congé de formation doit être formulée au moins 120 jours avant la date de début de la formation.

Le congé de formation est accordé pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière de l'agent. Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout le long de la carrière en périodes d'une durée minimale d'un mois à temps plein, pouvant être fractionnées en semaines, jours ou demi-journées.

Si l'agent est bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle rémunéré, il perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé.

### 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, désormais dématérialisées via Colibris, sont examinées au sein d'une commission sous l'égide du directeur des ressources humaines. Les services gestionnaires, le SAPAS-RH de proximité et l'EAFIC 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.

Tout agent, titulaire ou non titulaire, engagé dans une démarche de transition professionnelle peut bénéficier d'un bilan de parcours professionnel. Un accompagnement personnalisé est proposé afin d'aider chaque agent à réfléchir à sa mobilité et à valoriser son parcours.

Le bilan d'accompagnement professionnel permet aux agents d'analyser leur parcours, de préciser leurs motivations, et de mettre en valeur leurs expériences et compétences, en vue d'identifier des perspectives d'évolution, au sein de l'Éducation nationale ou en dehors.

## **Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements**

Une première expérimentation sera lancée en mai 2025, en priorité pour les agents ayant sollicité un bilan de compétences via leur compte personnel de formation (CPF).

Ce dispositif collectif a pour objectif d'accompagner les personnels dans la co-construction de leur projet professionnel, en lien avec un conseiller RH de proximité.

Organisé sous forme de trois jours de formation, il permet aux agents de devenir acteurs de leur mobilité et de leur évolution professionnelle. Réalisé en petit groupe, ce bilan constitue un levier pour impulser une dynamique de progression, favoriser la montée en compétences, encourager la mobilité interne et renforcer l'engagement professionnel.

# CHAPITRE 6

\*\*\*\*\*

## Rémunération

## Chapitre 6 - Rémunération

La rémunération des personnels de l'État est encadrée par des règles précises, définies par des dispositions statutaires et réglementaires. Elle comprend deux grandes composantes :

- **Le traitement indiciaire brut** (c'est-à-dire le salaire de base) ;
- **Les éléments indemnitaires**, qui peuvent être fixes (versés régulièrement) ou variables (liés à certaines missions ou situations spécifiques).

### 1. La rémunération de base

Après avoir accompli son service, tout fonctionnaire a droit à une rémunération comprenant :

- **Le traitement** : il correspond au salaire principal de l'agent, calculé selon son **grade** (niveau hiérarchique) et son **échelon** (position dans la grille d'avancement).
- **L'indemnité de résidence** : elle vise à compenser les différences du coût de la vie entre les régions. Le montant dépend de la commune où l'agent exerce.
- **Le supplément familial de traitement (SFT)** : il est versé aux agents ayant des enfants de moins de 20 ans à charge. Son montant varie selon le nombre d'enfants et le niveau de traitement de l'agent.
- **Les primes et indemnités prévues par la loi ou les règlements** : elles viennent compléter la rémunération, en fonction du poste ou des missions exercées.

### 2. Les éléments accessoires de la rémunération

En complément de la rémunération de base, certains agents peuvent percevoir des indemnités spécifiques :

- **Les indemnités pour missions particulières (IMP)** :  
Ces indemnités sont attribuées aux personnels enseignants et aux CPE qui acceptent d'assurer des missions spécifiques. Elles peuvent être versées pour des missions internes à l'établissement ou pour des responsabilités au niveau académique sous la direction du recteur.
- **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)** :  
Elle consiste en des points d'indice supplémentaires ajoutés au traitement brut. Elle est attribuée aux agents exerçant des fonctions nécessitant des compétences techniques particulières ou des responsabilités supérieures.

### ➤ **Autres indemnités :**

- ☞ **Indemnité de télétravail** : compensation financière pour les agents en situation de télétravail.
- ☞ **Forfait mobilité durable** : aide financière pour encourager l'usage de modes de transport écologiques pour les trajets domicile-travail (vélo, covoiturage).
- ☞ **Rémunération des heures supplémentaires** : versement supplémentaire pour les enseignants réalisant des heures au-delà de leur obligation réglementaire de service.

## **La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), instaurée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, vise à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents publics des trois fonctions publiques. Elle repose sur la comparaison entre l'évolution du Traitement Indiciaire Brut (TIB) sur quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le TIB progresse moins vite que l'inflation, une indemnité brute est versée aux agents concernés.

Les bénéficiaires doivent appartenir à un grade dont l'indice sommital est au plus égal à la hors échelle B (HEB) et avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans durant la période de référence. Les agents non titulaires sont également éligibles s'ils sont rémunérés par référence à un indice et ont travaillé de manière continue pour le même employeur public. L'indemnité est ajustée selon la quotité de travail au 31 décembre et est soumise aux cotisations du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

La GIPA a fait l'objet de versements depuis l'année civile 2008 jusqu'à l'année civile 2023.

Suite à l'annonce du ministère de la Fonction Publique en date du 23 octobre 2024, aucun versement de la GIPA n'a été mis en œuvre pour l'année civile 2024.

## Régime indemnitaire des personnels IATSS



Dans la continuité des mesures catégorielles ministérielles engagées à l'issue du Grenelle de l'Éducation, en 2024, pour les personnels concernés, quelle que soit leur grade, leur groupe de fonction, et lieu d'affectation, les indemnités suivantes ont été ajustées au regard des revalorisations forfaitaire de l'IFSE de :

- 865 € bruts par an pour les attachés (735.25€ pour les personnels logés)
- 350 € bruts pour les secrétaires administratifs (297.50€ pour les personnels logés)
- 2 800€ bruts par an pour les CTSS
- 2 200 € bruts par an pour les assistants sociaux

Concernant la filière ITRF, tous les personnels informaticiens ont bénéficié d'une revalorisation forfaitaire de l'IFSE de :

- 800 € brut par an pour les IGR
- 700 € brut par an pour les IGE
- 600€ brut par an pour les ASI
- 500€ brut par an pour les techniciens
- 400€ brut par an pour les ATRF

Par ailleurs, les revalorisations des montants dits « de base » pour les personnels administratifs et techniques au cours des deux dernières années ont entraîné une augmentation du CIA comme suit :

<b>Corps</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Attachés - IGR – IGE - ASI	<b>270,00 €</b>	<b>320,00 €</b>	<b>400,00 €</b>
Secrétaires administratifs - Techniciens RF	<b>270,00 €</b>	<b>320,00 €</b>	<b>375,00 €</b>
Adjoints administratifs - ATRF	<b>270,00 €</b>	<b>320,00 €</b>	<b>350,00 €</b>

Le CIA des assistant(e)s sociaux(ales) ainsi que des infirmiers(ières) a été stabilisé à 550 euros en 2024.

# CHAPITRE 7

\*\*\*\*\*

## Santé et sécurité au travail

## La prévention des risques professionnels et conditions de travail

Les principes de prévention définis par le code du travail se traduisent, au sein de la fonction publique, dans les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'académie de Strasbourg met en œuvre à destination de tous ses personnels :

- ☞ Des actions de prévention des risques professionnels.
- ☞ Des actions d'information, de sensibilisation et de formation.
- ☞ Des dispositifs et des moyens adaptés dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail.

Ces mesures doivent permettre à tous les personnels de l'académie d'acquérir une véritable culture partagée en santé et sécurité au travail, étant entendue comme « l'ensemble des valeurs partagées et des pratiques développées et appliquées par le personnel pour maîtriser les risques liés à leur activité. » (Source : Marc Girard, OPPBTP)

### Etat des lieux

En 2023-2024, les priorités d'action sont restées alignées avec celles des années précédentes, mettant particulièrement l'accent sur le développement d'outils de prévention et de pilotage en santé et sécurité au travail.

Les principales actions ont porté sur :

- ☞ L'accompagnement dans la mise en place d'une démarche collective d'évaluation des risques professionnels à travers le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
- ☞ Le renforcement du réseau des assistants de prévention du 2nd degré (EPLÉ et CIO) ;
- ☞ La mise en œuvre de formations en santé et sécurité au travail à destination des personnels de l'académie ;
- ☞ Le développement d'outils de prévention des risques professionnels et de pilotage en santé et sécurité au travail.

## Les acteurs de proximité de la prévention des risques professionnels :

En qualité de professionnels et d'experts en santé et sécurité au travail, ces acteurs de la santé et de la sécurité au travail ont pour mission d'accompagner et d'apporter un appui aux IEN de circonscription, aux chefs d'établissements et de services dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

### Les conseillers de prévention (C.P.)

Les conseillers de prévention académique et départementaux sont chargés de prévenir les risques professionnels en conseillant et en accompagnant les chefs de service et d'établissement sur les questions de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Le conseiller de prévention académique, rattaché à la direction des ressources humaines, pilote la politique académique en matière de santé et sécurité au travail. Sous l'autorité du directeur des ressources humaines, il met en œuvre des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les établissements du 1er et du 2nd degré de l'académie.

Les conseillers de prévention départementaux assurent un rôle de proximité au sein du réseau de prévention de l'Éducation nationale. Placés sous l'autorité du DASEN, ils conseillent et accompagnent l'autorité départementale dans l'évaluation et la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

En outre, les conseillers de prévention académique et départementaux animent et coordonnent les réseaux des assistants de prévention du 1er et du 2nd degré ainsi que ceux des services. Ils participent également aux travaux des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des CSA académiques et départementaux, notamment à travers des groupes de travail, des séances plénières et des visites d'établissements et de services.

### Les assistants de prévention (A.P.)

Nommés par le chef de service ou d'établissement, ces personnels constituent le premier niveau de proximité du réseau de prévention au sein de la fonction publique et donc de l'Éducation nationale.

Leur principale mission consiste à conseiller le chef de service ou d'établissement dans la mise en œuvre des règles en santé et sécurité au travail. Ils veillent également à la bonne tenue des registres, notamment le registre de santé et sécurité au travail et participent à la rédaction et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

### L'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST)

L'inspecteur santé et sécurité au travail veille à l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité des personnels dans l'exercice de leurs missions. Il propose aux chefs de service des mesures visant à améliorer l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

Il contribue aux travaux des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des CSA, en participant à des groupes de travail, des séances plénières et des visites d'établissements et de services. En collaboration avec les conseillers de prévention, il joue également un rôle clé dans le développement des actions de prévention.

En tant qu'expert, il intervient dans les formations dédiées à la santé et à la sécurité au travail, notamment auprès du réseau des assistants de prévention du 2nd degré.

## L'accompagnement des personnels par la psychologue du travail

La psychologue du travail intervient dans des missions de diagnostic, de conseil et de soutien. Elle veille à la qualité des conditions de travail et contribue à leur amélioration par la mise en œuvre d'actions ciblées, inscrites dans une démarche à la fois ponctuelle et pérenne. Elle participe également à l'optimisation de la performance organisationnelle en agissant sur les leviers que sont les conditions de travail, la gestion des ressources humaines et les processus organisationnels.

<b>Missions principales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Appuis techniques et décisionnels lors des groupes de travail académiques et départementaux des formations spécialisées des CSA ;</li><li>➤ 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 ;</li><li>➤ Appui technique et conseil sur la gestion et la prévention des risques psychosociaux auprès des établissements et services (diagnostic, inscription au DUERP...) : actions de formation, de sensibilisation et d'évaluation des risques psychosociaux (RPS).</li><li>➤ Accompagnements individuels via des entretiens téléphoniques/en présentiel et suivis éventuels (écoute et redirection vers dispositifs adaptés) ;</li><li>➤ Accompagnement collectif (services, équipes en établissement) sur les thématiques de l'organisation du travail ou des relations interpersonnelles ;</li><li>➤ Participation ponctuelle à la réflexion et l'organisation de projets divers (Séminaire RH, Conférence de l'encadrement...).</li></ul>
<b>Missions annexes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Être un écoutant de la cellule d'écoute et participer aux commissions de traitement de cette cellule.</li><li>➤ Intervenir en qualité de médiateur, en binôme avec un membre de l'équipe de médiateurs.</li></ul>

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

À partir de la rentrée 2024, la nomination d'une nouvelle psychologue du travail a conduit à une évolution de son périmètre d'action et de ses missions. Si elle conserve ses missions principales, son rôle s'articulera désormais autour de deux axes majeurs : le développement d'une stratégie de prévention primaire des RPS et sa participation active à la cellule d'écoute et de médiation.

## La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail des CSA\*

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA (FS-CSA) est une instance représentative des personnels de l'académie en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Émanation du CSA, elle s'inscrit dans la continuité des travaux des CHSCT disparus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Son rôle est de veiller à la protection de la santé physique et mentale des personnels de l'académie et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Parmi ses membres, sont désignés un(e) secrétaire, un(e) secrétaire adjoint(e) ainsi qu'un(e) référent(e) VDHAS (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes et sexuels).

Dans le cadre de la prévention des risques professionnels, la FS-CSA :

- ☞ Analyse les conditions de travail et les risques professionnels ;
- ☞ Évalue l'exposition des agents à des facteurs de pénibilité ;
- ☞ Favorise la prévention des risques professionnels et émet des recommandations ;
- ☞ Peut effectuer des visites des lieux de travail ;
- ☞ Propose des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel ;
- ☞ Peut mener des enquêtes à la suite d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou en cas de danger grave et imminent.

\* *Le bilan du nombre de groupes de travail et de réunion est mentionné dans le chapitre 11 « dialogue social » du RSU Bilan – Statistiques.*

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

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a pour but d'améliorer la santé et la sécurité des personnels. Il s'agit essentiellement d'éviter ou de limiter les risques professionnels, d'améliorer les situations existantes et de définir les actions de prévention à mener.

Forces	Faiblesses
<p>⇒ <b>Engagement des acteurs de prévention :</b> L'ISST et les conseillers de prévention restent mobilisés pour accompagner les établissements et rappeler les obligations réglementaires.</p> <p>⇒ <b>Prise de conscience progressive :</b> Une majorité des écoles ayant répondu à l'enquête (64%) ont engagé une évaluation des risques professionnels.</p>	<p>⇒ <b>Faible élaboration et mise à jour du DUERP :</b> Dans le 2nd degré, la mise en place et l'actualisation du DUERP restent faible.</p> <p>⇒ <b>Freins à la généralisation de la démarche collective :</b> L'évaluation des risques professionnels n'est pas encore pleinement intégrée comme une démarche collective dans tous les établissements et services.</p> <p>⇒ <b>Format inadapté dans le 1er degré :</b> Bien que les évaluations des risques soient réalisées, leur retranscription ne suit pas encore le modèle du DUERP, ce qui complique leur exploitation et leur mise à jour.</p>
Perspectives	
<p>⇒ <b>Renforcer la communication et la sensibilisation :</b> Mieux informer les établissements et services sur les obligations réglementaires et les bénéfices de la démarche DUERP.</p> <p>⇒ <b>Faciliter l'élaboration et la mise à jour du DUERP :</b> Développer des outils simplifiés et adaptés aux besoins des écoles et établissements pour encourager leur utilisation.</p> <p>⇒ <b>Accompagner la généralisation de la démarche collective :</b> Mettre en place des actions de formation et d'accompagnement pour intégrer pleinement l'évaluation des risques dans le fonctionnement des établissements.</p> <p>⇒ <b>Inscription dans un programme pluriannuel :</b> La généralisation du DUERP et de la démarche d'évaluation des risques constitue un axe prioritaire du programme académique de prévention 2024-2026, garantissant une continuité des actions.</p>	

## Les actions de formation

Des formations spécifiques sont mises en place pour les personnels de l'académie dans le cadre de sessions à public désigné, notamment pour les assistants de prévention, les directeurs de travaux, les secrétaires généraux d'EPLÉ récemment nommés ainsi que les nouveaux chefs d'établissement.

Ces sessions constituent une initiative académique essentielle pour promouvoir la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elles représentent une part significative des missions des acteurs de la prévention.

En 2023-2024, plusieurs actions de formation ont été organisées :

- ☞ **Formations sur la réglementation en santé et sécurité au travail**, ainsi que sur les outils réglementaires (RSST, RDGI, DUERP, PPMS), à destination des directeurs d'école, des secrétaires généraux d'EPLÉ, des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, ainsi que des chefs d'établissement récemment nommés.
- ☞ **Formations initiale (2 jours cumulés) et continue (1 jour par bassin)** destinées aux assistants de prévention de l'Éducation nationale, animées par le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

## Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Le déploiement d'un programme académique de prévention pluriannuel (2024-2026) vise à faciliter la mise en œuvre d'actions de prévention sur la durée.

En lien avec la poursuite des priorités d'actions antérieures ainsi que les mesures académiques de ce programme, des axes de travail prioritaires sont à mettre en œuvre d'ici 2026 :

- > Promouvoir une culture partagée en santé et sécurité au travail auprès de tous les personnels de l'académie, y compris auprès des personnels exerçant au sein des services Jeunesse et Sports.
- > Étendre la couverture des assistants de prévention dans les établissements scolaires du 2<sup>nd</sup> degré et services, en réfléchissant à une stratégie de nomination liée au statut de l'AP.
- > Programmer des COPIL SST à intervalles réguliers pour harmoniser les pratiques entre les différents échelons au sein de l'académie et mesurer l'état d'avancement du programme académique de prévention.
- > Engager un travail de réflexion sur la création d'outils de pilotage académique à destination des acteurs de prévention, permettant d'accompagner au mieux les établissements du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré et les services.
- > Communiquer et former au sein des établissements du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré et des services sur la démarche collective d'évaluation des risques professionnels.
- > Développer un partenariat efficient avec les collectivités territoriales, notamment sur la thématique du bâti scolaire.

## La politique de santé : la médecine de prévention

Le service de médecine de prévention, constitué d'une équipe pluridisciplinaire placée sous la responsabilité d'un médecin du travail coordonnateur, a pour mission de prévenir toute altération de l'état de santé des agents de l'académie (stagiaires, contractuels, titulaires) liée à leurs conditions de travail.

Les médecins du travail assurent des consultations sur rendez-vous, à la demande des agents ou de l'administration.

Ils exercent également un rôle de prévention primaire, de conseil auprès de l'administration, des agents et de leurs représentants, et assurent le suivi médical des personnels relevant d'une surveillance particulière.

Dans le cadre de leurs missions, ils peuvent proposer aux chefs de service des adaptations du poste, de l'organisation ou du rythme de travail, visant à préserver la santé physique et mentale des agents et à favoriser leur maintien dans l'emploi.

En complément de ces actions, les infirmières de santé au travail réalisent les visites d'information et de prévention auprès des agents des établissements et services, participent aux entretiens avec les personnels et concourent à l'évaluation des risques professionnels.

Le service a dû faire face à une charge de travail significative en raison de vacances de postes, lesquelles ont été régularisées en fin d'année civile.

### Programme annuel de prévention

- **Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail en impulsant une politique commune en matière de santé sécurité au travail**
- **Priorisation de la prévention des risques professionnels particuliers**

#### ***Mise à jour de l'évaluation des risques et organisation des visites médicales***

Les chefs d'établissement procèdent régulièrement à la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels et à la rédaction du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Dans ce cadre, des visites médicales ou des Visites d'Information et de Prévention (VIP) sont organisées à leur demande pour les enseignants exposés à des risques spécifiques, tels que :

- ☞ L'exposition aux poussières de bois,
- ☞ L'utilisation d'engins nécessitant un CACES,
- ☞ L'habilitation électrique,
- ☞ La manipulation d'agents chimiques cancérigènes, ou l'exposition à des agents biologiques.

## **Prise en charge de la souffrance psychologique des agents**

À la demande des chefs d'établissement, des chefs de service, des services de ressources humaines de proximité ou des assistantes sociales, les agents exprimant une souffrance morale sont accueillis par le service de médecine de prévention.

Ils bénéficient d'une écoute attentive et peuvent être orientés, si nécessaire, vers des psychologues cliniciens (avec la prise en charge par le rectorat de trois consultations), ou les psychologues de la MGEN.

## **Suivi du risque amiante**

Dans le cadre du suivi du risque amiante, des questionnaires d'exposition sont adressés aux agents, ciblant certaines classes d'âge et métiers, en lien avec les services RH.

Après anonymisation, ces questionnaires sont analysés par un organisme mandaté par le ministère. Les résultats sont transmis au service de médecine de prévention, qui, en fonction du niveau d'exposition identifié, met en œuvre les mesures suivantes :

- ☞ Envoi d'un courrier d'information aux agents pour lesquels aucun suivi particulier n'est recommandé.
- ☞ Convocation des agents présentant une exposition intermédiaire ou forte à une visite médicale spécifique.  
Lors de cette visite, les agents sont sensibilisés aux risques liés à l'amiante. Avec leur consentement, un suivi médical renforcé peut être instauré : prescription d'exams complémentaires, remise d'une fiche d'exposition, et transmission d'une lettre d'information à leur médecin traitant.

### **> Diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail en organisant des projets de sensibilisation aux risques d'accidents**

### **> Renforcer le service de médecine de prévention**

L'activité du service de médecine de prévention repose principalement sur la tenue de consultations médicales. Les visites de poste sont organisées en fonction des besoins identifiés lors de ces consultations. La prévention primaire est principalement assurée à travers des actions de formation ciblées sur les risques professionnels.

## **Perspectives :**

La création d'un comité de pilotage Santé et Sécurité au Travail offrirait l'impulsion nécessaire pour développer une véritable dynamique de prévention à l'échelle académique. Elle permettrait notamment :

- ☞ d'étendre de manière homogène le champ d'action de la prévention primaire sur l'ensemble de l'académie ;
- ☞ de renforcer le travail en pluridisciplinarité entre les différents acteurs de la prévention, en complément des réunions mensuelles déjà existantes ;
- ☞ de compléter le suivi des agents par la mise en œuvre systématique des Visites d'Information et de Prévention (VIP), conformément au décret du 27 mai 2020.



# CHAPITRE 8

\*\*\*\*\*

## Organisation du travail et temps de travail

## **Le télétravail**

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.

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, ...).

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

### **Extension du public bénéficiaire**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre relatif au déploiement du télétravail prévoyant l'éligibilité des personnels exerçant en EPLE, un nouvel axe de déclinaison académique relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein de l'académie de Strasbourg a été présenté et validé en comité technique spécial académique du 25 juin 2024.

Les personnels affectés dans les services académiques ainsi que les personnels affectés en EPLE sont éligibles au télétravail pour la partie des activités télétravaillables, sous réserve que le télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement du service public et qu'il s'inscrive dans le cadre d'une organisation collective du travail garantissant la présence d'un effectif suffisant d'adultes au sein de l'établissement. Ils sont éligibles au télétravail dit de droit commun.

Le présent protocole ne s'applique pas aux corps d'inspection ainsi qu'aux personnels de direction, soumis à des modalités spécifiques d'exercice.

Compte tenu de leurs obligations réglementaires de service prévoyant déjà la prise en compte du travail hors du lieu d'affectation, les personnels enseignants ne sont pas éligibles au télétravail.

Les autres personnels sont, selon les mêmes conditions et uniquement pendant les périodes d'absence des élèves et sous forme de jours flottants, éligibles au télétravail dit hors droit commun.

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

L'éligibilité des agents au télétravail est étudiée selon trois critères :

**1. Nature des activités**

Sont exclues du télétravail les activités nécessitant une présence physique (accueil, contact avec le public, actions pédagogiques, utilisation de matériels spécifiques, activités extérieures ou nécessitant des logiciels non sécurisés à distance).

**2. Aptitude du service à s'organiser**

Le chef de service doit organiser les missions pour préserver le travail en équipe et assurer la continuité du service, en identifiant les activités compatibles avec le télétravail.

**3. Aptitude de l'agent à télétravailler**

Le télétravail est conditionné par l'autonomie, l'initiative, la rigueur et la capacité d'organisation de l'agent, ainsi que par la possibilité d'évaluer son travail à distance.

Un agent peut accéder au télétravail même si toutes ses missions ne sont pas télétravaillables, à condition qu'un volume suffisant d'activités compatibles soit regroupé.



# CHAPITRE 9

\*\*\*\*\*

## Action sociale et protection sociale

### L'action sociale dans l'académie

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de vie, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Les prestations d'action sociale s'adressent aux personnels de l'académie en activité, titulaires, stagiaires et agents contractuels. Elles s'adressent également aux personnels retraités.

Elles sont à caractère facultatif et versées dans la limite des crédits disponibles à cet effet pour l'année civile en cours. Elles ne peuvent donner lieu à rappel.

Les différentes prestations proposées par l'académie sont de différentes natures et notamment :

#### ☞ **Aides aux enfants en situation de handicap**

*(Sans condition de ressources)*

- > Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans
- > Allocation spéciale pour les enfants handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans
- > Séjours en centres de vacances spécialisés (sans limite d'âge)
- > Participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France (jusqu'à 20 ans)

#### ☞ **Subventions pour séjours d'enfants**

*(Jusqu'à 18 ans et soumise à conditions de ressources)*

- > Centres de vacances avec hébergement
- > Centres de loisirs sans hébergement
- > Centre familiaux de vacances agréés et gîtes de France
- > Séjours mis en œuvre dans le cadre du système éducatif
- > Séjours linguistiques
- > Séjours en camping

Le délai de recevabilité du dossier est de 12 mois à compter de la date du début du séjour.

#### ☞ **Aides aux études supérieures des enfants**

*(Soumise à conditions de ressources)*

## ☞ Carte CEZAM

la carte CEZAM donne accès directement ou par l'intermédiaire d'une billetterie à des réductions et des avantages dans les domaines touchant au temps libre des familles : culture, loisirs, sports, vacances, tourisme...

## ☞ Subvention repas

Cette subvention s'adresse aux agents en activité dont l'Indice Nouveau Majoré (INM) est inférieur ou égal à 539 et qui déjeunent dans un restaurant administratif ou inter administratif ayant passé une convention avec le rectorat.

## ☞ Aides à l'installation des personnels

*(Soumises à conditions de ressources)*

- Aide à l'accès au logement (logement locatif)
- AIP-CIV (Aide à l'Installation des Personnels)
- Logement dans le cadre d'un partenariat entre l'académie et différents prestataires :
  - 1) Plus durablement, dans le cadre d'un partenariat avec Action Logement et CDC Habitat Social
  - 2) Temporairement, dans le cadre d'un partenariat avec le Crous, au bénéfice plus spécifiquement de personnels nouvellement nommés dans l'académie.

## ☞ Aides financières

Sans conditions de ressources, après analyse et examen en commission départementale de l'action sociale (CDAS), afin de répondre aux difficultés financières ponctuelles ou imprévues. Ces aides sont de deux niveaux :

- Secours urgents et exceptionnels
- Prêts à court terme et sans intérêts

## Le déploiement de la protection sociale complémentaire

**Jusqu'en avril 2026**, le remboursement mensuel forfaitaire de 15 euros pour les personnels éligibles est maintenu.

En effet, 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, depuis le 1er janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

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 partir d'avril 2026**, l'ensemble des agents des ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative bénéficieront du nouveau régime collectif de protection sociale complémentaire (PSC) en santé. L'employeur assurera une prise en charge financière à hauteur de 50 % des cotisations.

### Qu'est-ce que le contrat collectif de santé obligatoire ?

#### ☞ **Un contrat d'adhésion obligatoire**

Tous les agents actifs employés et rémunérés par les ministères de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative et leurs établissements publics devront adhérer au nouveau régime de PSC en santé, sauf cas particuliers de dispense : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public, maîtres contractuels et délégués et documentalistes des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association, personnels ouvriers du réseau des œuvres universitaires et scolaires et agents contractuels de droit privé s'ils ne sont pas couverts.

#### ☞ **Des garanties de santé**

Ce nouveau régime comporte des avancées majeures pour la couverture des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident :

- Un panier de soins avantageux complété par deux garanties optionnelles permettant une protection améliorée à des tarifs maîtrisés ;
- Une solidarité renforcée en faveur des familles et notamment des enfants et des personnels retraités ;
- Des prestations d'accompagnement social et des actions de prévention en santé.

### **☞ Une participation de l'employeur à 50% pour les bénéficiaires actifs.**

Les ministères participeront au financement du nouveau régime de la protection sociale complémentaire en santé en prenant en charge, pour les bénéficiaires actifs :

- > 50% de la cotisation au panier de soins interministériel
- > 50% du coût de l'option souscrite, dans la limite de 5 €.

Ils participeront également à hauteur de 7 € par mois, au financement de la cotisation des bénéficiaires actifs pour le socle interministériel de garanties du régime complémentaire facultatif de prévoyance.

Les agents retraités, qui adhèrent au régime de PSC en santé, ne bénéficient pas de prise en charge financière par leur dernier employeur.

### **☞ Une couverture possible pour les ayants-droit des agents actifs et retraités**

Les ayants-droit (conjoint, enfants) des actifs et retraités pourront adhérer, sans obligation, au contrat collectif souscrit, avec des garanties identiques à celles proposées aux agents actifs.

Pour compléter cette protection sociale complémentaire en santé, une couverture prévoyance facultative sera mise en place à compter d'avril 2026 et proposée aux agents,

### **☞ Quel organisme complémentaire ?**

A l'issue d'une procédure de marché public initiée en juin 2024, les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche, des Sports, de la jeunesse et de la vie associative ont sélectionné le groupement MGEN - CNP Assurances pour gérer le régime collectif obligatoire de PSC en santé

### **☞ La cotisation**

Pour chaque agent actif, la cotisation santé sera modulée en fonction de sa rémunération. Cette cotisation n'est pas liée à l'âge ou à l'état de santé de l'agent.



# **CHAPITRE 10**

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

## **L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité**

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

L'académie de Strasbourg a élaboré son propre plan d'action, s'appuyant sur le plan national 2021-2023 pour l'égalité professionnelle. Ce dernier, mis en place par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) ainsi que par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), découle de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. Cette législation impose à tous les employeurs publics de définir un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité

Le plan d'action était ainsi structuré en 5 axes déclinés en plusieurs actions :

**Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Renforcer la gouvernance en consolidant le dialogue social à travers un comité de suivi, avec une fréquence régulière des réunions.
- Affirmer le rôle des acteurs clés des politiques d'égalité via la remise d'une lettre de mission.
- Mettre en place un nouveau questionnaire d'ici 2026 pour évaluer les évolutions des politiques menées.

**Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

- Actualiser les lignes directrices (LDG).
- Maintenir une représentation équilibrée dans les jurys de concours et pour les présidences de jurys.
- Relancer les formations et les campagnes de communication sur l'égalité professionnelle.

**Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

- Optimiser l'exploitation des données du Rapport Social Unique (RSU).
- Accompagner de manière plus ciblée les retours de congés de maternité, parental ou d'adoption.
- Informer sur le montant de la rémunération dès l'embauche.

**Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, de parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et personnelle**

- Publier un guide de la parentalité regroupant tous les dispositifs et droits en cas de grossesse, de congé de maternité ou d'adoption, incluant également les situations d'homoparentalité.
- Mettre en œuvre l'accord-cadre sur le télétravail pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

## **Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les violences (y compris sexuelles et sexistes), le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes**

- Recruter un(e) coordinateur(trice) pour la cellule d'écoute et lancer une nouvelle campagne de communication.
- Professionnaliser les nouveaux membres de cette cellule.
- Renforcer l'approche diversité et lutter contre les 25 critères de discrimination.

Le bilan du plan d'action académique 2021-2024 est disponible sur le site internet de l'académie (<https://www.ac-strasbourg.fr/egalite-professionnelle-diversite-122786>).

### **Des outils en faveur de l'égalité et de la diversité**



☞ **Pour une communication sans stéréotype de sexe** : "Pour une communication sans stéréotype de sexe" est une fiche pratique élaborée et mise à votre disposition par la cellule communication du rectorat de l'académie de Strasbourg.

Ce document vous propose un ensemble de bonnes pratiques à connaître et adopter dans votre vie professionnelle et citoyenne, dans l'objectif d'une communication égalitaire et dépourvue de stéréotypes sexistes. Cette synthèse s'inspire du Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe du Haut Comité à l'égalité.

☞ **Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer** : le guide "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" rappelle aux recruteurs les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour garantir à l'ensemble des candidates et candidats les mêmes principes de transparence, d'objectivité et, au final, d'égalité de traitement. Il a vocation à être un outil de référence pour les établissements publics des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

La fiche "Pour une communication sans stéréotype de sexe" et le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » sont accessibles sur le site internet de l'académie (<https://www.ac-strasbourg.fr/egalite-professionnelle-diversite-122786>)

### **Perspectives**

Le plan d'action 2025-2027 permettra de poursuivre et d'approfondir les actions mises en place pour l'égalité et l'inclusion de tous les personnels.