



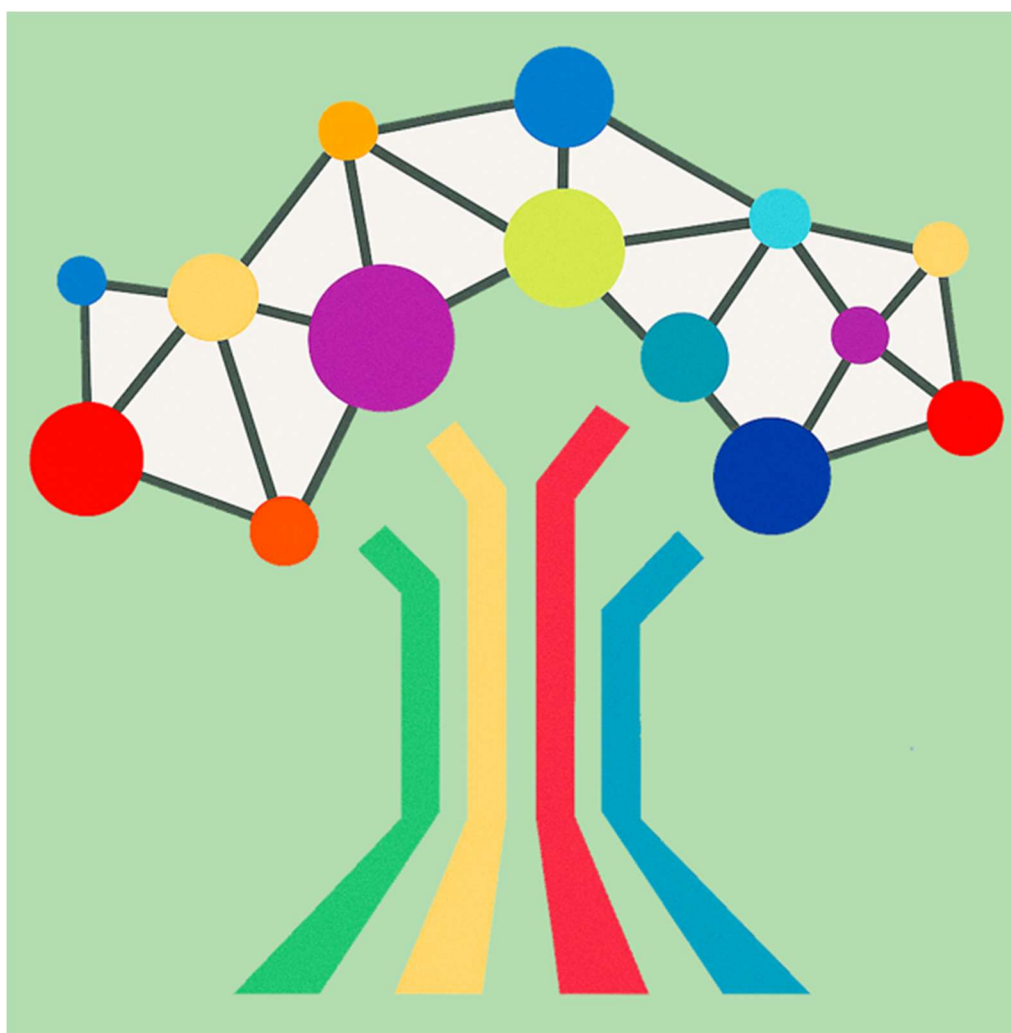
ACADÉMIE
DE STRASBOURG

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

ANNEE 2024-2025

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 interacadémique 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 RH
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

Sommaire	3
Préambule	5
Transformation des services	6
Feuille de route « Ressources Humaines »	10
Op@le	12
Les évolutions des SIRH	13
Le chargé de mission applications métiers	15
Chapitre 1 - L'académie en chiffres	17
Personnels du secteur public et privé sous contrat	20
Personnels du secteur public	20
Les personnels affectés en éducation prioritaire	21
Les agents non-titulaires du secteur public	22
Les directions d'école dans le 1 ^{er} degré du secteur public	23
Nouveau cadre de gestion des personnels contractuels IATSS	26
Nouveau cadre de gestion des assistants d'éducation	27
Personnels du secteur privé sous contrat	28
Chapitre 2 - Recrutement	29
Accueil des nouveaux personnels administratifs en services académiques et en EPLE	30
Accueil des nouveaux enseignants du second degré	36
Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP) - Portail « rejoindre l'Education nationale »	39
Dispositif Passerelle	41
Chapitre 3 - Parcours professionnel	43
Lignes directrices de gestion : Mobilité	44
Lignes directrices de gestion : Carrière	45
Chapitre 4 - L'accompagnement des personnels	49
Service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services ressources humaines (SAPAS-RH)	50
Accompagnement des personnels en situation de handicap	52
Accompagnement des personnels par les conseillers ressources humaines de proximité	53
Accompagnement des personnels par la psychologue du travail	55
Accompagnement des personnels par la cellule d'écoute	58
Accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2 nd degré	59

Chapitre 5 - Formation initiale et continue	65
Formation des personnels enseignants du 1 ^{er} degré	66
Formation des personnels de direction, des enseignants du 2 nd degré, Personnels vie scolaire et personnels IATSS	77
Chapitre 6 - Rémunération	81
Modification de la rémunération des personnels de direction de l'éducation nationale	84
Chapitre 7 - Santé et sécurité au travail	85
Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail	86
Chapitre 8 - Organisation du travail et temps de travail	91
Télétravail	92
Chapitre 9 - Action sociale et protection sociale	93
L'action sociale dans l'académie	94
La protection sociale complémentaire	96
Chapitre 10 - L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité	97
Liste des sigles	110

Préambule

L'édition du rapport social unique 2024-2025 est la 2^{ème} édition élaborée sous la forme de 2 parties distinctes :

- ☞ **Le recueil statistiques**, intégrant l'ensemble des tableaux, des données chiffrées,
- ☞ **Le recueil stratégique**, incluant des observations, des focus, des analyses, ainsi qu'une projection des orientations.

Dans la continuité de la 1^{ère} édition, ce document est destiné à devenir, progressivement, un outil d'analyse, de pilotage et d'aide à la décision pour tous les acteurs de l'académie de Strasbourg.

Il vise à offrir une vision globale, objectivée et partagée des dynamiques sociales, professionnelles et organisationnelles, afin de renforcer le dialogue social, d'accompagner les évolutions des politiques académiques et d'éclairer la définition des priorités stratégiques en matière de ressources humaines, de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle.

Par la structuration progressive des indicateurs et l'enrichissement des analyses, le RSU s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, favorisant la transparence, la comparabilité dans le temps et son appropriation par l'ensemble des parties prenantes.

Transformation des services

Le plan de simplification du MENESR comprend 15 mesures organisées autour de trois axes :

1. Faciliter les démarches pour les élèves, familles, jeunes et associations ;
2. Simplifier la vie administrative des personnels ;
3. Déployer une démarche d'amélioration continue.

La cellule d'appui de l'académie pilote la transformation en identifiant et accompagnant les initiatives locales. La gouvernance repose sur une comitologie à trois niveaux :

- ☞ Comité stratégique : définit les orientations et valide les projets ;
- ☞ Comité de suivi : évalue l'avancement et les usages, avec des référents métiers et des représentants d'utilisateurs ;
- ☞ Équipes projets : conçoivent et mettent en œuvre les actions de transformation.

La feuille de route transformation des services 2024-2027 de l'académie poursuit trois priorités :

1. Simplifier et améliorer les services RH ;
2. Associer davantage les utilisateurs internes et externes à la transformation ;
3. Promouvoir une transformation managériale axée sur la qualité et l'innovation.

Ces objectifs stratégiques sont complétés par des actions opérationnelles à court terme, en lien avec la politique de performance pédagogique de l'académie.

Actions menées en 2024/2025

Au cours de l'année 2024/2025, plusieurs actions structurantes ont été conduites afin d'accompagner la transformation des services, d'améliorer la qualité du service rendu aux utilisateurs et de contribuer à simplifier le quotidien de travail des personnels, en cohérence avec les orientations de la feuille de route académique.

Le **laboratoire d'innovation académique (Hop'Lab)** a été inauguré en mai 2025 afin de promouvoir des méthodes de travail collaboratives, d'animer des communautés de partage de bonnes pratiques et de favoriser la transversalité interservices.

Dans ce cadre, le **forum de l'innovation, organisé les 19 et 20 novembre 2024**, a permis de réunir les acteurs autour d'une réflexion collective sur l'évolution des pratiques professionnelles, le partage de solutions innovantes et la valorisation des expérimentations menées au sein des services académiques.

En parallèle, une **formation managériale à destination des cadres a été déployée pour un groupe de 14 cadres administratifs** (chefs de bureau, chargés de missions et/ou adjoints de chefs de divisions) sur l'année 2025 sous la forme de formations-actions en ateliers d'une demi-journée, visant à renforcer les compétences managériales et la maîtrise des outils de transformation des organisations.

Des actions spécifiques ont également été conduites afin d'améliorer la joignabilité et la qualité de la réponse aux usagers, notamment par la mise en place de **boîtes vocales thématiques**, l'expérimentation d'une solution numérique de **prise de rendez-vous téléphoniques** et la conception d'une **interface d'orientation de type « arbre de décision »**.

Un **nouvel accompagnement à la transformation des services** sur le principe des méthodes de l'efficacité opérationnelle a également été initié en mars 2025 avec le **bureau AESH du service de l'école inclusive du Bas-Rhin**. Cet accompagnement s'est traduit par la réalisation d'un diagnostic issu d'immersions de terrain et d'enquêtes de satisfaction auprès des AESH et des familles, ainsi que par la validation d'un plan d'actions dédié à l'amélioration de la réponse aux usagers et la simplification progressive des procédures de recrutement.

Analyse des résultats

La période 2024–2025 a permis d'engager une dynamique de transformation progressive, avec un socle d'actions majoritairement lancées ou livrées portant sur :

- ☞ l'outillage des agents et des encadrants ;
- ☞ le développement d'un pilotage davantage structuré par les données (indicateurs).

Par ailleurs, la structuration d'une approche usager au sein des services académiques a pu être engagée grâce au déploiement :

- ☞ d'enquêtes ciblées ;
- ☞ d'ateliers de facilitation et l'expérimentation de focus groupes ;
- ☞ des retours d'expérience qualitatifs et un suivi du taux de réalisation d'actions issus des accompagnements menés.

Enfin, **les démarches collaboratives et les espaces de partage** ont favorisé l'émergence d'une culture commune de l'innovation et une meilleure transversalité entre services.

Les premières expérimentations (outils de prise de rendez-vous, organisation des réponses aux usagers...) ont montré un réel potentiel de simplification et d'amélioration de la qualité de service, tout en nécessitant des ajustements et une montée en charge progressive.

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
➤ Alignement fort avec les priorités de la feuille de route de la transformation des services 2024-2027. ➤ Implication des acteurs (secrétariat général, DRH, cadres, gestionnaires). ➤ Diversité des leviers mobilisés : innovation, formation, organisation, outils. ➤ Expérimentations concrètes permettant des ajustements progressifs.	➤ Hétérogénéité des pratiques et des niveaux d'appropriation des principes d'amélioration continue selon les services. ➤ Charge de travail pouvant freiner ou différer l'engagement dans certaines démarches innovantes. ➤ Effets des actions encore parfois partiels ou difficiles à mesurer à court terme.
Opportunités	Risques
➤ Attentes fortes des usagers et des personnels en matière de simplification et de lisibilité des services. ➤ Capitalisation possible sur les retours d'expérience des deux premiers accompagnements ciblés. ➤ Déploiement d'outils numériques favorisant la qualité de service et la continuité d'activité. ➤ Diversification de l'offre d'accompagnement avec la création du laboratoire d'innovation académique.	➤ Difficultés de pérennisation liées aux contraintes organisationnelles ou structurelles des services.



Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Les années **2024 et 2025** ont constitué une période charnière pour la structuration et la montée en puissance de la démarche de transformation des services au sein de l'académie de Strasbourg. Après une phase de préfiguration engagée fin 2023, la cellule d'appui à la transformation des services a pleinement déployé ses missions d'accompagnement et de pilotage, en articulation étroite avec les orientations nationales et académiques.

Si les dispositifs d'accompagnement déployés ont permis d'alimenter utilement les plans d'actions et d'outiller les services concernés, **la mesure des effets sur la satisfaction des usagers et des agents est pour l'heure partielle**, en l'absence notamment d'enquêtes récurrentes et standardisées en nombre suffisant. Ce constat constitue un levier prioritaire pour la suite de la démarche.

Un bilan intermédiaire de la feuille de route de la transformation des services 2024-2027 devra permettre de préciser les actions à mener pour 2026 et 2027 :

- ☞ **Renouveler les dispositifs d'évaluation de la satisfaction** des usagers et des agents et **sonder les nouvelles aspirations** au regard des projets et initiatives déployés en 2024-2025 ;
- ☞ **Poursuivre ou réajuster les projets initialement identifiés par la feuille de route** et constituant une nécessité institutionnelle (amélioration de la relation usagers, continuité de service, simplification des processus) ;
- ☞ **Préciser l'offre d'accompagnement** et la stratégie à mettre en œuvre pour ancrer durablement la transformation des pratiques professionnelles.

Feuille de route « Ressources Humaines »

Dans un contexte de transformation des Ressources Humaines, 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'Education Nationale et de favoriser un environnement de travail respectueux et inclusif.

Cette feuille de route s'appuie sur plusieurs priorités stratégiques, parmi lesquelles figurent 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 de l'Education nationale. Elle s'inscrit également dans le cadre du projet RH26 de la DGRH du ministère. La stratégie RH26 : attirer, fidéliser, moderniser ; les ministères déploient RH26, une stratégie visant à renforcer l'accompagnement des agents tout au long de leur parcours professionnel.

L'amélioration des ressources humaines passe aussi par une simplification progressive 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.

Objectif 1 : attirer les talents	Non développé	En cours	Partiellement atteint	Totalement atteint
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.

Objectif 2 : fidéliser les agents	Non développé	En cours	Partiellement atteint	Totalement atteint
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 des 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

Objectif 3 : consolider la fonction RH : accompagner et diversifier les parcours pour fidéliser les agents	Non développé	En cours	Partiellement atteint	Totalement atteint
Action 1 : sécuriser les processus de paye		• — •		
Action 2 : préparer la rentrée		• — •		
Action 3 : professionnaliser les recruteurs et les acteurs de la filière RH			•	
Action 4 : développer une gestion des ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée		•		
Action 5 : accompagner la transformation de la fonction managériale		•		
Action 6 : conduire un dialogue social de qualité				
Action 7 : décroïsonner 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 MF² 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).

Etat des lieux

En 2025, une large majorité des EPLE de l'académie a basculé sous OP@LE, soit 77 % :

Nombre total d'établissements (A)	219
Nombre total d'établissements déployés (B)	170
Dont établissements déployés en 2025	40
Taux d'avancement (C=B/A)	77%

L'académie a soutenu activement les équipes de terrain en désignant sept référents OP@LE répartis dans différents établissements. Des leviers d'amélioration peuvent encore être envisagés, notamment en renforçant leur mobilisation, tant pour des missions d'assistance que pour une meilleure visibilité de leur action quotidienne au service des autres EPLE.

Pour chaque vague de déploiement OP@LE, l'ensemble des parcours métiers a été mis en œuvre simultanément. Chaque vague représente 28,5 jours de formation, soit 171 heures au total. Les parcours proposés sont les suivants : assistants de comptabilité (4 jours), agents comptables (11 jours), ordonnateurs (2,5 jours), assistants de gestion (4 jours) et adjoints gestionnaires (7 jours). Le dispositif comprend également :

- ☞ des webinaires « flash » dédiés à la construction et à l'intégration du budget sous Op@le, aux opérations de fin d'exercice et à la mise en place des prélèvements automatiques ;
- ☞ un accompagnement individualisé de six heures assuré par un formateur Op@le pour répondre à des situations spécifiques.

Perspectives

Prochaine et dernière vague de déploiement dans l'académie :

- ☞ Janvier 2026 : 49 EPLE

Les évolutions des SIRH

Etat des lieux

Les dispositifs déployés dans l'académie sont :

☞ L'outil de **gestion des suppléances** (SUP-REM), interconnecté avec RenoiRH :

Dans une logique d'optimisation et de simplification du traitement des demandes de remplacement, SUP-REM est une application web destinée aux chefs d'établissement du second degré public ainsi qu'aux gestionnaires RH en académie. Elle permet d'assurer une gestion complète des demandes de suppléance et de remplacement des personnels affectés en établissement.

Déployée depuis septembre 2025, cette application centralise l'ensemble des demandes de remplacement concernant les personnels administratifs, techniques et infirmier(e)s scolaires, qu'ils soient affectés en EPLE ou en CIO.

☞ **L'interface avec le portail France Travail**, destinée à automatiser la génération des attestations France Travail et à supprimer les saisies manuelles, GAPE (génération des attestations pôle emploi/France travail).

Cette interface est en cours de remplacement par la technologie RPA (Robot de processus automatisés).

☞ Le nouveau portail de recrutement du ministère dénommé « **Rejoindre l'éducation nationale** ». Cette nouvelle offre, destinée aux académies, s'inscrit dans une démarche visant à renforcer l'efficacité du recrutement hors concours.

Au cours de l'année 2024-2025, l'académie l'a principalement utilisée pour la publication de postes d'enseignants du premier et du second degré, sans toutefois exploiter l'application dans l'ensemble de ses fonctionnalités.

☞ Pour la **deuxième vague de migration dans RenoiRH** concernant la population des personnels d'inspection et de direction, les mises à jour des dossiers de ces personnels ont été réalisées.

Perspectives

☞ **Génération des attestations Pôle Emploi/FranceTravail :**

Poursuite de la mise en place de la solution de l'automatisation, sous les directives du service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation (SEMSIRH).

☞ **Plateforme « Rejoindre l'éducation nationale » :**

Cet outil permet d'apporter une réponse systématique aux candidats et d'améliorer la traçabilité.

La prise en charge de la coordination de l'outil par la chargée de mission recrutement à compter de la rentrée 2025 permettra son utilisation progressive tout au long du processus de recrutement.

👁 Migration de la vague 2 dans RenoïRH :

- Finalisation des opérations de mises à jour afin de garantir la gestion de la paie dès janvier 2026, en effectuant différents tests « répétition – solution » afin de vérifier le bon fonctionnement de la gestion des agents.
- Prise en main de l'outil RenoïRH pour la gestion des personnels de direction et d'inspection.
- Gestion des opérations de mobilité et d'avancement, débutées sur SIRHEN, et finalisées dans RenoïRH.

👁 Dématérialisation des démarches RH :

- Aide aux études via « démarche simplifiée »
- Changement de RIB via « COLIBRIS »

Chargé de mission applications métiers

Dans le cadre de l'accompagnement des services RH, un chargé de mission applications métiers exerce au sein de la direction des ressources humaines.

Auprès de la DRH, il assure un rôle polyvalent d'appui aux services. A ce titre, il agit en tant que correspondant et conseiller technique référent pour le déploiement et l'appropriation des nouveaux SIRH et des outils d'aide à la gestion automatisée des personnels.

Il travaille en lien avec de nombreux services, notamment les divisions du rectorat chargées de la gestion des personnels, les autres rectorats, les directions des services départementaux de l'Éducation nationale ainsi que l'administration centrale (service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines).

Dans le cadre de ses missions, il accompagne et forme les personnels de la DPAE sur l'outil RenoiRH. En tant que référent Robotic Process Automation (RPA), il intervient comme acteur métier à l'échelle académique et assure le suivi de l'ensemble des étapes des projets de robotisation. Il participe également au comité de pilotage des démarches COLIBRIS et Démarches simplifiées.

Référent télétravail de l'académie, il intervient tant en amont qu'en aval du déploiement du télétravail. Il assure par ailleurs l'ensemble des prérequis liés à l'outil d'évaluation des personnels « ESTEVE ». Il est également chargé du suivi des dérogations à l'obligation de loger par nécessité absolue de service, en lien avec les établissements scolaires et les collectivités territoriales. Enfin, en tant que correspondant académique pour le volet « chômage », il assure la liaison entre les services de France Travail et l'académie.

CHAPITRE 1

L'Académie en chiffres



ACADEMIE DE STRASBOURG

2024 – 2025

EN CHIFFRES

EFFECTIF DE L'ACADEMIE PUBLIC ET PRIVE* :

31 618 PERSONNES

↪ **74,4 % DE FEMMES**

↪ **AGE MOYEN 44 ANS**



*** Situation au 30 novembre 2024**

Personnels du secteur public : 29 319

21 810 personnels d'enseignement ↔ ↗ 7 509 personnels "non enseignants"

74,7 % de femmes

79,2 % de titulaires

Personnels d'enseignement 1 ^{er} degré	Personnels d'enseignement 2 nd degré	Personnels vie scolaire	Personnels de direction et d'inspection	Personnels IATSS
10 088	11 722	5 032	498	1 979
34,4 %	40,0 %	17,2 %	1,7 %	6,7 %
86,9 % de femmes	59,4 % de femmes	84,0 % de femmes	57,0 % de femmes	84,1 % de femmes

dont personnels en réseaux d'éducation prioritaire : 3 010

Personnels d'enseignement 1 ^{er} degré	Personnels d'enseignement 2 nd degré	Personnels vie scolaire	Personnels de direction et d'inspection	Personnels IATSS
1 664	866	333	41	106
55,3 %	28,8 %	11,0 %	1,4 %	3,5 %
85,8 % de femmes	59,6 % de femmes	67,6 % de femmes	51,2 % de femmes	90,6 % de femmes

Personnels du secteur public et privé sous contrat

Au 30 novembre 2024, l'académie de Strasbourg compte 31 618 agents pour l'année scolaire 2024-2025, soit 29 147 en équivalent temps plein (ETP).

L'effectif total reste stable par rapport à l'an dernier (+13 personnes), reflétant à la fois une légère diminution du nombre de titulaires (-38, soit -0,2 %) et une légère augmentation des non-titulaires (+51, soit +0,6 %).

A ce jour, plus d'un quart des agents (26,6 %) ne sont pas titulaires. Par ailleurs, les enseignants représentent près de huit agents sur dix (76,3 %).

Enfin, la féminisation des effectifs continue de progresser : les femmes constituent désormais 74,4 % du personnel de l'académie.

Moins d'une personne sur dix (9,3 %) travaille à temps partiel.

Les personnels de moins de 35 ans représentent 21,2 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 37,2 %.

Personnels du secteur public

Au 30 novembre 2024, l'académie de Strasbourg compte 29 319 agents en activité, affectés dans le secteur public.

Parmi eux, 79,2 % sont titulaires de la fonction publique d'État.

Les enseignants représentent 74,4 % des effectifs, répartis entre

⇒ Le premier degré (34,4 %)

⇒ Le second degré (40,0 %).

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) : 6,7 %

⇒ Les personnels de vie scolaire : 17,2 %

⇒ Les personnels de direction et d'inspection (DI) : 1,7 %

Enfin, 80,3 % des agents, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les personnels affectés en éducation prioritaire

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 2024, l'académie de Strasbourg compte 21 réseaux d'éducation prioritaire :

⇒ 12 réseaux REP+ (regroupant 12 collèges et 85 écoles) ;

⇒ 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 marquées que celles des collèges et écoles situés hors de l'éducation prioritaire.

Au 30 novembre 2024, les 3 010 personnels des réseaux d'éducation prioritaire représentent 10,3 % des effectifs en activité dans le secteur public.

Dans l'académie de Strasbourg, 16,5 % des enseignants du premier degré public et 7,4 % de ceux du second degré exercent en établissement prioritaire.

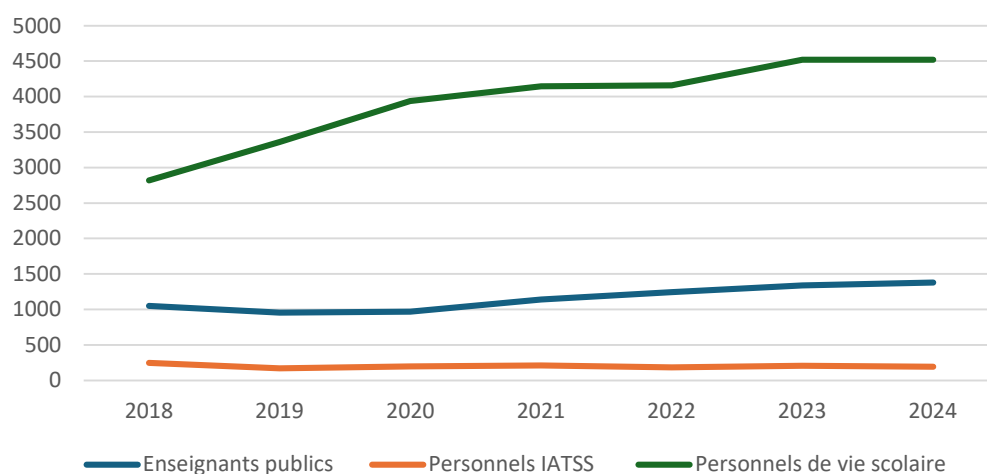
Agents non-titulaires du secteur public

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

Dans l'académie, le nombre de contractuels enseignants est en hausse de 31 % en 7 ans, et celui des personnels de vie scolaire de 60%.

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



Les directions d'école dans le premier degré du secteur public

Le décret 2023-777 pris en application de la loi n° 2021-1716 du 21 décembre 2021, encadre la fonction de directrice ou de directeur d'école, déjà existante mais désormais reconnue légalement, en précisant ses missions, ses conditions de nomination, sa formation, son évaluation et ses avantages.

Ces personnels assurent la direction, la sécurité et la coordination de l'école. Ils sont nommés parmi les inscrits sur une liste d'aptitude, après avoir suivi une formation obligatoire. Ils conservent le statut de professeur(e) des écoles (institutrices/instituteurs) et sont évalués régulièrement. Ils bénéficient d'une bonification d'ancienneté.

Missions et rôle

Les directrices et directeurs (maternelle, élémentaire, écoles primaires de 2 classes ou plus) sont chargés du pilotage du projet pédagogique de l'école et de son bon fonctionnement. Les écoles à classe unique sont dirigées par un ou une « chargé(e) » d'école dont les conditions de nomination ne répondent pas aux mêmes impératifs.

Ces personnels ont une autorité fonctionnelle sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école pendant le temps scolaire. Ils prennent toutes les dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'école sur le temps scolaire.

Conditions de nomination et d'exercice

La nomination dans cet emploi nécessite l'inscription sur liste d'aptitude départementale établie chaque année.

Les enseignantes et les enseignants justifiant de trois ans d'enseignement ou d'un an au moins d'exercice dans la fonction de directrice/directeur, peuvent candidater à la liste d'aptitude des directions d'école.

Après avis de l'IEN, les candidates et les candidats passent un entretien devant la commission départementale qui formule un avis motivé.

L'inscription sur la liste d'aptitude des directions d'école est conditionnée à la participation à une formation préalable. Cette inscription est valable trois ans.

La nomination à titre définitif en tant que directrice ou directeur d'école est possible dès la rentrée suivante sur un emploi vacant.

Les personnels nommés dans un emploi de direction d'école poursuivent leur carrière dans leur corps d'origine.

Ils bénéficient d'une bonification d'ancienneté de trois mois par année de service continu dans la fonction de directrice/directeur.

Une institutrice/un instituteur ou professeur(e) des écoles non inscrit(e) sur la liste d'aptitude peut être nommé(e) directrice ou directeur d'école à titre provisoire pour une année scolaire.

Contenu et objectifs de la formation

La formation s'appuie sur le Référentiel métier des directeurs d'école.

Les compétences et thèmes abordés dans la formation sont :

- **Pilotage pédagogique & animation** : coordination des équipes, mise en œuvre des programmes, suivi des dispositifs d'aide aux élèves, innovation pédagogique.
- **Fonctionnement de l'école** : gestion administrative, accueil et surveillance des élèves, organisation du service, règlement intérieur, sécurité, hygiène, santé, protection de l'enfance.
- **Relations avec les parents et partenaires** : communication, collaboration avec les collectivités territoriales, protection de l'enfance, relations institutionnelles.
- **Cadre juridique et réglementaire** : connaissance des textes applicables, obligations du directeur(trice), responsabilités.
- **Besoins spécifiques des élèves** : maîtrise des dispositifs d'aide, accompagnement des élèves à besoins éducatifs particuliers.
- **Adaptation et contexte professionnel** : en lien avec l'expérience du stagiaire, spécificité de l'école, besoins exprimés par la directrice/le directeur.

Evaluation et suivi de carrière

Les personnels nommés à la direction d'une école sont évalués une première fois au plus tard après trois ans d'exercice dans leurs fonctions, puis au moins une fois tous les cinq ans.

Cette évaluation porte sur la mission spécifique de directrice/directeur d'école et les conditions d'exercice de la fonction.

Elle est conduite par une inspectrice ou un inspecteur de l'éducation nationale chargé(e) d'une circonscription du premier degré, en principe celle à laquelle l'école est rattachée. Elle donne lieu à un compte-rendu écrit.

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
Rôle central des directrices et directeurs dans le pilotage et le fonctionnement de l'école. Acteurs de proximité clairement identifiés auprès des équipes et des partenaires, ayant une bonne connaissance du contexte local et en prise directe avec les pratiques de classe. Polyvalence (fonctions de professeur des écoles et direction) Forte implication et investissement des directrices et directeurs dans l'exercice de leurs missions.	Réalités très différentes dans des contextes urbains ou ruraux, selon les circonstances territoriales (EP, CLA, TER). Alors que la taille d'une école peut avoisiner celle d'un établissement du second degré, la partie administrative est portée par le directeur d'école en plus de ses missions d'animation et de pilotage, sans appui opérationnel de proximité.
Opportunités	Risques
Premier relais de terrain dans le cadre d'une dynamique institutionnelle, en lien avec les partenaires Renforcement de la formation des directrices et directeurs, afin de leur permettre de remplir ce rôle Développement des compétences didactiques et managériales. Renforcement des réseaux d'école et des collectifs de direction. Partenariats locaux élargis (dans le cadre des PEDT, des cités éducatives ou des TER, par ex.).	Manque d'attractivité de la fonction dans certains contextes.

Nouveau cadre de gestion des personnels contractuels IATSS

Le cadre de gestion de référence national, publié au BO du 21 août 2025, vise à clarifier les règles juridiques applicables au recrutement et à la gestion des personnels contractuels, ainsi qu'au déroulement de leur parcours professionnel.

L'objectif principal est d'instaurer des repères communs et transparents pour harmoniser les pratiques au sein des ministères concernés, garantir l'égalité de traitement des agents contractuels, faciliter leur recrutement, notamment dans les secteurs en tension, et sécuriser leurs parcours professionnels. Les cadres de gestion locaux devront être mis en conformité avec ce cadre national afin d'assurer la cohérence de la politique ministérielle.

Conformément au Code général de la fonction publique, le recrutement de fonctionnaires demeure le mode de recrutement de droit commun. Toutefois, le recours aux agents contractuels est prévu dans plusieurs situations. Le décret du 25 avril 2022 a renforcé leurs droits et rapproché leur statut de celui des fonctionnaires, tout en améliorant la lisibilité du cadre juridique applicable.

Le cadre de gestion rappelle les dispositions légales et réglementaires en vigueur et vise à accompagner les contractuels tout au long de leur parcours, jusqu'à une éventuelle titularisation, en harmonisant les pratiques de recrutement, de carrière et de rémunération.

Il s'applique aux agents contractuels exerçant des missions relevant des fonctions d'ingénierie, d'administration, technique, social et santé, au sein de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics concernés. Les vacataires, engagés pour des missions ponctuelles et rémunérés à l'acte ou à la tâche, sont exclus de ce cadre.

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

En l'absence d'un cadre de gestion global, un cadre spécifique existe actuellement pour la rémunération des médecins du travail ; un cadre devra être défini pour les médecins scolaires. Des grilles spécifiques existent également pour les personnels techniques de la DRASI Grand Est (direction régionale académique des systèmes d'information), tandis que les autres agents sont positionnés sur un INM 366 sans évolution, ce qui limite l'attractivité des postes.

L'administration ne souhaite pas aligner la rémunération des contractuels sur celle des titulaires, afin de préserver l'attractivité des concours.

Les modalités d'évaluation devront être précisées : une évaluation à la fin de chaque contrat est prévue, avec une forte incitation à réaliser un bilan à mi-parcours pour les agents en CDD et en CDI. La démarche COLIBRIS est envisagée pour 2027.

La DRH réunira des groupes de travail pour l'étude et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de gestion au sein de l'académie.

La création d'un mouvement spécifique pour les agents en CDI est envisagée, mais cette réflexion interviendra dans un second temps, après la mise en œuvre du nouveau cadre de gestion.

Nouveau cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED)

Les assistants d'éducation (AED) jouent un rôle essentiel dans le bon fonctionnement des établissements scolaires. Ils apportent un soutien indispensable à l'équipe éducative pour l'encadrement, la surveillance et l'accompagnement pédagogique des élèves au sein des écoles et des établissements de l'Education nationale.

Le nouveau cadre de gestion relatif aux AED précise leurs conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération, hors dispositions spécifiques applicables aux AED en contrat de préprofessionnalisation. Le dispositif des AED a pour objectif principal de faciliter la poursuite d'études supérieures, notamment pour les étudiants boursiers. Cette finalité demeure, malgré la possibilité désormais offerte de recruter certains AED en contrat à durée indéterminée (CDI).

Les AED en CDD sont recrutés par le chef d'établissement des EPLE pour répondre à un besoin identifié, sur des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite de six années d'engagement. À l'issue de cette période, le Code de l'éducation prévoit la possibilité pour l'État de conclure un CDI avec un agent ayant exercé pendant six ans en qualité d'AED afin de lui permettre de poursuivre ses missions.

Un AED en CDI n'a pas vocation à exercer dans un seul établissement durant toute la durée de son contrat. Il peut être affecté dans un autre établissement de l'académie, à sa demande ou sur proposition des services académiques, en fonction des besoins.

Les AED exercent des missions d'assistance à l'équipe éducative, en cohérence avec le projet d'établissement. Leurs fonctions peuvent notamment comprendre l'encadrement et la surveillance des élèves, y compris en internat et lors d'activités extérieures, l'appui aux personnels enseignants pour le soutien pédagogique, l'accompagnement des élèves dans l'usage du numérique, la participation à des activités éducatives, sportives, sociales, artistiques ou culturelles, la participation aux temps dédiés aux devoirs ainsi qu'aux actions de prévention et de sécurité.

Ils peuvent intervenir dans le premier et/ou le second degré.

Les AED recrutés en contrat à durée déterminée perçoivent une rémunération basée sur l'indice minimum de la fonction publique. Pour les AED en CDI, la rémunération fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans, au regard des résultats de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel porte sur l'évaluation de la manière de servir de l'AED et sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Il permet également d'identifier ses besoins de formation, en lien avec ses missions, ainsi que ses projets de préparation à des diplômes professionnels ou à des concours d'accès à la fonction publique.

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

La DRH réunira des groupes de travail pour l'étude et la mise en œuvre de ce nouveau cadre de gestion au sein de l'académie.

Personnels du secteur privé sous contrat

Le secteur privé sous contrat compte 590 enseignants dans le premier degré (524 ETP) et 1 709 enseignants dans le second degré (1 549 ETP).

Dans le premier degré, 90,9 % des enseignants sont des femmes, avec un âge moyen de 44 ans. Près d'un enseignant sur six a moins de 35 ans (15,8 %), tandis que 33,9 % ont 50 ans et plus.

Dans le second degré, les femmes représentent 63,7 % des effectifs. L'âge moyen est de 46 ans, avec 18,1 % des enseignants de moins de 35 ans et 41,4 % de 50 ans et plus.

Personnels du secteur privé sous contrat : 2 299

590 enseignants 1^{er} degré		1 709 enseignants 2nd degré
90,9 % de femmes		63,7 % de femmes
Age moyen 44 ans		Age moyen 46 ans

CHAPITRE 2

Recrutement

Accueil des nouveaux personnels administratifs en services académiques et en EPLE

Dans une démarche de fidélisation des nouveaux personnels et d'amélioration de l'accueil des nouveaux agents de la filière IATSS, l'académie s'est engagée dans un programme de formation et d'accompagnement individualisé, décliné dès la rentrée scolaire et déployé tout au long de l'année scolaire, ciblant l'ensemble des corps, quel que soit le statut de l'agent pour garantir une acculturation optimale.

Contexte et objectifs

Une démarche d'amélioration continue est désormais à l'œuvre pour l'accueil des nouveaux agents au sein des services académiques, construite en concertation avec les membres de la formation spécialisée des services académiques et évaluée à partir des retours des usagers.

L'académie vise à toujours mieux anticiper l'arrivée des nouveaux agents en services académiques à travers un accompagnement dès la prise de poste selon les besoins identifiés : matériels informatiques, acculturation à l'environnement métier et appropriation de l'espace de travail. Dès sa prise de fonction chaque agent bénéficie de la mise en place d'un tutorat personnalisé et d'un programme de formation d'adaptation immédiate au poste de travail.

À la rentrée 2025, cette action a poursuivi un double objectif :

- ☞ Anticiper et ajuster les temps d'acculturation à l'environnement professionnel dans des formats revisités ; un parcours nouvel arrivant dédié a ainsi été publié sur le site ac-strasbourg.fr dès le mois de juillet 2025 ; un parcours Magistère spécifique, dédié aux encadrants affectés dans les services et les établissements a été décliné dès la rentrée scolaire.
- ☞ Renforcer la cohésion interne pour fédérer les personnels autour des priorités définies dans la feuille de route RH de l'académie.

Mise en œuvre

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux agents, quatre journées d'accueil ont été organisées.

Ces temps dédiés ont permis d'accompagner les personnels des filières IATSS dans l'appropriation de leurs nouvelles missions et de leur environnement professionnel.

Les objectifs étaient de valoriser les atouts et les spécificités de l'académie d'accueil afin de favoriser le sentiment d'appartenance, de renforcer la cohésion au sein du collectif de travail et de préciser les attendus liés à l'exercice des fonctions d'agent du service public d'éducation.

Première journée

Public cible : tous les nouveaux personnels affectés au Rectorat

Objectifs

Présenter l'académie, sa gouvernance, ses enjeux et ses priorités.

Déroulé

Matinée : présentation institutionnelle et interventions sur les thématiques métier

☞ Deux temps de cordialité pour fédérer les participants en intercatégoriel

Après-midi : Visite des sites académiques par des collègues mentors y compris le cabinet de monsieur le recteur

☞ Déploiement d'un « Service Dating » pour décliner le fonctionnement et l'organisation des services académiques

☞ Déploiement de 4 pôles d'accueil individualisé consacrés à :

- ⇒ Mes démarches RH : Q/R aux situations individuelles
- ⇒ Mon régime MGEN (régime obligatoire, prestation sociale complémentaire PSC)
- ⇒ Mon action sociale
- ⇒ L'association des personnels APRIAS

Deuxième journée

Public cible : toutes les catégories de personnels, titulaires et contractuels.

Objectifs

Donner aux participants les repères essentiels pour comprendre leur cadre d'exercice, leurs responsabilités et les enjeux actuels, afin d'exercer leurs missions avec efficacité et qualité de service et d'adapter un positionnement d'agent public du service public d'éducation.

Déroulement

Matinée :

- ☞ Parcours professionnel et cadre d'exercice
- ☞ Obligations fonctionnelles de l'agent public dans une logique de service à l'utilisateur et de transformation des services
- ☞ Enjeux transversaux
- ☞ Sensibilisation au numérique : sécurité des SI, RGPD, IA
- ☞ Égalité et diversité : labellisation, égalité professionnelle
- ☞ Lutte contre les discriminations : prévention, stéréotypes, plan diversité

➤ Ateliers thématiques

Cadres administratifs : conduite du changement, contrôle interne financier

Gestionnaires administratifs : communication professionnelle efficace, QVCT/bien-être au travail

Après-midi – Professionnaliser la mission RH

Chefs de bureau et agents nouvellement affectés à des missions RH.

Lecture de la fiche de paie, constitution d'un dossier administratif et présentation de la typologie des congés.

Troisième journée

Public cible : Nouveaux attachés/SAENES secrétaires généraux d'EPL/ Agents comptables/ Gestionnaires délégués/ Fondés de pouvoir/ Cadres des services académiques

Objectifs

Renforcer les compétences managériales des encadrants afin d'accompagner la transformation du service public d'éducation, en garantissant un pilotage efficace, équitable et collaboratif des équipes et des établissements.

Déroulement

➤ **Pour l'ensemble du public cible**

- ☞ Valorisation des parcours professionnels
- ☞ Programme de formation d'adaptation à l'emploi
- ☞ Tutorat et accompagnement personnalisé
- ☞ Parcours dédié aux cadres administratifs

➤ **Pour les personnels occupant des fonctions de secrétaire général d'EPL**

- ☞ Présentation d'une association professionnelle partenaire du MEN
- ☞ Définition de la posture, des missions, de l'environnement de travail, de la conduite d'un collectif, ainsi que le cadre réglementaire et l'instruction financière et comptable.
- ☞ Appui et le conseil aux établissements via des outils comme R'Conseil / Op@le.
- ☞ Retour d'expérience d'un secrétaire général d'EPL sur les bonnes pratiques

➤ **Pour les personnels occupant les fonctions de chef de bureau ou de chargé de mission**

- ☞ Posture, missions, environnement professionnel et conduite d'un collectif
- ☞ Ressources académiques disponibles pour l'encadrant
- ☞ Retour d'expérience d'un cadre administratif sur la prise de fonction

Quatrième journée

Public cible : nouveaux personnels de direction, inspecteurs, cadres administratifs, secrétaires généraux d'EPLE, CEA/CER, tuteurs d'inspecteurs stagiaires.

Objectifs

Favoriser la construction d'une culture commune entre personnels d'encadrement et cadres administratifs afin de renforcer la cohérence stratégique, la complémentarité des fonctions et l'efficacité du pilotage académique.

Déroulement

Accueil individualisé des personnels de direction, des inspecteurs stagiaires, des cadres administratifs et des secrétaires généraux d'EPLE par monsieur le recteur et les autorités académiques.

Présentation de l'historique de l'académie.

Une démarche réflexive est proposée à travers des ateliers portant sur les interactions entre cadres administratifs et personnels d'encadrement, afin de favoriser la complémentarité des rôles, la cohérence du pilotage stratégique et l'efficacité collective au sein de l'académie.



L'académie s'appuie sur une centaine de tuteurs, acteurs engagés dans l'accompagnement individualisé au quotidien au bénéfice des personnels de la filière administrative. Par leur expertise et leur disponibilité, ils orientent et conseillent les nouveaux arrivants au sein des services académiques et des EPLE, et facilite ainsi leur prise de fonction, leur appropriation des missions et leur intégration dans leur nouvel environnement de travail. Leur rôle est essentiel pour sécuriser les parcours, partager les bonnes pratiques et favoriser une prise de poste sereine et efficace.

Parcours « Magistère »

L'offre nationale Magistère propose près d'une centaine de parcours de formation à distance, accessible en autoformation régulièrement mis à jour et proposés à l'ensemble des personnels de l'Education nationale.

Retour d'expérience sur l'accueil des nouveaux agents – Rentrée 2025

L'accueil institutionnel a été globalement très bien perçu. L'ensemble des répondants indique avoir reçu les informations nécessaires pour se rendre à l'accueil déployé. Celui-ci correspond majoritairement aux attentes, avec une appréciation très positive dans l'ensemble et seulement un avis plus réservé.

Le parcours « Nouveaux arrivants » accessible dès la page d'accueil du site internet a été largement consulté. Il répond globalement aux besoins des nouveaux arrivants, même si quelques personnes ne l'ont pas utilisé.

Concernant le « Service dating » et la présentation des services, la majorité des participants a obtenu des informations sur les missions principales des services. L'identification des interlocuteurs a été possible pour une partie des répondants, tandis que d'autres estiment n'y être parvenus que partiellement.

L'entretien avec le supérieur hiérarchique a été réalisé dans la grande majorité des cas. Il a permis, pour la plupart, de clarifier les missions et les attentes liées au poste.

L'accès au matériel informatique a été relativement rapide pour une majorité, bien que certains aient rencontré des délais plus longs.

De manière générale, les répondants se déclarent satisfaits de leur accueil et de leur accompagnement lors de la prise de poste. L'intégration au sein des services est jugée plutôt satisfaisante par l'ensemble des participants.

Forces	Faiblesses
Renforcer l'attractivité des services académiques par un accueil de proximité, structuré et répondant aux attentes factuelles des nouveaux personnels. Accélérer l'acculturation des nouveaux agents, en leur donnant rapidement les clés de compréhension de leur environnement professionnel. Susciter un sentiment d'appartenance à un collectif dès la prise de poste. Créer une dynamique de réseau entre les nouveaux arrivants et les différents services, grâce au format renoué des journées d'accueil Valoriser le rôle des mentors et des tuteurs comme leviers d'intégration et de montée en compétence efficiente Volonté d'adaptation aux profils : des informations et des formats ajustés aux différentes fonctions.	Optimiser la communication en amont de la prise de poste et les supports de communication retenus Anticiper la mise à disposition des matériels techniques spécifiques : les droits d'accès à l'attention des agents Rénover les formats de présentation des services pour insuffler une dynamique et mieux identifier les acteurs des services académiques et leur localisation

Etat des lieux des orientations et/ou des engagements réalisés

- ☞ **Pérenniser et étendre** le format de l'accueil institutionnel à tous les sites académiques (DSDEN incluses).
- ☞ **Structurer davantage l'accueil** : prolonger les temps d'échange, réduire les contingents des groupes, répondre aux questionnements organisationnels / préoccupations des nouveaux personnels.
- ☞ **Standardiser les informations pratiques/usages** pour garantir un niveau d'information homogène.
- ☞ **Rénover la fonction de mentorat** : identifier des référents promoteurs des services académiques.
- ☞ **Mieux individualiser les parcours** d'intégration selon le statut et les missions du nouvel agent.
- ☞ **Développer des outils complémentaires** : mise à jour de l'espace « nouveaux arrivants » sur le site internet de l'académie.

Accueil des nouveaux enseignants du second degré

Objectifs

Appréhender le contexte professionnel, fournir aux enseignants débutants des repères, des méthodes et des outils à même de favoriser leur entrée dans le métier. Mettre en œuvre un parcours dédié à chaque catégorie de personnels ajusté aux besoins pour s'acculturer à la prise en main d'une classe et aux pratiques d'enseignement.

Trois parcours sont ainsi proposés par l'académie de Strasbourg en lien avec l'INSPE (pour les stagiaires notamment), dès la rentrée scolaire et reconduits pour les agents contractuels formés tout au long de l'année scolaire.

Accueil des enseignants néo-contractuels

a. Deux journées : parcours M@gistere en autoformation

Les participants sont invités à se connecter au parcours de formation à distance proposé par le Ministère de l'Éducation nationale intitulé " *Accompagner l'entrée dans les fonctions d'enseignant dans le second degré*"

- Agir en tant qu'agent public
- Coopérer avec les différents acteurs de l'école
- La pratique d'enseignement devant une classe
- Enseigner une discipline

b. Une journée : formation transversale

Formation animée par des formateurs de l'EAFC organisée en petits groupes interdisciplinaires : construction de la relation pédagogique et posture institutionnelle

- Intégrer un établissement scolaire
- Obligations fonctionnelles de l'enseignant
- Gestion de classe
- Concevoir son enseignement et évaluer

Temps de formation animé par la DPE

- Les services académiques
- Les opérations de la rentrée
- La paie
- Les congés / Les absences
- Les ressources

Remise du Livret d'accueil destiné aux nouveaux personnels de l'académie

- Présentation et organisation de l'académie
- Vie professionnelle : la gestion de carrière, le traitement, l'action sociale, la formation, l'accompagnement des personnels
- Informations pratiques : des ressources et des outils.

Remise d'un flyer avec QR code pour accéder aux guides pédagogique et administratif des contractuels désormais dématérialisés

c. Jusqu'à deux journées : formation disciplinaire

Journées didactiques animées par des formateurs EAFC sous le pilotage des inspecteurs de la discipline

Accueil des professeurs stagiaires et CPE stagiaires à mi-temps en collaboration avec l'INSPE

⇒ J 1 : Formation INSPE-Rectorat

- ☞ Formation « Préparation à la prise de fonction »
- ☞ Remise du Livret d'accueil destiné aux nouveaux personnels de l'académie

⇒ J 2 : Accueil par les corps d'inspection

- ☞ Accueil institutionnel et suite de la formation, entretiens individualisés

⇒ J 3 : Prise de contact dans l'établissement

- ☞ Entretien avec le chef d'établissement et le tuteur

⇒ J 4 : Pré-rentree dans l'établissement d'affectation

Accueil des professeurs stagiaires et CPE stagiaires à temps plein en collaboration avec l'INSPE

⇒ J 1 : Accueil par les corps d'inspection

- ☞ Accueil institutionnel
- ☞ Formation « préparation à la prise de fonction » et entretiens de positionnement
- ☞ Remise du Livret d'accueil destiné aux nouveaux personnels de l'académie

⇒ J 3 : Prise de contact dans l'établissement

- ☞ Rencontre avec le chef d'établissement et le tuteur

⇒ J 4 : Pré-rentree dans l'établissement d'affectation

Accueil des stagiaires et des néo contractuels enseignants pour le second degré

Etat des lieux, bilan

- Accueil et formation avant la prise de fonction
- Volumes et modalités de formation conséquents adaptés aux parcours (formations transverses, disciplinaires)
- Accompagnement des néo contractuels au fil de l'eau et de l'année
- Accompagnement individuel (tutorat), collectif et à diverses échelles
- Harmonisation des pratiques et cohérence/complémentarité des parcours

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
➤ Mobilisation totale et en synergie de tous les acteurs concernés EAFC, inspecteurs, INSPE, DRH, DPE, mobilisés pour un accueil multiple et de qualité (accueil institutionnel, formations disciplinaires et transverses, entrée dans le métier) ➤ Individualisation et cohérence des parcours Prise en compte des besoins divers et spécifiques, accompagnement des cas particuliers. Entretiens individuels. Ajustements, souplesse. Pour les néo contractuels : anticipation de la signature des contrats pour les recrutés durant l'été. ➤ Accompagnement des personnels Suivi du plan de formation de chacun. Tutorat des néo contractuels étudié au cas par cas avec les inspecteurs. Accueil et formations au fil de l'année. Parcours des nouveaux arrivants mis en ligne. Affichage et communication dédiés.	➤ Construction de l'identité professionnelle et sentiment d'appartenance parfois délicats à appréhender. ➤ Difficulté de traiter toutes les informations relatives à ces personnels en temps réel (listes, caractère aléatoire du contrat pour les contractuels et lié à leur statut). ➤ Absence fréquente en formation des néo contractuels
Opportunités	
➤ Mise en place d'un logiciel de suivi des tutorats dédiés aux néo contractuels ➤ Préparations aux concours internes renforcées et importantes pour les contractuels	

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- Schéma directeur de la politique de formation continue mis en place à partir de la rentrée 2025/2026.
- Programme de rentrée des non titulaires co-construit à l'échelle de la région académique.

Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP)

Portail « Rejoindre l'éducation nationale »

Etat des lieux

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, le recrutement via le site « Choisir le service public » a poursuivi sa progression. Cette dynamique soutenue s'est traduite par une augmentation significative des candidatures à chaque étape du processus : +37 % de postes proposés, +12 % de candidatures enregistrées et +43 % de recrutements réalisés.

Cela reflète un élargissement du champ de sélection ainsi qu'une volonté d'ouvrir le recrutement à une plus grande diversité de profils.

L'ensemble de ces éléments met en lumière une progression notable des opportunités d'emploi en 2024-2025, révélant un fort engagement des candidats et se traduisant par une hausse concrète des recrutements.

Ces résultats illustrent une stratégie de recrutement renforcée, traduisant la capacité de l'académie à intégrer un nombre accru de talents afin de répondre plus efficacement à leurs besoins.

Mise en œuvre

Pour un recrutement structuré et durable, le poste de chargée académique de recrutement auprès de la direction des ressources humaines est pourvu depuis le 1^{er} septembre 2024.

Analyse des résultats

- ☞ Au cours de l'année 2024-2025, l'académie a principalement utilisé le nouveau portail de recrutement du ministère, appelé « Rejoindre l'éducation nationale » pour la publication de postes d'enseignants du premier et du second degré, sans toutefois exploiter l'application dans l'ensemble de ses fonctionnalités. Ces offres d'emploi peuvent être diffusées sur le site « Choisir le service public » et/ou sur le site de France Travail.
- ☞ Ce portail 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.



Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
La progression des recrutements s'appuie sur un vivier de profils élargi, favorisant une adéquation plus précise entre les compétences des candidats et les exigences des postes, tout en encourageant la diversité des parcours. Les offres gagnent en attractivité et parviennent ainsi à capter un nombre croissant de candidats qualifiés. L'intensification du recours aux entretiens contribue à examiner davantage de candidatures, permettant d'affiner la sélection et d'optimiser le choix final.	Une éventuelle inadéquation entre les profils proposés et les besoins exprimés dans les offres : le profil des candidats postulant ne correspond pas toujours aux besoins des offres.
Opportunités	Risques
Les offres d'emploi publiés sur le portail « Rejoindre l'Education nationale » peuvent être diffusées sur le site « Choisir le service public » et/ou sur le site de France Travail. Grâce à un bassin de candidats plus étendu, la possibilité d'intégrer des profils aux parcours et compétences diversifiés.	Faire preuve d'exigence et de méthode dans l'analyse et l'appréciation des candidatures.

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Développer des compétences en interne afin de proposer des formations continues pour accompagner la montée en compétence des nouveaux recrutés
- ☞ Renforcer les compétences des recruteurs internes
- ☞ Adapter la stratégie aux évolutions du marché du travail et renforcer l'image de la marque employeur « Education nationale »
- ☞ Exploiter le portail « Rejoindre l'Éducation nationale » à chaque étape du processus, par l'ensemble des responsables et gestionnaires impliqués dans la chaîne de recrutement, sous la coordination de la chargée de recrutement

Dispositif Passerelle

Le dispositif passerelle permet un détachement d'enseignants, personnels d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale vers le corps des attachés d'administration de l'État (AAE).

Les personnels bénéficient d'un parcours de formation comprenant :

- une auto-formation via le CNED avant la prise de poste,
- une formation de 10 semaines à l'IRA durant la première année,
- des formations complémentaires adaptées aux missions exercées.

Affectés en services académiques ou en établissement scolaire, ils sont détachés pour un an à compter du 1er septembre.

Ce dispositif permet d'accéder à trois types de postes :

- Aux postes de secrétaire général d'établissement public local d'enseignement,
- Aux postes de cadre administratif avec des missions d'encadrement comme chef de bureau, adjoint chef de bureau...,
- Aux postes de cadre administratif sans mission d'encadrement, comme chargé(e) de recrutement, chargé(e) de mission...

À l'issue de cette période, ils peuvent soit réintégrer leur corps d'origine, soit renouveler leur détachement pour quatre ans. Une intégration définitive dans le corps des AAE peut être proposée après cinq ans.

Ce dispositif favorise la diversification des parcours professionnels, constitue un nouveau mode de recrutement, élargit le vivier de candidats et renforce l'attractivité du corps des attachés.

Après leur intégration dans le corps des AAE, de nouvelles perspectives professionnelles s'offrent aux cadres, notamment la possibilité de candidater au sein des services administratifs des trois versants de la fonction publique.

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, prennent en compte notamment les particularités de chaque territoire. Les lignes directrices 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 académique 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) 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^{er} degré

Etat des lieux

☞ **Mouvement intra-départemental**

Pour le département du Haut-Rhin, le nombre de professeur(e)s des écoles muté(e)s dès la première phase a augmenté (+29%), par conséquent il reste moins de professeur(e)s des écoles devant recevoir une affectation début juillet (-42 %).

Par ailleurs, pour ce même département, le nombre de participants obligatoires mutés dès la première phase a augmenté de +66 professeur(e)s des écoles.

Pour le département du Bas-Rhin, 23% de personnels enseignant du 1^{er} degré touchés par une mesure de carte scolaire ont obtenu une affectation éloignée de l'ancienne affectation (distance supérieure à 15kms).

☞ **Mouvement complémentaire**

Mouvement EXEAT-INEAT : Sur 51 demandes d'exeat du Haut-Rhin, 34 demandes pour intégrer le département du Bas-Rhin soit 67% des demandes.

Une entrée dans le Haut-Rhin depuis le Bas-Rhin

Deux entrées dans le Bas-Rhin depuis le Haut-Rhin

Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré, des personnels d'éducation et psychologues de l'Education nationale

Etat des lieux

☞ **Mouvement intra académique**

Le mouvement des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation a, en 2025, concerné 1 093 femmes (61.12%) et 695 hommes (38.88%) soit un total de 1 788 agents.

Le nombre de participants recule nettement pour la première fois depuis 2019 et retrouve un niveau comparable à 2020 (1 806 participants en 2020, 1 758 en 2019).

Les taux de participants et de participants volontaires rapportés à l'effectif par corps diminuent pour toutes les populations à l'exception du corps des PsyEN, en hausse d'environ 3 points pour les deux taux.

Poursuivant une trajectoire observée depuis 2023, le taux d'affectation des participants augmente légèrement en 2025 pour s'établir à 38.76% contre 38.13% en 2024.

Mobilité des personnels administratifs, techniques, santé et social (IATSS)

Etat des lieux

Mouvement intra académique

Le nombre de participants baisse légèrement de 3,5 %.

Les taux d'affectation montrent des évolutions contrastées selon les corps, avec des hausses marquées pour certains et des baisses très nettes pour d'autres.

Les assistantes sociales, les assistants sociaux, les secrétaires d'administration, et les technicien(ne)s ont une forte progression du taux d'affectation en contrepartie d'une chute totale pour le corps des attachés et des ATRF.

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 2025-2026.

Les lignes directrices de gestion – Carrière

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.

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.

Analyse des résultats des campagnes d'avancement pour 2025

Enseignants du 1^{er} degré

Une vigilance particulière a été accordée aux personnels en fin de carrière ainsi qu'au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes lors des campagnes d'avancement propres à chaque corps.

Conformément aux lignes directrices de gestion (LDG), les directeurs académiques des services départementaux se sont engagés à garantir des perspectives d'évolution et de promotion régulières tout au long de la carrière des professeurs des écoles, dans le cadre d'un parcours structuré en deux ou trois grades.

Dans l'application des LDG ministérielles, la DGRH demande depuis le mois de mars un strict respect de la proportion femmes/hommes parmi les agents promouvables et promus, ainsi que la mention explicite de ces taux dans les arrêtés collectifs relatifs aux changements de grade.

Enseignants du 2nd 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. Une vigilance a également été maintenue par l'académie s'agissant de la situation des agent(e)s les plus expérimenté(e)s.

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 relèvent de la compétence du recteur à partir de la campagne 2025.

Personnels IATSS

L'examen des propositions de promotion s'appuie sur les critères définis par les lignes directrices de gestion académiques. Une attention particulière est également accordée au respect des principes de diversité et de non-discrimination (notamment en lien avec le handicap ou la maladie), ainsi qu'à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

L'académie veille à ce que la répartition des promotions reflète la proportion respective des femmes et des hommes parmi les agents promouvables et tende à correspondre à leur représentation au sein des effectifs du corps.

CHAPITRE 4

Accompagnement des personnels

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 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 ainsi que la feuille de route RH.

Il regroupe à la fois les conseillers ressources humaines de proximité, la mission handicap, la psychologue du travail.

Ce service intervient 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), ...

Dans la perspective de renforcement de la cellule d'écoute accueillant toute personne victime d'une situation de discrimination - harcèlement - violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes, une psychologue clinicienne sera recrutée en octobre 2025.

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.

Missions	
Faciliter l'orientation des agents et leur permettre d'identifier plus aisément leurs interlocuteurs RH. Améliorer la qualité de vie au travail en déployant des actions concrètes destinées à optimiser les conditions d'exercice : aménagement des postes, médiation RH, accompagnement managérial notamment en situation de tension, organisation des services ou des établissements,... En lien avec les différents services RH de l'académie, développer l'attractivité des postes en assurant un accompagnement des agents à chaque étape de leur parcours professionnel : prise de fonction, évolution de carrière et prévention de l'usure professionnelle.	
Forces	Faiblesses
S'inscrire pleinement dans la stratégie interministérielle et académique afin de renforcer l'accompagnement des mobilités et des parcours d'évolution professionnelle. Réunir les correspondants RH de proximité, la mission handicap, la psychologue du travail et la psychologue clinicienne, afin d'assurer une prise en charge globale, coordonnée et cohérente. Recentrer les missions des CRHP sur la gestion des carrières et l'évolution professionnelle, notamment par la formation et le déploiement du bilan de parcours professionnel en collectif.	Montée en charge progressive, nécessitant le déploiement et la consolidation d'une communication multicanale (lettre d'information RH, note de rentrée, réunions de bassin, présentations en instances paritaires...).

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Recentrer les missions des différents intervenants au sein du SAPAS-RH, en clarifiant les missions des CRHP, conformément à la circulaire nationale du 20 juin 2025 et de la cellule d'écoute.
- ☞ Renforcer la professionnalisation des acteurs du service, notamment par la formation en vue du déploiement en 2026 du dispositif de co-développement.
- ☞ Développer la collaboration interservices, en particulier avec l'EAFc, pour accompagner la mise en œuvre de l'AIPA (accompagnement individualisé des personnels administratifs) dès la rentrée 2026.
- ☞ Recruter une psychologue clinicienne pour l'animation et la coordination de la cellule d'écoute accessible à tous les personnels : titulaires ou contractuel(le)s, employé(e)s par l'académie de Strasbourg ou jusqu'à un an après leur départ et victime d'une situation de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes, ainsi que d'une situation de souffrance professionnelle, de mal-être dans le cadre du travail, etc...

L'accompagnement des personnels en situation de handicap

Les aménagements des postes de travail pour les personnels

Conformément à l'article L.826-1 du Code général de la fonction publique, lorsqu'un fonctionnaire est déclaré inapte, son poste doit être aménagé autant que possible, sur la base de recommandations médicales.

Ces aménagements peuvent porter sur les locaux, les équipements, les horaires ou, si nécessaire, une affectation temporaire pour préserver la santé de l'agent.

Bénéficiaires
Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont ceux reconnus travailleurs handicapés par la MDPH (RQTH) ou appartenant aux catégories réglementaires : titulaires d'une pension d'invalidité, d'une carte mobilité inclusion "invalidité", de l'AAH, en reclassement ou préparation au reclassement, ou victimes d'accidents du travail/maladies professionnelles avec incapacité permanente ≥ 10 % et rente.
Mesures d'accompagnement possibles
☞ Aménagement matériel (siège ergonomique, logiciels spécifiques...) ☞ Aide humaine par un accompagnant des personnels en situation de handicap (APSH) ☞ Prothèses auditives ☞ Interprétariat en langue des signes française (LSF) ☞ Transport adapté domicile-travail ☞ Aménagements organisationnels
Acteurs
☞ La médecine de prévention qui émet des préconisations ; ☞ Les services de gestion ; ☞ La mission handicap pour l'adaptation du poste de travail ; ☞ Les assistants sociaux et/ou les CRHP pour accompagner les agents dans cette démarche.

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

Le dispositif de RH de proximité propose un accompagnement personnalisé aux agents désireux d'évoluer professionnellement. Les conseillers RH de proximité sont à l'écoute et disponibles à tout moment pour accompagner chaque agent, dans le respect strict de la confidentialité des échanges.

L'activité des conseillers RH de proximité s'articule autour de deux axes principaux : le traitement des sollicitations individuelles de l'ensemble des personnels, tous corps et catégories confondus, et l'appui aux services dans la mise en œuvre de différents dispositifs. À ce titre, 1 726 sollicitations ont été enregistrées via Proxi-RH.

Le personnel enseignant du premier degré représente 35 % des sollicitations, ce qui traduit une légère surreprésentation de ce corps. Les personnels administratifs comptent pour 8 % des sollicitations, 3 % pour les AESH, et 2 % pour les personnels de direction.

Les demandes adressées à la RH de proximité sont majoritairement formulées de manière spontanée, à la suite d'une recherche d'information effectuée par l'agent lui-même, ou consécutivement à une orientation vers ce dispositif par un tiers, tel que le supérieur hiérarchique, le corps d'inspection, un service de gestion ou tout autre acteur de l'accompagnement.

L'analyse des motifs de sollicitation s'appuie sur les entrées thématiques définies dans l'application métier Proxi-RH. Il convient de préciser qu'une même demande peut relever de plusieurs thématiques.

Perspective

Évolution de l'accompagnement des personnels : les conseillers RH de proximité deviennent des conseillers en évolution professionnelle.

Ils proposent à tous les personnels de l'académie, à tout moment de leur parcours professionnel, un espace d'information, de conseils et d'orientation dans un cadre neutre et confidentiel :

- ☞ Mobilité, évolution professionnelle.
- ☞ Congé de formation, compte personnel de formation.
- ☞ Informations carrière.
- ☞ Proposition et animation de bilans de parcours professionnels en collectif.

Accompagnement individualisé

- **Information, conseil et accompagnement** dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité, reconversion, formation (CPF, stages d'immersion...)
- **PPR** (périodes préparatoires au reclassement) : suivi individualisé des agents déclarés inaptes
- **Postes adaptés** : accompagnement des sortants et entrants dans le dispositif

Appuis aux services

- **Ruptures conventionnelles** : participation aux entretiens préalables sur le questionnement et l'évaluation du projet professionnel des agents
- **Postes adaptés (courte et longue durée)** : 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)** : émission 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 »

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ 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)
- ☞ Analyse de la politique des viviers dans le cadre de l'accompagnement individualisé des personnels administratifs (AIPA) en lien avec la DPAE
- ☞ Bilans de parcours professionnels collectifs accompagnés par des référents académiques
- ☞ 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)

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.

La psychologue du travail apporte un appui technique et décisionnel aux instances académiques et départementales, à l'élaboration et analyse de questionnaires, au conseil et accompagnement en matière de prévention des risques psychosociaux, tant au niveau individuel que collectif. Elle participe à l'organisation et à la réflexion autour de projets institutionnels.

Depuis 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.

Exemples d'actions menées en 2024/2025

Évaluation des RPS dans un lycée

La démarche débute par une présentation du cadre et des objectifs de l'intervention. Un questionnaire est ensuite diffusé à l'ensemble des agents afin de recueillir des données quantitatives. Des groupes de travail, organisés par métiers, permettent de compléter cette première analyse par des éléments qualitatifs.

L'ensemble des données quantitatives et qualitatives fait l'objet d'une analyse approfondie, donnant lieu à la rédaction d'un livrable dédié aux risques psychosociaux, retraçant l'intégralité de la démarche et ses enseignements. Les résultats et les préconisations sont ensuite présentés à la direction de l'établissement. Enfin, l'évaluation réalisée a vocation à être intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Diagnostic organisationnel d'un service départemental, d'une école et d'un CIO

La démarche s'ouvre par une présentation de son cadre et de ses objectifs. Des entretiens individuels, d'une durée de 45 minutes à une heure, sont ensuite réalisés et enregistrés. Ils font l'objet d'une retranscription intégrale, puis d'une analyse thématique approfondie.

Les résultats sont formalisés sous la forme d'un compte rendu structuré et schématisé, avant d'être présentés avec les préconisations associées. Un accompagnement et un suivi sont enfin proposés afin de soutenir la mise en œuvre des actions recommandées.

Sensibilisation aux risques psychosociaux auprès :

- 1) des chefs de divisions et de services, ainsi que leurs adjoints avec un jeu de cartes pédagogique,
- 2) des personnels d'encadrement de l'académie avec une conférence sur les RPS, co-animée avec le conseiller de prévention académique et une intervenante externe,
- 3) des chefs de bureaux, avec une sensibilisation puis analyse de cas pratiques.

Réalisation d'entretiens individuels en lien avec différentes thématiques professionnelles (souffrance au travail, perte de sens, conflits interpersonnels, etc.)

Analyse des résultats

Il convient de renforcer le développement d'une culture partagée de la prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux. Le nombre important d'entretiens individuels, comparativement au faible volume d'actions collectives menées au sein des services, établissements et écoles, souligne la nécessité de consolider et de promouvoir une approche plus collective de la prévention des RPS.

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
➤ Expertise en régulation des conflits, et prévention des risques psychosociaux ➤ Capacité d'écoute active et d'analyse fine des environnements professionnels ➤ Confidentialité et neutralité favorisant la confiance des agents ➤ Travail avec la médecine de prévention, les CRHP, le service social, les RH, la cellule d'écoute, le conseiller de prévention ➤ Mise en place de prévention primaire pour les RPS (cycle de conférence, sensibilisation flash via un jeu de cartes pédagogique) ➤ Communication sur les champs intervention auprès des corps inspection, AS, services RH ➤ Soutien du personnel d'encadrement supérieur académique	➤ Les délais de réponse s'inscrivent dans un contexte de demandes à la fois nombreuses et variées ➤ Absence d'outils pour les établissements et les services de mesure du stress professionnel et de l'impact organisationnel du travail ➤ Renforcer la communication au sujet du champ d'actions et des missions du psychologue du travail auprès des établissements ➤ Risque de confusion de rôle avec d'autres intervenants (assistante sociale, CRHP, etc.).
Opportunités	Risques
➤ Meilleure prise de conscience de l'importance du bien-être au travail, de l'impact des risques psychosociaux et l'importance de la préservation de la santé mentale ➤ Développement des politiques QVCT, et de prévention des RPS dans la fonction publique	➤ Augmentation des troubles psychosociaux ➤ Rythmes des réformes

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Approfondir l'axe 2 de la conférence sur les risques psychosociaux en mettant l'accent sur le burn-out (épuisement lié à la surcharge de travail), le bore-out (ennui et sous-emploi) et le brown-out (perte de sens et désengagement), et réfléchir à la mise en place d'une démarche d'évaluation des RPS à l'échelle académique
- ☞ Organiser les étapes de suivi des différents diagnostics organisationnels
- ☞ Continuer le travail entamé sur les relations hiérarchiques dans le 1^{er} degré du département du Haut-Rhin (travailler et agir sur les représentations sociales des inspecteurs)
- ☞ Intervenir dans les situations dites « collectives » (via la cellule d'écoute) : réflexion sur les modalités de transmissions d'informations, accompagnement du collectif, etc.)
- ☞ réfléchir à la mise en place d'une mission d'accompagnement individualisée des personnels administratifs (AIPA).

L'accompagnement des personnels par la Cellule d'écoute

Une psychologue clinicienne, recrutée en octobre 2025, peut intervenir auprès des personnels pour apporter un soutien psychologique et accompagner dans la gestion des situations professionnelles difficiles.

Elle privilégiera une approche bienveillante et confidentielle, centrée sur le respect de la personne et le développement du bien-être au travail. Elle agit à la fois sur les dimensions individuelles et collectives pour favoriser un environnement professionnel sain et épanouissant.

Objectifs principaux

- Soutenir les agents dans leurs difficultés psychiques ou professionnelles.
- Promouvoir une culture de prévention et de santé mentale au travail.
- Contribuer à la performance et à la qualité de vie au travail par des actions ciblées et durables.

Fonctionnement de la cellule d'écoute

Dans l'hypothèse que la saisine relève des compétences de la cellule, un entretien avec la psychologue clinicienne de l'académie sera proposé à l'agent(e). L'anonymat ainsi que la confidentialité des échanges y sont garantis, dans le respect des procédures réglementaires. Ainsi, à l'issue de cet échange, et avec l'accord de la personne :

- Elle peut être réorientée vers les services et professionnel(le)s compétent(e)s ;
- Elle peut lever son anonymat afin que sa situation soit présentée à la commission de traitement et/ou à sa présidence.

Toutefois, avec ou sans son accord, l'anonymat pourra être levé :

- En cas de danger grave et imminent qui menace de manière directe sa vie et son intégrité ou celles d'autrui ;
- En cas de présomption de faits pénalement répréhensibles (délit ou crime), l'administration étant alors tenue d'effectuer un signalement au procureur de la République (article 40 du code de procédure pénale).

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Un bilan quantitatif et qualitatif sera proposé dans le RSU 2025-2026.
- ☞ Un renforcement de l'accompagnement en lien avec le recrutement d'une psychologue clinicienne.

L'accompagnement individualisé des personnels enseignants du second degré

La mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2^d degré (AIP2) s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnels des enseignants du 2^d 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

Trois chargées de mission ont exercé leurs fonctions en 2024-2025 auprès de la responsable de la Division des Personnels Enseignants (DPE).

Le développement des dispositifs de suivi 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.

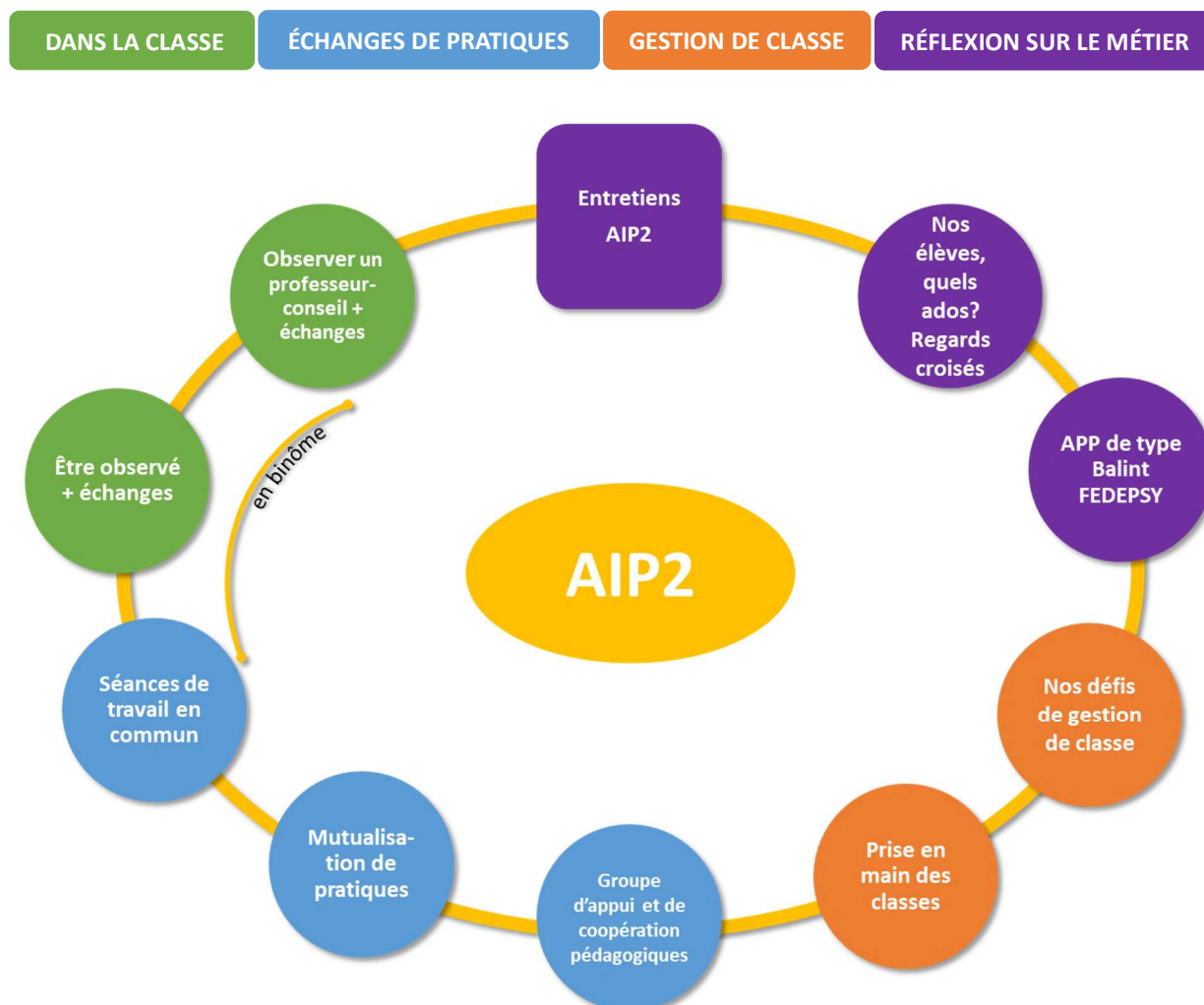
Les difficultés professionnelles restent le motif majeur des rencontres.

La **mission d'accompagnement individualisé** (AIP2) propose aux enseignants du 2nd degré une offre personnalisée permettant de consolider leurs compétences professionnelles et relationnelles dans un cadre sécurisé.

https://partage.ac-strasbourg.fr/jcms/stbgprod1_4238463/fr/accompagnement-individualise-des-enseignants

Missions	
➤ Assurer des entretiens fondés sur le dialogue et l'écoute empathique, inviter à l'explicitation et coconstruire un accompagnement sur mesure. ➤ Mettre en œuvre des modules AIP2 : gérer les formations, créer les groupes de participants, assurer le suivi et faire le bilan. ➤ Soutenir et former les personnes-ressources.	
Forces	Faiblesses
Une large majorité des enseignants sont contactés à l'initiative de l'AIP2 qui est force de propositions Le format des modules en groupes restreints et en binômes permet de partir des réalités professionnelles des enseignants. Le travail d'accompagnement se fait en lien étroit avec les inspecteurs (IA-IPR et IEN) qui l'orientent selon les attentes institutionnelles. Des comités de pilotage (COFIL) bimensuels, fondés sur une veille scientifique, permettent une réflexion mutualisée conduisant à la création de documents et outils partagés et à l'optimisation des prises en charge.	Les bilans écrits des personnes suivies ne témoignent pas d'analyse réflexive suffisante, ce qui souligne le besoin de développer des outils adaptés. Un nombre certain de situations sont identifiées tardivement : les difficultés alors plus profondes sont d'autant plus difficiles à travailler. Les actions de prévention se mettent difficilement en œuvre. Force est de constater que parler de ses difficultés reste compliqué.
Point de vigilance	
Il serait notamment utile de systématiser les entretiens bilans afin d'identifier les besoins, approfondir le suivi et ainsi ne pas perdre le bénéfice des actions engagées.	

Les différents modules d'accompagnement s'articulent autour de quatre thématiques :



Ces modules favorisent le **développement continu des compétences professionnelles**. Ils visent à améliorer à la fois la **qualité des enseignements** et la **qualité de vie au travail**, de même qu'ils permettent aux participants de sortir de leur isolement, le tout **au bénéfice du bien-être et de la réussite des élèves**.

Évaluation (Source : application Sofia-FMO)

97% des participants aux modules affirment être **totale**ment ou plutôt **satisfait**s des contenus, de l'animation de la formation suivie et déclarent pouvoir réinvestir les ressources proposées : « formation ancrée dans la réalité », « des astuces et des conseils qui marchent ».

Les enseignants expriment un **sentiment de réassurance et d'élan retrouvé** pour leur métier : « Cette formation m'a redonné confiance et l'envie de poursuivre ce si beau métier », « J'ai gagné en sérénité dans ma pratique professionnelle », « ce dispositif m'a permis de renforcer ma confiance en moi ainsi que mon sentiment de légitimité ».

Analyse des résultats : 2024-2025			Actions réalisées
Pilotage	Poursuivre le travail collaboratif avec les IA-IPR.	☐	Action reportée.
		☒	Intervention auprès des IA/IPR stagiaires.
		☒	3 rencontres avec le CIEPAS.
	Inscrire les suivis en binôme dans le moyen terme.	☐	Seules quelques rares situations ont bénéficié d'un suivi après 6 mois. <i>Cette action implique une collaboration avec les inspecteurs, qui n'a pas pu être pleinement mise en œuvre dans les délais impartis.</i>
	Diffusion de la nouvelle affiche AIP2.	☒	Une nouvelle affiche a été élaborée, validée par la DPE.
	Intervenir dans les bassins des PERDIR.	☐	Action reportée.
	Mettre à jour la page dédiée sur le site Partage.	☒	La page est actualisée régulièrement (lien).
	Réorganiser l'équipe suite au départ d'une chargée de mission.	☒	Une chargée de mission a été sensibilisée à la conduite d'entretiens et à la mise en œuvre de FCI.
Suivi des situations	Entrer en contact avec d'autres académies.	☒	Nouveau : Un premier contact est établi avec l'académie de Dijon : 3 rencontres.
	Mettre en œuvre le nouveau parcours de développement professionnel individualisé (DPI).	☒	L'offre DPI est utilisée par les inspecteurs et appréciée des participants.
Veille Scientifique	Évaluer les dispositifs auprès des bénéficiaires, des inspecteurs et des chefs d'établissement.	☐	Évaluation délicate et difficile, elle reste en réflexion avec l'aide de partenaires.
	Renforcer la veille documentaire.	☐	La veille scientifique s'est limitée aux formations et lectures individuelles, sans partage formalisé.
	Créer un espace partagé en ligne pour mutualiser les ressources.	☒	Les documents des années précédentes ont été versés et organisés dans un espace collaboratif sur l'application Nuages.

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements : Choix d'orientation pour 2025-2026	
Entretiens	Nouveau : Des entretiens-bilan systématiques seront proposés aux enseignants ayant suivis une formation continue individualisée (FCI) I et/ou le stage « Prise en main des classes », pour envisager une éventuelle suite.
	Construction d'un protocole d'évaluation qualitative des FCI et des entretiens.
	Nouvelle répartition de la conduite des entretiens entre les chargées de mission.
	Un appui professionnel renforcé (APR) sera expérimenté en 2025-2026 afin de faciliter les prises en charge des situations d'insuffisance professionnelle.
Modules AIP2	Nouveau : Expérimentation d'une analyse de pratiques professionnels (APP) de type Balint pour CPE.
	Co-animation professeurs en lycée professionnel / professeurs de lycée ou collège (PLP-PLC) des modules de gestion de classe.
Personnes-ressources	Nouveau : Conception d'une offre modulaire de formation pour personnes-ressources.
	Repérage de nouvelles personnes-ressources.
Pilotage	Séances de travail avec les IEN pour affiner les besoins spécifiques en accompagnement des PLP et construire des réponses appropriées.
	Séances de travail avec IPR pour faire un bilan du déploiement du parcours de développement individualisée en modules de l'AIP2.
	Nouveau : Ajustement de l'organisation de la cellule AIP.
	Nouveau : Copils ouverts à des personnes-ressources identifiées.
	Réflexion sur le format d'une veille scientifique collaborative au service de l'offre AIP2.
	Poursuite des échanges avec l'académie de Dijon autour des dispositifs d'accompagnement.
	Diffusion de la nouvelle affiche dans les établissements scolaires.
	Mise à jour du site Partage au fil des besoins / Rapport d'activité annuel.

CHAPITRE 5

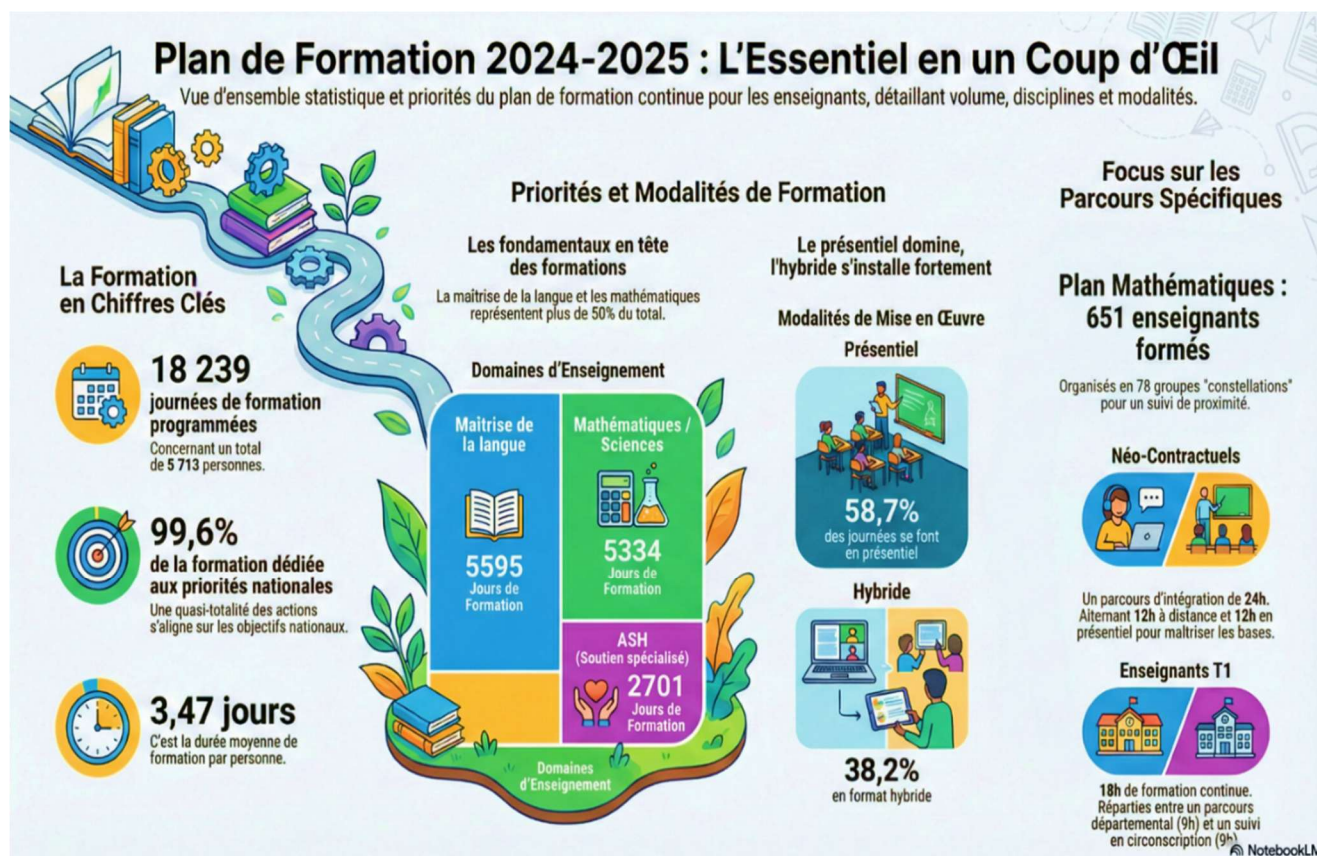
Formation initiale et continue

Formation initiale et continue des enseignants du 1^{er} degré

La gestion de la formation professionnelle continue des personnels enseignants du 1^{er} degré est assurée pour chaque département par les services des DSDEN. Ces actions de formation s'appuient sur les priorités nationales, académiques et départementales.

Formations des professeurs des écoles dans le département du Bas-Rhin

Actions menées en 2024/2025



Analyse des résultats

Approche quantitative : Mise en œuvre d'un plan adapté pour tenir compte des contraintes de remplacement et des priorités :

- Pas d'interruption des formations
- Ajout de formation systématique pour les directeurs et directrices d'école (pilotage pédagogique, formation continue)

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
☞ Déploiement pluriannuel des formations (de 2 à 5 ans) ☞ Equipe de formateurs pluri-catégorielle (Conseillers pédagogiques, enseignants formateurs du 2nd degré, chargés de mission spécifiques) ☞ Ressources partagées, adaptées aux besoins des stagiaires ☞ Posture et rôle des formateurs ☞ Activités proposées, notamment les analyses de pratiques ☞ Format de formation : hybride, présentiel, à distance pour de l'informationnel ☞ Modalités de travail : échanges entre pairs, travail en groupe	☞ Travail collaboratif entre les concepteurs à renforcer ☞ Parcours de formation parfois pas précisément ajusté aux besoins de tous les enseignants
Opportunités	Risques
☞ Augmentation des temps d'analyse de pratiques ☞ Harmonisation du contenu de formation dispensé par la DSDEN et l'INSPE pour les PES* dans le cadre de la réforme de la formation initiale ☞ Usage des outils collaboratifs à systématiser pour la conception des formations (ingénierie à plusieurs mains) ☞ Révision des plans pluriannuels : acte 2 des plans math et français selon une programmation quadriennale ☞ Renforcement du principe d'horizontalité, grâce au développement des résidences pédagogiques.	☞ La mobilité des enseignants qui pourrait entraver la cohérence des formations continuées pluriannuelles

*PES : Professeurs des écoles stagiaires

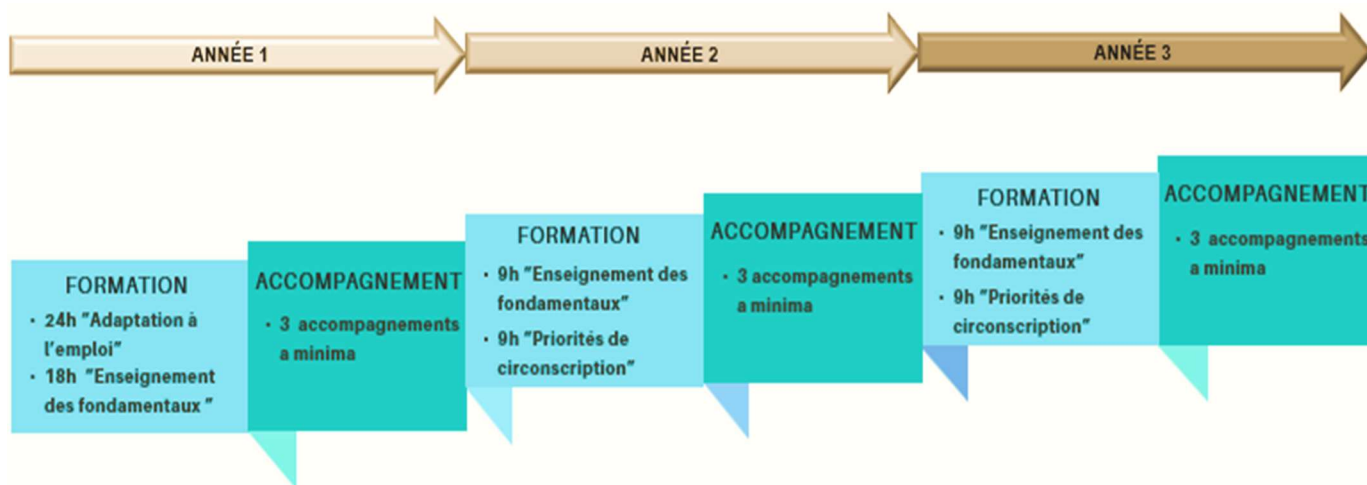
Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Accueil, formation et accompagnement des contractuels enseignants 1^{er} degré

La formation initiale et continue est un pilier essentiel pour garantir la réussite de tous les élèves tout en répondant aux besoins de développement professionnel de tous les personnels.

La direction des services départementaux de l'Education nationale du Bas-Rhin (DSDEN), organise, dans le cadre du pilotage départemental, **des actions spécifiques** à l'attention des **enseignants contractuels premier degré public** s'appuyant sur des temps d'accompagnement à la prise de fonction, des formations spécifiques permettant l'acquisition des enseignements fondamentaux ainsi que des accompagnements personnalisés sous forme de tutorat.

Synthèse du parcours proposé (à date) :



Objectifs

Le parcours de formation et d'accompagnement vise à :

- ☞ Soutenir l'enseignant contractuel durant ses premières années d'entrée dans le métier ;
- ☞ Accompagner l'enseignant contractuel dans sa prise de fonction d'enseignant dans des classes de l'école maternelle, élémentaire ou adaptées ;
- ☞ Développer les compétences professionnelles de l'enseignant contractuel, en termes de connaissances comme au niveau de son analyse réflexive ;
- ☞ Permettre à l'enseignant contractuel de s'engager activement dans son développement professionnel

Mise en œuvre et déroulement

☞ 24 h dédiées à l'adaptation à l'emploi pour les néo-contractuels (1^{ère} embauche) :

- 12 heures de formation à distance M@gistère disponibles en amont de la prise de poste ;
- 2 heures de stage départemental en présentiel de deux jours facilitant l'entrée dans le métier.

☞ 18h de formation départementale dans le cadre des obligations réglementaires de services

Cette formation en présentiel est composée de deux modules pour développer les compétences didactiques et pédagogiques autour des savoirs fondamentaux :

- L'enseignement du Français ;
- L'enseignement des Mathématiques.

☞ Formation complémentaire

Chaque enseignant contractuel participera annuellement à la journée de formation et de réflexion arrêtée par l'autorité académique.

☞ Trois temps d'accompagnement en classe

Durant l'année scolaire, trois temps d'accompagnement, a minima, seront proposés aux enseignants contractuels nouvellement recrutés. L'accompagnement se traduira par une expertise partagée lors des visites d'accompagnement réalisées par les conseillers de circonscription ou du SEI. Selon les organisations mises en place au sein des circonscriptions, des rencontres « retour d'expériences » ou « échanges de pratiques » seront éventuellement proposées sur la base d'un engagement volontaire.

Accueil, formation et accompagnement des PES 100%

Les stagiaires du premier degré bénéficient d'un parcours de formation distinct selon qu'ils sont titulaires ou non d'un Master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF).

➤ Titulaires d'un master MEFF

Ces stagiaires sont affectés à plein temps dans une classe (PES 100%). Pour l'accompagnement à l'entrée dans le métier ils bénéficient d'un parcours de formation validé en commission académique (identique dans les deux départements), pour un total de 10 journées de formation dans l'année :

- ☞ Formation DSDEN : 3 jours (9h autour des savoirs fondamentaux et 9h en EPS) et 2 journées d'observation chez le tuteur
- ☞ Formation INSPE : 5 jours couvrant les domaines d'enseignement
- ☞ Un tuteur est désigné parmi les PEMF du département (à titre exceptionnel un MAT), idéalement exerçant dans le même cycle que le stagiaire. Ce tuteur effectue 5 visites d'accompagnement en classe et émet un avis sur la titularisation du stagiaire.

➤ **Non titulaires d'un master MEEF**

Ces stagiaires sont affectés à mi-temps dans une classe. Ils suivent parallèlement une formation universitaire à mi-temps à l'INSPE, qui constitue une obligation de service. Leur présence, rémunérée, y est obligatoire.

Un tuteur est désigné parmi les PEMF du département (à titre exceptionnel un maître d'accueil temporaire), idéalement exerçant dans le même cycle que le stagiaire. Ce tuteur effectue 5 visites d'accompagnement en classe et émet un avis sur la titularisation du stagiaire.

❖ A noter que les stagiaires issus du concours bilingue sont formés par l'INSPE de Colmar.

Formations des professeurs des écoles dans le département du Haut-Rhin

L'ingénierie de formation du département du Haut-Rhin a été structurée pour concilier les obligations statutaires, le déploiement des priorités nationales et la réponse aux besoins de proximité.

Formations Statutaires et Certifiantes

- **CAPPEI** : Parcours de 9 semaines (45 jours) selon un format « filé » optimisé porté académiquement.
- **CAFIPEMF** : Dispositif de 5 semaines non-consécutives, incluant une phase de préparation en N-1 pilotée par le collectif départemental.
- **LADIRE (Direction d'école)** :
 - ☞ **Session 2025** : Structure sécurisée de 3 jours + 3 semaines + 2 semaines + 3 jours.
 - ☞ **N+1 Session 2024** : Parcours de 2 semaines post-nomination pour les directeurs ayant pris leurs fonctions à la rentrée 2024.

Plans Nationaux et Territoriaux

- **Constellations (Plan Français et Plan Mathématiques, Plan Maternelle)** : Dispositif logistique s'appuyant sur 2 brigadiers par circonscription mobilisés sur 4 semaines pour assurer les remplacements lors des observations croisées.
- **Accompagnement des territoires : TER (Territoires Éducatifs Ruraux) et CLA (Contrats Locaux d'Accompagnement)** : 28 journées de formation territoriale, représentant 410 journées-stagiaires.

Animations Pédagogiques (dans le cadre des 18h)

- **Hybridation des parcours de formation** : L'offre repose sur des modules de 6h, 12h ou 18h, proposant également des parcours M@gistère
- **Réseau Partenarial** : Synergie avec les groupes départementaux, Canopé et les partenaires historiques (MGEN, MSA, OCCE, USEP) avec une proposition à l'échelle du département de modules de 6h.

Ressources Humaines : Le levier de l'expertise

Le pilotage et l'encadrement du plan de Formation reposent sur un vivier de formateurs experts engagés sur le terrain :

- **Encadrement** : 15 IEN-CCPD, 1 IEN SDEI-ASH, 1 IEN IEF.
- **Conseillers Pédagogiques** : 32 CPC (dont 2 SDEI-ASH et 6 CPLV) et 12 CPD (Arts, EPS, Maternelle, Sciences, etc.).
- **Formateurs de proximité** : 30 PEMF et 206 Maîtres d'Accueil Temporaire (MAT).

Analyse des résultats

En 2024/2025, sur les 25 443 journées stagiaires réalisées, 23 569 répondent à une priorité nationale.

- ☞ Les trois priorités nationales les plus investies correspondent aux grands plans nationaux (Français, Mathématiques, Maternelle, Laïcité) et à la mise en œuvre de formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF).
- ☞ L'accompagnement des entrants dans le métier (contractuels, PES et M2CA) occupe une place importante dans le plan de formation avec 1191 journées stagiaires effectuées.
- ☞ Comme en 2023/2024, la priorité nationale « Egalité des chances et lutte contre les inégalités » avec 1027 journées stagiaires concerne la mise en œuvre des CLA et des TER dans notre département avec un accompagnement en termes de formation.
- ☞ Le volume significatif de la catégorie « Dynamiques de coopération » (1789 journées stagiaires) est directement corrélé à la campagne des **évaluations d'école (auto-évaluations)**, qui a nécessité un accompagnement massif des équipes permettant l'analyse collective des indicateurs et la rédaction de leurs rapports.

Les prises en compte des priorités départementales s'articulent autour des orientations nationales et académiques.

- **Pilotage pédagogique** : La formation des directeurs(trices) centrée sur le pilotage pédagogique représente 1980 journées stagiaires réalisées.
- **Ecole inclusive et climat scolaire** : afin de répondre aux besoins identifiés sur le terrain, une attention particulière a été apportée à cette entrée en proposant des formations en lien avec le service SDEI 68 et ses partenaires. 463 journées stagiaires ont ainsi pu être dégagées.
- **Analyse de l'activité professionnelle l'analyse de pratique** : dans le département des groupes d'analyse de pratique ont été proposés aux contractuels et aux M2 Contractuels Alternants (868 journées stagiaires réalisées).
- **Education artistique et culturelle** : une partie de ces heures correspond à des modules liés à l'EAC qui ont été proposés en année N+1 des plans ou dans le cadre des AP Départementales (modules de 6h)

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
☞ Richesse des RH avec des formations à destination des formateurs ☞ Traçabilité GAIA plus exhaustive ☞ Adéquation aux Plans Nationaux fondamentaux. ☞ Réseau partenarial consolidé avec Canopé, MGEN, MSA, OCCE et USEP	☞ Tensions sur la brigade stage lors des périodes nécessitant un redéploiement des brigades stage en circonscription afin de prioriser les remplacements en classe.
Opportunités	Risques
☞ Consolidation des collectifs apprenants (par exemple lors du travail en constellations ou en regroupement d'écoles dans le cadre de l'évaluation des unités d'enseignement) ☞ Journées proposées aux circonscriptions pour la formation en territoire (inter-degrés, accompagnement d'écoles, CLA, TER...)	☞ Un équilibre à trouver entre priorités nationales et besoins émergents du terrain suite aux campagnes d'évaluation des unités d'enseignement ☞ Saturation possible du plan de formation au regard de la disponibilité des moyens de remplacement

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

Accueil, formation et accompagnement des contractuels enseignants 1^{er} degré

Objectifs

La formation des enseignants contractuels s'inscrit dans une volonté de favoriser l'entrée dans le métier et de consolider les compétences professionnelles tout au long de leur parcours. Les objectifs varient selon l'ancienneté du contractuel (1C : en première année de contrat, 2C : en deuxième année de contrat ou 3C+ : en troisième année de contrat ou plus).

Objectifs spécifiques pour les contractuels 1C (1^{ère} année)

Pour les nouveaux recrutés, la formation vise à fournir les bases nécessaires pour la prise de fonction et la première année d'exercice :

- ☞ Accompagnement de terrain : Assurer un suivi via des visites-conseils en classe pour guider les premiers pas.
- ☞ Analyse de la pratique : Développer une posture réflexive à travers des modules d'analyse de pratique professionnelle
- ☞ Valeurs de la République : Incarner et transmettre les principes de Laïcité et les Valeurs de la République
- ☞ Compétences spécifiques : Maîtriser les gestes de sécurité (PSC1) et les spécificités de l'enseignement de la natation

Objectifs spécifiques pour les contractuels 2C (2^{ème} année)

Le parcours des contractuels en deuxième année est similaire à celui des enseignants titulaires T1 (voir partie 3)

Objectifs pour les contractuels 3C et plus (3^{ème} année et plus)

À partir de la troisième année, l'objectif est l'intégration complète au plan de formation de droit commun :

- ☞ Participer aux 18h de formations annuelles au même titre que tous les enseignants du département.
- ☞ S'inscrire dans les priorités nationales (Plans Français, Mathématiques, Maternelle) en fonction des besoins de la circonscription.

Synthèse de la mise en œuvre et déroulement

L'ingénierie de formation est segmentée selon l'expérience afin de pouvoir sécuriser la prise de poste immédiate.

Catégorie	Volume Spécifique	Accompagnement par des visites conseil en classe
Contractuels en année 1 de Contrat	33h (12h présentiel sur les gestes métier, 6h distanciel sur M@gistère, 9h PSC1, 6h Natation) + 18h ORS.	2 visites-conseils min.
Contractuels en année 2 de Contrat	18h ORS (même parcours que les T1 - gestes professionnels) et 6h de visites croisées (stage avec remplacement)	1 visite-conseil min.
Contractuels en année 3 de Contrat ou plus	18h ORS : Participation au plan de circonscription.	Selon pilotage IEN.

Accueil, formation et accompagnement des PES

Objectifs

La formation des Professeurs des Écoles Stagiaires (PES) pour l'année 2024-2025 vise à accompagner les stagiaires dans leur prise de fonction à travers des objectifs pédagogiques, déontologiques et pratiques.

Les objectifs de formation se répartissent selon plusieurs axes :

➤ Développement des gestes professionnels fondamentaux

Un volume de 9 heures de formations dédiées à tous les PES (à 50 % et 100 %) se concentre sur les compétences essentielles pour débiter en classe :

- ☞ Posture : Travailler sur la posture de l'enseignant et les différentes postures d'enseignement.
- ☞ Éthique et cadre légal : Maîtriser la déontologie et l'éthique professionnelle.
- ☞ Gestion de classe : Apprendre à réguler et gérer les élèves, tant au niveau du groupe que des individualités.
- ☞ Conception : S'appropriier les outils de l'enseignant et les éléments incontournables du travail de préparation et de conception pédagogique.

➤ Maîtrise disciplinaire et didactique

La formation prévoit des focus sur des domaines spécifiques :

- ☞ Enseignement de la natation : Un module de 6 heures (théorique et pratique en bassin) est obligatoire pour tous les PES afin de maîtriser les enjeux de sécurité et de didactique liés à cette activité.
- ☞ Maîtrise des fondamentaux

Mise en œuvre et déroulement

Accompagnement avec un parcours structuré et adapté :

- **PES 100%** : 10 à 20 jours de formation incluant 18 heures de formation dédiées, 6h de natation (sur temps scolaire), 2 jours d'observation chez le tuteur et **5 jours de formation INSPE (pris sur temps APC)**.
- **PES 50%** : Parcours de 9 heures de formation dédiées + 6h de natation (hors temps scolaire).
- **Tutorat** : 5 visites par PES assurées par un tuteur PEMF ou MAT. Remplacement des MAT garanti par des moyens départementaux dédiés sur 5 journées

Les Contractuels en deuxième année de contrat et les Titulaires en première année (T1), parcours spécifique de consolidation avec un format type « Constellation »

Objectifs

- ☞ Consolider les gestes professionnels : Renforcer les compétences acquises, avec un focus particulier sur le travail « hors la classe »
- ☞ Résolution de problèmes de métier : Travailler sur des cas pratiques et des problématiques définies collectivement en début de parcours
- ☞ Pratique accompagnée : Bénéficier d'observations croisées et de retours de formateurs selon un format de « constellation »

Mise en œuvre et déroulement

- ☞ Articulation entre 6h de stage départemental et 18h d'animations pédagogiques.
- ☞ Observations en groupes de 7 (**format constellation**) spécifiquement conçues pour **analyser les gestes professionnels et la didactique des savoirs fondamentaux**. Ce dispositif permet de renforcer les compétences d'enseignement au sein de collectifs apprenants dès l'entrée définitive dans le métier.

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

L'Ecole 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 2025-2029 avec des indicateurs dédiés.

A l'échelle académique, elle est organisée selon des lignes directrices fixées pour chaque année scolaire.

Formation continue des enseignants du second degré

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.
- ☞ Importance du volume de formation en présentiel.

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
☞ Développement quantitatif : Accroissement du volume global de formation, garantissant une couverture plus large des besoins. ☞ Pérennisation de l'accès à la formation : Maintien d'un taux de participation stable, assurant une continuité dans la montée en compétences des personnels. ☞ Poursuite de l'optimisation des ressources pour le remplacement de courte durée (RCD) : Mobilisation de leviers spécifiques pour concilier les impératifs de formation et la gestion des absences. ☞ Renforcement des compétences professionnelles des formateurs : Portage fort de la formation des formateurs et du souci du renouvellement des viviers, favorisant une transmission efficace des savoirs et des pratiques. ☞ Cohérence des dispositifs de formation : Articulation entre les besoins individuels et les enjeux collectifs, garantissant une réponse adaptée aux exigences du terrain. ☞ Accompagnement des nouveaux entrants dans le métier : Dispositifs spécifiques dédiés aux professeurs stagiaires et contractuels, en lien étroit avec les services de la DPE, pour favoriser leur intégration et leur professionnalisation. ☞ Réponse importante à des besoins en formation émanant du terrain : territorialisation accrue des formations.	☞ Tension sur les viviers de formateurs : Disponibilité limitée des formateurs, accentuée par les exigences du remplacement de courte durée (RCD), nécessitant une stratégie de renouvellement et de mobilisation renforcée. ☞ Tensions entre différents types de besoins : 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.

Opportunités	Risques
☞ Synergie entre besoins individuels et collectifs : Possibilité d'intégrer les attentes spécifiques des enseignants tout en répondant aux priorités institutionnelles, optimisant ainsi l'efficacité des dispositifs de formation. ☞ Équilibre entre territorialisation et approche académique : Adaptation des formations aux réalités locales tout en maintenant une cohérence académique sur des enjeux transversaux. ☞ Renforcement des formations inter degrés et inter catégorielles : Développement d'une approche collaborative entre niveaux d'enseignement et catégories professionnelles, favorisant le partage d'expertise et la continuité pédagogique. ☞ Développement des partenariats : Opportunité de diversifier l'offre de formation grâce à des collaborations avec d'autres institutions, universités ou opérateurs de formation. ☞ Promotion de l'autoformation : Encouragement des enseignants à développer leurs compétences en autonomie via des ressources accessibles en ligne, des dispositifs hybrides et des communautés d'apprentissage. ☞ Développement de la plateforme Magistère : Installation du comité éditorial académique.	☞ Problèmes de traçabilité des formations : Difficultés à assurer un suivi précis de la participation (autoformation) et de l'impact des formations. ☞ Certification et validation des formations : Enjeu de reconnaissance des formations suivies, avec une tension entre une simple attestation de présence et une véritable certification des compétences acquises.

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Mise en œuvre du nouveau schéma directeur de la politique de formation continue à compter de la rentrée 2025/2026.
- ☞ La poursuite des grands plans nationaux en lien avec les priorités ministérielles est effective 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,
- ☞ Plan Avenir,
- ☞ EVARS (Espaces Vie Affective, Relationnelle et Sexuelle),
- ☞ Prise en compte de la santé mentale des élèves,
- ☞ Compétences psychosociales
- ☞ 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.
- ☞ La mise en œuvre de la feuille de route RH académique pour 2026 est déjà effective.
- ☞ Construction du continuum de formation à penser en écho à la réforme de la formation initiale des personnels enseignants et d'éducation qui se profile (formation initiale/continuée/continue).

Etat des lieux, bilan

- ☞ Volume total de formation en constance progression.
- ☞ Mise en œuvre et évolution (adaptation aux emplois, développement des compétences, préparation aux concours).
- ☞ Intégration de la démarche usager dans l'ensemble des formations.

Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Forces	Faiblesses
➤ Développement de la formation 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 ➤ Adaptation aux besoins Articulation optimale 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 ➤ Accompagnement des personnels 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) Poursuite du dispositif de groupe d'analyse de pratiques professionnelles (GAPP) à un plus large public de personnels Fonction de conseil ➤ Montée en compétences des formateurs Professionnalisation accrue des formateurs IATSS grâce à une formation dédiée	➤ Appropriation de l'outil Sofia FMO par les usagers encore en cours (accompagnement). ➤ Accès à la formation limité Contraintes liées aux nécessités de service rendant l'accès à la formation difficile ➤ Tension sur les ressources humaines Difficultés de recrutement et vivier de formateurs insuffisant
Opportunités	
➤ Renforcement des formations inter catégorielles, notamment pour les cadres administratifs (séminaires SG en EPLE par exemple) ➤ Développement des partenariats externes ➤ Poursuite des formations ministérielles avec une impulsion de la DGRH pour favoriser les routines managériales ➤ Co-construction avec la cellule de modernisation pour porter des formations innovantes (forum de l'innovation 2024) ➤ Appel à candidatures pour renouveler le vivier de formateurs et de tuteurs ➤ Développement de modalités de formation diverses (webinaire Op@le par exemple)	

Projection pluriannuelle des orientations et/ou des engagements

- ☞ Schéma directeur de la politique de formation continue mis en place à partir de la rentrée 2025/2026.
- ☞ Modernisation des services : diffusion des bonnes pratiques
- ☞ Mise en œuvre de la feuille de route RH académique pour 2026 pour un accompagnement et une formation tout au long de la carrière des agents.

Projection pluriannuelle des orientations – volet financier

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'EAFC, 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.

Occupation des locaux des partenaires pour rationaliser les coûts.

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).

Poursuite du travail avec des opérateurs de formation partenaires.

Occupation des locaux des partenaires pour rationaliser les coûts.

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.

Modification de la rémunération des personnels de direction de l'éducation nationale

Au 1er septembre 2024, les personnels de direction ont adhéré, comme déjà 70% des corps de la fonction publique d'état, au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

L'ancien régime indemnitaire composé de :

- Nouvelle bonification indemnitaire (NBI)
- Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R) – Part fonction
- Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R) – Part résultats au titre du Pacte
- Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R) – reste de la part résultats

Sont remplacé par le RIFSEEP composé de :

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) – versement mensuel
- Complément indemnitaire annuel (CIA) – versement annuel

La grille respective des chefs d'établissement et de leurs adjoints se décline en 4 groupes selon la catégorie financière de l'établissement d'affectation du personnel de direction.

Catégorie d'établissement	Groupe IFSE
4 ^{ème} exceptionnelle	1
4 ^{ème}	2
3 ^{ème}	3
2 ^{ème} – 1 ^{ère} et SEGPA	4

Le montant du CIA, versé une fois par an, est notamment lié à l'évaluation de l'agent lors de son entretien professionnel annuel.

Pourcentage des effectifs	CIA
50 %	Montant socle
30 %	Montant intermédiaire
20 %	Montant supérieur

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2025, la grille indiciaire des personnels de direction hors classe évolue, avec la création d'un nouvel échelon terminal en hors échelle B bis, accessible de manière linéaire (à l'ancienneté), qui rend, de fait, l'échelon en hors échelle B également accessible de manière linéaire.

CHAPITRE 7

Santé et sécurité au travail

La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail

Les principes de prévention fixés par le Code du travail trouvent leur application dans la fonction publique à travers les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention médicale au sein de 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 démarches visent à permettre à tous les personnels de l'académie de développer une véritable culture commune de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci peut être définie comme « l'ensemble des valeurs partagées et des pratiques mises en œuvre par les personnels afin de maîtriser les risques liés à leur activité » (Marc Girard, OPPBTP).

État des lieux

Pour l'année 2024-2025, les priorités d'action sont restées similaires à celles des années précédentes, avec un accent particulier porté sur l'élaboration d'outils de prévention et de pilotage en matière de santé et sécurité au travail, l'académie inscrivant son action dans un cadre de réflexion et d'actions pluriannuelles.

Les principales actions menées ont concerné :

- ☞ L'accompagnement dans la mise en place d'une démarche collective de l'évaluation des risques professionnels à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- ☞ Le renforcement de la couverture des assistants de prévention du 2nd degré (EPL et services).
- ☞ La mise en œuvre de sensibilisation et 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 d'aide au 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 chef(fe)s d'établissements et de services dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

L'inspecteur santé et sécurité au travail (I.S.S.T.)

L'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) veille à l'application des règles relatives à la santé et à la sécurité des personnels et propose aux chefs de service toute mesure visant à améliorer l'hygiène, la sécurité et la prévention des risques professionnels.

Ses missions s'articulent principalement sur deux axes :

- **Le contrôle de conformité**, à travers des visites d'inspection dans les établissements scolaires du 1er et du 2nd degré, les services académiques et les CIO, afin de vérifier l'application de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail ;
- **L'expertise et le conseil**, en formulant des recommandations pour améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'ISST dispose d'un libre accès à l'ensemble des établissements, locaux et lieux de travail relevant des services inspectés.

Il participe également aux travaux des formations spécialisées des CSA (réunions, groupes de travail, visites d'établissements et de services) et est tenu informé de leurs ordres du jour. Il agit en lien avec les conseillers et assistants de prévention et intervient, en tant qu'expert, dans des actions de formation en santé et sécurité au travail.

Les conseiller(ère)s de prévention (C.P.)

Le conseiller de prévention académique et les conseillères de prévention départementales accompagnent les autorités hiérarchiques et les responsables d'établissements dans la prévention des risques professionnels, la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Rattaché à la direction des ressources humaines, le **conseiller de prévention académique** coordonne la politique académique de santé et sécurité au travail. Il conseille l'autorité académique, les chefs d'établissement et les responsables des services académiques, notamment pour la mise en œuvre du programme annuel de prévention, le suivi du DUERP dans le second degré et les services, le traitement du registre santé et sécurité au travail (RSST) et l'application des préconisations de l'ISST. Il anime également le réseau des conseillers et assistants de prévention et participe aux travaux des formations spécialisées des CSA.

Placées sous l'autorité du DASEN, les **conseillères de prévention départementales** assurent un rôle de proximité dans le premier degré. Elles conseillent l'autorité départementale, les directeurs d'école et les IEN dans l'évaluation et la mise en œuvre des actions de prévention, le suivi du DUERP, le traitement du RSST et l'élaboration des PPMS. Elles participent aussi aux travaux des formations spécialisées départementales et animent le réseau des assistants de prévention de circonscription.

Les assistant(e)s de prévention (A.P.)

Nommé(e)s par les chefs de service ou d'établissement, les assistants et assistantes de prévention constituent le premier niveau de proximité du réseau de prévention au sein de l'Éducation nationale, conformément au décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Leur mission principale est de conseiller les responsables (IEN, chefs d'établissement ou de service) dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail. Ils veillent également à la bonne tenue des registres de santé et sécurité au travail (RSST) et participent à l'élaboration et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Leurs missions sont précisées dans une lettre de cadrage signée par le chef de service et renouvelée chaque année scolaire. Pour les exercer, ils bénéficient d'une formation initiale de deux jours puis d'une formation continue annuelle, assurées par les conseillers de prévention et l'ISST.

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-SSCT du CSA), est une instance représentative des personnels de l'académie en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

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

Parmi ses membres, sont désigné(e)s un(e)secrétaire, un(e) secrétaire adjoint(e) de l'instance, ainsi que d'un(e)réfèrent(e) VDHAS (actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes et sexuels).

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

- ☞ Analyse les conditions de travail et les risques professionnels.
- ☞ Évalue l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.
- ☞ Favorise la prévention des risques professionnels et formule des préconisations.
- ☞ Effectue des visites des lieux de travail.
- ☞ Propose des mesures de prévention contre le harcèlement moral et sexuel.
- ☞ Mène des enquêtes à la suite d'accidents de travail, de maladies professionnelles ou en cas de danger grave et imminent.

Les actions de formation

Des formations spécifiques sont proposées aux personnels de l'académie dans le cadre de sessions à public ciblé, notamment à destination des assistant(e)s de prévention, des DDFPT, des secrétaires généraux d'EPLÉ récemment nommés et des nouveaux chef(fe)s d'établissement.

Ces formations constituent une action académique essentielle pour promouvoir la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elles représentent une part importante de l'activité des acteurs de la prévention.

En 2024-2025, plusieurs actions de formation ont été organisées :

☛ **Formations sur la réglementation en santé et sécurité au travail et sur les outils réglementaires (RSST, RDGI, DUERP, PPMS)** à destination :

- Des directeurs(rices) d'école,
- Des secrétaires généraux(les) d'EPLÉ nouvellement nommé(e)s et 2^{ème} année,
- Des directeurs(rices) délégué(e)s aux formations professionnelles et technologiques nouvellement nommé(e)s,
- Des chef(fe)s d'établissement nouvellement nommé(e)s.

☛ **Formations initiales et continues** à destination des assistant(e)s de prévention relevant de l'Éducation nationale, animées par le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé sécurité au travail.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP)

Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est un **document obligatoire** qui recense tous les **risques professionnels** auxquels les agents sont exposés dans un service, un établissement scolaire ou une école.

- ☞ Il **identifie les postes**, les risques et leur **gravité**.
- ☞ Il définit des **mesures de prévention** pour protéger la santé et la sécurité des agents.
- ☞ Il doit être **mis à jour au moins une fois par an** et être **accessible aux agents et aux représentants du personnel**.

Forces	Faiblesses
➤ La généralisation du DUERP et de l'évaluation des risques s'inscrit comme axe prioritaire du programme académique de prévention 2024-2026, garantissant la continuité des actions. ➤ La communication sur la démarche collective a notamment été réalisée via la publication de la lettre de rentrée SST et les formations à public désigné.	➤ Élaboration et mise à jour du DUERP : Le développement d'outils simplifiés pour faciliter son usage devront être déployés. ➤ Couverture des assistants de prévention (AP) : La stratégie de nomination et l'extension de la couverture des AP dans les établissements et services doivent nourrir une réflexion.
Perspectives	
➤ Un focus sur la prévention des risques et le DUERP sera intégré dans le guide SST 2025-2026 et la lettre de rentrée SST. Ces supports permettront d'informer les établissements et services sur les obligations réglementaires et les bénéfices de la démarche DUERP. ➤ Déploiement d'outils simplifiés pour l'élaboration et la mise à jour du DUERP (2027/2028) ➤ Généralisation de l'accompagnement à la démarche collective après l'expérimentation prévue dans un EPLE	

Projections pluriannuelles dans le cadre de la santé et sécurité au travail

- ☞ Poursuite de la promotion d'une culture SST partagée auprès de l'ensemble des personnels.
- ☞ Réflexion sur l'extension du vivier des assistants de prévention.
- ☞ Mise en place de COPIL SST internes réguliers pour harmoniser les pratiques et mesurer l'avancement du programme.
- ☞ Création d'outils de pilotage académique en collaboration avec la DRASI et les autres académies.
- ☞ Développement d'un partenariat renforcé avec les collectivités territoriales, notamment sur le bâti scolaire.

CHAPITRE 8

Organisation du travail et temps de travail

Le télétravail

Le télétravail vise à améliorer la qualité de vie au travail en facilitant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Il participe également au développement durable en réduisant les déplacements, sources de fatigue et de stress. Les jours de télétravail sont des journées complètes, y compris pour les agents à temps partiel, qui conservent les mêmes droits et obligations que sur site.

Il doit bénéficier à la fois aux agents et au collectif de travail, tout en garantissant la continuité du service public.

Dans l'académie de Strasbourg, le télétravail est ouvert aux personnels des services académiques. Depuis la rentrée 2024, les personnels des EPLE peuvent également en bénéficier, pour les activités compatibles, sous réserve du bon fonctionnement du service et d'une organisation assurant une présence suffisante sur site. Les personnels de direction, d'inspection et les enseignants en face à face pédagogique ne sont pas concernés. Une ancienneté minimale de 6 mois est requise.

L'éligibilité repose sur trois critères : la nature des missions (certaines nécessitent une présence physique), l'organisation du service et l'autonomie de l'agent. Le télétravail reste possible même si seules certaines activités sont réalisables à distance, dès lors qu'elles sont suffisantes.

Perspective dans le cadre du télétravail

A la rentrée 2025, sera actée la confirmation de l'élargissement du télétravail en EPLE.

La réalisation d'un bilan qualitatif est prévue en 2026/2027.

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 – Comité Interministériel des Villes)
- 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

Projection pluriannuelle dans le cadre de l'action sociale

Afin de renforcer l'accessibilité des agents aux différentes prestations proposées et de simplifier les procédures de demande :

- Renforcement de la communication
- Développement d'outils et de procédures dématérialisées

Le déploiement de la protection sociale complémentaire (PSC)

PSC en santé

Jusqu'à fin avril 2026, les agents éligibles continuent de bénéficier d'un remboursement forfaitaire mensuel de 15 € pour une partie de leur complémentaire santé, dispositif en place depuis le 1er janvier 2022.

À partir de mai 2026, un nouveau régime collectif obligatoire de protection sociale complémentaire (PSC) en santé entre en vigueur pour la majorité des agents du ministère 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, sauf cas particuliers de dispense. Ce régime impose l'adhésion pour les agents actifs (fonctionnaires et contractuels).

Ce nouveau dispositif prévoit une participation financière de l'État à hauteur de 50 % de la cotisation au panier de soins, ainsi que 50 % du coût des options éventuelles dans la limite de 5 €. La cotisation des agents est désormais calculée en fonction de leur rémunération, sans tenir compte de l'âge ni de l'état de santé.

Le régime offre une couverture santé améliorée avec un panier de soins renforcé, des options pour une meilleure protection, ainsi que des dispositifs de prévention et d'accompagnement social. Il inclut également une solidarité accrue en faveur des familles et des retraités.

Les ayants droit, comme les conjoints et les enfants, peuvent adhérer au contrat de manière facultative et bénéficier des mêmes garanties. Les agents retraités peuvent également y adhérer, mais sans participation financière de leur ancien employeur.

Enfin, la gestion de ce nouveau régime collectif est confiée au groupement MGEN – CNP Assurances.

PSC en prévoyance

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire, le ministère de l'Éducation nationale met en place, à compter du 1er mai 2026, un nouveau contrat collectif de prévoyance proposé à titre facultatif.

À l'issue d'une procédure de marché public, le groupement MGEN UITSEM / MAGE – CNP Assurances a été retenu pour assurer la mise en œuvre de ce dispositif.

Ce contrat de prévoyance a pour objectif de protéger l'agent contre les pertes de revenus liées aux aléas de la vie, notamment en cas d'incapacité de travail ou d'événements graves affectant sa situation personnelle ou familiale.

Le ministère participe au financement de ce contrat en prenant en charge une partie de la cotisation, à hauteur de 7 € par mois.

CHAPITRE 10

L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité

Dans un contexte où l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la lutte contre les violences, les discriminations, le harcèlement et les comportements sexistes restent des enjeux majeurs, l'académie de Strasbourg réaffirme son engagement à agir concrètement pour construire une institution plus juste, inclusive et respectueuse de toutes et tous.

L'école républicaine ne peut être crédible que si elle est exemplaire. Si l'académie a pour mission de transmettre aux élèves des valeurs d'équité et de respect, elle doit également les faire vivre au quotidien, dans ses pratiques et ses décisions. En mettant l'égalité femmes-hommes au cœur de son action, elle contribue activement à bâtir une société juste, où ces valeurs s'apprennent et se vivent dès le plus jeune âge.

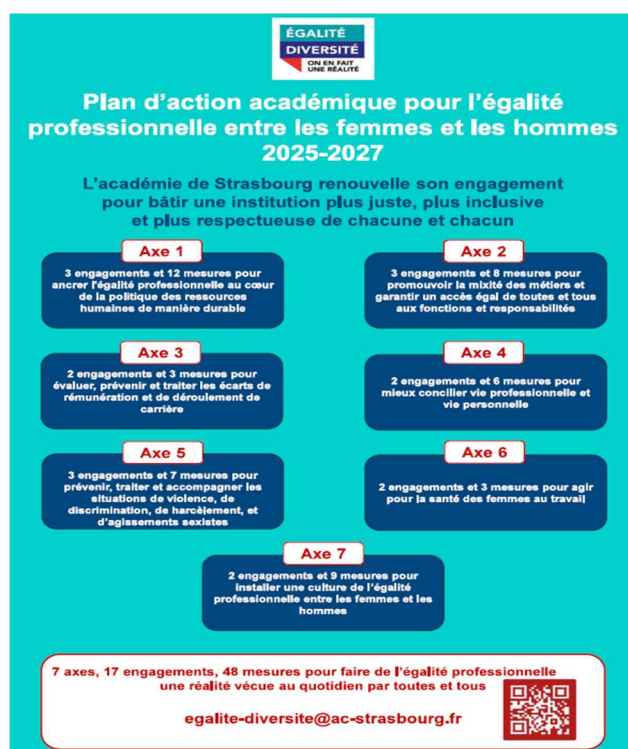
Dans la continuité du plan national d'action pour l'égalité professionnelle, qui prévoit une déclinaison académique dans les six mois suivant sa publication, l'académie de Strasbourg a élaboré son plan dans les délais impartis. Un groupe de travail réunissant les représentants des personnels a ainsi été organisé pour y contribuer.

Ce plan est le fruit d'un travail collectif mené avec les services académiques et départementaux ainsi qu'avec les représentants du personnel. Il traduit une volonté commune de faire évoluer durablement les pratiques et d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines des ressources humaines : du recrutement à la formation, en passant par les rémunérations, les promotions, les parcours professionnels, la prévention des risques et la qualité de vie au travail.

Sa mise en œuvre repose sur une organisation structurée : une référente académique, appuyée par deux co-référentes, ainsi que des pilotes désignés pour chacun des sept axes du plan, afin d'en assurer un déploiement partagé et durable, y compris en cas de mobilité. Les axes 5 et 7 sont identifiés comme prioritaires. Concernant l'axe 5, un travail spécifique sera mené avec les membres de la formation spécialisée du CSA académique et la référente VDHASS*.

Ce plan d'action académique a été adopté en CSA-A.

* VDHASS : Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes et Sexuels



Plan académique d'action		
Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 1 : conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son inscription au cœur des politiques des ressources humaines sur le long terme		
Engagement 1: consolider la politique en faveur de l'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer le pilotage partagé par l'ensemble des actrices et acteurs concerné(e)s.		
Élaborer et publier un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les 6 mois suivant la publication du plan national d'action	Assurer la déclinaison locale et opérationnelle du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adapté aux spécificités de l'académie de Strasbourg	Fin 2025
Déployer un tableau de bord académique de suivi du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Suivre la mise en œuvre effective des actions prévues dans le plan académique, identifier les freins et les leviers d'action, ajuster et actualiser le plan en fonction des résultats observés.	Suivi annuel du plan en comité social d'administration académique (état d'avancement, indicateurs de réalisation) Évaluation à mi-parcours (2026) et bilan final en 2027
Renouveler la composition du comité de pilotage et du comité de suivi opérationnel en désignant de nouvelles référentes et de nouveaux référents départementaux, ainsi que de nouvelles et nouveaux pilotes d'axes.	Renforcer la mise en œuvre territoriale du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur un réseau de personnes identifiées en vue de relayer les orientations académiques dans les services et les établissements, d'assurer un suivi de proximité des actions et des indicateurs, et de faire remonter les besoins et les bonnes pratiques pour nourrir le pilotage académique.	Mois de décembre 2025
Optimiser la gouvernance du plan d'action pour l'égalité professionnelle en réunissant les comités de pilotage et de suivi opérationnel à intervalles réguliers.	Assurer une gouvernance efficace du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes en favorisant la participation active des différent(e)s actrices et acteurs.	Mise en place du calendrier annuel avant le 15 septembre de chaque année scolaire
Réaffirmer le rôle des référent(e)s égalité professionnelle en académie et en DSDEN et leur garantir les moyens nécessaires (temps, outils) pour intégrer pleinement les enjeux d'égalité dans la politique des ressources humaines. Communiquer sur le rôle des référent(e)s égalité professionnelle : informer l'ensemble des personnels de leur désignation et de leurs missions.	Garantir un rôle clair, reconnu et opérationnel aux référentes et référents égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Mois de novembre 2025
Allouer à chaque référente ou référent égalité professionnelle une quotité de temps de travail adaptée à sa mission qui soit conforme aux recommandations ministérielles.	Garantir à chaque référente ou référent égalité professionnelle le temps nécessaire à l'exercice de sa mission.	Mois de novembre 2025

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 1 : conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son inscription au cœur des politiques des ressources humaines sur le long terme		
Engagement 2: conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans la politique d'égalité professionnelle et associer les personnels dans sa mise en œuvre		
Associer les actrices et les acteurs du dialogue social au suivi régulier du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle (groupes de travail et présentation du bilan en comité social d'administration académique) en veillant à une représentation équilibrée femmes/hommes.	Permettre aux actrices et aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action académique. Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan académique.	Suivi annuel du plan comité social d'administration académique (état d'avancement, indicateurs de réalisation) Évaluation à mi-parcours (2026) et bilan final en 2027
Associer la F3SCT et en particulier le ou la référente VDHAS dans la mise en œuvre et le suivi des actions, en particulier celles qui relèvent de l'axe 5 et 6.	Assurer la concertation et l'implication de la F3SCT, et du ou de la référente VDHAS dans le suivi des actions santé et sécurité au travail.	2025 2026 2027
Accroître la part des indicateurs sexués dans le rapport social unique, en lien avec les sept axes du plan national.	Mieux identifier, comprendre et objectiver les écarts entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines en développant une approche sexuée du rapport social unique, articulée avec les 7 axes du plan national pour l'égalité professionnelle.	Mois de juin 2026 La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Déployer un baromètre académique de l'égalité professionnelle	Réaliser une enquête annuelle auprès des personnels pour mesurer leur perception de l'égalité professionnelle et identifier les points de vigilance. Utiliser les résultats de cette enquête pour ajuster les actions du plan académique.	Conception et 1ère diffusion du baromètre : 1er trimestre 2026
Engagement 3: impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre du plan d'action		
Intégrer systématiquement un temps de présentation sur les enjeux de l'égalité professionnelle à l'occasion des réunions de rentrée des personnels d'encadrement et des corps d'inspection en services académiques et des réunions de rentrée départementales des chefs d'établissement et des inspecteurs de l'Éducation nationale.	Intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les pratiques managériales et les processus RH.	Avant la fin du mois de septembre de chaque année scolaire
Transmettre un kit numérique de communication aux chefs d'établissement et aux encadrant(e)s de services et promouvoir l'égalité professionnelle dans les supports institutionnels.	Permettre aux actrices et acteurs ayant des responsabilités en recrutement ou gestion des personnels de connaître, diffuser et suivre le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.	Avant la fin du mois de septembre de chaque année scolaire
Former les référent(e)s, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle F/H (intégré à l'axe 7)		

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 2: promouvoir la mixité des métiers et garantir un accès égal de toutes et tous aux fonctions et responsabilités, y compris aux postes d'encadrement et d'encadrement supérieur		
Engagement 1: identifier les métiers et fonctions majoritairement représentés par un sexe et en assurer le suivi		
Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH.	Identifier les déséquilibres et orienter les actions visant à promouvoir la mixité.	2026 2027
Poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers avec une attention particulière portée sur la part des femmes parmi les encadrants.	Identifier les déséquilibres et orienter les actions visant à promouvoir la mixité.	2026 2027
Engagement 2: promouvoir la mixité des métiers et des fonctions		
Garantir une communication neutre et inclusive dans les communications institutionnelles et notamment dans les campagnes de recrutement.	Veiller à ce que les supports de recrutement soient exempts de stéréotypes de genre.	Janvier 2026 Janvier 2027
Valoriser les parcours dans les fonctions ou métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sous-représentés.	Renforcer la connaissance des métiers et encourager une meilleure représentation des femmes et des hommes dans les métiers à faible mixité.	2026 2027
Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes dans le respect de la réglementation en vigueur.	Garantir l'égalité d'accès aux épreuves orales de concours pour les candidates enceintes.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Renforcer la diffusion et l'utilisation du guide "recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" à destination des personnels en charge du recrutement.	Garantir des recrutements respectueux de l'égalité professionnelle, de la transparence et de la lutte contre les discriminations.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Engagement 3: favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité, dont les fonctions d'encadrement supérieur		
Mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement via la MAE pour soutenir les femmes souhaitant accéder à des postes de responsabilité encore peu féminisés.	Réduire les déséquilibres liés au genre dans les fonctions supérieures.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Valoriser et diffuser des témoignages de parcours de femmes occupant des postes à forte responsabilité (direction EPLE catégorie supérieure, direction d'école bénéficiant d'une décharge complète...)	Promouvoir l'accès des femmes à des postes de direction, d'encadrement et de responsabilité.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection (intégré à l'axe 7)		

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 3: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes		
Engagement 1: assurer la transparence des rémunérations		
Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan sexué du Pacte (personnels enseignants du 1er et du 2nd degré, titulaires et contractuels) et de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les personnels administratifs, d'inspection et de direction.	Collecter des informations précises sur les rémunérations des agentes et des agents pour identifier les écarts et définir des mesures correctrices.	RSU 2025-2026
Engagement 2: garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement		
Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps.	Assurer l'égalité de traitement dans l'attribution des promotions entre les femmes et les hommes dans les campagnes d'avancement.	Novembre 2025 Novembre 2026
Mesurer chaque année la répartition des effectifs des femmes et des hommes parmi les personnels occupant un poste requalifié pour les AAE et SAENES.	Garantir l'égalité de traitement lors des requalifications des postes d'AAE et de SAENES. Identifier et corriger d'éventuels déséquilibres entre femmes et hommes dans la filière administrative.	RSU 2025-2026
Axe 4: favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale		
Engagement 1: promouvoir des organisations du travail favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle dans la durée		
Décliner la charte nationale des temps à l'échelle de l'académie pour promouvoir une organisation du travail respectueuse de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, en adaptant les pratiques aux besoins des personnels tout en garantissant l'intérêt du service.	Sensibiliser les encadrant(e)s et les personnels aux bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et au droit à la déconnexion.	Rédaction et diffusion de la charte en 2026 Sous réserve de la diffusion de la charte nationale
Garantir un accès équitable au télétravail pour l'ensemble des agent(e)s dont les missions sont éligibles et qui disposent de l'autonomie nécessaire, indépendamment de leur profil ou de leurs responsabilités, tout en veillant au respect de l'intérêt du service.	Assurer un accès juste, transparent et non discriminant au télétravail, en évitant les biais liés au genre, au statut, à la catégorie hiérarchique ou à la nature du poste, dans une logique d'égalité des droits et de qualité de vie au travail.	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Garantir que tout personnel administratif sollicitant un temps partiel bénéficie d'un entretien avec son encadrant(e) pour évoquer l'organisation de son temps de travail et son évolution de carrière	Garantir une prise de décision éclairée et optimiser l'organisation du service en cas de demande de temps partiel.	Janvier 2026 Cette mesure est à renouveler chaque année.
Communiquer et sensibiliser sur les possibilités d'organisation du travail afin de mieux répondre aux besoins des personnels aidants et de l'allongement des carrières.	Assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, don de congés, retraite progressive) ...	Publication d'un guide du proche aidant en 2027. La campagne de communication est à renouveler chaque année.

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 4: favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale		
Engagement 2 : accompagner les parentalités sous toutes leurs formes		
Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs en faveur de la parentalité.	Assurer une information auprès des personnels et des encadrant(e)s sur les dispositifs existants (congé de maternité/paternité, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans...).	Publication d'un guide de la parentalité en 2026. La campagne de communication est à renouveler chaque année.
Communiquer et sensibiliser sur les dispositifs d'aménagement pour les agent(e)s allaitant(e)s. Encourager la création et l'aménagement d'espaces dédiés dans les principaux pôles académiques (Rectorat, DSDEN) et sensibiliser les établissements scolaires à l'importance de dédier une pièce pour cet usage.	Permettre aux agent(e)s allaitant(e)s de concilier reprise du travail et poursuite de l'allaitement, en assurant un environnement adapté.	Étude de faisabilité en 2026 pour les services académiques.
Former les personnes en situation d’encadrement et les managers aux formes d’organisations du travail facilitant l’articulation des temps aux différentes étapes de la carrière (intégré à l'axe 7)		
Axe 5: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Engagement 1: prévenir les les actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes		
Intégrer les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels des services académiques et des établissements scolaires. Sensibiliser et former les encadrant(e)s sur les risques des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes. Rappeler les aspects réglementaires sur l'évaluation de ces risques, leur intégration dans le DUERP et la mise en oeuvre des mesures de prévention (PAPRIPACT).	Reconnaître les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes comme des risques au même titre que les autres risques professionnels.	<u>1^{ère} campagne</u> : rentrée 2025 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Déployer, à chaque rentrée scolaire, une campagne d'information sur l'existence et le rôle de la cellule d'écoute académique auprès de l'ensemble des agent(e)s et des encadrant(e)s.	Assurer une communication régulière et visible sur la cellule d'écoute académique afin de garantir que l'ensemble des agent(e)s et encadrant(e)s connaissent son existence, son rôle et les modalités de saisine.	<u>1^{ère} campagne</u> : rentrée 2025 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 5: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Engagement 2: identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles		
Rédiger et diffuser un vademecum relatif au signalement et au traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes, dont les violences intrafamiliales.	Renforcer la capacité d'action des encadrant(e)s et la protection des personnels en diffusant un vademecum garantissant la lisibilité des procédures et des interlocuteurs compétents en matière de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes dont les violences intrafamiliales.	<u>Rédaction</u> : année scolaire 2025-2026 <u>Diffusion</u> : rentrée 2026 Mise à jour annuelle ou à chaque évolution réglementaire
Concevoir un tableau de suivi académique permettant de recenser le nombre de signalements, la nature des situations (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes, violences intrafamiliales), les suites données (enquête administrative, mesures de protection, accompagnement RH, etc.). Intégrer des indicateurs consolidés dans le rapport social unique.	Améliorer la lisibilité et le suivi institutionnel des situations de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.	RSU 2025-2026
Présenter annuellement un bilan des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes à l'occasion des séances plénières des formations spécialisées en santé, sécurité, et conditions de travail académique et départementales. Associer la référente VDHAS à la préparation du bilan et à sa présentation devant les membres des instances du dialogue social.	Associer, dans le cadre du dialogue social, les représentant(e)s du personnel au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.	2026 2027
Engagement 3: mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteur(e)s lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration		
Rédiger et diffuser un kit d'accompagnement des victimes de violences sexistes ou sexuelles ou intrafamiliales, des victimes de harcèlement, et des victimes de discrimination liés au handicap.	Outiller les encadrant(e)s, les responsables RH et les référent(e)s égalité professionnelle afin de mieux orienter et de proposer un accompagnement rapide et complet.	Rentrée 2025 Mise à jour annuelle
Mieux faire connaître la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle. Prendre en compte les situations de victimes dans l'instruction des demandes de mobilité. Développer l'accès au soutien psychologique. Recourir aux mesures conservatoires nécessaires à l'égard de l'auteur(e) présumé(e).	Garantir une protection et un accompagnement renforcés des agent(e)s victimes de violences, y compris intrafamiliales, de harcèlement et de discrimination en facilitant leur accès aux droits, au soutien psychologique et aux mesures de protection adaptées.	La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Former les référent(e)s égalité professionnelle, les actrices et acteurs des ressources humaines et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes (intégré à l'axe 7)		

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail		
Engagement 1 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes		
Sexuer les données relatives à la santé	Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA académique.	RSU 2025-2026
Engagement 2 : Développer et adapter la prévention		
Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique	Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique autour des thématiques suivantes : problématique de la voix, endométriose, cancer du sein, ménopause, maladie de Chron, TMS dans le 1er degré notamment en maternelle.	
Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention	Accompagner les chef(fe)s de service dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe	1 ^{ère} campagne : rentrée 2025 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Axe 7: communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		
Engagement 1: élaborer un plan de communication		
Relayer les communications mettant en avant l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes.	Véhiculer, à l'échelle de l'académie, l'engagement ministériel en matière d'égalité professionnelle et valoriser les initiatives locales.	En attente du calendrier national.
Prévoir la publication d'un article sur l'égalité professionnelle dans la rubrique « Entre nous » du magazine de l'académie et assurer un relais dans la lettre d'information RH.	Véhiculer aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.	1er trimestre 2025-2026 La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Adopter une charte de communication unique pour les différents supports dédiés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Déployer les outils de communication de la DELCOM auprès de l'ensemble des personnels académiques afin de renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux dispositifs associés.	A définir : en attente des indications du national.

Mesure	Objectif	Échéance 2025-2027
Axe 7: communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes		
Engagement 2: élaborer un plan de formation		
Promouvoir via l'EAFC le parcours national M@gistère et Mentor en auto-formation.	Sensibiliser l'ensemble des personnels à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	1er trimestre 2025-2026 La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Former les cadres sur la pédagogie égalitaire en collège commun, en webinaire des chef(fe)s. Former de manière prioritaire et échelonnée les publics à la pédagogie égalitaire : cadre (corps d'inspection, chefs, chef(fe)s de division et de service, référent(e)s en circonscription (CP) et au niveau de l'académie dans le second degré.	Sensibiliser tous les publics à la pédagogie égalitaire et y intégrer la formation initiale via l'INSPE.	2025 à 2027 selon programmation prioritaire.
Mettre en œuvre un dispositif de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (axe 1) <u>Public cible</u> : Référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants, membres du CSA.	Garantir un socle commun de connaissances sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et afin qu'elle soit intégrée dans les pratiques quotidiennes et les décisions à tous les niveaux de responsabilité.	Rentrée 2025-2026 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Mettre en œuvre un dispositif de formation à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes. <u>Public cible</u> : Référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants. Jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.	Favoriser les pratiques équitables et inclusives et réduire les freins à la progression de carrière des femmes dans l'académie.	Rentrée 2025-2026 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Mettre en œuvre un dispositif de formation aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps de vie aux différentes étapes de la carrière. (axe 4) <u>Public cible</u> : Référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants.	Promouvoir des pratiques favorisant l'équilibre des temps de vie.	Rentrée 2025-2026 La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.
Mettre en œuvre un dispositif de sensibilisation et de formation aux actes de VDHAS. (axe 5) <u>Public cible</u> : Référent(e)s égalité professionnelle, actrices et acteurs des ressources humaines, personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et les agissements sexistes.	Outiller les référent(e)s égalité professionnelle, les actrices et acteurs des ressources humaines, les personnels encadrants et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement pour repérer, prévenir et traiter efficacement les situations de VDHAS et favoriser un environnement professionnel respectueux et inclusif.	Rentrée 2025-2026. La mesure est à renouveler à chaque rentrée scolaire.

Focus sur l'égalité professionnelle dans l'académie de Strasbourg

L'académie de Strasbourg présente un profil très « féminisé », avec une présence féminine élevée et stable dans les effectifs, même si cette féminisation ne se traduit pas encore de manière homogène dans toutes les strates de responsabilité ni dans tous les indicateurs de carrière et de rémunération.

Le nouveau plan d'action académique pour l'égalité professionnelle cible précisément les zones où persistent les écarts : gouvernance, accès aux responsabilités, rémunérations et carrières, articulation des temps de vie, prévention des violences et diffusion d'une culture de l'égalité.

☛ Un acquis solide : une académie structurellement très féminisée, avec une stabilité dans le temps

La part des femmes dans l'académie est élevée et très stable : elle atteint 79,1 % en 2022 et 2023, puis 79,2 % en 2024. La part des femmes parmi les personnels enseignants demeure également stable autour de 59,4 % à 59,7 % entre 2020 et 2024. Cette stabilité montre que l'enjeu principal n'est plus tant celui de la présence des femmes dans les effectifs que celui de leur positionnement dans les parcours, les responsabilités et les niveaux de rémunération.

Cette féminisation est particulièrement marquée dans certains corps. En 2023-2024, les femmes représentent 74,4 % de l'ensemble des personnels et 86,5 % des enseignants du premier degré ; les IATSS sont aussi très féminisés avec 84,5 % de femmes. À l'inverse, les personnels de direction et d'inspection constituent le groupe le moins féminisé, avec 55,5 % de femmes en 2023 puis 57,0 % en 2024. Cela signifie que, même lorsque les femmes sont majoritaires dans les viviers, l'équilibre devient plus fragile dès que l'on monte dans les niveaux de responsabilité.

☛ Une progression réelle dans l'encadrement intermédiaire, mais encore incomplète dans l'encadrement supérieur

La dynamique est plutôt positive pour les personnels de direction. La part des femmes dans ces fonctions progresse de 53 % en 2020 à 56,9 % en 2024. Pour les personnels d'inspection, la trajectoire est plus irrégulière mais reste majoritairement féminine, passant de 51,6 % en 2020 à 57,4 % en 2024. L'académie peut donc objectivement faire valoir un mouvement de féminisation des fonctions d'encadrement de premier niveau et d'inspection.

En revanche, le point de fragilité majeur demeure l'encadrement supérieur. La part des femmes y était de 44,4 % en 2020, puis elle chute à 29,6 % en 2021, remonte légèrement à 30,8 % en 2022, redescend à 29,6 % en 2023 et atteint 32,0 % en 2024. Il y a donc une légère amélioration récente, mais le niveau reste nettement en retrait par rapport à la composition globale des effectifs et même par rapport aux autres niveaux d'encadrement.

C'est précisément sur ce point que le plan académique 2025-2027 est pertinent. Il prévoit des mesures visant à réduire les freins à la progression de carrière des femmes, à former les acteurs RH, les encadrants, les jurys de concours et les comités de sélection aux stéréotypes et biais cognitifs, et à garantir l'égalité dans les procédures d'avancement. L'orientation est bien calibrée au regard du diagnostic.

☛ Les écarts de rémunération diminuent sur plusieurs segments, mais pas partout

Les données salariales font apparaître une situation contrastée. Du côté des personnels enseignants, le différentiel de rémunération brute mensuelle entre hommes et femmes tend plutôt à se réduire sur la période longue, mais reste significatif. Pour les enseignants du premier degré public, l'écart passe de 347 € en 2019 à 326 € en 2023. Pour le second degré public, il passe de 296 € à 283 € sur la même période. Il y a donc amélioration, mais à un rythme modéré.

Pour certains corps, les écarts demeurent marqués. En 2023, l'écart atteint 1 261 € pour les chaires supérieures, 307 € pour les agrégés et 244 € pour les certifiés. Cela confirme que l'égalité professionnelle ne peut pas être appréciée uniquement au niveau agrégé : les écarts se reconstituent souvent dans les corps les plus valorisés, là où se concentrent ancienneté, fonctions spécifiques, primes et heures supplémentaires.

S'agissant des personnels « non enseignants », les évolutions sont plus ambivalentes. Le différentiel de rémunération des personnels d'encadrement se dégrade entre 2019 et 2022, passant de 274 € à 365 €, tandis qu'il se réduit pour les personnels vie scolaire et les « non enseignants titulaires ». Ainsi, les mécanismes de correction sont réels dans certaines filières, mais ne produisent pas encore d'effet suffisant dans les fonctions d'encadrement.

Le plan académique identifie d'ailleurs explicitement cet enjeu. Dès le précédent plan, un axe entier était consacré à l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération et de déroulement de carrière, avec notamment l'amélioration de l'exploitation des données RSU et un accompagnement plus ciblé des retours de congé maternité, parental ou d'adoption. Le nouveau plan 2025-2027 prolonge cette logique en prévoyant de mesurer la répartition femmes/hommes dans les promotions et dans les postes requalifiés, notamment pour les AAE et SAENES.

☛ L'articulation des temps de vie demeure un sujet fortement genré

Le temps partiel reste un marqueur fort d'inégalité professionnelle. En 2018-2019, 12,4 % des femmes étaient à temps partiel contre 3,0 % des hommes ; en 2019-2020, 11,8 % des femmes contre 2,9 % des hommes ; en 2023-2024, l'ensemble des personnels est à 8,9 % de temps partiel, avec un écart toujours très marqué selon le sexe ; en 2024-2025, le taux global monte à 9,4 %. La persistance de cet écart, malgré des variations annuelles, montre que la charge de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle continue de peser d'abord sur les femmes.

Les motifs de temps partiel confirment cette lecture. En 2023-2024, chez les femmes en temps partiel, 23,1 % relèvent d'un temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, contre 19,4 % chez les hommes ; en 2024-2025, ces parts sont respectivement de 21,6 % et 17,1 %. Les femmes restent donc davantage concernées par les ajustements de temps de travail liés à la parentalité.

Sur ce point, le plan 2025-2027 est particulièrement cohérent. Il prévoit de décliner la charte nationale des temps, de garantir un accès équitable au télétravail, de systématiser un entretien avec l'encadrant pour les demandes de temps partiel et de mieux prendre en compte les besoins des personnels aidants. Ce sont des mesures concrètes, directement reliées à l'un des facteurs structurels des inégalités de carrière.

☛ La gouvernance de l'égalité change d'échelle : c'est l'un des apports majeurs du nouveau plan

Le précédent plan académique était structuré autour de 5 axes : gouvernance, accès aux métiers et responsabilités, rémunérations et carrières, parentalité et articulation des temps, prévention des discriminations et violences. Le nouveau plan 2025-2027 franchit un cap avec une structuration en 7 axes, une organisation plus robuste et un calendrier de mise en œuvre plus explicite.

Le plan 2025-2027 repose sur une référente académique, cdx co-référentes, des pilotes d'axes, un tableau de bord académique, un suivi annuel en CSA-A, une évaluation à mi-parcours en 2026 et un bilan final en 2027. Il prévoit aussi d'augmenter la part des indicateurs sexués dans le RSU. Du point de vue de l'analyse RH, c'est un progrès important : **l'académie passe d'une logique de démarche engagée à une logique de pilotage plus outillée, plus traçable et davantage insérée dans le dialogue social.**

Il faut aussi relever que les axes 5 et 7 sont identifiés comme prioritaires, en particulier sur la prévention et le traitement des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes, ainsi que sur la communication et la formation. Ce choix est cohérent avec la nécessité de consolider non seulement les procédures RH, mais aussi la culture professionnelle commune.

☛ Les acquis de la démarche antérieure sont réels et constituent un socle crédible

L'engagement de l'académie est ancien : démarche de double labellisation Égalité / Diversité portée avec l'AFNOR, la réécriture de procédures RH, la mise en place d'une cellule d'écoute, la féminisation des fonctions dans les LDG, l'organisation de groupes de travail spécifique, ainsi que le développement d'un espace dédié sur le site académique. Ces éléments montrent qu'il existe un socle institutionnel et méthodologique solide.

L'enjeu n'est plus seulement de démontrer l'engagement de l'académie, mais désormais de convertir cet engagement en résultats plus visibles sur trois points : l'accès des femmes aux plus hauts niveaux de responsabilité, la réduction des écarts de rémunération dans l'encadrement, et la moindre pénalisation de carrière liée à la parentalité et au temps partiel.

En synthèse, l'analyse conduit à un constat nuancé :

- l'académie de Strasbourg présente une base favorable à l'égalité professionnelle : forte féminisation des effectifs, progression de la part des femmes dans les fonctions de direction et d'inspection, existence d'une politique ancienne et structurée ;
- mais des écarts persistants demeurent dans les fonctions d'encadrement supérieur, dans certains différentiels de rémunération et dans la répartition sexuée du temps partiel ;
- le plan académique 2025-2027 apparaît globalement bien calibré parce qu'il cible exactement ces points de tension et renforce le pilotage, les indicateurs, la formation et le dialogue social.

Projection et perspective pluriannuelles

- Organisation d'une formation sur les VDHASS destinée aux cadres RH de l'académie
- Réalisation d'un bilan annuel de la mise en œuvre de ce plan

Liste des sigles

AAE	Attaché d'administration de l'Etat
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ADJAENES	Adjoint administratif de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur
AE	Adjoint d'enseignement
AEME	Action éducative en milieu ouvert
AED	Assistant d'éducation
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AFNOR	Association française de normalisation
AIP	Accompagnement individualisé des personnels
AIP-CIV	Aide à l'installation des personnels – Comité interministériel des villes
AIS	Adaptation et intégration scolaire
AP	Assistant pédagogique
AP	Assistant de prévention
APAE	Attaché principal d'administration de l'Etat
APC	Activités pédagogiques complémentaires
APR	Appui professionnel renforcé
APS	Assistant de prévention et de sécurité
APSH	Accompagnant personnel en situation de handicap
AS	Assistant social
ASI	Assistant ingénieur
ASIA	Action sociale d'initiative académique
ASSAE	Assistant de service social des administrations de l'Etat
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAAS	Commission académique d'action sociale
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAFIPEMF	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître formateur
CANOPE	(Réseau de) création et d'accompagnement pédagogique
CAP	Commission administrative paritaire
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CAPPEI	Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive
CCP	Commission consultative paritaire
CDAS	Commission départementale d'action sociale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Chargé d'enseignement
CEPJ	Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse
CESF	Conseiller en économie sociale et familiale
CET	Compte épargne temps
CFA	Centre de formation d'apprentis

CFC	Conseiller en formation continue
CGFP	Code général de la fonction publique
CIA	Complément indemnitaire annuel
CIGEM	Corps interministériel à gestion ministérielle
CIMM	Centre des intérêts matériels et moraux
CIO	Centre d'information et d'orientation
CLA	Ecoles relevant d'un contrat local d'accompagnement
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CP	Conseiller de prévention
CPC	Conseiller pédagogique de circonscription
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPF	Compte personnel de formation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CPLV	Conseiller pédagogique langues vivantes (1 ^{er} degré)
CRHP	Conseiller ressources humaines de proximité
CSA	Comité social d'administration
CSP	Choisir le service public
CTSS	Conseiller technique de service social
DAFSSTS	Division des affaires financières, service support et de la transformation des services
DAASEN	Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale
DASEN	Directeur académique des services de l'éducation nationale
DDFPT	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
DEC	Division des examens et concours
DGI	Danger grave et imminent
DPAE	Division des personnels d'administration et d'encadrement
DPE	Division des personnels enseignants
DPI	Développement professionnel individualisé
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRH	Direction des ressources humaines
DRONISEP	Délégation régionale de l'office national d'information sur les enseignements et les professions
DSDEN	Direction des services départementaux de l'éducation nationale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EAFC	Ecole académique de la formation continue
EDD	Education au développement durable
EG	Enseignement général
EP	Education prioritaire
EPL	Etablissement public local d'enseignement
EPS	Education physique et sportive
EREA	Ecole régionale d'enseignement adapté
ERPD	Ecole régionale du premier degré
ET	Enseignement technique
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
EVARS	Espaces vie affective, relationnelle et sexuelle
EXEAT	Autorisation de sortie de leur département (1 ^{er} degré)
FCI	Formation continue individualisée
FIL	Formation d'initiative locale
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FS SSCT	Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
GAIA	Gestion académique informatisée des actions de formation
GAPP	Groupe d'analyse de pratiques professionnelles
GIP	Groupement d'intérêt public

GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GRH	Gestion des ressources humaines
GT	Groupe de travail
IA-IPR	Inspecteur d'académie – inspecteur pédagogique régional
IATSS	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur de l'Education nationale
IEN-CCPD	IEN chargé de circonscription du premier degré
IEN-IEF	IEN chargé de l'instruction en famille
IEN-SDEI-ASH	IEN chargé de l'école inclusive, de l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves en situation de handicap
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
IMP	Indemnité pour mission particulière
INEAT	Autorisation d'entrée dans le département souhaité (1 ^{er} degré)
INF	Infirmier
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSPE	Institut nationale supérieur du professorat et de l'éducation
IO	Information et orientation
IR	Indemnité de résidence
IRA	Institut régional d'administration
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
LADIR	Liste d'aptitude des directeurs/formation des directeurs
LDG	Lignes directrices de gestion
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LP	Lycée professionnel
M2CA	Master2 contractuel alternant
MAE	Mission académique de l'encadrement
MAT	Maître d'accueil temporaire
MDPH	Maison départementale pour les personnes handicapées
MGEN	Mutuelle générale de l'éducation nationale
MLDS	Mission de lutte contre le décrochage scolaire
MSA	Mutualité sociale agricole
NBA	Nomenclature budgétaire académique
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
OCCE	Office central de la coopération à l'école
PAPRI Pact	Programme annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail
PCH	Prestation de compensation du handicap
PE	Professeur des écoles
PEDT	Projet éducatif territorial
PEGC	Professeur d'enseignement général des collèges
PEMF	Professeur des écoles maître formateur
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PES	Professeur des écoles stagiaire
PHAROS	Plateforme d'harmonisation, d'analyse, de regroupement et d'orientation des signalements
PIM	Prestations interministérielles
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPMS	Plan particulier de mise en sûreté
PPR	Période de préparation au reclassement
PRADO	Plan de formation pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et les discriminations liées aux origines

PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PSC	Protection sociale complémentaire
PSY-EN	Psychologue de l'éducation nationale
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience
RASED	Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
RDGI	Registre de danger grave et imminent
RENOIRH	Renouveau de l'outil interministériel de gestion des ressources humaines
REP	Réseau d'éducation prioritaire
REP+	Réseau d'éducation prioritaire renforcé
RPI	Regroupement pédagogique intercommunal
RPS	Risques psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSST	Registre santé et sécurité au travail
SADM	Services académiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
SAPAS RH	Service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services ressources humaines
SBSSA	Sciences biologiques et sciences sociales appliquées
SDFC	Schéma directeur de la formation continue
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEI	Service de l'école inclusive
SEP	Section d'enseignement professionnel
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétaire général
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIOE	Service d'investigation et d'orientation éducative
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SSP	Service social des personnels
STI	Sciences et technologies industrielles
STI2D	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
STS	Section de technicien supérieur
SVI	Sciences de la vie et de la terre
TEC RF	Technicien de recherche et de formation
TER	Territoire éducatif rural
TIB	Traitement indiciaire brut
TSA	Trouble du spectre autistique
UFA	Unité de formation par alternance
ULIS	Unité localisée pour l'inclusion scolaire
UPE2A	Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
USEP	Union sportive de l'enseignement du premier degré
VDHASS	Violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes et sexuels
VIP	Visite d'information et de prévention