



ACADÉMIE
DE STRASBOURG

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Année 2024-2025

BILAN / STATISTIQUES



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 RH – SAPAS RH
Service interacadémique des affaires juridiques - SIAAJ
Chargée de mission dialogue social – Référente académique égalité professionnelle
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
Présentation des sources	6
Chapitre 1 - L'académie en chiffres	9
Plafond d'emplois autorisés en ETPT	10
Personnels du secteur public et privé sous contrat	11
Personnels du secteur public	13
Personnels affectés en éducation prioritaire	17
> Les enseignants du premier degré	19
> Les enseignants du premier degré occupant des fonctions de direction d'école	23
> Les enseignants du second degré	25
> Les personnels de direction et d'inspection	33
> Les personnels de vie scolaire	39
> Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS)	48
Effectif physique des personnels gérés en situation particulière	59
Nombre de CDD transformés en CDI	60
Personnels du secteur privé sous contrat	62
Effectif physique des personnels gérés en situation particulière	67
Nombre de CDD transformés en CDI	67
Chapitre 2 - Recrutement	69
Recrutement par concours	70
> Personnels 1er degré	70
> Personnels 2nd degré	72
> Personnels éducation et psychologue de l'Education nationale	73
> Personnels direction et inspection	73
> Personnels IATSS	74
Autres recrutements	76
Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP) et portail "rejoindre l'Education nationale"	77
Recrutement sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination	78
Dispositif passerelle	78
Recrutement des contractuels selon le fondement juridique	79
Réintégration d'agents titulaires suite CLD, disponibilité, congé parental	82
Chapitre 3 - Parcours professionnel	83
Lignes directrices de gestion : Mobilité	84
Lignes directrices de gestion : Carrière	92
Fonction de direction d'école	93
Fin de fonction	97
Rupture conventionnelle	99
Disciplinaire	100

Chapitre 4	- Accompagnement des personnels	101
L'accompagnement des personnels		
➤	Accompagnement des personnels en situation de handicap	102
➤	Accompagnement des personnels par les conseillers RH de proximité	106
➤	Accompagnement des personnels du 2 nd degré affectés sur des emplois adaptés	109
➤	Accompagnement des personnels par la psychologue du travail	110
➤	Accompagnement des personnels par la cellule d'écoute	112
➤	Accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2 nd degré	114
Chapitre 5	- Formation initiale et continue	117
Formation des personnels enseignants du 1er degré		
Formation des personnels de direction, des enseignants du 2nd degré, Personnels vie scolaire et personnels IATSS		
Autres mesures concernant la formation		
Chapitre 6	- Rémunération	151
Masse salariale : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales		
Total des rémunérations annuelles brutes versées		
➤	Enseignement privé 1 ^{er} et 2 nd degré	153
➤	Enseignement public 1 ^{er} degré	154
➤	Enseignement public 2 nd degré	155
➤	Soutien	156
➤	Vie de l'élève	156
Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées		
Nombre de personnels physiques payés par mois		
Situation indiciaire		
Salaires mensuels moyens des personnels en 2023		
Chapitre 7	- Santé et sécurité au travail	165
Prévention des risques professionnels et conditions de travail		
Politique de santé : la médecine de prévention		
Protection fonctionnelle		
Accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles		

Chapitre 8	- Organisation du travail et temps de travail	183
Le télétravail		184
Le temps partiel		185
Répartition des effectifs en fonction à temps partiel au 31 décembre 2025		191
Compte épargne temps		193
Congés hors raison de santé		195
Congés pour raison de santé		198
Chapitre 9	- Action sociale et protection sociale	207
Le service social des personnels		208
L'action sociale		214
La protection sociale complémentaire		217
Chapitre 10	- Egalité professionnelle femmes/hommes et diversité	219
Chapitre 11	- Dialogue social	225
Instances consultatives		226
Liste des sigles		232

Présentation des sources

Méthodologie

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore un rapport social unique (RSU) chaque année.

Ce rapport rassemble les éléments et données sur la base desquels les lignes directrices de gestion sont établies. Celles-ci servent notamment à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration. Il est présenté aux comités sociaux.

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

Les systèmes d'information

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

Les données sur les rémunérations sont extraites du système d'information sur les agents du secteur public (SIASP), ainsi que les applications POLCA et BSCUM.

La contribution des services

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

- ☞ les données relatives à la mobilité et à la promotion des personnels proviennent des services académiques gestionnaires : directions des services départementaux de l'Education nationale (DSDEN) pour le premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour les personnels du second degré, de surveillance et psychologue de l'éducation nationale, division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) pour les personnels administratifs, de direction, et d'inspection ;
- ☞ les données ayant trait à l'accompagnement et à l'écoute des personnels ont été transmises par le service de la médecine de prévention, le service d'accompagnement des personnels et d'appui au service des ressources humaines ainsi que la chargée de mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2nd degré ;
- ☞ les données relatives à la rémunération et la masse salariale ont été adressées par la DAFSTSS et la coordination académique traitement paie ;
- ☞ les données relatives aux concours ont été fournies par les services de la division des examens et concours (DEC) et celles concernant la formation continue des personnels par l'école académique de la formation continue (EAFC) et des DSDEN ;
- ☞ les données concernant la protection fonctionnelle des agents ont été traitées auprès du service interacadémique des affaires juridiques (SIAAJ) ;
- ☞ les données relatives à la politique de santé, à la politique sociale et à la sécurité du travail sont communiquées par les services de médecine de prévention, le service d'accompagnement des personnels et d'appui aux services RH, le service social des personnels, le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

La période d'observation

La période d'observation est l'année scolaire 2024-2025 et l'année d'exercice est l'année 2025 (volet financier).

Cependant, pour les données extraites de l'application « BSA », la date d'observation a été fixée au 30 novembre 2024 pour les données académiques comme pour les données nationales. Il est à noter que les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre en raison des saisies avec effet rétroactif.

Les données sur les rémunérations issues du SIASP concernent l'année 2023.

Le périmètre d'analyse

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2024 et rémunérés par les services académiques (rectorat ou DSDEN).

Ils ne sont comptés qu'une fois au regard de leur affectation principale. Les personnels gérés dans l'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans le RSU.

Le secret statistique

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

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

CHAPITRE 1

L'Académie en chiffres

Plafond d'emplois autorisés en ETPT

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

	ETPT Titre 2 Année civile 2024	ETPT Titre 2 Année civile 2025
BOP 139 Enseignement privé sous contrat (1er et 2nd degré)	2 203,31	2 210,97
BOP 140 Enseignement scolaire public 1er degré	9 462,58	9 440,92
BOP 141 Enseignement scolaire public 2nd degré	13 117,91	13 133,41
BOP 214 Soutien	606,18	537,70
BOP 230 Vie de l'élève	2 372,14	2 889,80

Source : contrôle de gestion - rectorat

L'écart de 68,48 ETP en année civile 2025 par rapport à l'année civile 2024 s'explique par le transfert d'emplois de services régionaux (DRASI, DRAFPICA, ...) du BOP 214 académique vers le BOP 214 de la région académique Grand Est.

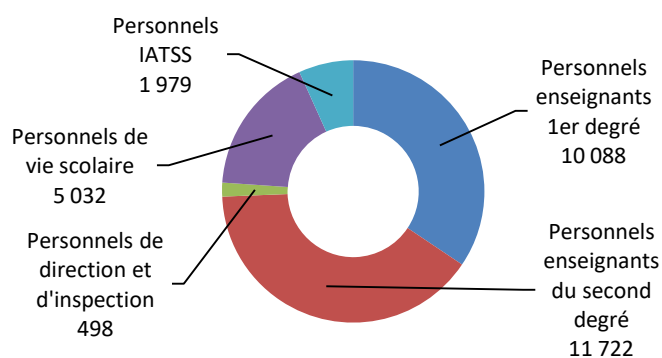
Personnels du secteur public et privé sous contrat

Les données présentées dans ce document portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), ainsi que les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS), et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et des psychologues de l'Education nationale, en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Strasbourg. Ce champ exclut les agents uniquement gérés dans les bases de l'Education nationale mais payés ailleurs (personnels des universités, CROUS, etc...).

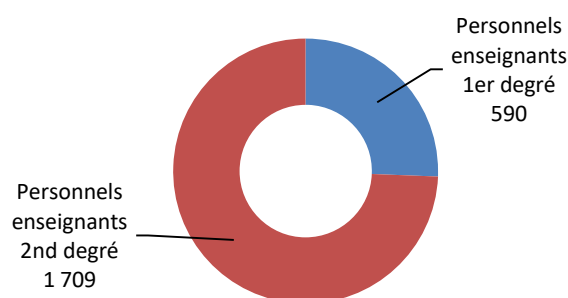
Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice.

Effectif de l'académie
Total : 31 618

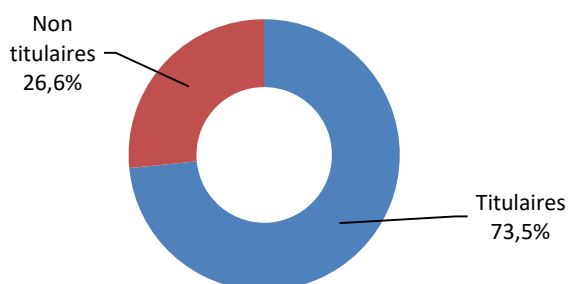
Enseignement public



Enseignement privé



Statut



Répartition par sexe

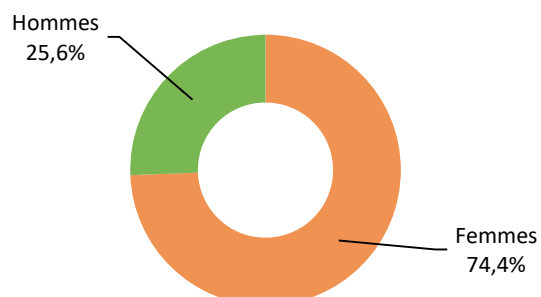


Tableau 1 - Répartition des personnels académiques en activité, par groupe de personnels et statut

			Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Age médian	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Public	Personnels enseignants du premier degré	Femmes	8 764	27,7		23,4	31,9	43	44	13,3	8 349
		Hommes	1 324	4,2		16,8	40,4	46	47	4,6	1 297
		Ensemble	10 088	31,9	86,9	22,5	33,0	44	45	12,2	9 645
	Personnels enseignants du second degré	Femmes	6 957	22,0		17,5	40,5	46	47	11,9	6 687
		Hommes	4 765	15,1		17,1	44,7	46	48	4,1	4 657
		Ensemble	11 722	37,1	59,4	17,4	42,2	46	47	8,7	11 344
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	284	0,9		0,4	64,8	52	53	0,4	283
		Hommes	214	0,7		1,9	70,6	52	54	0,5	214
		Ensemble	498	1,6	57,0	1,0	67,3	52	53	0,4	497
	Personnels de vie scolaire	Femmes	4 225	13,4		30,9	27,0	41	41	1,1	3 052
		Hommes	807	2,6		55,3	19,8	36	32	0,5	671
		Ensemble	5 032	15,9	84,0	34,8	25,9	40	40	1,0	3 723
	Personnels IATSS	Femmes	1 663	5,3		11,6	49,1	48	49	25,4	1554
		Hommes	316	1,0		17,5	46,4	46	48	5,7	310
		Ensemble	1 979	6,3	84,1	12,5	48,6	47	49	22,3	1 864
	Titulaire	Femmes	16 985	53,7		17,9	38,7	45	46	14,1	16 347
		Hommes	6 237	19,7		14,5	46,3	47	48	4,4	6 146
		Ensemble	23 222	73,5	73,1	17,0	40,7	46	47	11,5	22 493
	Non titulaire	Femmes	4 908	15,5		35,2	24,1	40	40	1,3	3 579
		Hommes	1 189	3,8		53,7	19,5	36	33	0,6	1 002
		Ensemble	6 097	19,3	80,5	38,8	23,2	39	39	1,2	4 581
	Ensemble	Femmes	21 893	69,2		21,8	35,4	44	45	11,3	19 925
		Hommes	7 426	23,5		20,8	42,0	45	47	3,8	7 148
		Ensemble	29 319	92,7	74,7	21,5	37,1	44	45	9,4	27 074
Privé sous contrat	Personnels enseignants du premier degré	Femmes	536	1,7		14,9	34,0	45	45	11,9	475
		Hommes	54	0,2		24,1	33,3	43	43	3,7	49
		Ensemble	590	1,9	90,9	15,8	33,9	44	45	11,2	524
	Personnels enseignants du second degré	Femmes	1 089	3,4		15,9	43,0	46	47	10,2	989
		Hommes	620	2,0		22,1	38,6	45	45	3,6	560
		Ensemble	1 709	5,4	63,7	18,1	41,4	46	46	7,8	1 549
	Ensemble	Femmes	1 625	5,1		15,6	40,0	46	46	10,8	1 464
		Hommes	674	2,1		22,3	38,1	45	45	3,6	608
		Ensemble	2 299	7,3	70,7	17,5	39,5	45	46	8,7	2 072
Ensemble	Titulaires	Femmes	16 985	53,7		17,9	38,7	45	46	14,1	16 347
		Hommes	6 237	19,7		14,5	46,3	47	48	4,4	6 146
		Ensemble	23 222	73,5	73,1	17,0	40,7	46	47	11,5	22 493
	Non titulaires	Femmes	6 533	20,7		30,3	28,1	41	41	3,7	5 043
		Hommes	1 863	5,9		42,4	26,3	39	38	1,7	1 611
		Ensemble	8 396	26,6	77,8	33,0	27,7	41	41	3,2	6 654
	Ensemble	Femmes	23 518	74,4		21,3	35,7	44	45	11,2	21 390
		Hommes	8 100	25,6		20,9	41,7	45	47	3,8	7 757
		Ensemble	31618	100	74,4	21,2	37,2	44	46	9,3	29 147

Moins d'un agent sur dix (9,3 %) est en temps partiel.

L'âge moyen est de 44 ans.

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

L'effectif global

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

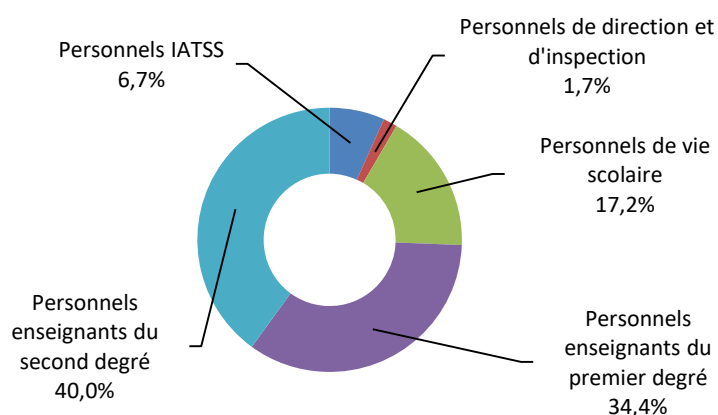
29 319 personnels

21 810 personnels enseignants (74,4 %)
7 509 personnels non enseignants (25,6%)

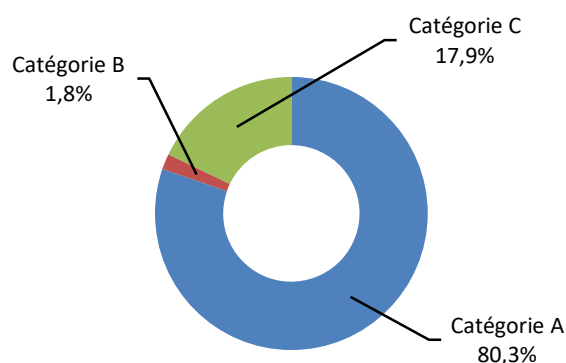
74,7 % de femmes

23 222 titulaires

Ensemble des personnels par fonction



Répartition des personnels par catégorie



Répartition des personnels selon le sexe

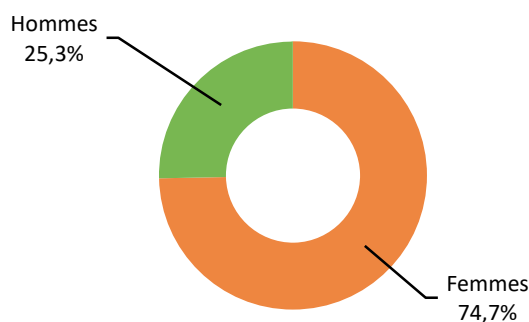


Tableau 2 - Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2024

	Titulaire	Non titulaire	% Non titulaire	Poids (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Effectifs ETP
Personnels enseignants du premier degré	9 755	333	3,3	34,4	86,9	10 088	9 645
Personnels enseignants du second degré	10 674	1 048	8,9	40,0	59,4	11 722	11 344
Personnels IATSS	1 787	192	9,7	6,8	84,1	1 979	1 864
Personnels de direction et d'inspection	498	0	0,0	1,7	57,0	498	497
Personnels de vie scolaire	508	4 524	89,9	17,2	84,0	5 032	3 723
Ensemble	23 222	6 097	20,8	100,0	74,7	29 319	27 074

Tableau 3 - Evolution des effectifs selon la fonction entre 2020 et 2024

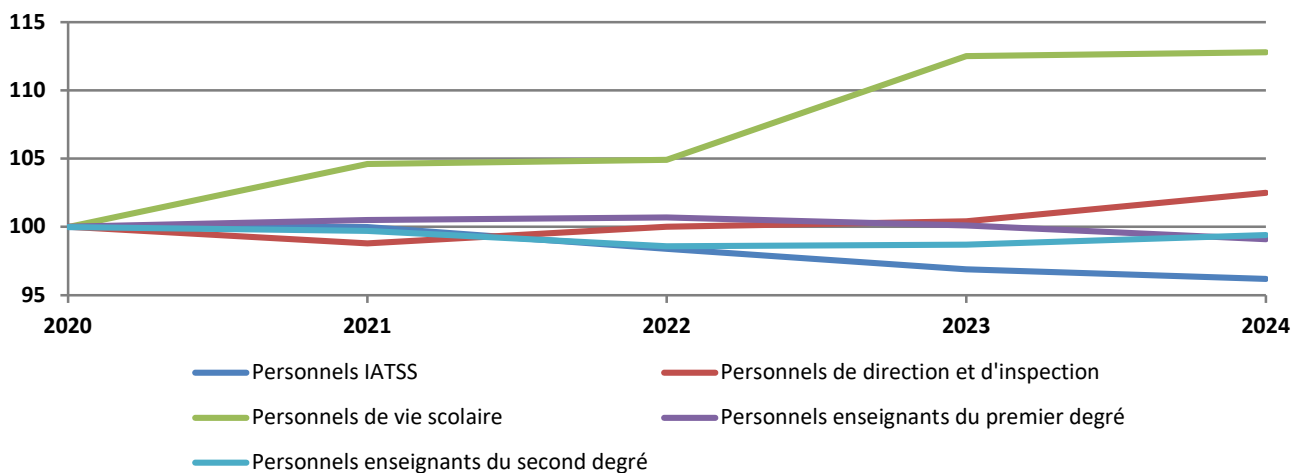
Groupe	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024 / 2023 (%)	Évolution 2024 / 2020 (%)
Personnels enseignants du premier degré	10 175	10 221	10 246	10 183	10 088	-0,9	-0,9
Personnels enseignants du second degré	11 796	11 757	11 634	11 644	11 722	0,7	-0,6
Personnels IATSS	2 056	2 057	2 023	1 992	1 979	-0,7	-3,8
Personnels de direction et d'inspection	486	480	486	488	498	2,0	2,5
Personnels de vie scolaire	4 461	4 666	4 678	5 020	5 032	0,3	12,8
Ensemble	28 974	29 181	29 067	29 327	29 319	0,0	1,2

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg reste stable entre 2023 et 2024.

Sur la même période, le nombre de personnels enseignants du 1er degré diminue de -0,9 % et celui du 2nd degré augmente de 0,7 %.

Les effectifs des personnels de vie scolaire augmentent de 0,3 % et ceux des IATSS diminuent de -0,7 %. Il est à noter que les effectifs de vie scolaire augmentent de 12,8 % entre 2020 et 2024 compte tenu de l'effort fait à l'école inclusive.

Evolution des effectifs (base 100 en 2020)

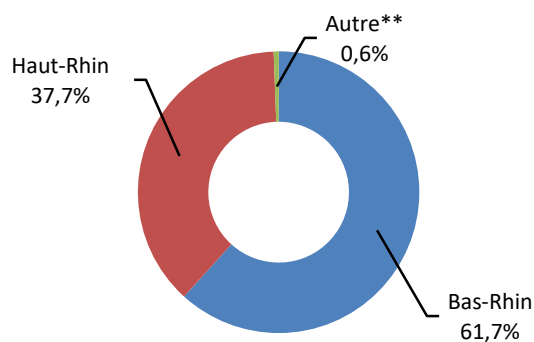


Répartition départementale

61,7 % des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin. Ce pourcentage est en légère hausse par rapport à l'année dernière (0,5 %).

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

Répartition départementale de l'ensemble des personnels



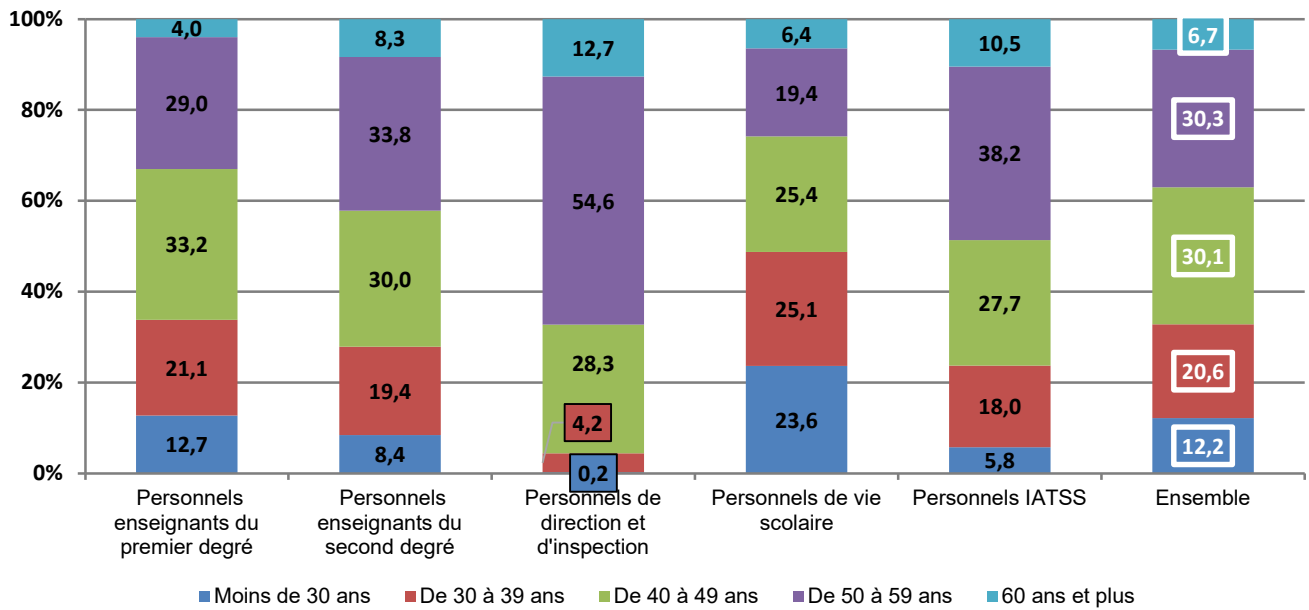
Autre**: Ces données regroupent les personnels de l'académie de Strasbourg exerçant leurs fonctions en postes adaptés dans une autre structure, ou au CNED ou dans les écoles européennes.

Tableau 4 - Effectifs du secteur public par département en 2024

Groupe	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Autre**		Académie	
	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP	Effectifs	Effectifs ETP
Personnels enseignants du premier degré	6 002	5 684	4 077	3 953	*	*	10 088	9 645
Personnels enseignants du second degré	7 150	6 911	4 402	4 263	170	170	11 722	11 344
Personnels IATSS	1 327	1 257	652	608	*	*	1 979	1 865
Personnels de direction et d'inspection	326	326	171	170	*	*	498	497
Personnels de vie scolaire	2 946	2 194	2 085	1 528	*	*	5 032	3 723
Ensemble	17 751	16 372	11 387	10 522	181	181	29 319	27 074

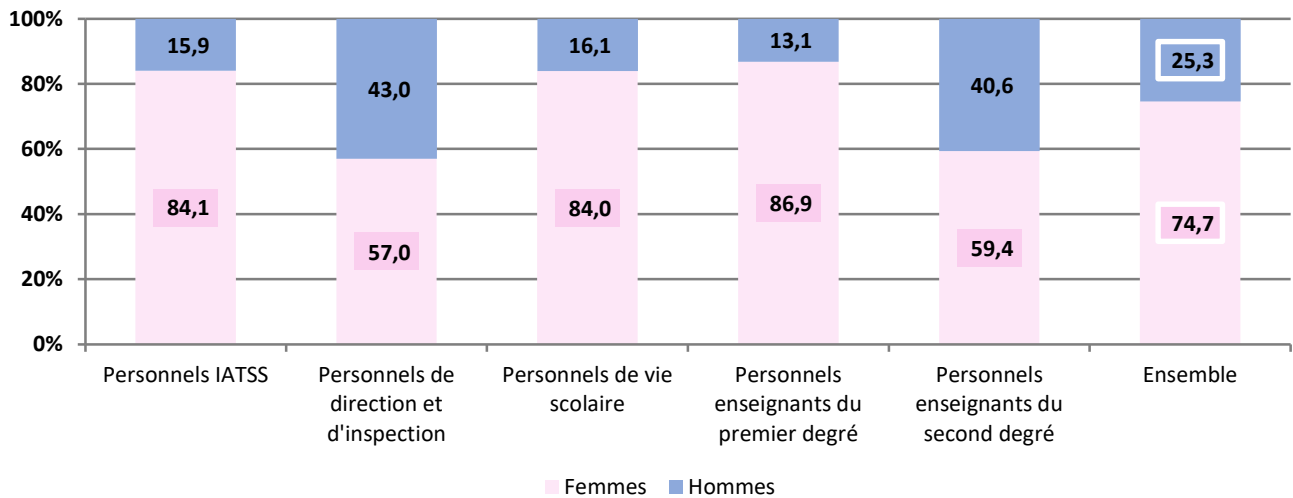
* Secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Le corps de métiers où l'âge moyen est le plus élevé, demeure celui des personnels de direction et d'inspection (52 ans en moyenne), tandis que celui dont l'âge moyen est le moins élevé correspond aux personnels de vie scolaire (40 ans en moyenne).

Répartition selon le sexe



La proportion des femmes parmi l'ensemble des personnels est de 74,7 %. Les personnels enseignants du premier degré (86,9 %) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (84,1 %) et les personnels de vie scolaire (84,0 %).

Les personnels de direction et d'inspection représentent le corps pour lequel la proportion de femmes est la plus faible (57,0 %).

Les personnels affectés en éducation prioritaire

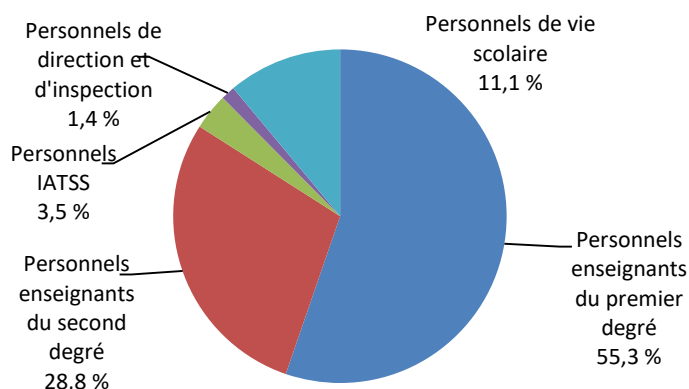
3 010 personnels
76,0 % de femmes
42 ans de moyenne d'âge

Tableau 5 - Répartition des personnels de l'éducation prioritaire

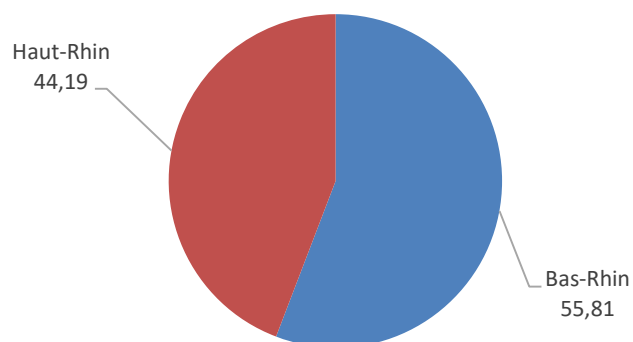
			Effectifs	dont REP	dont REP+	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Public	Personnels enseignants du premier degré	Femmes	1 428	519	909	47,4		24,2	27	42	12,4	1 368
		Hommes	236	80	156	7,8		18,6	28	44	3,8	232
		Ensemble	1 664	599	1 065	55,3	85,8	23,4	27	43	11,2	1 599
	Personnels enseignants du second degré	Femmes	516	232	284	17,1		21,5	20	42	10,5	499
		Hommes	350	146	204	11,6		17,7	30	45	3,7	346
		Ensemble	866	378	488	28,8	59,6	20,0	24	43	7,7	844
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	21	9	12	0,7		0,0	57	52	0,0	21
		Hommes	20	8	12	0,7		0,0	45	48	0,0	20
		Ensemble	41	17	24	1,4	51,2	0,0	51	50	0,0	41
	Personnels de vie scolaire	Femmes	225	77	148	7,5		63,6	7	32	3,6	187
		Hommes	108	45	63	3,6		73,2	8	31	0,9	94
		Ensemble	333	122	211	11,1	67,6	66,7	7	32	2,7	281
	Personnels IATSS	Femmes	96	40	56	3,2		10,4	58	49	39,6	86
		Hommes	10	4	6	0,3		0,0	70	51	20,0	9
		Ensemble	106	44	62	3,5	90,6	9,4	59	49	37,7	95
	Titulaires	Femmes	2 020	783	1 237	67,1		21,2	28	43	13,5	1 946
		Hommes	610	236	374	20,3		16,4	30	45	3,9	603
		Ensemble	2 630	1 019	1 611	87,4	76,8	20,1	28	43	11,3	2 548
	Non titulaires	Femmes	266	94	172	8,8		68,4	6	31	1,5	215
		Hommes	114	47	67	3,8		74,6	8	31	0,9	98
		Ensemble	380	141	239	12,6	70,0	70,3	6	31	1,3	313
	Ensemble	Femmes	2 286	877	1 409	76,0		26,7	25	42	12,1	2 161
		Hommes	724	283	441	24,1		25,6	27	42	3,5	701
		Ensemble	3 010	1 160	1 850	100	76,0	26,4	26	42	10,0	2 861

Une diminution des effectifs est observée, liée à la fermeture de sept écoles relevant de l'éducation prioritaire ainsi qu'à la régularisation de la gestion administrative des AESH dans un collège classé en éducation prioritaire.

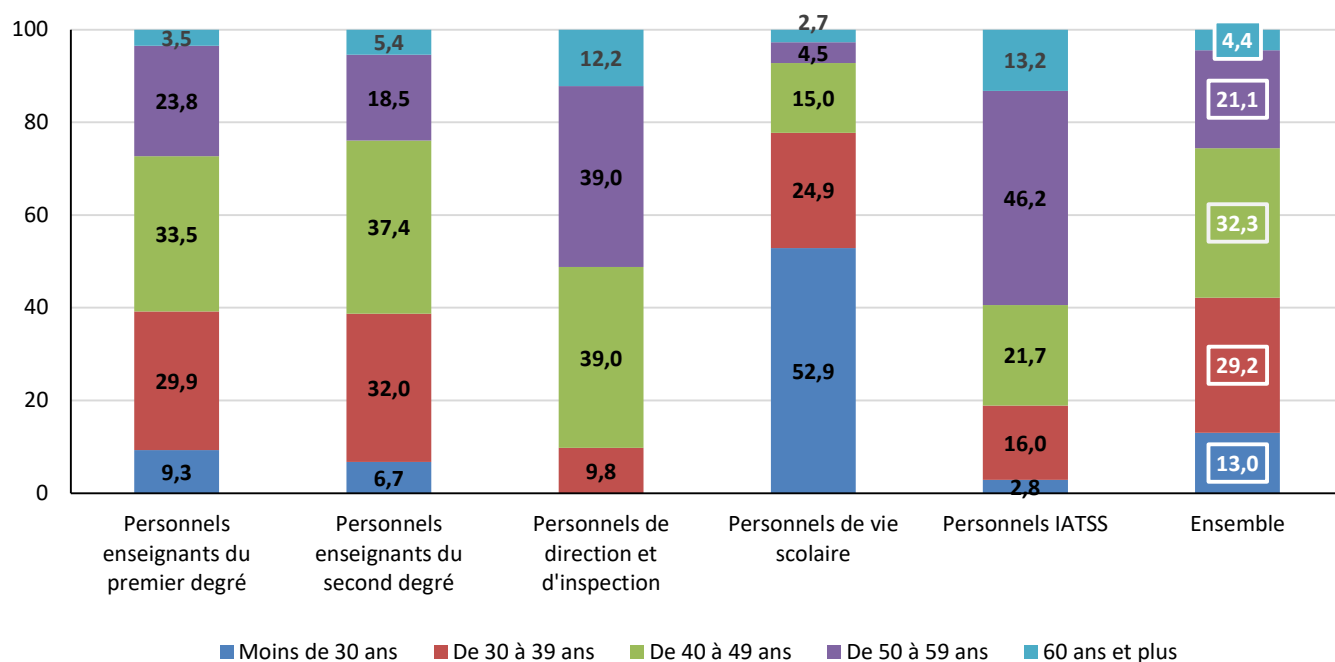
Ensemble des personnels par fonction



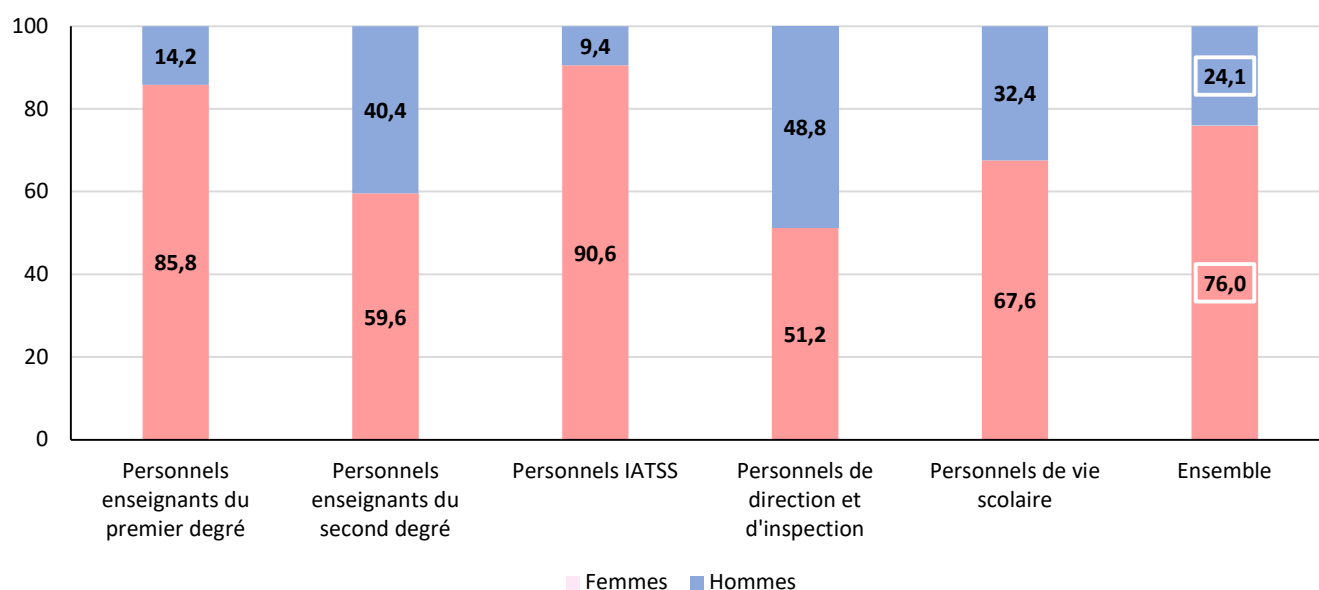
Répartition départementale de l'ensemble des personnels



Répartition par tranche d'âge



Répartition par sexe



Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2024, les personnels enseignants du premier degré représentent 34,4 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité. Les personnels enseignants du premier degré public de l'académie de Strasbourg représentent 3,3 % à l'échelle nationale.

10 088 personnels

86,9 % de femmes
44 ans de moyenne d'âge

Tableau 6 - Répartition du personnel enseignant du premier degré par corps et sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles	Femmes	8 450	83,8		22,0	32,5	44	13,7	8 127
	Hommes	1 294	12,8		16,2	40,7	46	4,6	1 274
	Ensemble	9 744	96,6	86,7	21,2	33,6	44	12,5	9 401
Instituteurs	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	11	0,1	*	0,0	100,0	57	9,1	11
dont direction d'écoles	Femmes	903	9,0		9,8	41,8	47	5,1	892
	Hommes	238	2,4		7,1	48,7	49	0,0	238
	Ensemble	1 141	11,3	79,1	9,2	43,2	47	4,0	1 130
dont direction de SEGPA	Femmes	13	0,1		0,0	61,5	52	0,0	13
	Hommes	14	0,1		0,0	92,9	54	0,0	14
	Ensemble	27	0,3	48,2	0,0	77,8	53	0,0	27
dont personnels enseignants de SEGPA	Femmes	255	2,5		20,8	25,5	43	6,3	250
	Hommes	99	1,0		12,1	43,4	47	1,0	99
	Ensemble	354	3,5	72,0	18,4	30,5	44	4,8	349
Personnels enseignants non titulaires	Femmes	197	2,0		41,6	18,3	38	4,6	177
	Hommes	19	0,2		26,3	31,6	42	5,3	18
	Ensemble	216	2,1	91,2	40,3	19,4	38	4,6	195
Contractuels alternants	Femmes	109	1,1		99,1	0,0	23	0,0	37
	Hommes	8	0,1		100,0	0,0	24	0,0	3
	Ensemble	117	1,2	93,2	99,2	0,0	23	0,0	39
Titulaires	Femmes	8 458	83,8		22,0	32,6	44	13,7	8 135
	Hommes	1 297	12,9		16,1	40,8	46	4,6	1 277
	Ensemble	9 755	96,7	86,7	21,2	33,7	44	12,5	9 412
Non titulaires	Femmes	306	3,0		62,1	11,8	33	2,9	214
	Hommes	27	0,3		48,2	22,2	36	3,7	20
	Ensemble	333	3,3	91,9	61,0	12,6	33	3,0	234
Ensemble	Femmes	8 764	86,9		23,4	31,9	43	13,3	8 349
	Hommes	1 324	13,1		16,8	40,4	46	4,6	1 297
	Ensemble	10 088	100	86,9	22,5	33,0	44	12,2	9 645

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

*Secret statistique

L'effectif des personnels enseignants du premier degré est de 10 088 personnes (9 645 en ETP).

Les personnels enseignants du premier degré sont majoritairement des professeurs des écoles (96,6 %). 11,3 % des personnels enseignants du premier degré sont des directeurs(trices) d'écoles et 0,3 % des directeurs(trices) de SEGPA. L'âge moyen est de 44 ans. Près d'un quart des personnels ont moins de 35 ans (22,5 %) et un tiers ont 50 ans ou plus (33,0 %). Les femmes représentent 86,9 % des effectifs.

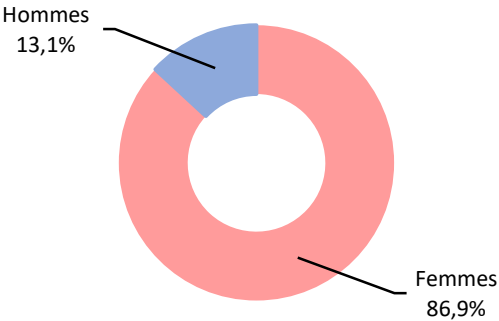
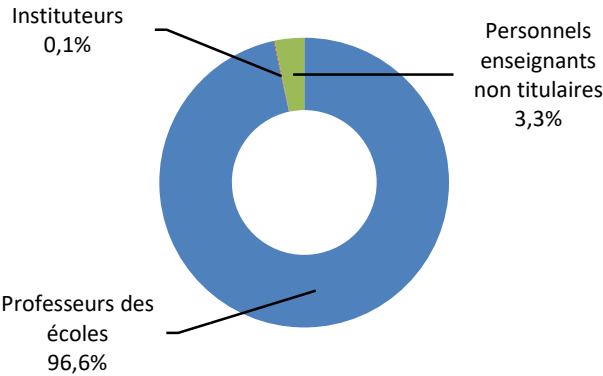
Tableau 7 - Répartition des personnels enseignants du premier degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Professeurs des écoles	5 824	3 911	*	9 744	9 817	- 0,7
Instituteurs	*	*	*	11	11	0,0
Personnels enseignants non titulaires	77	139	*	216	220	- 1,8
Apprentis enseignants et contractuels alternants	96	21	*	117	135	- 13,3
Ensemble	6 002	4 077	9	10 088	10 183	- 0,9

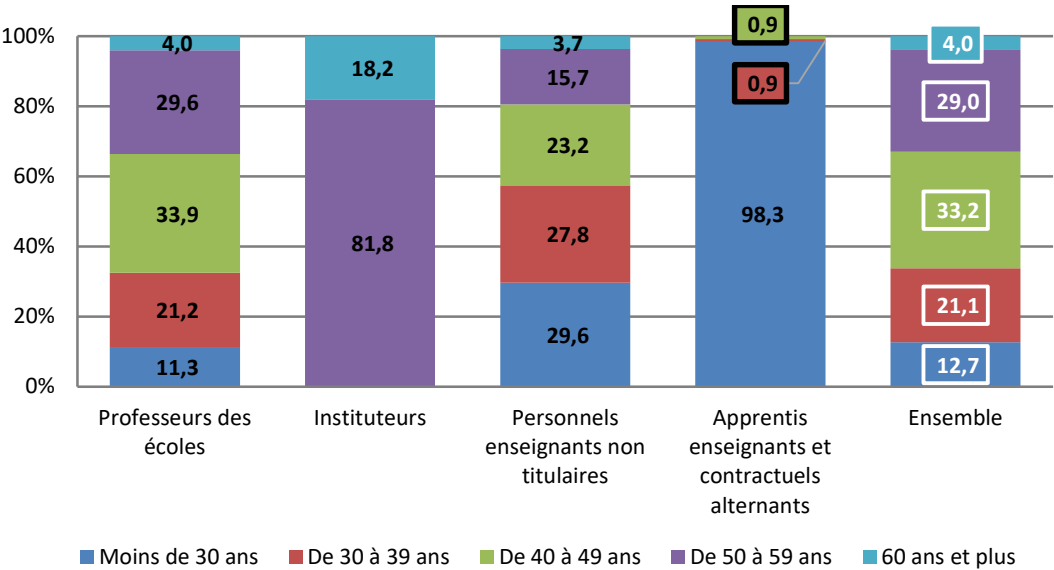
*Secret statistique

Répartition selon le corps

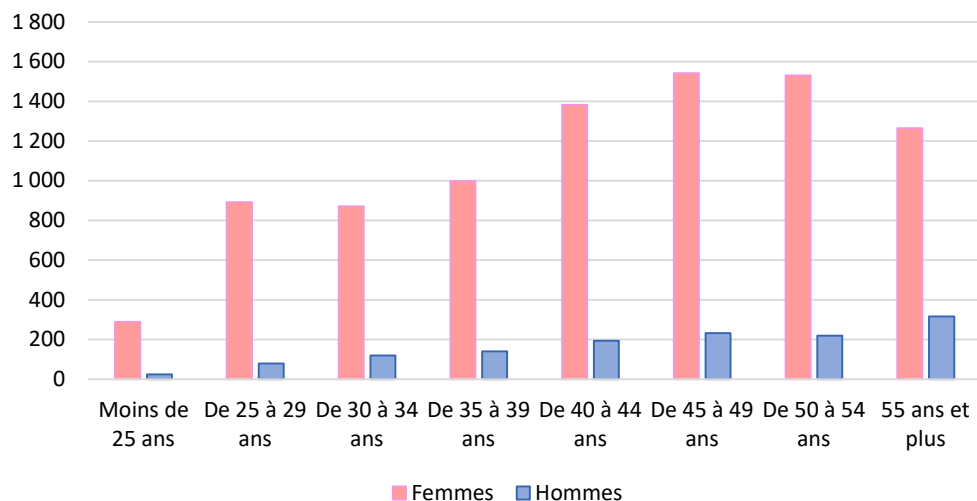
Répartition selon le sexe



Répartition par tranche d'âge

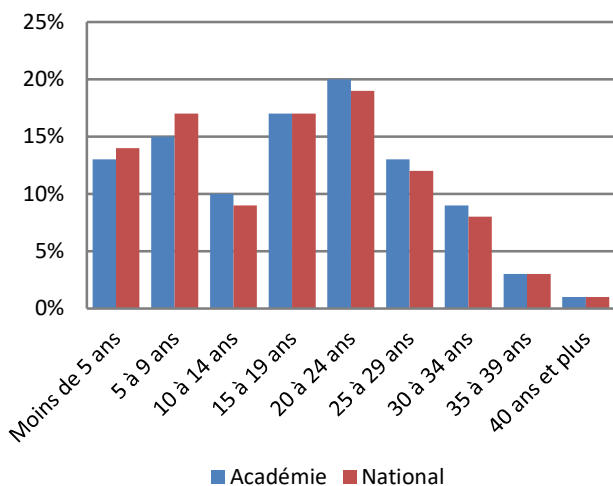


Répartition des effectifs par sexe et par âge

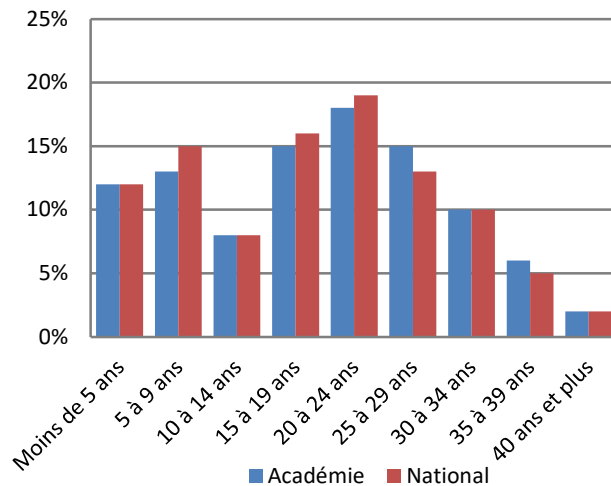


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

Femmes



Hommes



Ensemble

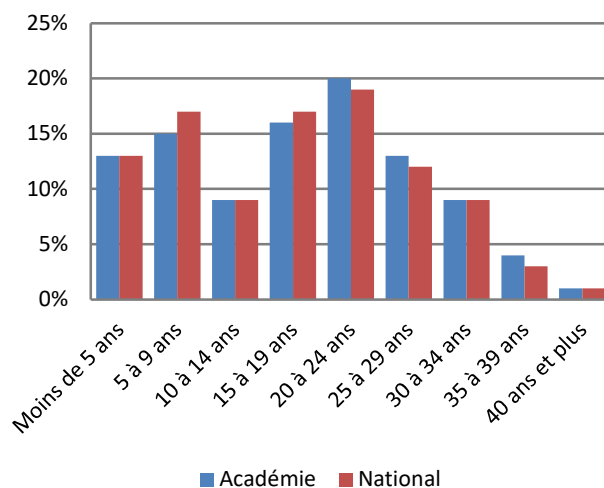


Tableau 8 – Répartition selon la fonction

	Données académiques				Répartition départementale		
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre
Enseignement	9 680	43	87,2	96,0	5 761	3 917	*
<i>dont direction d'école</i>	1 141	47	79,1	11,3	688	452	*
<i>dont direction de SEGPA</i>	27	53	48,2	0,3	16	11	*
<i>dont titulaires remplaçants</i>	854	38	76,9	8,5	460	394	*
<i>dont fonctionnaires stagiaires</i>	301	30	86,4	3,0	167	134	*
Besoins éducatifs AIS hors classe	191	51	84,8	1,9	121	70	*
Accompagnement soutien et hors AIS	63	48	58,7	0,6	33	30	*
Pilotage et animation pédagogique	107	50	77,6	1,1	61	46	*
Autres*	47	50	82,6	0,5	26	14	*
Ensemble	10 088	44	86,9	100,0	6 002	4 077	9

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

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi 96,0 % des personnels du 1^{er} degré occupent une fonction d'enseignement. 8,5 % des personnels enseignants du premier degré assurent une fonction de remplacement.

L'âge moyen varie entre 30 ans (fonctionnaires stagiaires) et 53 ans (directeurs de SEGPA).

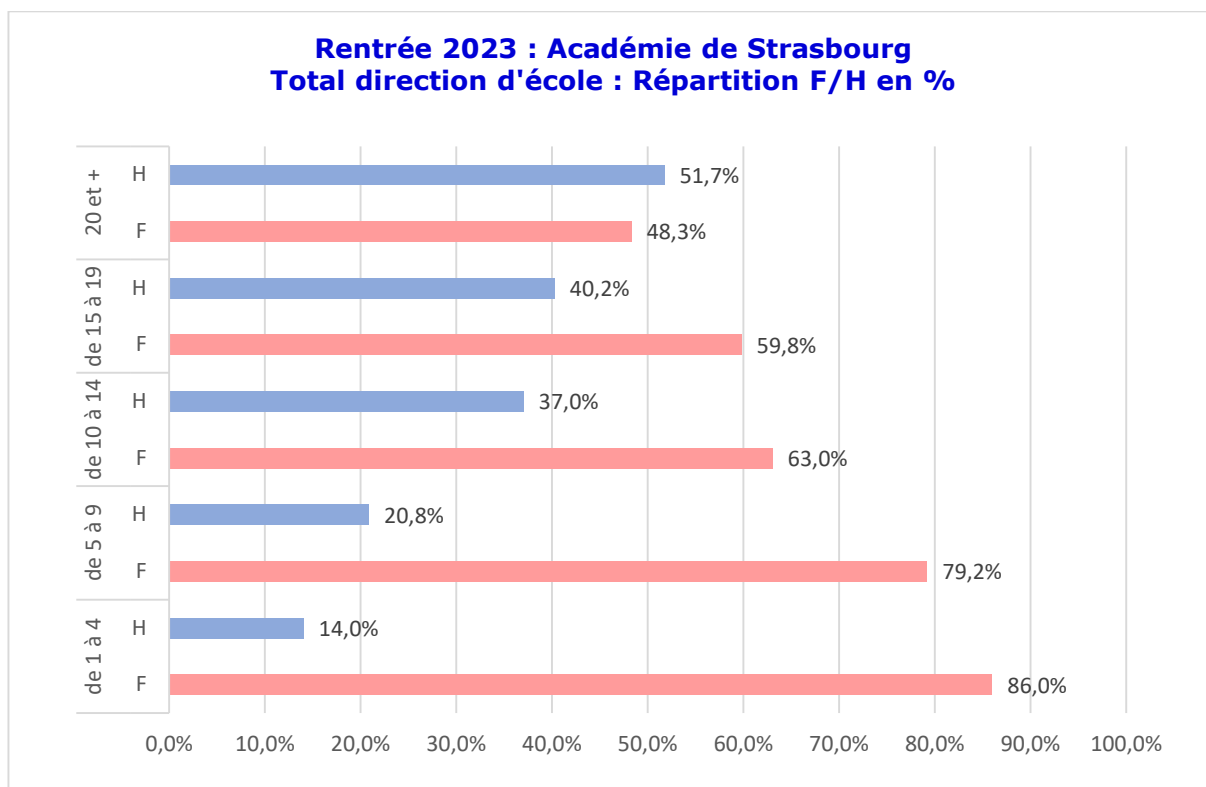
Les femmes représentent 86,9 % des personnels exerçant des fonctions d'enseignement et 79,1 % des femmes exercent des fonctions de directrices d'école.

Les personnels enseignants du premier degré occupant des fonctions de direction d'école

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.

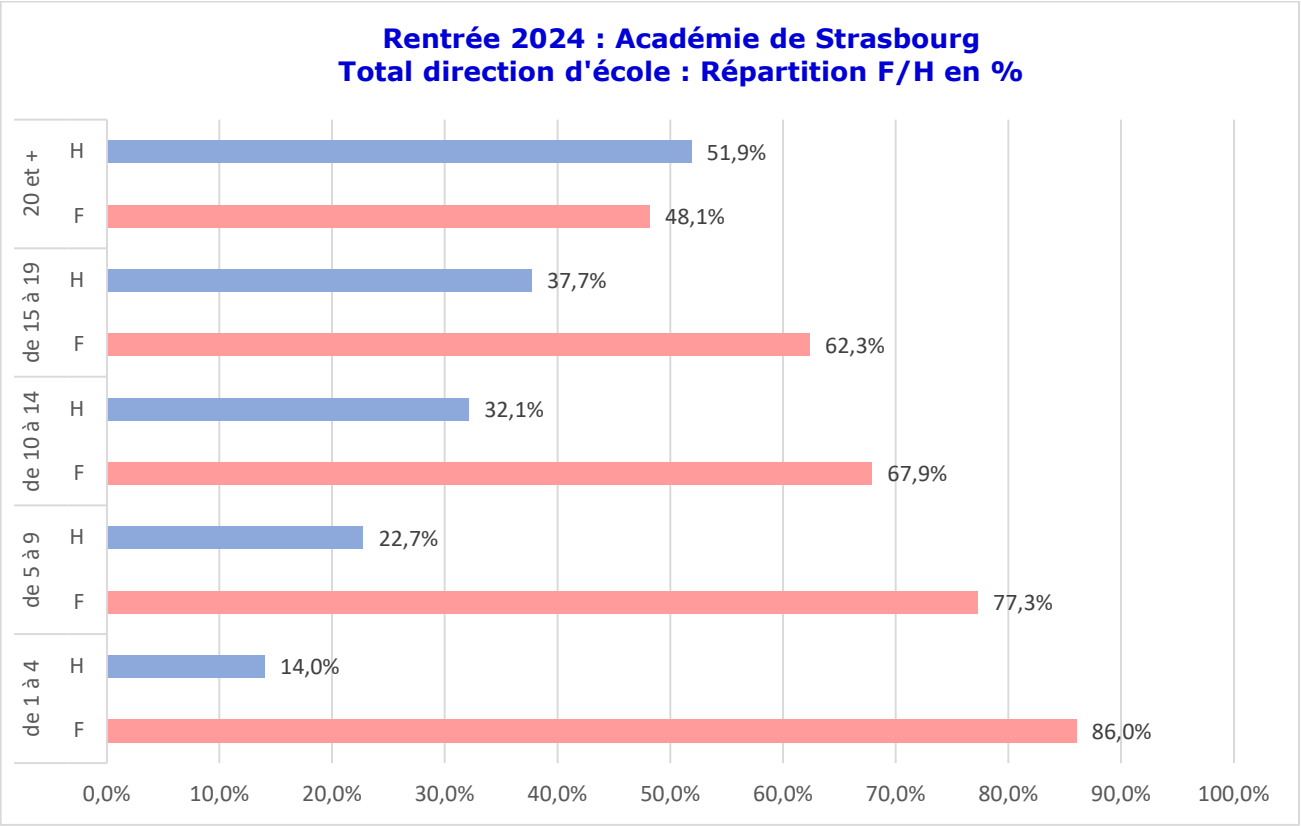
Répartition Femmes / Hommes des directeurs et directrices d'école selon le nombre de classes par département en 2023 en % (écoles maternelles, élémentaires, primaires)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
De 1 à 4 classes	85,6 %	14,4 %	86,5 %	13,5 %	86,0 %	14,0 %
De 5 à 9 classes	79,3 %	20,7 %	79,0 %	21,0 %	79,2 %	20,8 %
De 10 à 14 classes	67,4 %	32,4 %	53,1 %	46,9 %	63,0 %	37,0 %
De 15 à 19 classes	62,5 %	37,5 %	53,8 %	46,2 %	59,8 %	40,2 %
20 classes et +	58,3 %	41,7 %	41,2 %	58,8 %	48,3 %	51,7 %
Total général	79,7 %	20,3 %	78,4 %	21,6 %	79,2 %	20,8 %



Répartition Femmes / Hommes des directeurs et directrices d'école selon le nombre de classes par département en 2024 en % (écoles maternelles, élémentaires, primaires)

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
De 1 à 4 classes	85,7 %	14,3 %	86,5 %	13,5 %	86,0 %	14,0 %
De 5 à 9 classes	77,8 %	22,2 %	76,4 %	23,6 %	77,3 %	22,7 %
De 10 à 14 classes	71,6 %	28,4 %	60,0 %	40,0 %	67,9 %	32,1 %
De 15 à 19 classes	64,2 %	35,8 %	58,3 %	41,7 %	62,3 %	37,7 %
20 classes et +	58,3 %	41,7 %	40,0 %	60,0 %	48,1 %	51,9 %
Total général	79,7 %	20,3 %	78,3 %	21,7 %	79,1 %	20,9 %



Les enseignants du second degré

Les personnels enseignants du second degré de l'académie de Strasbourg représentent environ 3 % à l'échelle nationale.

Au 30 novembre 2024, les personnels enseignants du second degré représentent 40,0 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

11 722 personnels

59,4% de femmes
46 ans de moyenne d'âge

Tableau 9 - Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaires supérieures	Femmes	33	0,3		0,0	75,8	54	3,0	33
	Hommes	44	0,4		0,0	79,6	56	0,0	44
	Ensemble	77	0,7	42,9	0,0	77,9	55	1,3	77
Professeurs agrégés	Femmes	1 145	9,8		13,4	38,9	46	11,4	1 111
	Hommes	879	7,5		15,8	41,6	46	4,9	866
	Ensemble	2 024	17,3	56,6	14,4	40,1	46	8,6	1 977
Professeurs certifiés	Femmes	4 006	34,2		17,2	41,0	46	14,2	3 848
	Hommes	2 251	19,2		15,4	47,2	47	5,5	2 209
	Ensemble	6 257	53,4	64,0	16,6	43,3	46	11,0	6 056
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	329	2,8		23,7	39,8	45	11,3	323
	Hommes	411	3,5		27,7	36,3	44	2,7	407
	Ensemble	740	6,3	44,5	26,0	37,8	44	6,5	730
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	843	7,2		4,9	52,7	49	10,2	823
	Hommes	728	6,2		4,0	54,6	50	2,5	721
	Ensemble	1 571	13,4	53,7	4,5	53,6	50	6,6	1 544
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	5	0,0	*	0,0	100,0	62	20,0	5
Personnels enseignants non titulaires	Femmes	510	4,4		32,9	24,1	41	1,0	474
	Hommes	411	3,5		36,3	28,2	41	0,5	381
	Ensemble	921	7,9	55,4	34,4	26,0	41	0,8	855
Contractuels alternants	Femmes	24	0,2		100,0	0,0	23	0,0	8
	Hommes	17	0,2		100,0	0,0	23	0,0	6
	Ensemble	41	0,4	58,5	100,0	0,0	23	0,0	14
Assistants étrangers	Femmes	64	0,6		100,0	0,0	24	0,0	64
	Hommes	22	0,2		100,0	0,0	25	0,0	22
	Ensemble	86	0,7	74,4	100,0	0,0	24	0,0	86
Titulaires	Femmes	6 359	54,3		15,1	42,3	46	12,9	6 141
	Hommes	4 315	36,8		14,6	46,6	47	4,5	4 248
	Ensemble	10 674	91,1	59,6	14,9	44,1	47	9,5	10 389
Non titulaires	Femmes	598	5,1		42,8	20,6	38	0,8	546
	Hommes	450	3,8		41,8	25,8	39	0,4	409
	Ensemble	1 048	8,9	57,1	42,4	22,8	39	0,7	955
Ensemble	Femmes	6 957	59,4		17,5	40,5	46	11,9	6 687
	Hommes	4 765	40,6		17,1	44,7	46	4,1	4 657
	Ensemble	11 722	100,0	59,4	17,4	42,2	46	8,7	11 344

Les personnels enseignants du second degré comptent 11 722 personnels (11 344 en équivalent temps plein). Plus de la moitié sont des professeurs certifiés (53,4 %), 13,4 % sont des professeurs de lycée professionnel, 17,3 % des professeurs agrégés et 6,3 % sont des professeurs d'éducation physique et sportive. Les professeurs non titulaires représentent 8,9 % des personnels enseignants du second degré. L'âge moyen est de 46 ans. 17,4 % des personnels ont moins de 35 ans et 42,2 % ont 50 ans et plus.

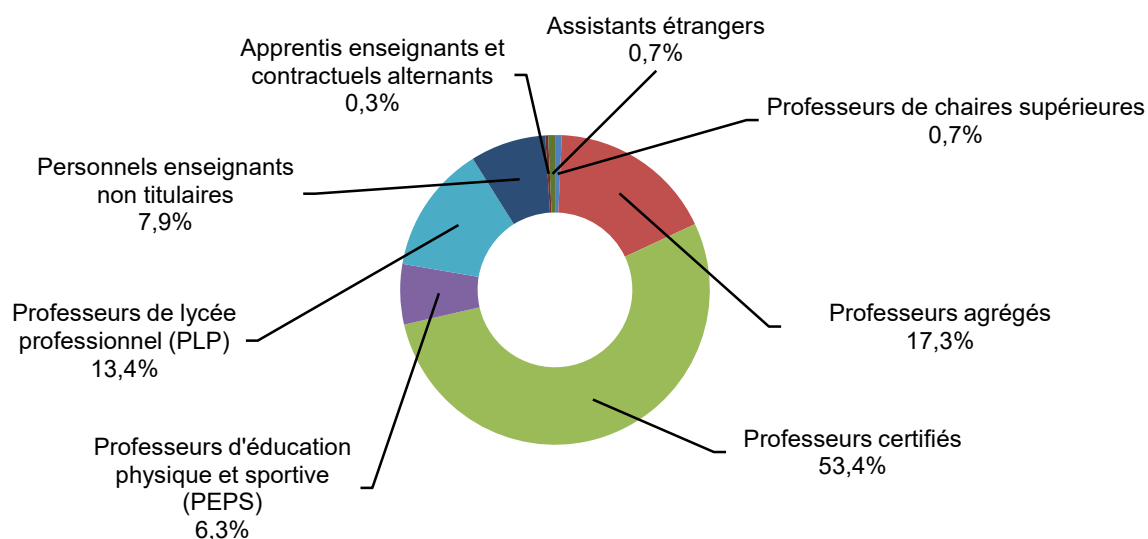
Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,4 %).

Tableau 10 – Répartition des personnels enseignants du second degré par département

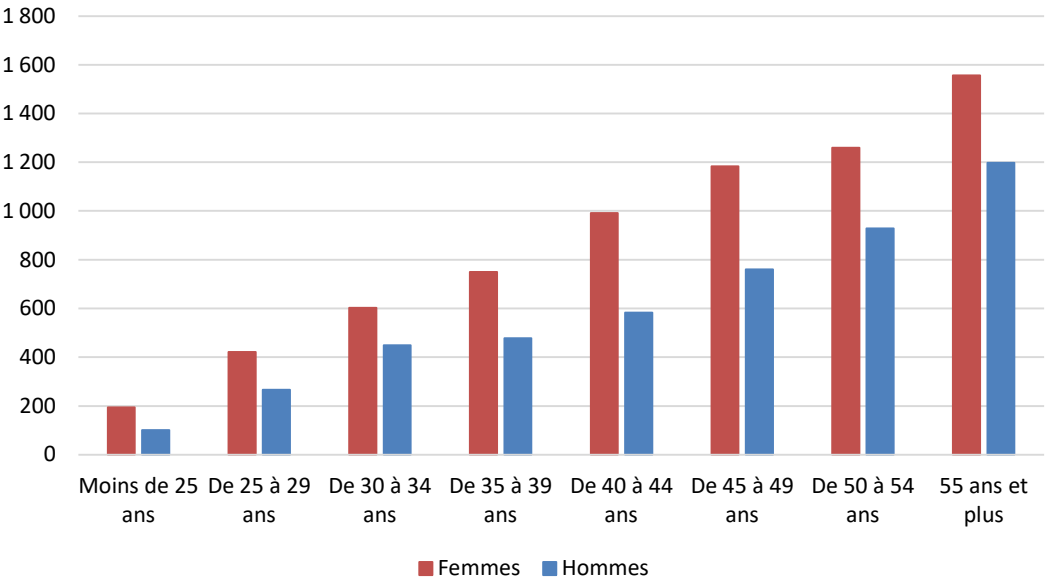
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Professeurs de chaires supérieures	64	13	*	77	78	-1,3
Professeurs agrégés	1 372	568	84	2 024	1 980	2,2
Professeurs certifiés	3 679	2 497	81	6 257	6 230	0,4
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	444	295	*	740	750	-1,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	917	650	*	1 571	1 612	-2,6
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	*	*	*	5	9	-44,4
Personnels enseignants non titulaires	584	337	*	921	847	8,7
Apprentis enseignants et contractuels alternants	33	8	*	41	47	-12,8
Assistants étrangers	55	31	*	86	91	-5,5
Ensemble	7 150	4 402	170	11 722	11 644	0,7

* Secret statistique

Répartition selon le corps



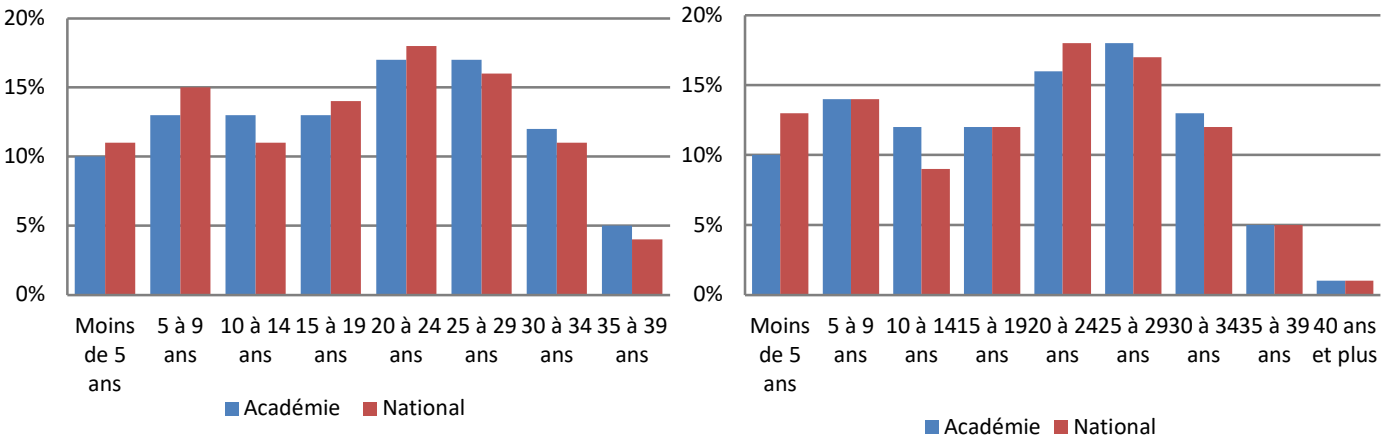
Répartition des effectifs par sexe et par âge



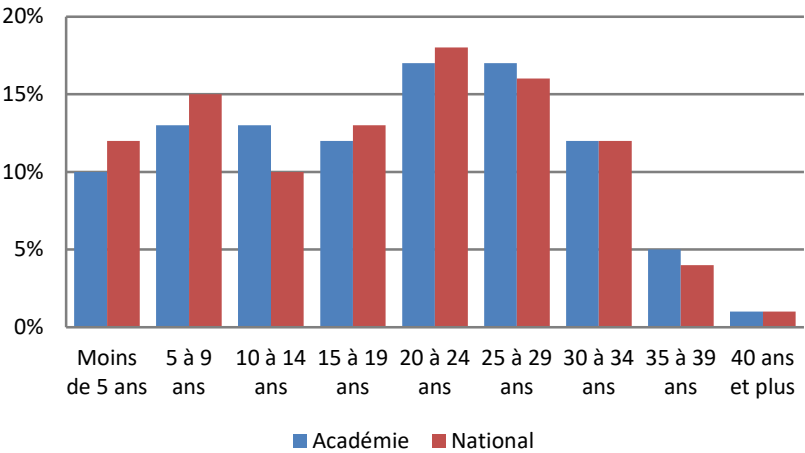
Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

Femmes

Hommes



Ensemble



Répartition par tranche d'âge

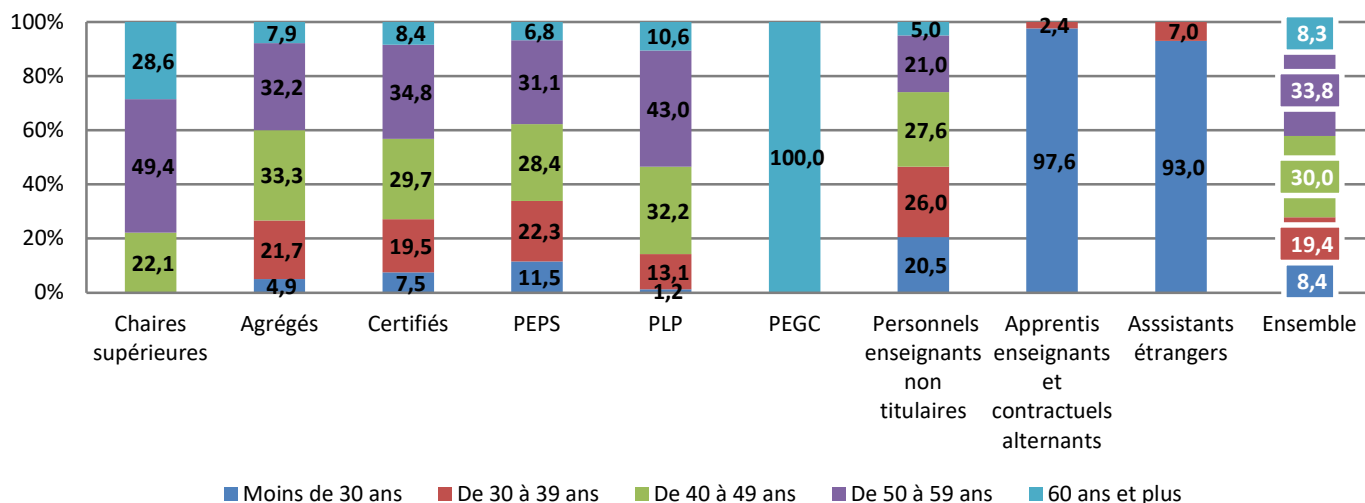


Tableau 11 - Répartition selon la fonction

	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Administration	5	51	60,0	0,0	5	0,0
Apprentissage	28	54	50,0	0,2	31	-9,7
Assistant étranger	86	24	74,4	0,7	91	-5,5
Conseiller en formation continue	30	48	73,3	0,3	31	-3,2
Coordination insertion jeunes	8	58	87,5	0,1	9	-11,1
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	*	*	*	*	*	*
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	67	52	56,7	0,6	71	-5,6
Documentation	256	46	82,8	2,2	260	-1,5
Emplois particuliers - actions diverses	46	46	50,0	0,4	46	0,0
Enseignement	11 162	46	58,7	95,2	11 063	0,9
Réadaptation	28	54	71,4	0,2	31	-9,7
Autres**	*	*	*	*	*	*
Ensemble	11 722	46	59,4	100	11 644	0,7

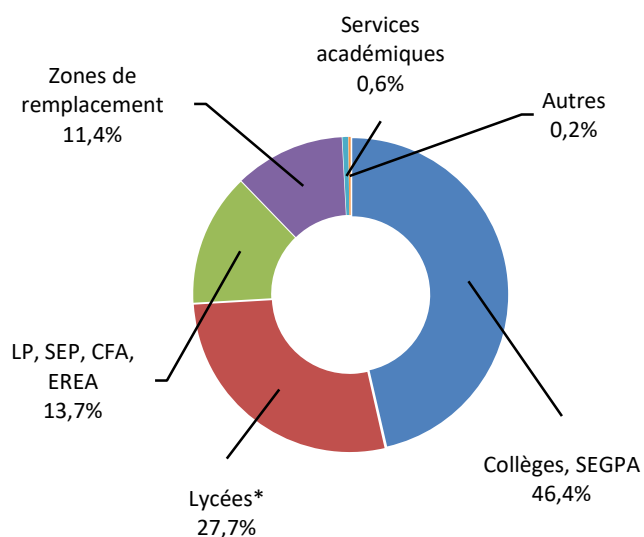
**Autres : Besoins éducatifs AIS hors classes, formation continue des adultes, pilotage et animation pédagogique, conseillers pédagogiques, remplacement

* secret statistique

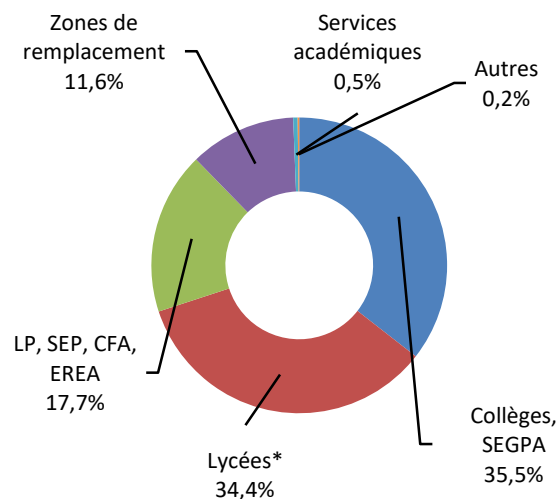
Parmi les fonctions assurées par les personnels enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus importante, pour 95,2 % d'entre eux.

Répartition selon le sexe et le type d'établissement

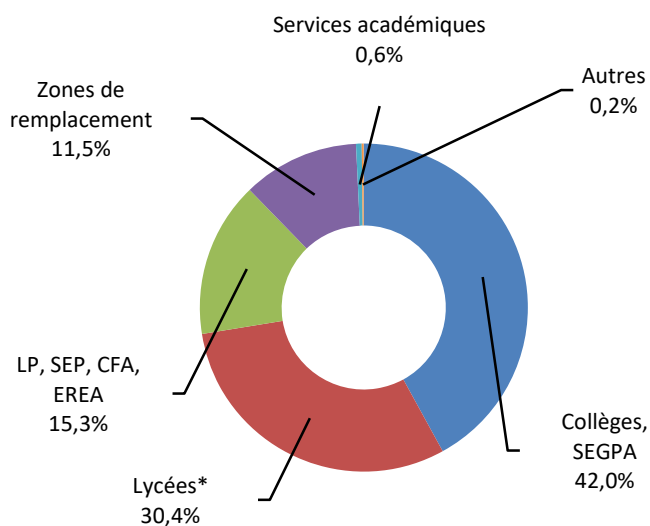
Femmes



Hommes



Ensemble



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

Tableau 12 – Les personnels enseignants du second degré par famille de disciplines enseignées

	Discipline	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Part de certifiés (%)	Part des non titulaires	Poids (%)
Langues vivantes	Allemand	807	46	82,4	63,2	4,1	6,9
	Anglais	973	44	83,2	79,5	6,0	8,3
	Arabe	11	41	54,5	18,2	36,4	0,1
	Chinois	10	46	100,0	80,0	20,0	0,1
	Espagnol	138	45	81,9	65,9	22,5	1,2
	Italien	20	46	75,0	50,0	25,0	0,2
	Japonais	*	*	*	*	*	*
	Portugais	6	42	83,3	33,3	50,0	0,1
	Russe	*	*	*	*	*	*
	Turc	*	*	*	*	*	*
Arts plastiques		193	46	69,4	73,1	8,8	1,7
Documentation		256	46	82,8	93,8	5,9	2,2
Enseignements artistiques et arts appliqués		103	47	68,9	23,3	13,6	0,9
Économie et gestion		650	47	65,1	29,1	19,2	5,6
Éducation musicale		192	49	53,1	75,0	9,9	1,6
Éducation physique et sportive		886	44	45,8	0,0	4,6	7,6
Enseignement religieux		67	54	68,7	82,1	17,9	0,6
Histoire-Géographie		929	45	49,6	78,7	3,2	7,9
Hôtellerie - restauration		84	47	46,4	33,3	11,9	0,7
Lettres classiques, lettres modernes		1 374	45	80,6	73,6	7,5	11,7
Lettres en autres langues vivantes		190	50	85,3	2,1	17,9	1,6
Lettres autres disciplines		268	47	63,8	0,4	16,4	2,3
Mathématiques		1 247	45	46,4	71,7	1,0	10,6
Mathématiques et autres disciplines		222	49	31,4	0,0	15,0	1,9
Philosophie		136	46	30,9	52,2	5,1	1,2
SBSSA		356	46	80,6	23,0	13,5	3,0
Sciences de laboratoire		13	52	76,9	30,8	15,4	0,1
Sciences de la vie et de la terre		539	44	67,3	57,9	5,0	4,6
Sciences économiques et sociales		143	42	47,6	71,3	4,2	1,2
Sciences et techniques industrielles		662	49	10,1	24,9	10,9	5,7
Sciences physiques et chimiques		700	47	39,1	62,1	5,7	6,0
Technologie		217	52	17,1	78,3	20,3	1,9
Autres disciplines professionnelles		129	50	51,2	4,7	32,6	1,1
Autres**		192	47	67,7	24,0	58,3	1,6
Ensemble		11 722	46	59,4	53,4	8,9	100,0

*secret statistique

** Il convient de se référer au tableau famille de disciplines enseignées.

Famille de disciplines enseignées

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

Famille de disciplines enseignées (suite)

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

Les personnels de direction et d'inspection

Au 30 novembre 2024, les personnels de direction et d'inspection représentent 1,7 % des effectifs des personnels du secteur public.

L'effectif des personnels de direction et d'inspection s'élève à 498 personnels. Parmi ces derniers, huit personnels sur dix sont des personnels de direction (79,7 %), et 20,3 % sont des personnels d'inspection.

Plus d'un personnel sur deux est une femme (57,0 %).

L'âge moyen est de 52 ans. Les moins de 35 ans ne représentent que 1,0 % des effectifs tandis que 67,3 % ont 50 ans et plus.

498 personnels

57,0 % de femmes
52 ans de moyenne d'âge

Tableau 13 - Répartition des personnels de direction et d'inspection par corps ou emploi

			Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Personnels de direction	Principal collège	Femmes	79	15,9		0,0	82,3	55	0,0	79
		Hommes	58	11,7		0,0	77,6	54	0,0	58
		Ensemble	137	27,5	57,7	0,0	80,3	54	0,0	137
	Principal adjoint collège	Femmes	65	13,1		1,5	46,2	49	1,5	65
		Hommes	40	8,0		5,0	40,0	47	0,0	40
		Ensemble	105	21,1	61,9	2,9	43,8	48	1,0	105
	Proviseur LGT (1)	Femmes	20	4,0		0,0	90,0	56	0,0	20
		Hommes	35	7,0		0,0	91,4	57	0,0	35
		Ensemble	55	11,0	36,4	0,0	90,9	56	0,0	55
	Proviseur LP (2)	Femmes	5	1,0		0,0	100,0	56	0,0	5
		Hommes	10	2,0		0,0	100,0	57	0,0	10
		Ensemble	15	3,0	33,3	0,0	100,0	57	0,0	15
	Proviseur adjoint LGT & LP	Femmes	53	10,6		0,0	49,1	49	0,0	53
		Hommes	26	5,2		3,9	53,9	49	0,0	26
		Ensemble	79	15,9	67,1	1,3	50,6	49	0,0	79
	Autres personnels titulaires de direction	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	6	1,2	*	0,0	83,3	54	0,0	6
	Personnels de direction	Femmes	226	45,4		0,4	65,5	52	0,4	226
		Hommes	171	34,3		1,8	69,0	52	0,0	171
		Ensemble	397	79,7	56,9	1,0	67,0	52	0,3	397
Personnels d'inspection	IA - IPR (3)	Femmes	20	4,0		0,0	70,0	53	0,0	20
		Hommes	19	3,8		5,3	63,2	51	5,3	19
		Ensemble	39	7,8	51,3	2,6	66,7	52	2,6	39
	IEN EG-ET-IO (4)	Femmes	9	1,8		0,0	77,8	53	0,0	9
		Hommes	11	2,2		0,0	100,0	57	0,0	11
		Ensemble	20	4,0	45,0	0,0	90,0	55	0,0	20
	IEN - 1er degré	Femmes	29	5,8		0,0	51,7	52	0,0	28
		Hommes	13	2,6		0,0	76,9	54	0,0	13
		Ensemble	42	8,4	69,1	0,0	59,5	52	0,0	41
	Personnels d'inspection	Femmes	58	11,7		0,0	62,1	52	0,0	57
		Hommes	43	8,6		2,3	76,7	53	2,3	43
		Ensemble	101	20,3	57,4	1,0	68,3	53	1,0	100
Ensemble		Femmes	284	57,0		0,4	64,8	52	0,4	283
		Hommes	214	43,0		1,9	70,6	52	0,5	214
		Ensemble	498	100,0	57,0	1,0	67,3	52	0,4	497

* Secret statistique

(1) LGT Lycée Général et Technologique

(2) LP Lycée Professionnel

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

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

Les personnels de direction

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef(fe) d'établissement ou d'adjoint(e), principalement en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils pilotent l'établissement en qualité de représentant de l'Etat sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'Education Nationale (IA-DASEN).

Au 30 novembre 2024, 1,4 % des personnels du secteur public sont des personnels de direction. 61,5 % des personnels de direction exercent en collège, 30,5 % en lycée et 6,6 % en LP.

Les personnels de direction sont majoritairement des femmes (56,9 %).

33,0 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans.

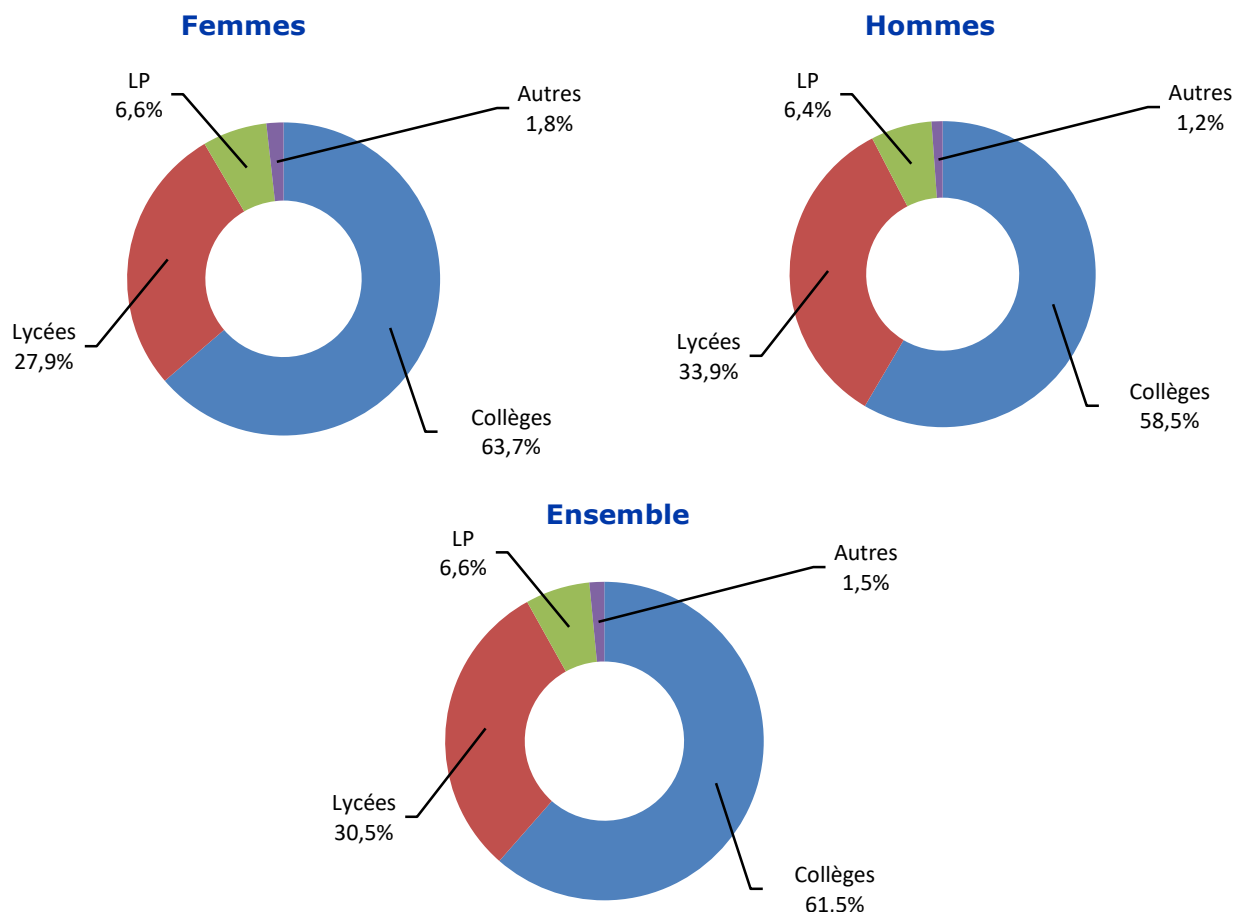
397 personnels
56,9 % de femmes
52 ans de moyenne d'âge

Tableau 14 - Répartition des personnels de direction par département

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Principal collège	83	54	*	137	136	0,7
Principal adjoint collège	64	41	*	105	103	1,9
Proviseur LGT	32	22	*	55	57	-3,5
Proviseur LP	10	5	*	15	14	7,1
Proviseur adjoint LGT & LP	49	30	*	79	78	1,3
Autres personnels titulaires de direction	*	*	*	6	5	20,0
Ensemble	243	153	*	397	393	1,0

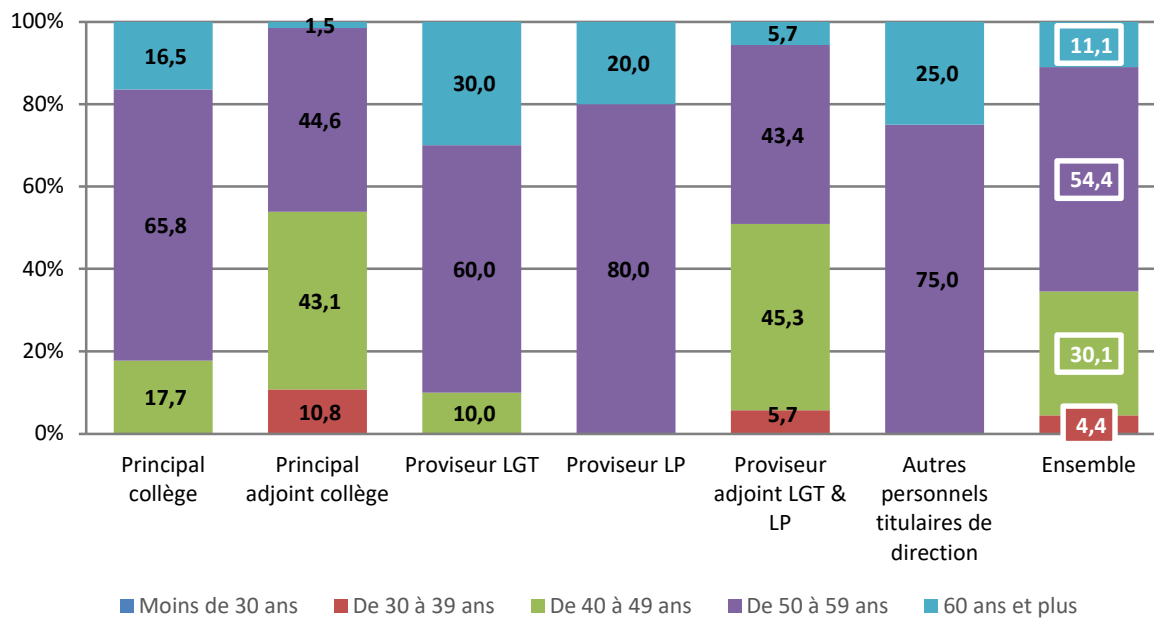
*secret statistique

Répartition selon le type d'établissement

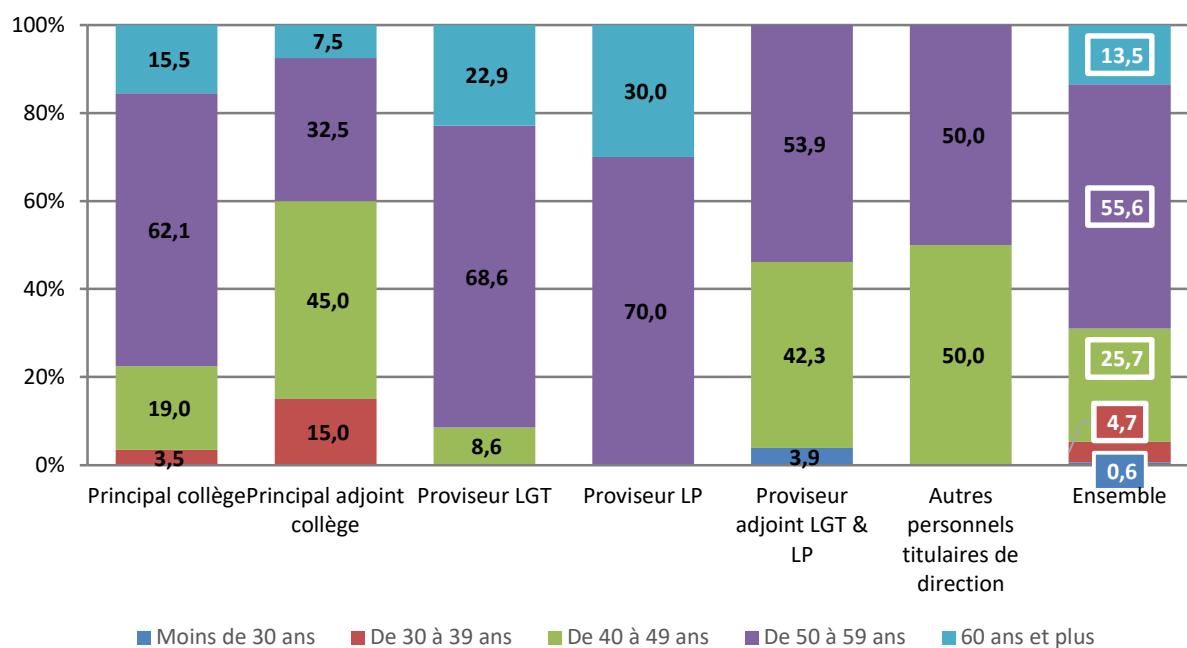


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



Les personnels d'inspection

Les personnels d'inspection sont composés de plusieurs corps : des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA – IPR) et des inspecteurs de l'Education Nationale (IEN), ET – EG – IO et 1^{er} degré.

Ils assurent quatre missions fondamentales : une mission d'impulsion, une mission d'évaluation des politiques ou des organismes éducatifs et du fonctionnement des établissements scolaires, une mission d'inspection des personnels enseignants et une mission d'animation pédagogique.

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

Au 30 novembre 2024, l'académie dénombre 101 personnels d'inspection, 41,6 % d'entre eux exercent dans le premier degré.

La proportion de femmes est de 57,4 %.

L'âge moyen est de 53 ans.

68,3 % des personnels d'inspection ont 50 ans ou plus.

101 personnels
57,4 % de femmes
53 ans de moyenne d'âge

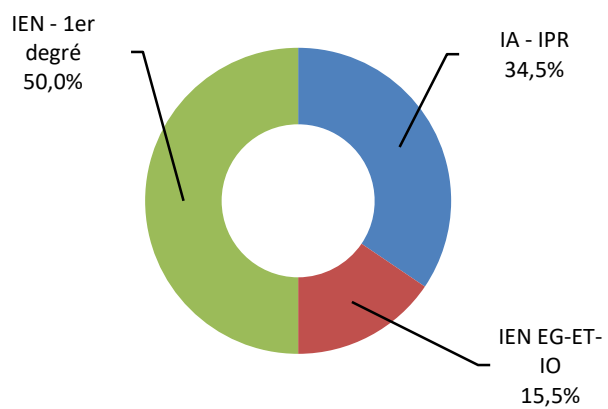
Tableau 15 - Répartition des personnels d'inspection par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
IA - IPR	*	*	39	36	8,3
IEN EG-ET-IO	*	*	20	21	-4,8
IEN - 1er degré	25	17	42	38	10,5
Ensemble	83	18	101	95	6,3

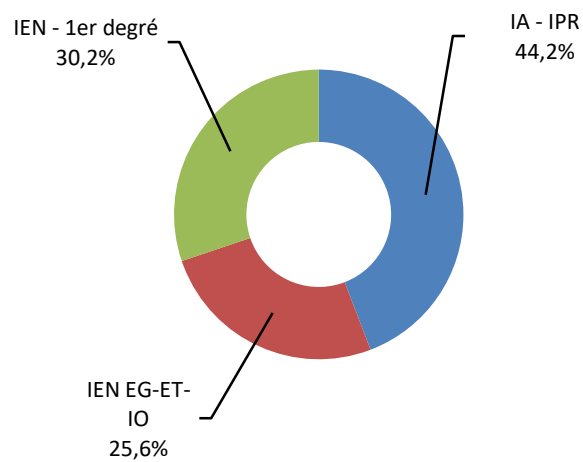
**secret statistique*

Répartition selon le corps

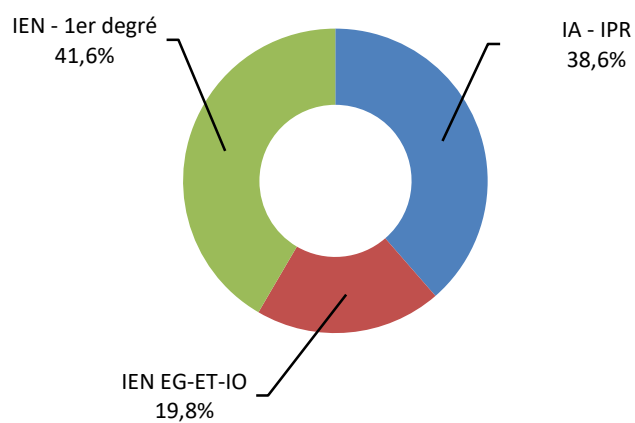
Femmes



Hommes

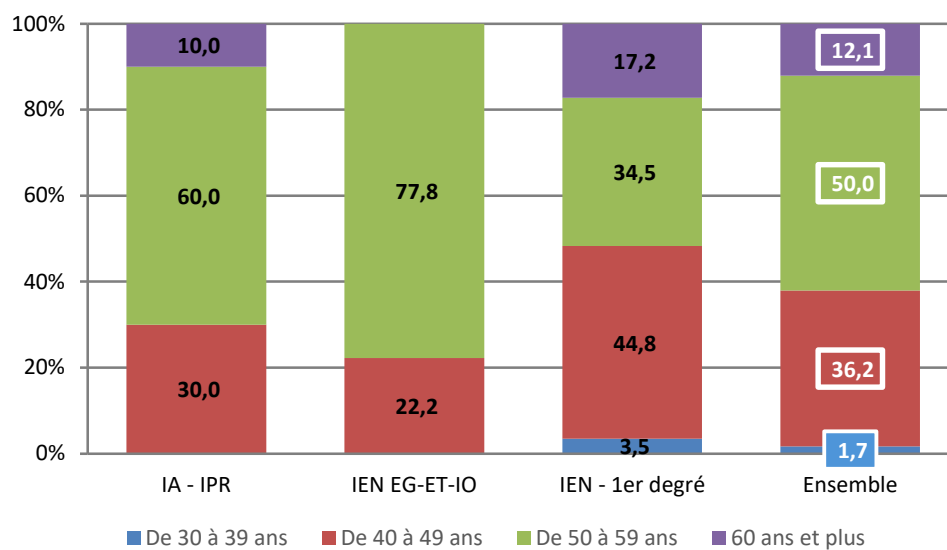


Ensemble

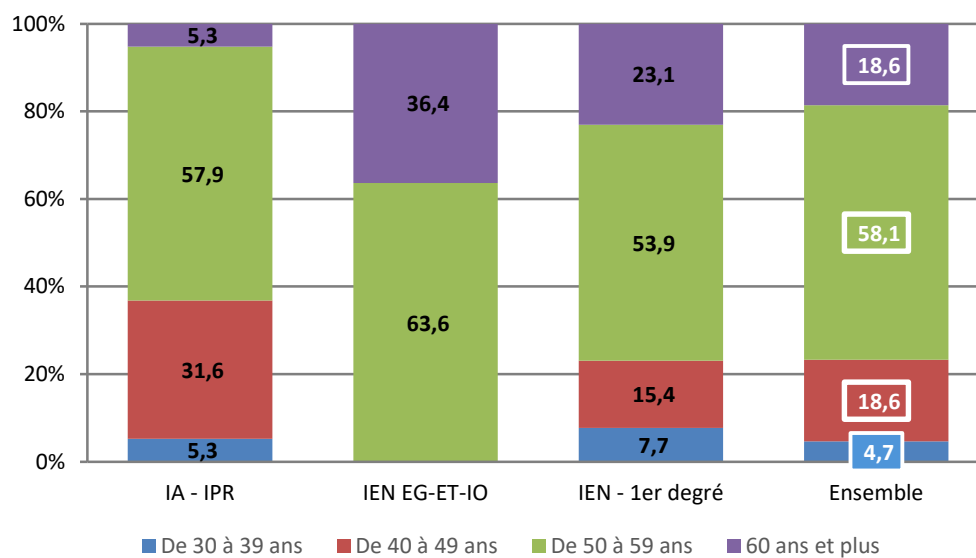


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



Les personnels de vie scolaire

Au 30 novembre 2024, les personnels de vie scolaire représentent 17,2 % des effectifs des personnels du secteur public.

Les personnels de vie scolaire comptent 5 032 personnels (3 723 en ETP).

5 032 personnels
84,0 % de femmes
40 ans de moyenne d'âge

Plus de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (88,4 %), 7,7 % aux personnels d'éducation et 3,9 % sont des psychologues de l'Éducation nationale 1^{er} et 2nd degrés.

Ce sont majoritairement des femmes (84,0 %). L'âge moyen est de 40 ans.

Tableau 16 – Répartition des personnels de vie scolaire par corps ou emploi

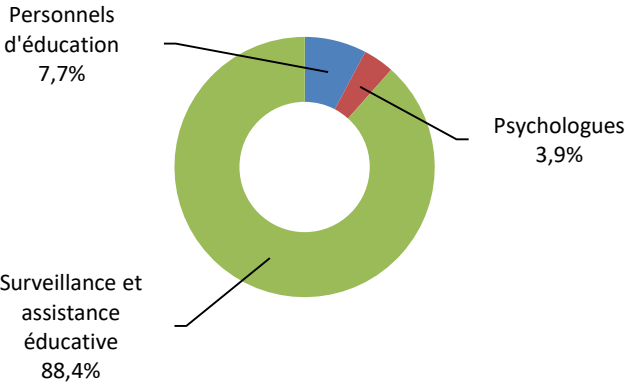
		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Conseillers principaux d'éducation	Femmes	264	5,3		25,4	39,4	45	8,7	260
	Hommes	91	1,8		25,3	40,7	45	1,1	91
	Ensemble	355	7,1	74,4	25,4	39,7	45	6,8	350
Agents contractuels - éducation	Femmes	24	0,5		29,2	16,7	40	0,0	22
	Hommes	10	0,2		10,0	10,0	41	0,0	9
	Ensemble	34	0,7	70,6	23,5	14,7	40	0,0	31
Personnels d'éducation	Femmes	288	5,7		25,7	37,5	44	8,0	282
	Hommes	101	2,0		23,8	37,6	45	1,0	100
	Ensemble	389	7,7	74,0	25,2	37,5	44	6,2	381
PSY-EN (1) titulaires	Femmes	117	2,3		9,4	47,0	48	10,3	114
	Hommes	36	0,7		5,6	52,8	51	5,6	35
	Ensemble	153	3,0	76,5	8,5	48,4	49	9,2	149
PSY-EN contractuels	Femmes	37	0,7		54,1	2,7	34	2,7	32
	Hommes	5	0,1		80,0	0,0	30	0,0	4
	Ensemble	42	0,8	88,1	57,1	2,4	33	2,4	36
Total PSY-EN	Femmes	154	3,1		20,1	36,4	45	8,4	146
	Hommes	41	0,8		14,6	46,3	48	4,9	40
	Ensemble	195	3,9	79,0	19,0	38,5	45	7,7	185
AESH (2)	Femmes	2 779	55,2		18,3	33,1	44	0,0	1 780
	Hommes	219	4,4		26,0	38,4	44	0,0	147
	Ensemble	2 998	59,6	92,7	18,9	33,5	44	0,0	1 927
AED (3)	Femmes	1 004	20,0		68,8	5,8	31	0,8	845
	Hommes	446	8,9		80,7	4,0	29	0,2	383
	Ensemble	1 450	28,8	69,2	72,5	5,2	31	0,6	1 228
Surveillance et assistance éducative	Femmes	3 783	75,2		31,7	25,8	41	0,2	2 625
	Hommes	665	13,2		62,7	15,3	34	0,2	530
	Ensemble	4 448	88,4	85,1	36,3	24,3	40	0,2	3 155
Titulaires	Femmes	381	7,6		20,5	41,7	46	9,2	373
	Hommes	127	2,5		19,5	44,5	47	2,3	127
	Ensemble	508	10,1	74,9	20,2	42,4	46	7,5	501
Non titulaires	Femmes	3 844	76,4		31,9	25,6	41	0,3	2 679
	Hommes	680	13,5		62,1	15,2	34	0,2	544
	Ensemble	4 524	89,9	85,0	36,4	24,0	40	0,2	3 222
Ensemble	Femmes	4 225	84,0		30,9	27,0	41	1,1	3 052
	Hommes	807	16,1		55,3	19,8	36	0,5	671
	Ensemble	5 032	100,0	84,0	34,8	25,9	40	1,0	3 723

(1) PSY-EN psychologue de l'éducation nationale - (2) AESH accompagnant élèves en situation de handicap - (3) AED assistant d'éducation

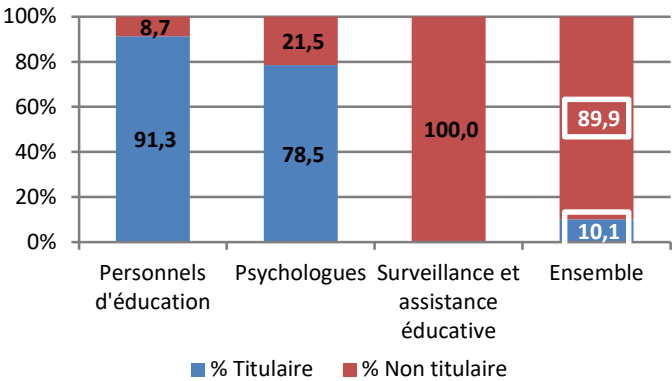
Tableau 17 - Répartition des personnels de vie scolaire par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Personnels d'éducation	229	159	*	389	396	-1,8
Psychologues de l'éducation nationale	124	71	*	195	198	-1,5
Surveillance et assistance éducative	2 593	1 855	*	4 448	4 426	0,5
Ensemble	2 946	2 085	*	5 032	5 020	0,3

Répartition selon le corps

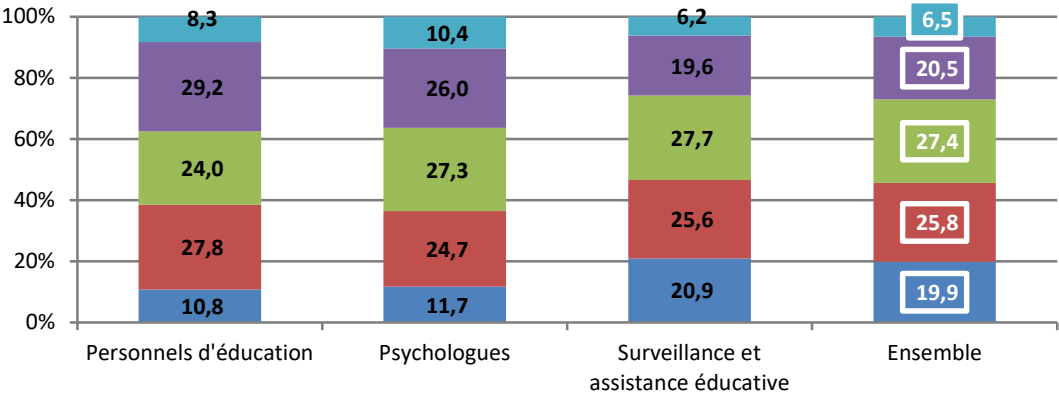


Répartition selon le statut

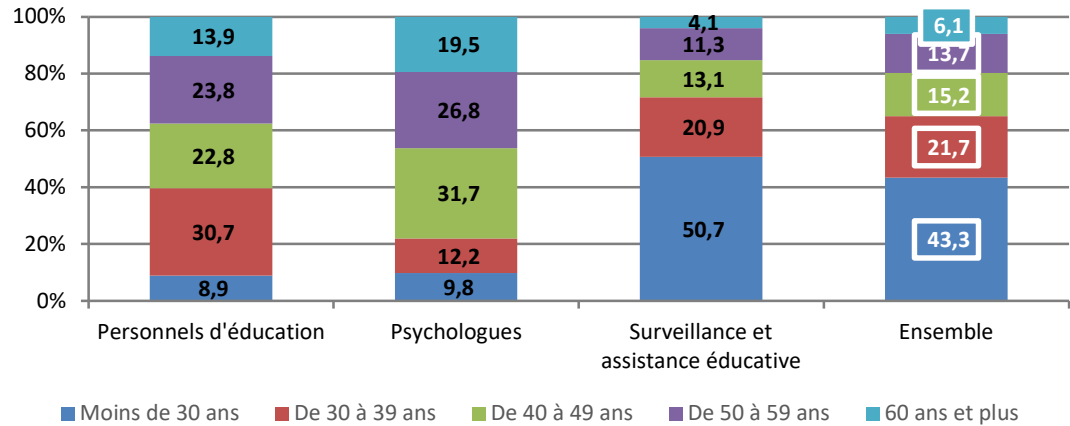


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



Les conseillers principaux d'éducation (CPE)

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

Au 30 novembre 2024, on dénombre 389 personnels d'éducation, à savoir 91,3 % de CPE et 8,7 % d'agents contractuels.

Près de trois personnes sur quatre sont des femmes (74,0 %).

L'âge moyen des personnels d'éducation est de 44 ans.

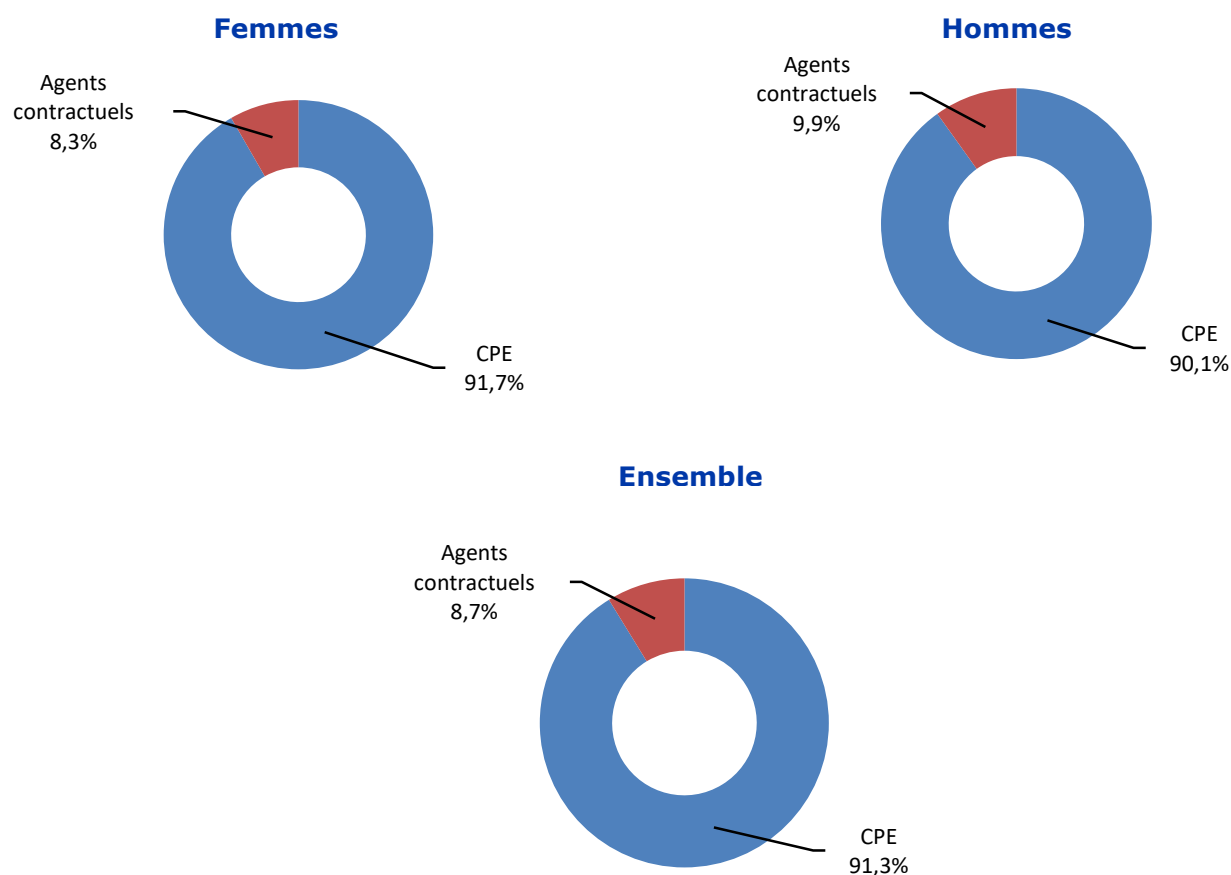
389 personnels

74,0 % de femmes
44 ans de moyenne d'âge

Tableau 18 – Répartition des personnels d'éducation par département

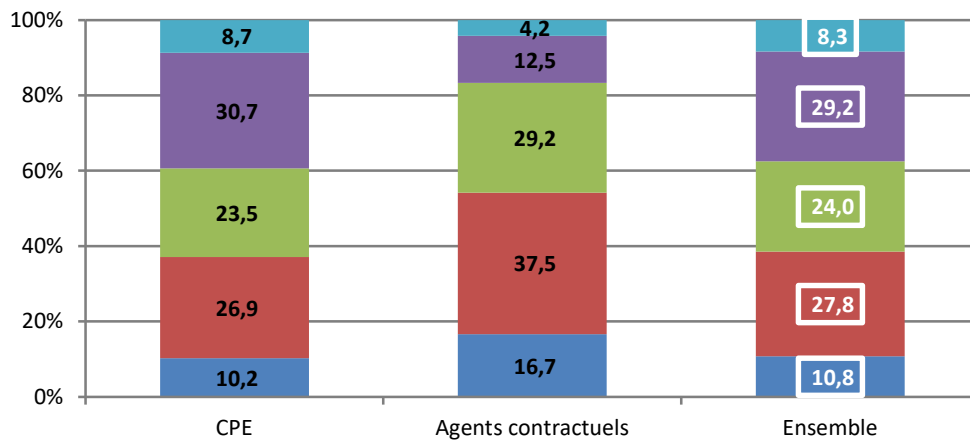
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Autre	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Conseillers principaux d'éducation	209	145	*	355	342	3,8
Agents contractuels - éducation	20	14	*	34	54	-37,0
Ensemble	229	159	*	389	396	-1,8

Répartition selon le corps

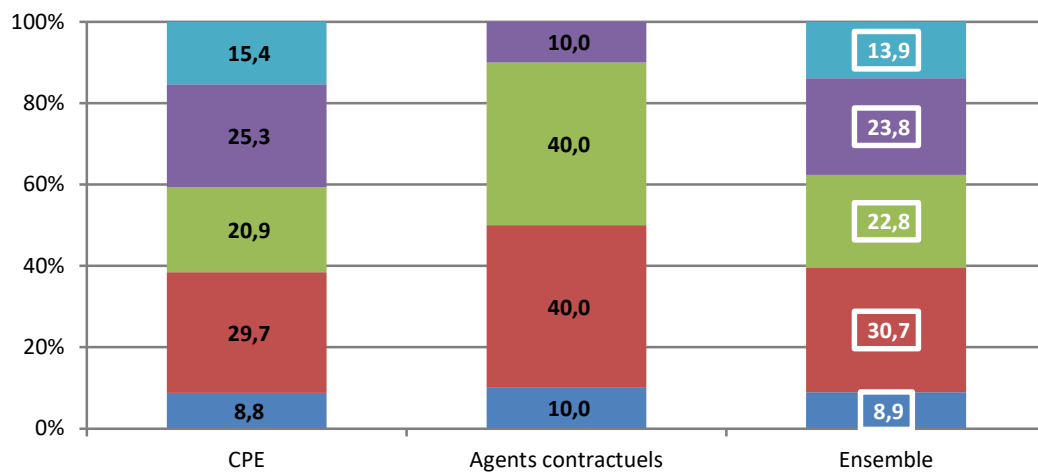


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



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

Les psychologues de l'Education nationale (EDA/EDO)

Les psychologues de l'Education nationale du 1^{er} degré agissent en faveur du bien-être psychologique et de la socialisation des élèves afin de faciliter l'acquisition de leurs apprentissages. Ils participent à la prévention des risques de désinvestissement ou de rupture scolaires. Ils interviennent au sein des réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED) et des écoles de leur circonscription.

Les psychologues de l'Education nationale du 2nd degré assurent l'information des élèves et de leur famille, participent à l'élaboration ainsi qu'à la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves. Ils sont majoritairement affectés en CIO et peuvent exercer une partie de leurs missions dans les établissements publics d'enseignement.

Au 30 novembre 2024, l'académie compte 195 psychologues de l'Éducation nationale.

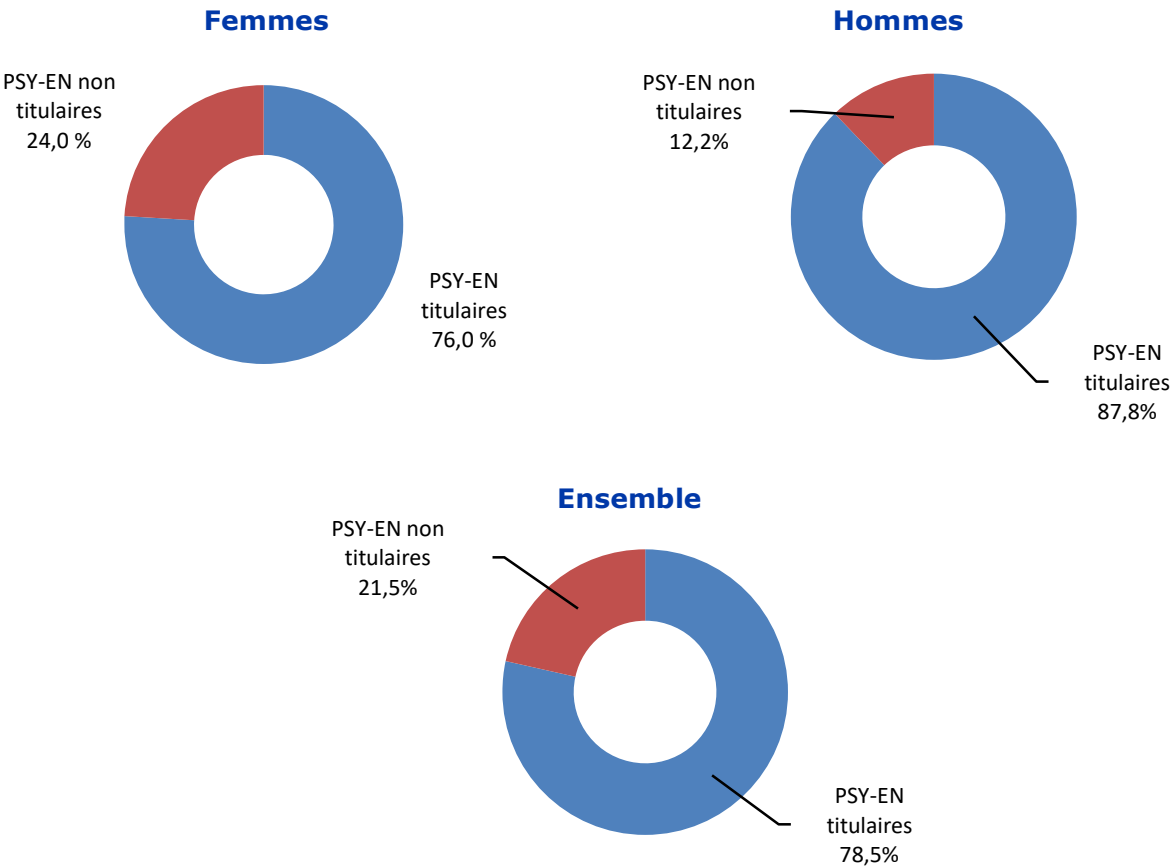
Près de quatre personnes sur cinq sont des femmes (79,0 %).
L'âge moyen des psychologues est de 45 ans.

195 personnels
79,0 % de femmes
45 ans de moyenne d'âge

Tableau 19 – Répartition des psychologues de l'Education nationale par département

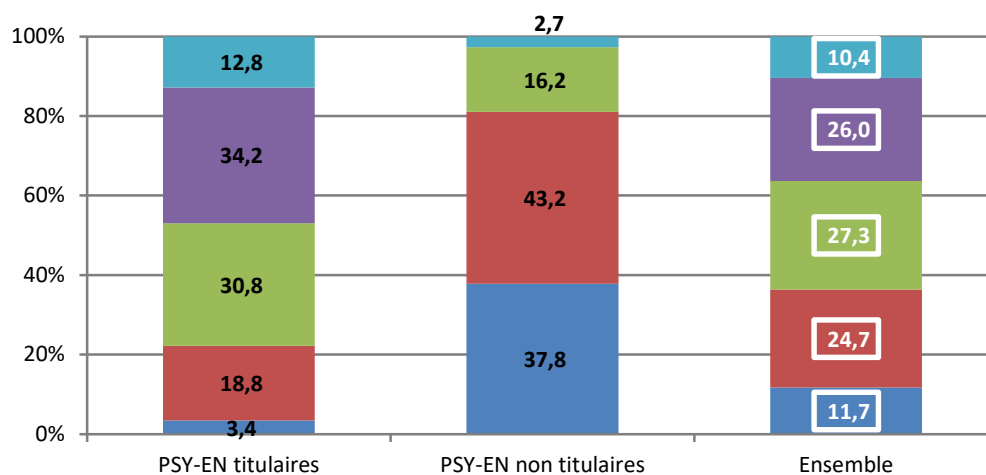
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Psychologues de l'éducation nationale titulaires	101	52	153	156	-1,9
Psychologues de l'éducation nationale non titulaires	23	19	42	42	0,0
Ensemble	124	71	195	198	-1,5

Répartition selon le corps



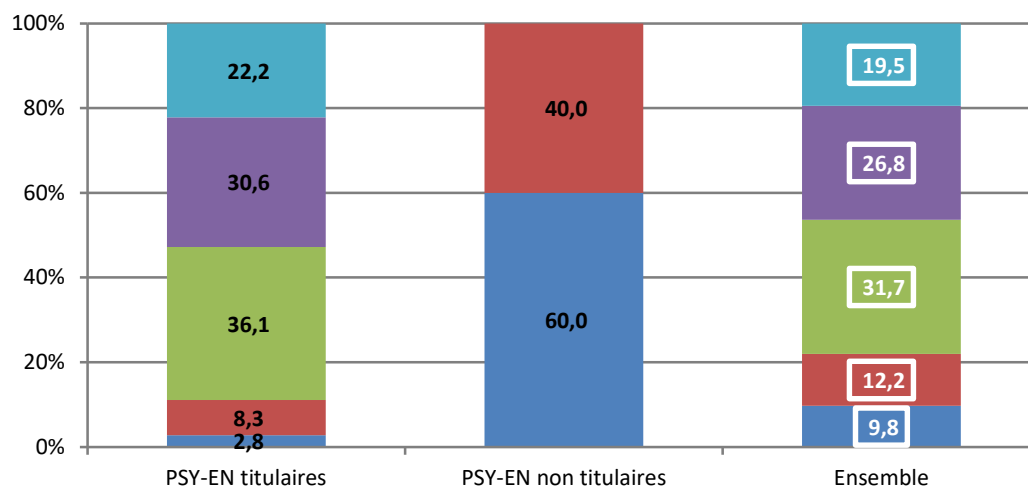
Répartition par tranche d'âge

Femmes



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

Hommes



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

Les personnels de surveillance et d'assistance éducative

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

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

Les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap.

Au 30 novembre 2024, 4 448 personnels assurent des fonctions de surveillance et d'assistance éducative.

Plus de quatre personnes sur cinq sont des femmes (85,1 %).

L'âge moyen des personnels est de 40 ans.

4 448 personnels

**85,1 % de femmes
40 ans de moyenne d'âge**

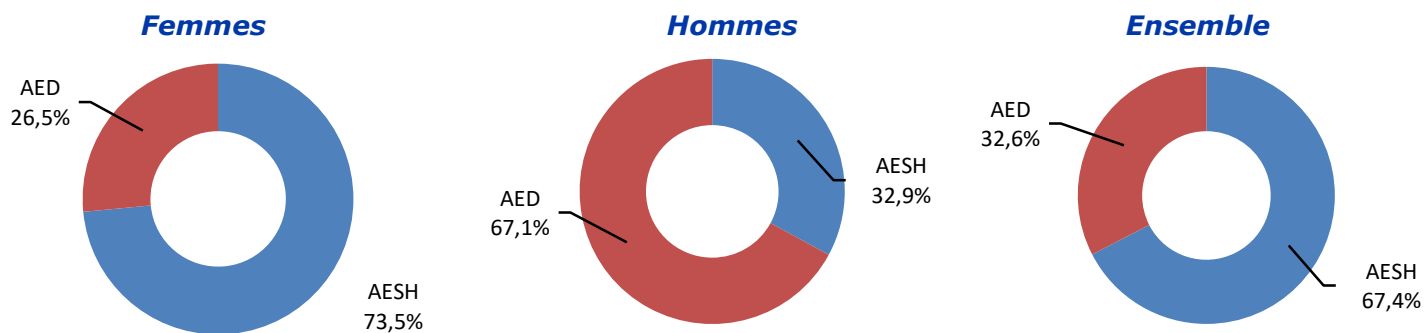
Tableau 20 – Répartition des personnels de surveillance et d'assistance éducative par département

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
AESH	1 712	1 286	2 998	2 919	2,7
AED	881	569	1 450	1 507	-3,8
Ensemble	2 593	1 855	4 448	4 426	0,5

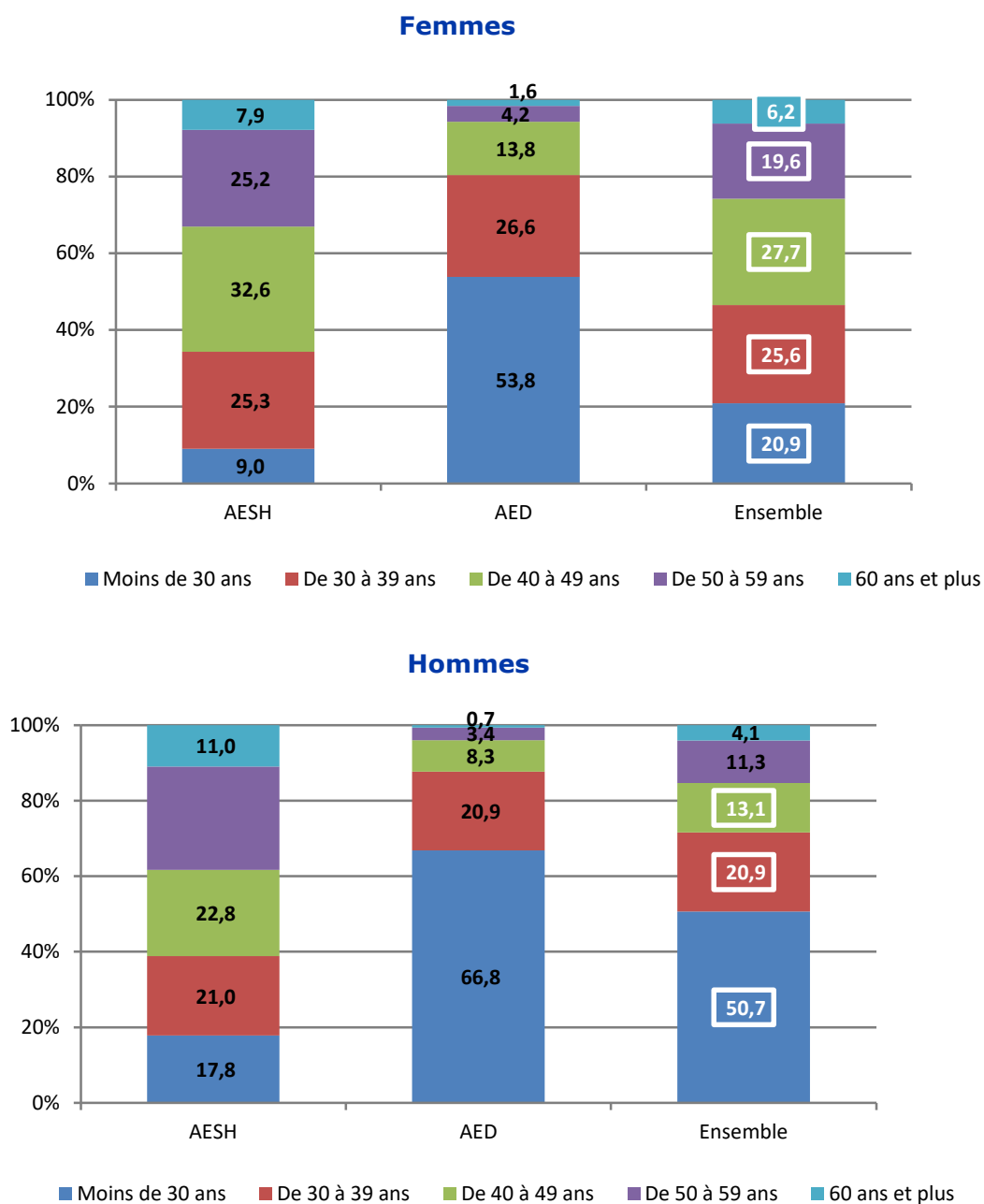
L'effectif des AED baisse de 3,8 %.

L'effectif des AESH, en hausse continue depuis plusieurs années, augmente de 2,7 % entre 2023 et 2024.

Répartition selon le corps et le sexe



Répartition par tranche d'âge



Les contractuels alternants

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

Les AED en préprofessionnalisation

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

Le dispositif est progressivement mis en extinction à compter de la rentrée 2024.

AED en préprofessionnalisation		Bas-Rhin	Haut-Rhin	Total général
Personnel 1er degré	Femmes	*	*	*
	Hommes	*	*	*
Total Personnel 1er degré		13	6	19
Personnel 2nd degré	Femmes	*	*	30
	Hommes	*	*	12
Total Personnel 2nd degré		30	12	42

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

Au 30 novembre 2024, l'académie compte 1 979 personnels IATSS, répartis en trois filières professionnelles :

- la majorité constitue la filière administrative (68,1 %), exerçant son activité dans les établissements du second degré public, dans les services académiques ou dans d'autres types de structures tels que les Greta et les CIO ;
- 18,2 % relèvent de la filière médico-sociale. Il s'agit des médecins, infirmiers et assistants sociaux qui exercent dans les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (EPL) et les services académiques ;
- et 13,7 % des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) qui exercent dans les services académiques ou en EPLE.

1 979 personnels

**84,1 % de femmes
47 ans de moyenne d'âge**

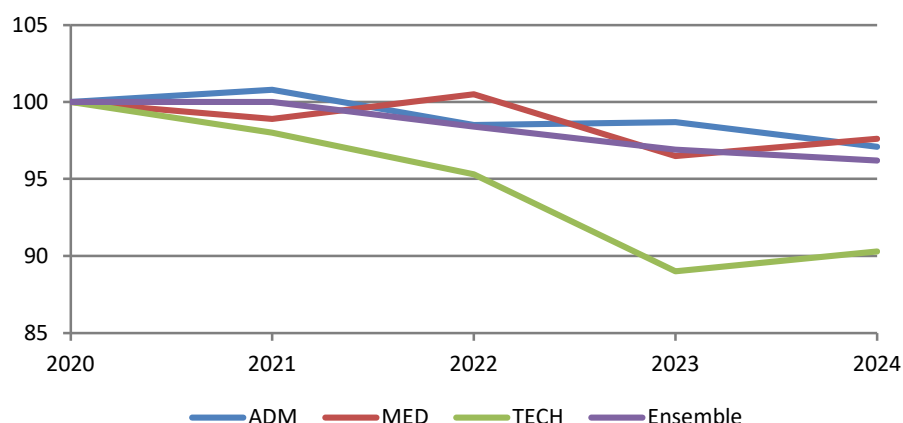
90,3 % des personnels IATSS sont des titulaires.

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

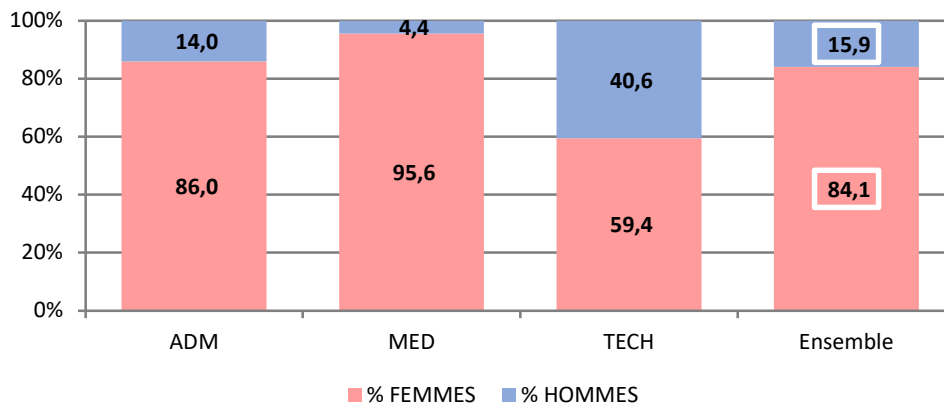
Tableau 21 – Répartition des personnels selon la filière par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Personnels administratifs (ADM)	921	426	1 347	1 368	-1,6
Personnels médico-sociaux (MED)	207	154	361	357	1,1
Personnels techniques (TECH)	199	72	271	267	1,5
Ensemble	1 327	652	1 979	1 992	-0,7

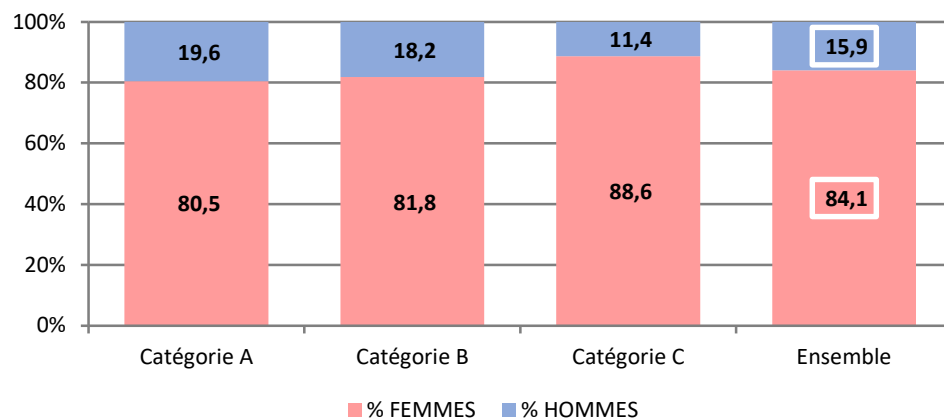
Evolution des effectifs (base 100 en 2020)



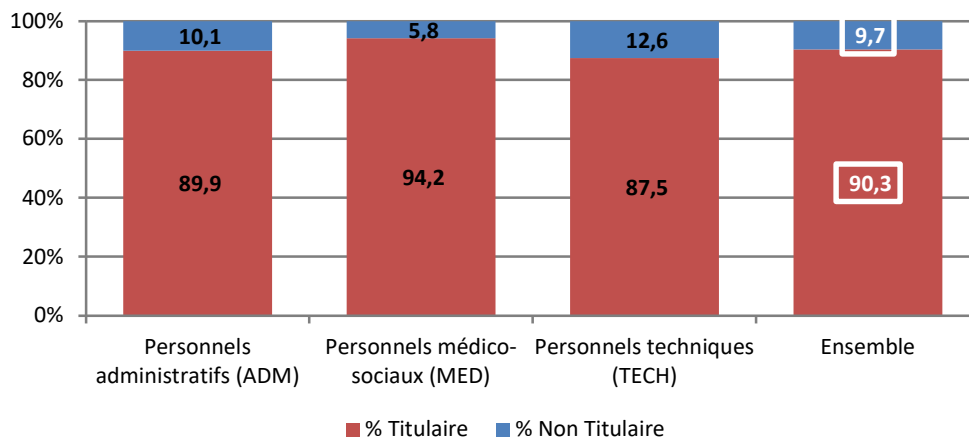
Répartition par fonction selon le sexe



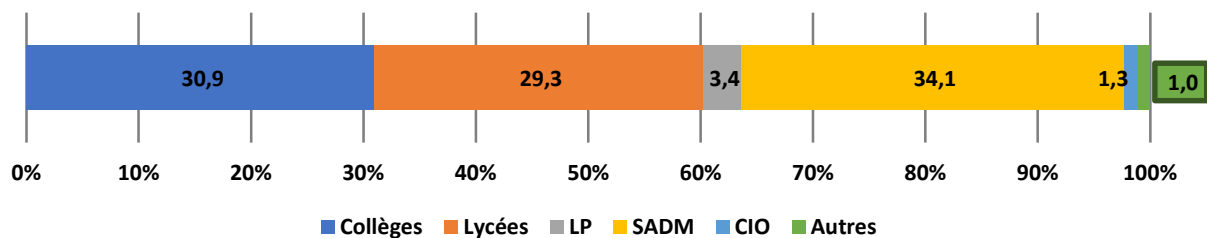
Répartition par catégorie selon le sexe



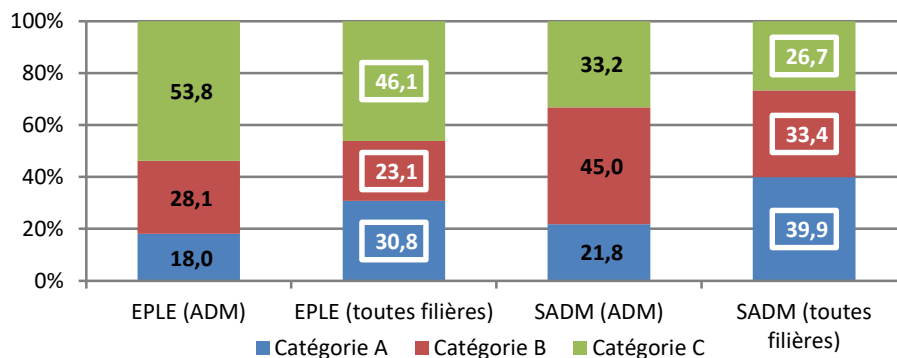
Répartition selon le statut



Répartition par type d'établissement

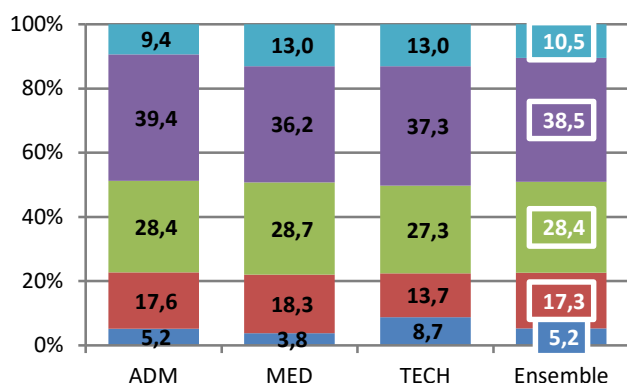


Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement

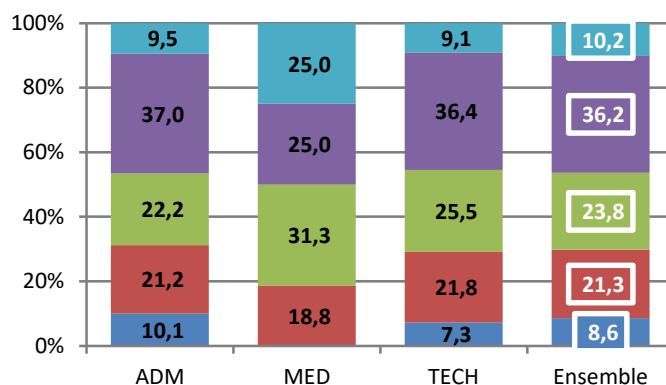


Répartition par tranche d'âge et sexe selon la filière

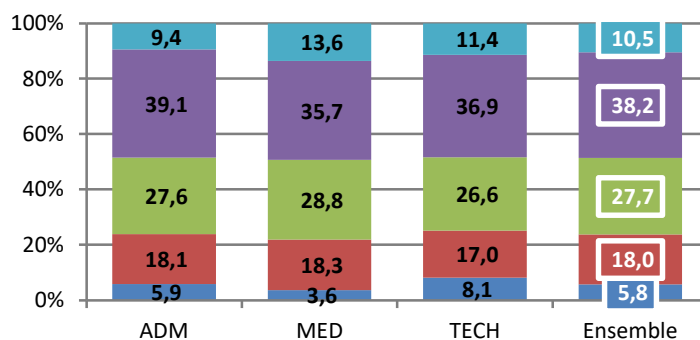
Femmes



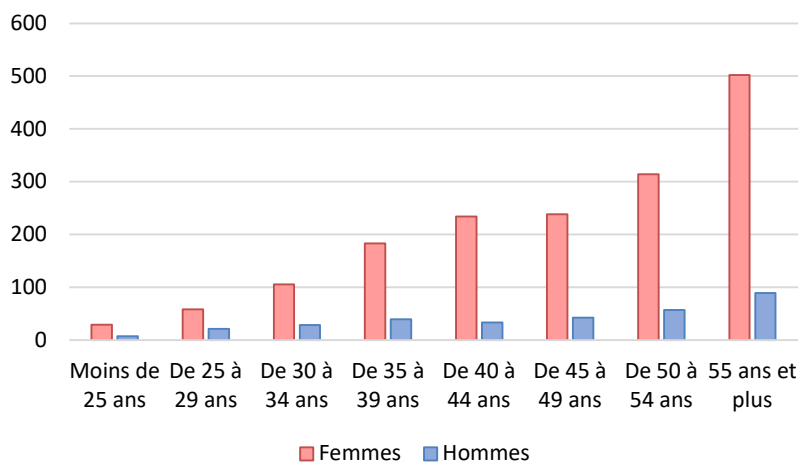
Hommes



Ensemble



Répartition des effectifs par sexe et par âge



IATSS : la filière administrative

La filière administrative des IATSS compte 1 347 personnels dont près de la moitié sont de catégorie C (47,6 %). Les personnels sont majoritairement des femmes (86,0 %). L'âge moyen est de 47 ans. La part des moins de 35 ans est de 12,3 % et près d'un personnel sur deux (48,5 %) a 50 ans et plus.

1 347 personnels
86,0 % de femmes
47 ans de moyenne d'âge

Tableau 22 – Répartition des personnels de la filière administrative

Cat. FP	Corps statistique	Hommes Femmes	Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
A	Encadrement supérieur	Femmes	8	0,6		0,0	62,5	51	0,0	8
		Hommes	17	1,3		0,0	76,5	53	0,0	17
		Ensemble	25	1,9	32,0	0,0	72,0	52	0,0	25
	<i>dont SGA, SGA/A, Directeur de Cabinet, Conseillers de Recteur</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	9	0,7	*	0,0	55,6	50	0,0	9
	<i>dont DASEN, DASEN adjoints, SG de DSDEN</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	7	0,5	*	0,0	71,4	52	0,0	7
	<i>dont administrateurs</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	9	0,7	*	0,0	88,9	54	0,0	9
	Attachés yc contractuels	Femmes	164	12,2		5,5	46,3	48	3,7	163
		Hommes	67	5,0		9,0	43,3	46	4,9	67
		Ensemble	231	17,2	71,0	6,5	45,5	47	4,1	230
	Ensemble	Femmes	172	12,8		9,9	47,1	48	3,5	171
		Hommes	84	6,2		17,9	50,0	47	3,6	84
		Ensemble	256	19,0	67,2	12,5	48,1	48	3,5	255
B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	Femmes	393	29,2	0,0	11,2	43,3	47	19,3	378
		Hommes	57	4,2	0,0	15,8	52,6	48	3,5	56
		Ensemble	450	33,4	87,3	11,8	44,4	47	17,3	434
	Ensemble	Femmes	393	29,2		11,2	43,3	47	19,3	378
		Hommes	57	4,2		15,8	52,6	48	3,5	56
		Ensemble	450	33,4	87,3	11,8	44,4	47	17,3	434
C	Adjoints administratifs (ADJENES)	Femmes	500	37,2		7,8	57,2	49	22,6	473
		Hommes	41	3,1		24,4	39,0	44	9,8	41
		Ensemble	541	40,2	92,4	9,1	55,8	49	21,6	513
	Contractuels**	Femmes	92	6,8		30,4	30,4	41	21,7	82
		Hommes	8	0,5		57,1	0,0	30	28,6	6
		Ensemble	100	7,4	92,9	32,3	28,3	40	22,2	88
	Ensemble	Femmes	592	44,0		11,3	53,0	48	22,5	554
		Hommes	49	3,6		29,2	33,3	42	12,5	47
		Ensemble	641	47,6	92,5	12,7	51,6	48	21,7	601
Ensemble	Titulaires	Femmes	1 037	77,0		8,2	51,6	49	18,4	995
		Hommes	173	12,9		15,6	50,3	48	4,6	172
		Ensemble	1 210	89,9	85,7	9,3	51,4	48	16,5	1167
	Non titulaires	Femmes	120	8,9		35,8	25,0	39	20,0	108
		Hommes	17	1,2		68,8	6,3	31	18,8	15
		Ensemble	137	10,1	88,2	39,7	22,8	38	19,9	123
	Ensemble	Femmes	1157	86,0		11,1	48,8	48	18,6	1103
		Hommes	190	14,0		20,1	46,6	46	5,8	187
		Ensemble	1347	100	86,0	12,3	48,5	47	16,8	1290

*Secret Statistique

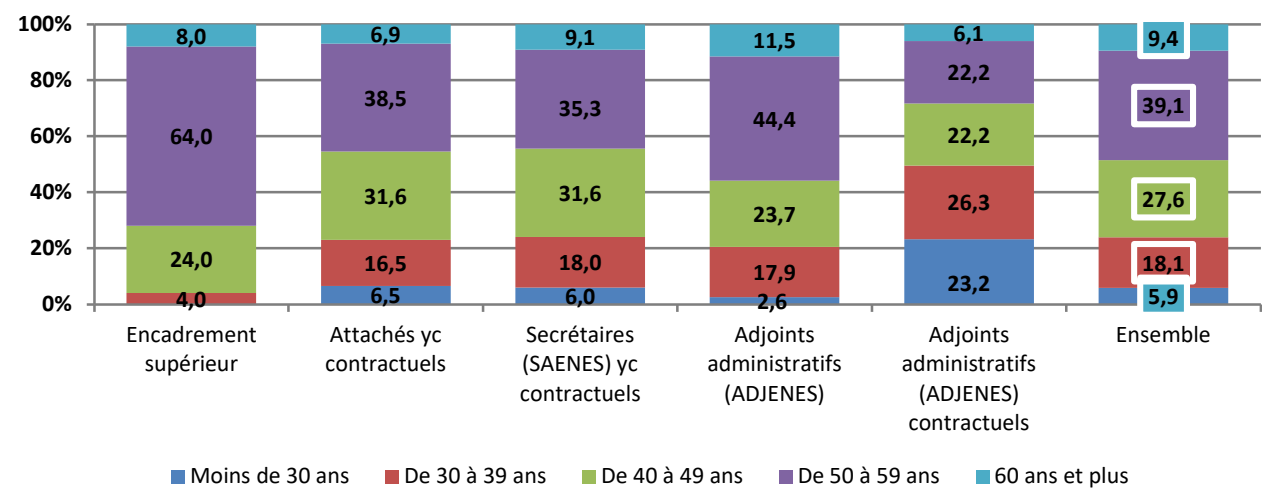
** Contractuels affectés sur des supports de catégorie A ou B

Tableau 23 – Répartition des personnels administratifs par département

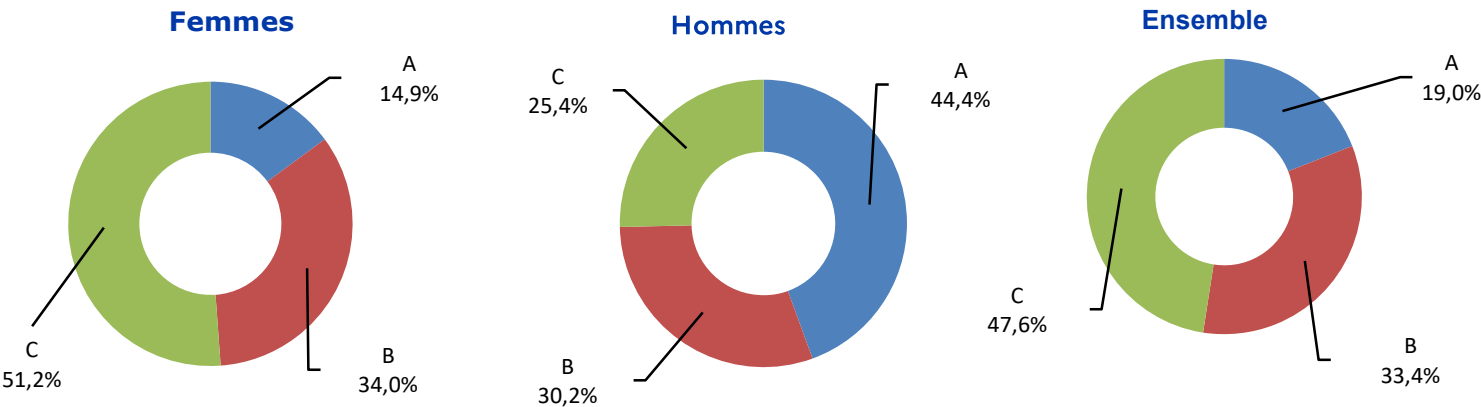
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
A	Encadrement supérieur	*	*	25	27	-7,4
	Attachés yc contractuels	*	*	231	220	5,0
	Ensemble	185	71	256	247	3,6
B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	326	124	450	441	2,0
	Ensemble	326	124	450	441	2,0
C	Adjointes administratifs (ADJENES)	334	207	541	558	-3,0
	Contractuels	76	24	100	122	-18,0
	Ensemble	410	231	641	680	-5,7
Ensemble filière administrative		921	426	1 347	1 368	-1,5

*Secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Répartition par catégorie



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

Ce plan de requalification prend en compte notamment l'évolution des missions et des métiers dans les services académiques ainsi que dans les EPLE.

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Rentrée 2021	- 28	28	
Rentrée 2022	- 28	8	20
Rentrée 2023	- 25	8	17
Rentrée 2024	- 25	10	15

IATSS : la filière médico-sociale

La filière santé-sociale compte 361 personnels qui sont très majoritairement des femmes (95,6 %).

L'âge moyen est de 48 ans.

Près de la moitié des personnels a 50 ans et plus (49,0 %).

Un personnel sur dix a moins de 35 ans (10,8 %).

Presque un personnel sur deux exerce à temps partiel (46,3 %).

361 personnels

**95,6 % de femmes
48 ans de moyenne d'âge**

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

			Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Catégorie A	Médecins	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	20	5,5	*	0,0	85,0	58	45,0	18
	Infirmiers	Femmes	226	62,6		8,4	46,9	48	50,9	199
		Hommes	7	1,9		0,0	42,9	49	42,9	6
		Ensemble	233	64,5	97,0	8,2	46,8	48	50,6	205
	Conseillers technique service social	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	9	2,5	*	0,0	77,8	55	44,4	8
	Assistants service social	Femmes	73	20,2		17,8	49,3	47	35,6	67
		Hommes	5	1,4		20,0	40,0	43	20,0	5
		Ensemble	78	21,6	93,6	18,0	48,7	46	34,6	72
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	21	5,8	*	28,6	33,3	42	42,9	18
	Ensemble	Femmes	345	95,6		11,0	49,3	48	47,3	305
		Hommes	16	4,4		6,3	50,0	49	25,0	15
		Ensemble	361	100,0	95,6	10,8	49,3	48	46,3	321
Ensemble	Titulaires	Femmes	327	90,6		9,8	50,5	49	47,1	290
		Hommes	13	3,6		7,7	46,2	48	30,8	12
		Ensemble	340	94,2	96,2	9,7	50,3	49	46,5	302
	Non titulaires	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	21	5,8	*	28,6	33,3	42	42,9	18
	Ensemble	Femmes	345	95,6		11,0	49,3	48	47,3	305
		Hommes	16	4,4		6,3	50,0	49	25,0	15
		Ensemble	361	100	95,6	10,8	49,3	48	46,3	321

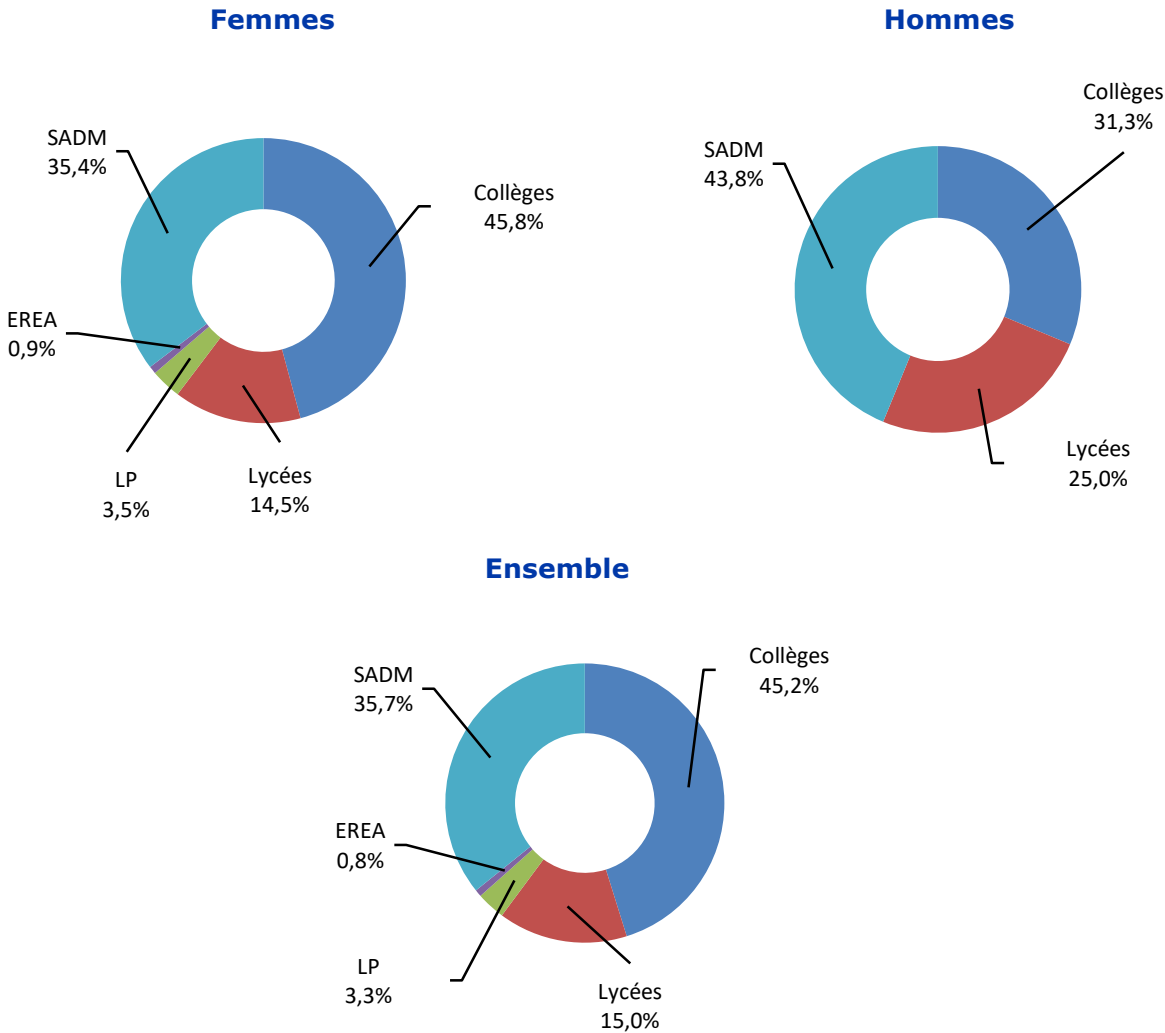
*secret statistique

Tableau 25 – Répartition des personnels de la filière médico-sociale par département

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
A	Médecins	11	9	20	22	-9,1
	Infirmiers	132	101	233	226	3,1
	Conseillers technique service social	*	*	9	8	12,5
	Assistants service social	46	32	78	77	1,3
	Contractuels	*	*	21	24	-12,5
Ensemble		207	154	361	357	1,1

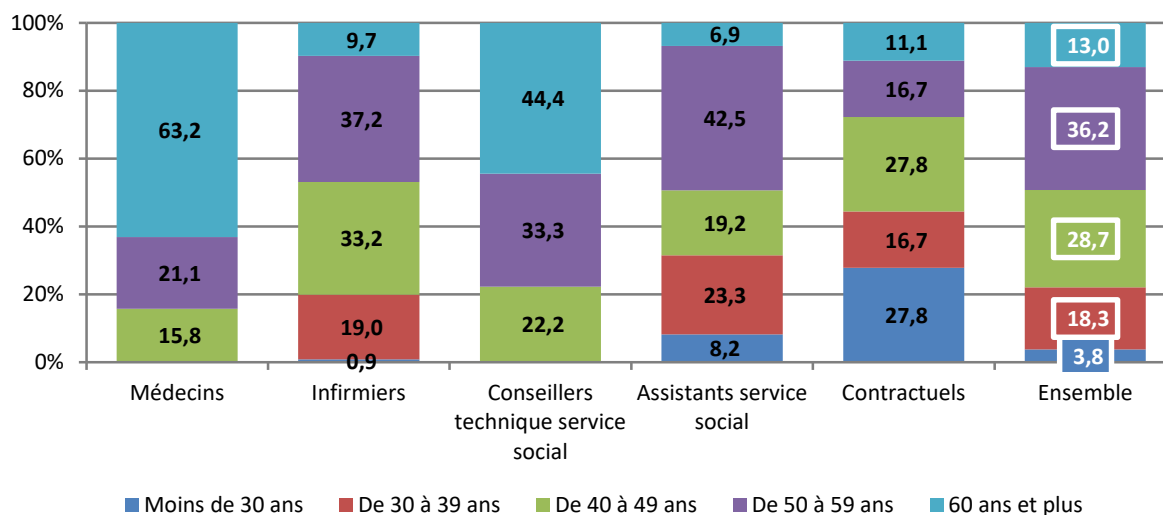
*secret statistique

Répartition par type d'établissement

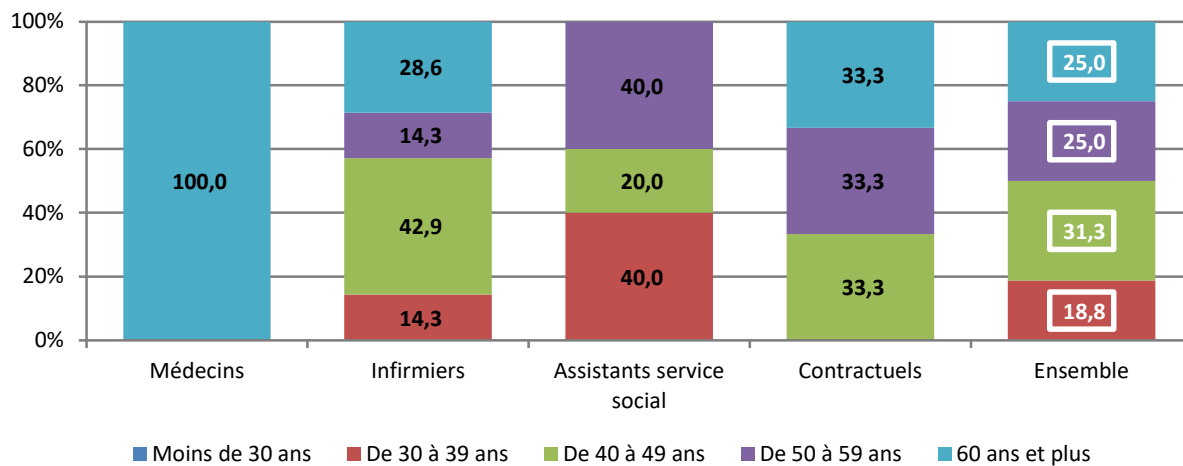


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



IATSS : la filière technique

La filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) compte 271 personnels (254 ETP).

Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,4 %).
L'âge moyen est de 47 ans.

271 personnels

61,4% de femmes
47 ans de moyenne d'âge

Près de la moitié des personnels a 50 ans et plus (48,3 %) et 15,5 % ont moins de 35 ans.

Près de trois agents sur cinq appartiennent à la catégorie C (55,7 %).

Tableau 26 – Répartition des personnels de la filière technique

			Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
	Ingénieurs d'études (IGE)	Femmes	9	3,3		11,1	33,3	49	33,3	8
		Hommes	17	6,3		5,9	52,9	48	5,9	17
		Ensemble	26	9,6	34,6	7,7	46,2	48	15,4	25
	Assistants ingénieurs (ASI)	Femmes	7	2,6		0,0	57,1	50	28,6	7
		Hommes	8	3,0		0,0	25,0	48	25,0	8
		Ensemble	15	5,5	46,7	0,0	40,0	49	26,7	14
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
	Ensemble	Femmes	18	6,6		5,6	50,0	50	33,3	17
		Hommes	30	11,1		6,7	40,0	47	10,0	29
		Ensemble	48	17,7	37,5	6,3	43,8	48	18,8	46
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	Femmes	30	11,1		3,3	63,3	51	26,7	26
		Hommes	34	12,6		11,8	52,9	47	0,0	34
		Ensemble	64	23,6	46,9	7,8	57,8	49	12,5	60
	Contractuels	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	8	3,0	*	12,5	50,0	48	25,0	7
	Ensemble	Femmes	34	12,6		2,9	58,8	51	29,4	29
		Hommes	38	14,0		13,2	55,3	47	0,0	38
		Ensemble	72	26,6	47,2	8,3	56,9	49	13,9	67
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	Femmes	91	33,6		19,8	49,5	46	25,3	87
		Hommes	37	13,7		18,9	43,2	45	0,0	36
		Ensemble	128	47,2	71,1	19,5	47,7	46	18,0	123
	Contractuels	Femmes	18	6,6		33,3	38,9	41	33,3	14
		Hommes	5	1,9		40,0	20,0	40	0,0	5
		Ensemble	23	8,5	78,3	34,8	34,8	41	26,1	19
	Ensemble	Femmes	109	40,2		22,0	47,7	46	26,6	100
		Hommes	42	15,5		21,4	40,5	45	0,0	41
		Ensemble	151	55,7	72,2	21,9	45,7	45	19,2	141
Ensemble	Titulaires	Femmes	139	51,3		14,4	52,5	48	26,6	129
		Hommes	98	36,2		12,2	46,9	47	3,1	96
		Ensemble	237	87,5	58,7	13,5	50,2	47	16,9	226
	Non titulaires	Femmes	22	8,1		27,3	36,4	43	36,4	17
		Hommes	12	4,4		33,3	33,3	42	0,0	12
		Ensemble	34	12,6	64,7	29,4	35,3	42	23,5	29
	Ensemble	Femmes	161	59,4		16,2	50,3	47	28,0	146
		Hommes	110	40,6		14,6	45,5	46	2,7	108
		Ensemble	271	100	59,4	15,5	48,3	47	17,7	254

*secret statistique

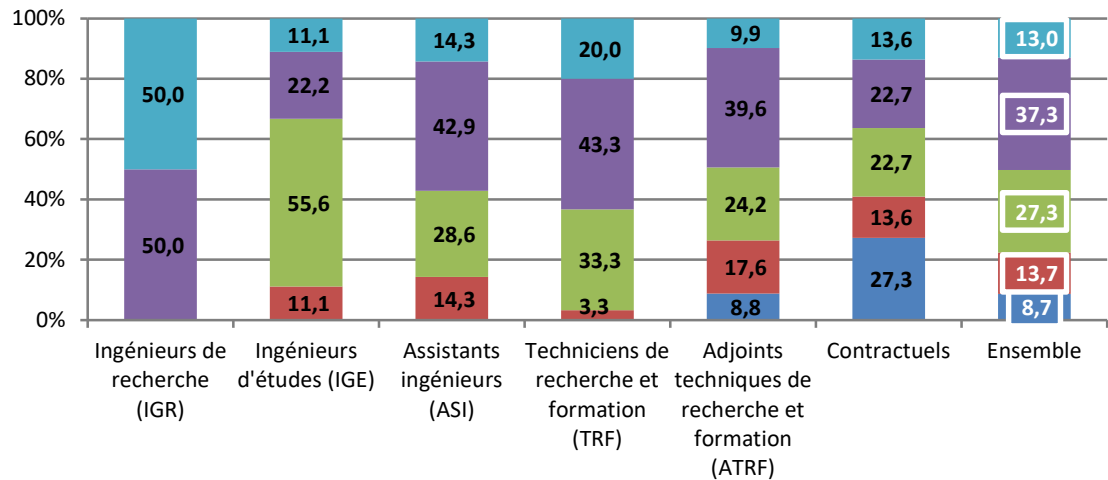
Tableau 27 - Répartition des personnels ITRF** par département

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	*	*	*	*	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	*	*	26	24	8,3
	Assistants ingénieurs (ASI)	*	*	15	12	25,0
	Contractuels	*	*	*	*	-25,0
	Ensemble	*	*	48	44	9,1
B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	*	*	64	64	0,0
	Contractuels	*	*	8	7	14,3
	Ensemble	56	16	72	71	1,4
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	81	47	128	132	-3,0
	Contractuels	16	7	23	20	15,0
	Ensemble	97	54	151	152	-0,7
Ensemble filière ITRF		199	72	271	267	1,5

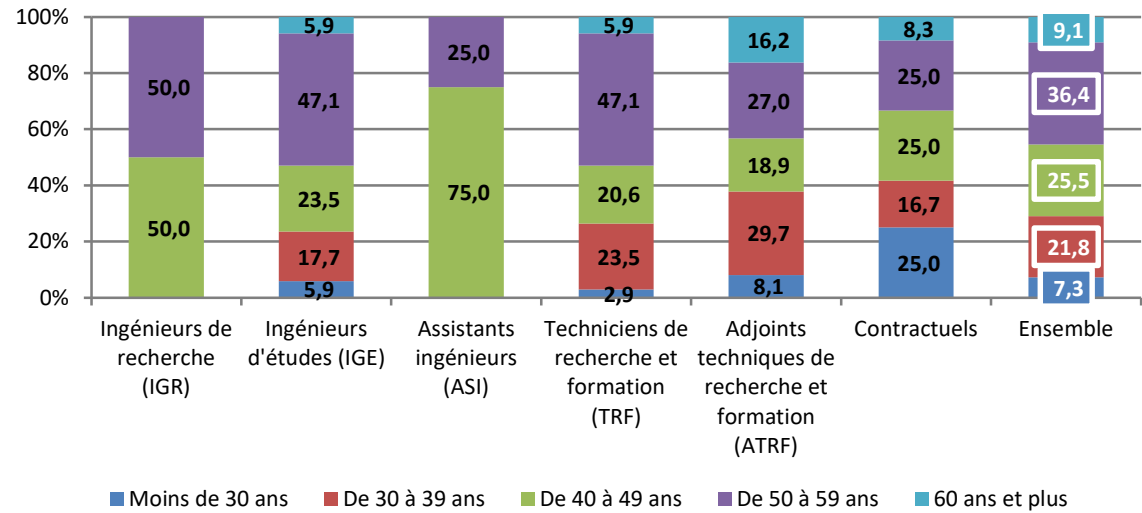
**ITRF : Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
*secret statistique

Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



Effectif physique des personnels gérés en situation particulière

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

Récapitulatif des agents relevant d’une situation particulière entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025

	Détachement sortant			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité de droit			Disponibilité - Autre		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnel de direction	11	8	19	*	*	4	*	*	1	*	*	2	*	*	2
Personnel d’inspection	*	*	2	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	98	27	125	12	6	18	*	*	110	136	14	150	49	7	56
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	51	17	68	*	*	20	*	*	15	129	10	139	*	*	20
Enseignants du 2 nd degré public	36	31	67	Non disponible			86	7	93	166	59	225	128	56	184
CPE	0	0	0				*	*	1	*	*	4	*	*	6
PSY EN	0	0	0				*	*	3	*	*	4	*	*	7
AAE	*	*	2	*	*	1	*	*	1	0	0	0	*	*	2
SAENES	*	*	9	*	*	3	*	*	2	0	0	0	*	*	3
ADJENES	*	*	19	*	*	11	*	*	4	*	*	8	*	*	9
IGR - IGE -ASI	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCH	*	*	3	*	*	3	*	*	1	0	0	0	*	*	2
ATRF	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	3
ASS. SOC. ET CTSS	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	*	*	4	*	*	1	*	*	1	0	0	0	*	*	2
Médecins	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	234	91	325	52	10	62	223	9	232	447	85	532	217	79	296

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

Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, cette durée est au maximum de trois ans. Le contrat est renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de six ans.

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

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

Pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap, la cédésation est proposée dès la fin du premier contrat à durée déterminée de trois ans.

Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent Loi 84-16 et CGFP						Total général	Moment de la transformation
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Art.L332-2			Contractuels sur emplois à temps incomplet ex-article 6 / Art. L332-3				
	F	H	Sous-total	F	H	Sous-total		
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	*	*	5			0	5	5 contrats transformés au 4 ^{ème} trim 2024
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	*	*	1	*	*	1	2	2 contrats transformés au 4 ^{ème} trim 2024
Enseignants du 2 nd degré public	14	12	26	4	1	5	31	22 contrats transformés au 4 ^{ème} trim 2024 5 contrats transformés au 1 ^{er} trim 2025 3 contrats transformés au 2 ^{ème} trim 2025 1 contrat transformé au 3 ^{ème} trim 2025
AED	32	16	48	9	3	12	60	40 contrats transformés au 4 ^{ème} trim 2024 11 contrats transformés au 1 ^{er} trim 2025 6 contrats transformés au 2 ^{ème} trim 2025 3 contrats transformés au 3 ^{ème} trim 2025
CPE	0	0	0	0	0	0	0	
PSY EN	*	*	1	0	0	0	1	1 contrat transformé au 4 ^{ème} trim 2024
Personnels administratifs	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels techniques	0	0	0	0	0	0	0	
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	0	
Total	53	28	81	*	*	18	99	

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent Loi 84-16 et CGFP		Total général	Moment de la transformation
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Art.L332-2			
	Contractuels sur emplois à temps incomplet ex-article 6 / Art. L332-3			
	F	H		
AESH Bas-Rhin	140	9	149	98 contrats transformés au 4e trim 2024 31 contrats transformés au 1er trim 2025 20 contrats transformés au 2° trim 2025
APSH Bas-Rhin	0	0	0	
AESH Haut-Rhin	*	*	111	71 contrats transformés au 4e trim 2024 28 contrats transformés au 1er trim 2025 11 contrats transformés au 2° trim 2025 1 contrat transformé au 3° trim 2025
APSH Haut-Rhin	0	0	0	
Total	*	*	260	

Pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap, la cédésation est proposée dès la fin du premier contrat à durée déterminée de trois ans.

Personnels du secteur privé sous contrat

Les personnels enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2024, les personnels enseignants du premier degré représentent 25,7 % de l'ensemble des personnels enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

590 personnels enseignants

90,9 % de femmes

44 ans de moyenne d'âge

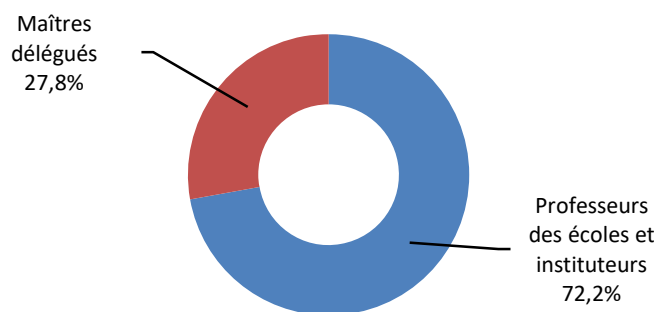
Tableau 28 – Répartition des personnels enseignants du premier degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles et instituteurs	Femmes	394	66,8		8,4	39,3	46	16,0	367
	Hommes	32	5,4		9,4	40,6	46	6,3	30
	Ensemble	426	72,2	92,5	8,5	39,4	46	15,3	397
Maîtres délégués	Femmes	142	24,1		33,1	19,0	40	0,7	108
	Hommes	22	3,7		45,5	22,7	39	0,0	18
	Ensemble	164	27,8	86,6	34,8	19,5	40	0,6	127
Ensemble	Femmes	536	90,9		14,9	34,0	45	11,9	475
	Hommes	54	9,2		24,1	33,3	43	3,7	49
	Ensemble	590	100,0	90,9	15,8	33,9	44	11,2	524

Tableau 29 – Répartition des personnels enseignants selon le corps

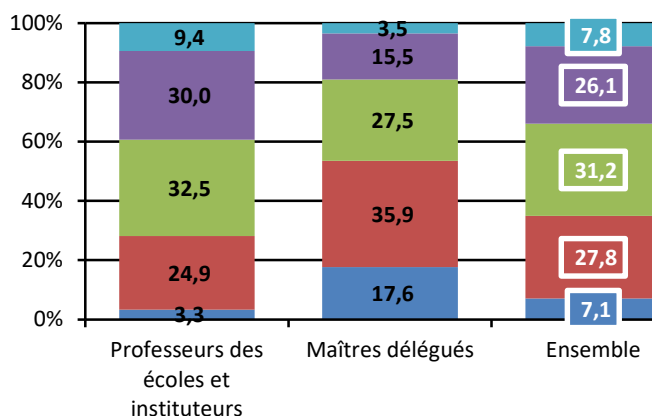
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Professeurs des écoles et instituteurs	223	203	426	421	1,2
Maîtres délégués	108	56	164	171	-4,1
Ensemble	331	259	590	592	-0,3

Proportions par corps

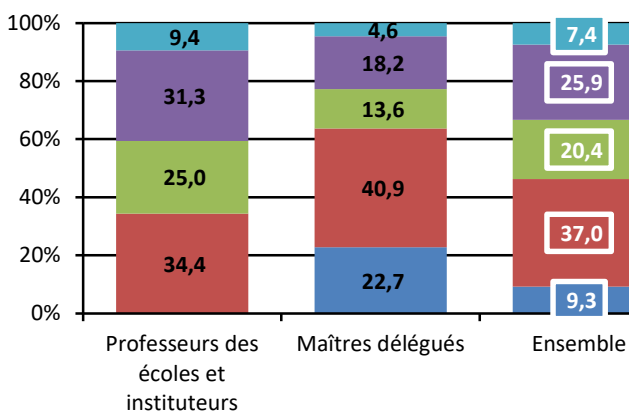


Répartition par tranche d'âge et par sexe

Femmes

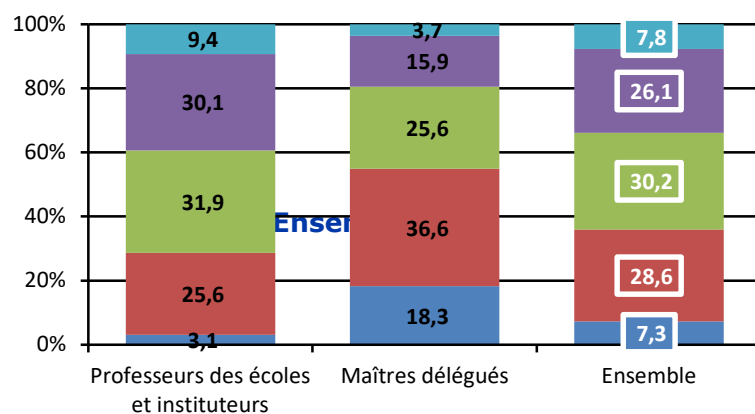


Hommes



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

Ensemble



Les personnels enseignants du second degré

Au 30 novembre 2024, les personnels enseignants du second degré représentent 74,3 % de l'ensemble des personnels enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

1709 personnels enseignants

63,7 % de femmes

46 ans de moyenne d'âge

Tableau 30 – Répartition des personnels enseignants dans le second degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaires supérieures	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Professeurs agrégés	Femmes	46	2,7		4,4	45,7	49	10,9	44
	Hommes	34	2,0		5,9	47,1	50	2,9	33
	Ensemble	80	4,7	57,5	5,0	46,3	49	7,5	77
Professeurs certifiés	Femmes	693	40,6		14,1	45,9	47	13,4	648
	Hommes	300	17,6		14,3	42,3	47	5,0	283
	Ensemble	993	58,1	69,8	14,2	44,8	47	10,9	931
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	35	2,1		14,3	34,3	46	20,0	33
	Hommes	60	3,5		30,0	30,0	42	10,0	56
	Ensemble	95	5,6	36,8	24,2	31,6	44	13,7	89
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	92	5,4		4,4	57,6	50	5,4	88
	Hommes	39	2,3		7,7	56,4	49	0,0	36
	Ensemble	131	7,7	70,2	5,3	57,3	50	3,8	124
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	6	0,4	*	0,0	100,0	59	0,0	6
Maîtres délégués	Femmes	220	12,9		29,1	28,2	41	0,5	174
	Hommes	179	10,5		39,7	26,8	40	0,0	144
	Ensemble	399	23,4	55,1	33,8	27,6	41	0,3	317
MACD	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	1 089	63,7		15,9	43,0	46	10,2	989
	Hommes	620	36,3		22,1	38,6	45	3,6	560
	Ensemble	1 709	100,0	63,7	18,1	41,4	46	7,8	1 549

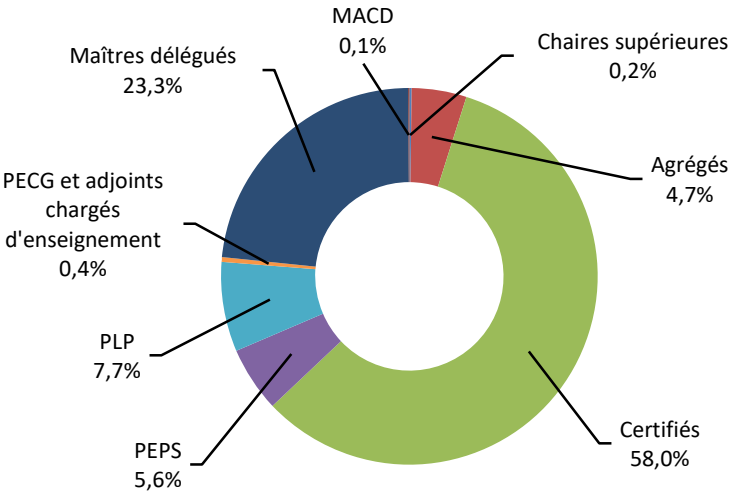
*secret statistique

Tableau 31 – Répartition des personnels enseignants selon le corps

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2023	Évolution 2024 / 2023 (%)
Professeurs de chaires supérieures	*	*	*	*	0,0
Professeurs agrégés	51	29	80	76	5,3
Professeurs certifiés	502	491	993	1 007	-1,4
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	51	44	95	96	-1,0
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	57	74	131	129	1,6
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	*	*	6	6	0,0
Maîtres délégués	207	192	399	367	8,7
MACD	*	*	*	*	0,0
Ensemble	875	834	1 709	1 686	1,4

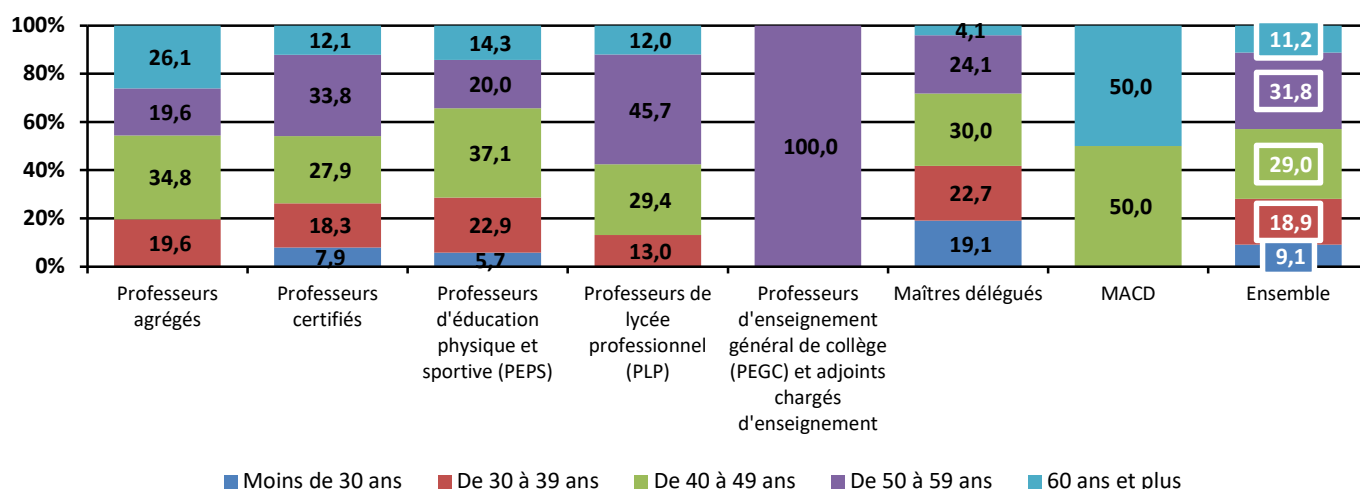
*secret statistique

Proportions par corps

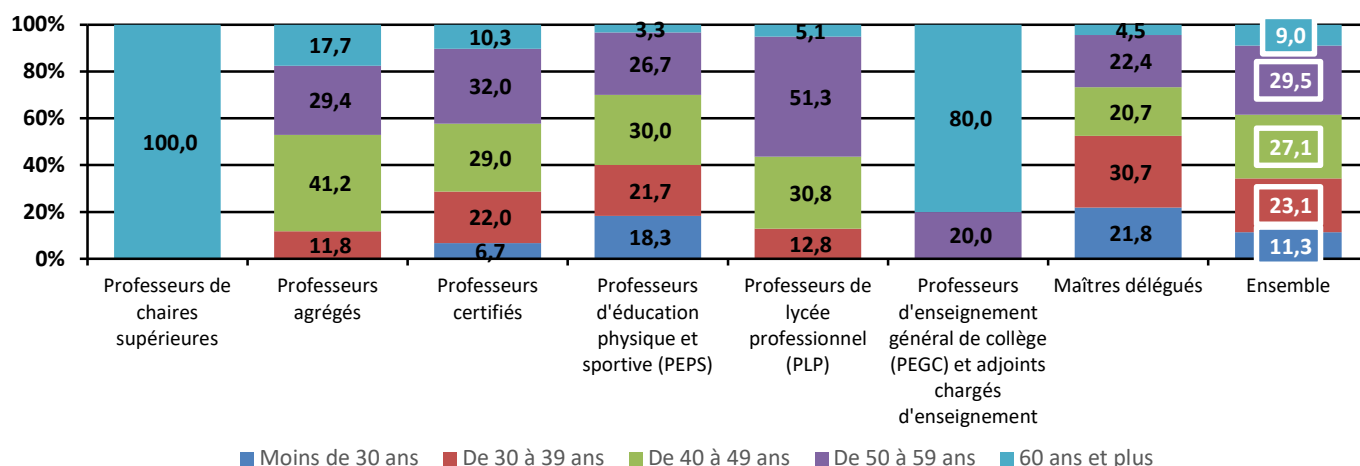


Répartition par tranche d'âge et par sexe

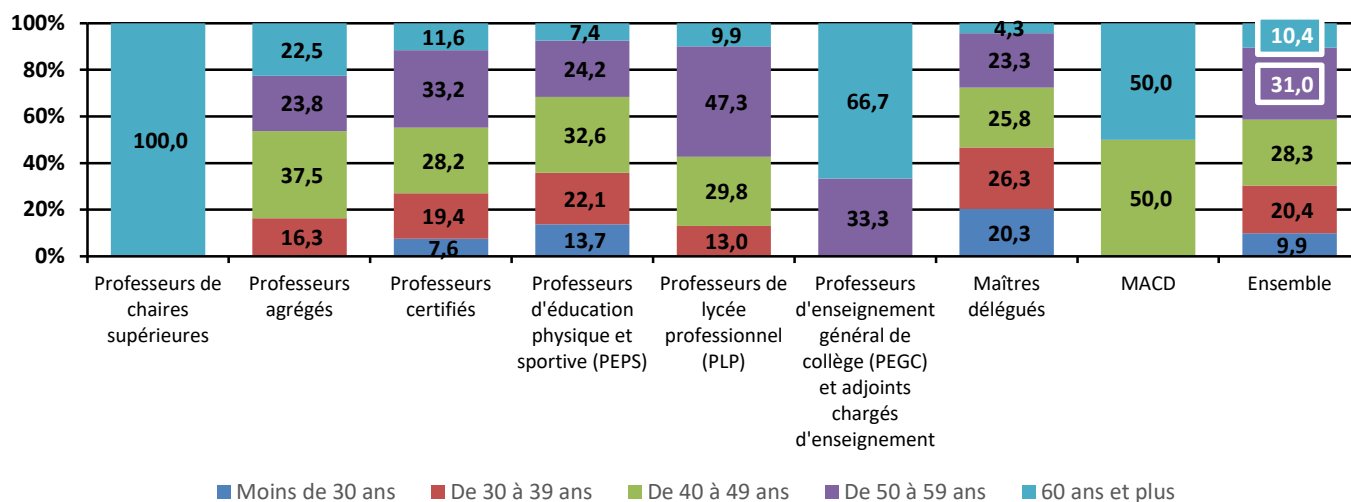
Femmes



Hommes



Ensemble



Effectif physique des personnels gérés en situation particulière

Période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025

	Détachement sortant			Congé longue durée (CLD)			Congé parental ou congé de présence parentale			Disponibilité de droit			Disponibilité - Autres		
	Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs			Effectifs		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	4	*	*	5	*	*	17	*	*	7
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	*	*	12	*	*	16	*	*	21	*	*	16
Total	0	0	0	*	*	16	*	*	21	*	*	38	*	*	23

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

Période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels sur emploi permanent Loi 84-16 et CGFP							Total général	Moment de la transformation	
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Article 4 / Art.L332-2			Contractuels sur emplois à temps incomplet Article 6 / Art. L332-3		Transfert d'autorité ou transfert de compétence Article 6 septies				
	F	H	Sous total	F	H	Sous total	F			H
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	*	*	1	*	*	1	0	0	2	1 contrat transformé au 4e trim 2024 1 contrat transformé au 1er trim 2025
Enseignants du 2 nd degré privé	*	*	11	*	*	4	0	0	15	11 contrats transformés au 4 ^e trim 2024 2 contrats transformés au 1er trim 2025 1contrat transformé au 2 ^e trim 2025 1 contrat transformé au 3 ^e trim 2025
Total	*	*	12	*	*	5	0	0	17	

CHAPITRE 2

Recrutement

Recrutement par concours – Session 2025

Le concours est le processus utilisé par l'administration pour recruter les candidats à l'emploi public. Conformément au principe d'égalité d'accès à la fonction publique, ces méthodes de sélection présentent des similitudes, notamment dans le cadre du fonctionnement des jurys chargés d'évaluer les compétences de chaque candidat.

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

Personnels enseignants 1er degré public

Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admis dont liste complémentaire	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles		1227	198	533	67	290	30
Externe	190	861	141	394	41	228	23
Externe spécial LR	50	51	9	32	4	21	1
2nd concours interne spécial LRA	20	21	4	3	5	1	1
3ème concours	40	294	44	104	17	40	5
1er concours interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général	300	1425		600		320	

Source : DEC rectorat

On enregistre une diminution de 8,5 % du nombre d'inscrits en 2025 par rapport à 2024, ainsi qu'une baisse de 7,7 % du nombre de présents. En revanche, le nombre d'admis a augmenté de 27,5 %. Le taux d'admission est de 22,5 % (16,1 % lors de la session 2024).

Personnels enseignants 1er degré privé

Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admis dont liste complémentaire	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles		160	30	26	3	12	1
Externe	3	94	20	15	2	6	0
Externe spécial LRA	2	7	2	2	0	1	0
2nd concours interne	3	22	4	5	0	1	1
2nd concours interne spécial LRA	2	4	0	1	0	3	0
3ème concours	1	33	4	3	1	1	0
1er concours interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général	11	190		29		13	

Source : DEC rectorat

Par rapport à 2024, les inscriptions ont diminué de 11,2 %, et la présence de 9,4 %. Toutefois, le nombre d'admis est en hausse et s'élève à 13 candidats (8 candidats en 2024). Le taux d'admission est en augmentation, à 6,8 %.

Personnels 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis dont liste complémentaire	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégation	Externe	1710	265	255	147	147	36	25
	Externe spécial	54	10	16	3	10	0	3
	Interne	1076	199	213	151	142	23	21
	Sous-total agrégation	2840	474	484	301	299	59	49
CAPEPS	Externe	670	51	77	45	66	11	9
	Interne	85	11	39	9	26	1	6
	3ème concours	5	1	5	0	2	0	0
	Sous-total CAPEPS	760	63	121	54	94	12	15
CAPES	Externe	4890	420	335	240	195	119	77
	Interne	973	100	71	62	40	22	11
	3ème concours	320	48	21	17	13	5	3
	Sous-total CAPES	6183	568	427	319	248	146	91
CAPET	Externe	495	52	63	20	33	8	12
	Interne	139	19	32	8	11	1	3
	3ème concours	70	28	13	7	2	1	1
	Sous-total CAPET	704	99	108	35	46	10	16
CAPLP	Externe	1092	93	106	32	56	12	19
	Interne	446	50	35	29	13	11	3
	3ème concours	113	15	15	5	5	2	1
	Sous-total CAPLP	1651	156	156	66	74	25	23
Total général		12 138	1 362	1 296	775	761	252	194

Source : DEC rectorat

Avec 2 658 inscrits en 2025 (+0,6 % par rapport à 2024), le nombre de candidatures est en hausse modérée. Le nombre d'admis est en léger recul, avec 446 lauréats (-12 par rapport à 2024), portant le taux d'admission à 16,8 %, en diminution.

Personnels d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis dont liste complémentaire	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseillers principaux d'éducation	Externe	415	59	18	35	8	12	3
	Interne	95	51	22	34	13	1	2
	3ème concours	15	19	8	4	1	1	0
	Sous-total CPE	525	129	48	73	22	14	5
Psychologues de l'Education nationale	Externe	210	7	2	3	2	2	1
	Interne	52	2	0	0	0	0	0
	3ème concours	10	0	0	0	0	0	0
	Sous-total PSY EN	272	9	2	3	2	2	1
Total général		797	138	50	76	24	16	6

Source : DEC rectorat

Les inscriptions aux concours de CPE restent stables en 2025, celles des psychologues sont en augmentation, passant de 8 candidats à 11 candidats. Néanmoins, le taux d'admission est en légère baisse pour les CPE (10,7 %), tandis que le taux des psychologues connaît une baisse plus prononcée (27,3 %) par rapport à 2024.

Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
IA-IPR	Interne	80	2	2	2	1	1	1
IEN-ET	Interne	135	14	3	8	2	2	1
Sous-total personnels d'inspection		215	16	5	10	3	3	2
Personnels de direction	Interne	600	36	31	29	21	8	10
	3ème concours	50	13	8	2	5	0	0
Sous-total personnels de direction		650	49	39	31	26	8	10
Total général		865	65	44	41	29	11	2

Source : DEC rectorat

Une baisse du nombre d'inscrits est observée tant au concours des personnels de direction (-16 personnes, soit -15,4 %) que des personnels d'inspection (-5 personnes, soit -19,2 %). Par ailleurs, le taux d'admission des personnels d'inspection diminue en 2025 pour s'établir à 23,8 %, tandis que celui des personnels de direction recule également, passant de 22,1 % en 2024 à 20,5 % en 2025.

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

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

Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis dont liste complémentaire	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
APAE	Examen professionnel	194	24	3	20	1	2	0
AAE	Interne	100	80	20	50	17	5	1
SAENES Avancement classe exceptionnelle	Examen professionnel	9	8	1	8	1	5	0
SAENES Avancement classe supérieure	Examen professionnel	22	33	3	25	2	15	0
SAENES Classe normale concours communs	Externe	48	335	85	216	52	59	15
	Interne	37	285	51	212	38	59	8
ADJOINT Concours communs	Externe	38	235	59	126	37	38	13
	Interne	34	141	17	102	13	46	4
Total général		482	1141	239	759	161	229	41

Source : DEC rectorat

Les concours communs (interministériels) accueillent des candidats issus de plusieurs ministères. En 2025, 1 380 candidats étaient inscrits aux concours et examens professionnels des personnels administratifs, contre 1 450 en 2024, soit une diminution de 4,8 %. En revanche, le nombre d'admis progresse nettement, passant de 173 à 270, ce qui se traduit par une hausse significative du taux d'admission global, établi à 19,6 % en 2025 contre 11,9 % en 2024.

Par ailleurs, les examens professionnels de SAENES enregistrent un taux de réussite de 44,4 %, tandis que celui de l'examen professionnel d'APAE s'établit à 7,4 % en 2025, en baisse par rapport à 2024 (19 %). Le concours interne d'AAE demeure particulièrement sélectif, avec un taux d'admission de 6 %. Enfin, les concours internes communs affichent une progression marquée de leurs taux d'admission, atteignant 19,9 % pour SAENES et 31,6 % pour ADJAENES.

Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents à l'admissibilité		Admis dont liste complémentaire	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médecin	Concours unique	28	0	0	0	0	0	0
CTSS	Interne	20	1	0	1	0	0	0
Infirmier	Concours unique	12	40	3	28	3	9	2
Assistant social	Externe	4	6	0	6	0	4	0
Assistant social	Interne	0	0	0	0	0	0	0
Total général		64	47	3	35	3	13	2

Source : DEC rectorat

Le concours d’infirmier affiche un taux d’admission de 25,6 % avec 11 admis sur 43 inscrits (20 % en 2024). 4 candidats ont été admis au concours d’assistant social.

Autres recrutements

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

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

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

Le tableau ci-après retrace les recrutements effectués par des voies autres que les concours, durant la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

	Recrutement par voie de détachement entrant			Intégration directe			PACTE*			Intégrations réalisées après PPR ou après détachement		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Personnels de direction	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'inspection	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public	*	*	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public, CPE, PSY EN	12	6	18	0	0	0	0	0	0	*	*	9
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels ATSS	*	*	18	*	*	5	*	*	1	*	*	12
Total	34	8	42	*	*	5	*	*	1	*	*	21

*parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat.

Le recrutement par la voie contractuelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi est mentionné dans le chapitre 4.

Recrutement par le site Choisir le Service Public (CSP)

Le portail Choisir le Service Public est un site internet centralisant l'ensemble des offres d'emploi des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière).

Au cours de l'année scolaire 2024/2025, la direction des ressources humaines du rectorat de l'académie de Strasbourg a publié sur le site CSP les offres d'emploi suivantes :

	Nombre d'offres	Nombre de candidatures		Nombre de candidats reçus		Nombre de recrutements réalisés		Offres infructueuses
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnels administratifs Catégorie A *	52	250	102	114	33	34	9	9
Personnels administratifs Catégorie B	17	56	37	32	11	11	4	2
Personnels techniques Catégorie A	3	6	22	2	10	1	2	0
Personnels techniques Catégorie B	2	2	11	0	4	0	1	1
Personnels médico-sociaux Catégorie A	4	4	2	3	0	1	0	3
Total	78	318	174	151	58	47	16	15

Source : DRH

*Hors emplois fonctionnels (EFSDEN)

Publication de postes sur le portail « Rejoindre l'Education nationale »

Au cours de l'année 2024-2025, l'académie a principalement utilisé cette interface 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.

Deux types d’offres de postes ont été publiés :

- Offre générique : c’est une annonce d’ordre général, qui décrit une mission, les responsabilités et les exigences minimales.
- Offre ciblée : c’est une offre d’emploi qui répond à un besoin précis sur un poste identifié.

	Offre générique			Offre ciblée		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
AED / AESH	0	0	8	0	0	0
CPE	4	0	0	2	0	0
Chef de travaux	1	0	0	0	0	0
Professeurs documentalistes	1	0	0	1	0	0
Personnels enseignants 1 ^{er} degré	42	0	0	0	0	0
Personnels enseignants 2 nd degré	115	0	0	35	0	0
PSY-EN	0	0	0	9	0	0
Personnels administratifs	0	0	0	1	1	1
Personnels techniques	0	0	2	0	0	0
Personnels médico-sociaux	1	0	0	0	0	0

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

Au cours de l’année scolaire 2024/2025, trois fonctionnaires ont été recrutés sur des postes de cadres supérieurs dans l’académie de Strasbourg.

Dispositif passerelle

Nombre de personnels intégrés dans le parcours passerelle en 2023-2024	Suite donnée en 2024-2025
10 (dont 4 renouvellements de détachement 2022-2023)	3 renouvellements de détachement 3 réintégrations dans le corps d’origine 4 intégrations dans le corps des AAE
Nombre de personnels intégrés dans le parcours passerelle en 2024-2025	
6 (dont 3 renouvellements de détachement 2023-2024)	

Recrutement des agents contractuels selon le fondement juridique

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

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

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

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

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

Fondement juridique du recrutement pour les contractuels Loi 84-16 et CGFP												
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire			Contractuels sur emplois à temps incomplet			Contractuels recrutés en remplacement momentané d'un fonctionnaire Contractuels recrutés pour pourvoir temporairement un emploi vacant			Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité		
	Article 4 / Art.L332-2			Article 6 / Art. L332-3			Article 6 quater / Art. L332-6 Article 6 quinques / Art. L332-7			Article 6 sexies / Art. L332-22		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Enseignants du 1er degré	75	7	82	83	13	96	112	8	120	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	36	6	42	85	13	98	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	312	259	571	73	57	130	68	45	113	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	101	70	171	111	90	201	0	0	0
AED (uniquement CDI)	124	53	177	41	8	49	0	0	0	0	0	0
CPE	22	7	29	0	0	0	*	*	8	0	0	0
PSY EN	*	*	29	*	*	14	0	0	0	0	0	0
Personnels administratifs	*	*	2	*	*	23	120	15	135	0	0	0
Personnels techniques	*	*	4	*	*	6	23	10	33	0	0	0
Personnels médico-sociaux	*	*	5	*	*	1	*	*	3	0	0	0
Total	565	334	899	377	155	532	527	184	711	0	0	0

	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels Loi 84-16 et CGFP		
	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire Article 4 / Article L332-2 Contractuels sur emplois à temps incomplet Article 6 / Article L 332-3		
	F	H	Total
AESH Bas-Rhin	1 513	140	1 653
APSH Bas-Rhin	*	*	13
AESH Haut-Rhin	1 262	63	1 325
APSH Haut-Rhin	*	*	1
Total	2 784	208	2 992

Réintégration d'agents titulaires

Le tableau ci-après retrace les réintégrations des personnels titulaires suite à un congé longue durée (CLD), un congé parental, une disponibilité ou une fin de détachement durant la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

	Réintégration suite CLD			Réintégration suite congé parental			Réintégration suite disponibilité			Réintégration suite à fin de détachement		
	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total
Personnels de direction et d'inspection	*	*	1	*	*	1	0	0	0	*	*	1
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	*	*	5	*	*	65	*	*	9	*	*	5
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	*	*	5	*	*	27	*	*	6	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	3	*	*	3	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public, CPE, PSY EN	14	9	23	53	6	59	38	22	60	*	*	11
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	*	*	13	*	*	4	0	0	0
Personnels IATSS	*	*	1	*	*	2	*	*	3	*	*	4
Total	*	*	35	*	*	170	56	29	85	*	*	21

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, déclinant des lignes directrices de gestion ministérielles, en prenant en compte notamment les particularités du 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.

Elles 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 le territoire, les plans d'action ministériel et académiques relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

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

Mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré

Le mouvement des personnels enseignants du premier degré est organisé en deux étapes successives :

- ☞ le mouvement interdépartemental, dans un premier temps, qui conduit à la nomination d'un enseignant dans un département donné,
- ☞ puis les mouvements départementaux, dans un second temps, qui permettent à l'affectation d'un enseignant dans une école ou un établissement scolaire.

Les deux étapes sont :

🔗 **Mouvement interdépartemental / national**

Le mouvement interdépartemental offre aux enseignants titulaires du premier degré la possibilité de changer de département d'affectation. Il contribue également à répartir les enseignants sur l'ensemble du territoire en fonction des capacités d'accueil définies par le ministère, en tenant compte des besoins en ressources humaines.

Les enseignants adressent leur demande à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils relèvent. Ces demandes sont ensuite transmises à l'administration centrale, qui se charge du traitement des mutations.

		Sorties								
		Demandées			Accordées			Annulées		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2024	Bas-Rhin	32	11	43	15	6	21	*	*	3
	Haut-Rhin	151	23	174	*	*	29	0	0	0
	Académie	183	34	217	*	*	50	*	*	3
Rentrée 2025	Bas-Rhin	34	7	41	*	*	21	0	0	0
	Haut-Rhin	158	25	183	*	*	32	0	0	0
	Académie	192	32	224	48	5	53	0	0	0

* Secret statistique

		Entrées						
		Demandées	Accordées			Annulées		
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2024	Bas-Rhin	286	*	*	27	0	0	0
	Haut-Rhin	113	*	*	22	0	0	0
	Académie	399	43	6	49	0	0	0
Rentrée 2025	Bas-Rhin	251	*	*	31	0	0	0
	Haut-Rhin	85	*	*	25	*	*	1
	Académie	336	50	6	56	*	*	1

🔗 **Mouvement complémentaire**

Les enseignants soumettent une demande d’EXEAT (autorisation de quitter leur département) ainsi qu’une demande d’INEAT (autorisation d’intégrer le département souhaité) à la direction des services départementaux de l’Éducation nationale dont ils relèvent. Leur nomination dans le nouveau département est conditionnée à l’obtention conjointe de ces deux autorisations.

		EXEAT						INEAT					
		Demandes formulées			Demandes acceptées			Demandes formulées			Demandes acceptées		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Rentrée 2024	Bas-Rhin	*	*	7	*	*	2	*	*	14	*	*	9
	Haut-Rhin	*	*	49	*	*	5	*	*	5	*	*	2
	Académie	*	*	56	*	*	7	*	*	19	*	*	11
Rentrée 2025	Bas-Rhin	*	*	13	*	*	5	*	*	12	*	*	9
	Haut-Rhin	*	*	51	*	*	4	*	*	3	*	*	2
	Académie	54	10	64	*	*	9	*	*	15	*	*	11

Mouvement départemental

Le mouvement départemental permet aux enseignants issus du mouvement interdépartemental d'obtenir une affectation dans leur nouveau département. Il offre également la possibilité aux enseignants d'obtenir un poste ou d'en changer en fonction des postes disponibles ou susceptibles de se libérer.

Les affectations sont attribuées selon des critères établis dans l'intérêt du service, tout en tenant compte des souhaits des enseignants, conformément aux lignes directrices de gestion.

		Nombre de postes vacants avant l'ouverture du mouvement	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre total de participants		
				Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2024	Bas-Rhin	396	40	1 202	153	1 355
	Haut-Rhin	328	86	836	112	948
	Académie	724	126	2 038	265	2 303
Rentrée 2025	Bas-Rhin	352	79	1 176	149	1 325
	Haut-Rhin	350	87	839	119	958
	Académie	702	166	2 015	268	2 283

		Mutés dès la première phase	Restants à affecter en phase d'ajustements	Total
Rentrée 2024	Bas-Rhin	559	291	850
	Haut-Rhin	451	147	598
	Académie	1 010	438	1 448
Rentrée 2025	Bas-Rhin	534	288	822
	Haut-Rhin	584	85	669
	Académie	1 118	373	1 491

Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré

La mobilité de ces personnels s'organise en deux étapes. D'abord, le mouvement interacadémique détermine les entrées et sorties au sein des académies. Ensuite, les affectations sont attribuées au sein de chaque académie, tant pour les nouveaux arrivants que pour les enseignants souhaitant changer de poste à l'intérieur de l'académie.

Le mouvement des enseignants titulaires du second degré permet d'obtenir une mutation, une première affectation ou une réintégration dans l'enseignement du second degré.

Mouvement interacadémique

Ce mouvement vise à assurer une répartition équilibrée des enseignants entre les différentes académies. Il est géré par l'administration centrale, qui détermine les mutations des personnels changeant d'académie.

Mouvement intra-académique

Organisé par les services du rectorat, ce mouvement est élaboré en fonction des lignes directrices ministérielles et académiques, ainsi que des priorités légales de mutation.

Il concerne deux types de participants :

- **Les participants volontaires**, qui souhaitent changer d'affectation.
- **Les participants obligatoires**, parmi lesquels figurent les enseignants nouvellement affectés dans l'académie, les stagiaires et les personnels concernés par une mesure de carte scolaire.

Nombre total de participants						
Corps	2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	196	137	333	197	136	333
Certifiés	808	453	1 261	707	414	1 121
PLP	83	65	148	77	68	145
PEPS	73	76	149	61	64	125
Total	1 160	731	1 891	1 042	682	1 724

Mutés						
Corps	2024		2025			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Agrégés	113	33,9%	67	44	111	33,3%
Certifiés	477	37,8%	256	149	405	36,1%
PLP	80	54,1%	44	46	90	62,1%
PEPS	57	38,3%	15	24	39	31,2%
Total	727	38,4%	382	263	645	37,4%

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

Nombre total de participants						
Corps	2024			2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
CPE	50	17	67	39	11	50
PSY-EN	*	*	11	*	*	14
Total	*	*	78	*	*	64

Mutés						
Corps	2024		2025			
	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
CPE	48	71,6%	28	7	35	70,0%
PSY-EN	10	90,9%	*	*	13	92,9%
Total	58	74,4%	*	*	48	75,0%

Mobilité des personnels IATSS

Mouvement interacadémique à gestion déconcentrée

Le mouvement interacadémique concerne les personnels souhaitant être affectés dans une académie différente de celle d'origine.

Les agents désirant changer d'académie doivent obligatoirement passer par une phase de pré-inscription afin de pouvoir participer au mouvement intra-académique de l'académie demandée.

Mouvement intra-académique

Les candidats à la mutation peuvent exprimer jusqu'à six vœux. Leur demande peut être motivée soit par une ou plusieurs priorités légales, soit par des motifs personnels.

Filière	Corps	Nombre total de participants					
		2024			2025		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	AAE	*	*	15	*	*	10
	SAENES	*	*	38	48	5	53
	ADJENES	*	*	70	59	5	64
Santé-sociale	Infirmiers	*	*	53	*	*	53
	Assistants sociaux	*	*	7	*	*	3
ITRF	Techniciens	*	*	3	*	*	3
	Adjointes techniques	*	*	9	*	*	2
Total		177	18	195	173	15	188

Filière	Corps	Mutés					
		2024		2025			
		Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	AAE	7	46,7%	0	0	0	0 %
	SAENES	10	26,3%	*	*	25	47,2%
	ADJENES	37	52,9%	*	*	37	57,8%
Santé-sociale	Infirmiers	12	22,6%	*	*	11	20,8%
	Assistants sociaux	2	28,6%	*	*	2	66,7%
ITRF	Techniciens	0	0 %	*	*	1	33,3%
	Adjointes techniques	6	66,7%	0	0	0	0 %
Total		74	37,9%	71	5	76	40,4 %

Les lignes directrices de gestion – Carrière

Le bilan 2025 des lignes directrices de gestion sur les promotions et la valorisation des parcours professionnels s'inscrit dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique.

Il présente les actions mises en œuvre par les services académiques, rectoraux et départementaux pour appliquer ces processus, conformément aux principes établis. Ceux-ci visent à garantir des perspectives régulières d'avancement et de promotion au sein de chaque corps, tout en valorisant et diversifiant les parcours professionnels des agents.

Promotion des personnels enseignants du 1^{er} degré

☞ Liste d'aptitude

	Rentrée 2024	Rentrée 2025
Bas-Rhin	1	0
Haut-Rhin	0	0
Total	1	0

☞ Tableau d'avancement à la hors classe

	Rentrée 2024			Rentrée 2025					
	Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bas-Rhin	295	40	335	1 165	176	1 341	279	42	321
Haut-Rhin	196	28	224	755	98	853	187	18	205
Total	491	68	559	1 920	274	2 194	466	60	526

☞ Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

	Rentrée 2024			Rentrée 2025					
	Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Bas-Rhin	189	33	222	607	82	689	183	25	208
Haut-Rhin	126	23	149	384	82	466	115	26	141
Total	315	56	371	991	164	1 155	298	51	349

La fonction de direction d’école

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 demeurent dans leur corps (professeur(e) des écoles, institutrices, instituteurs) et sont évalués régulièrement. Ils bénéficient d’une bonification d’ancienneté.

La nomination dans cette fonction nécessite l’inscription sur la 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 de la fonction de directrice ou de directeur, peuvent candidater à la liste d’aptitude.

☞ Liste d’aptitude des enseignants du 1^{er} degré aux fonctions de direction d’école

	Bas-Rhin						Haut-Rhin					
	Candidats			Admis			Candidats			Admis		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
2023	57	9	66	50	9	59	59	12	71	50	11	61
2024	53	10	63	47	8	55	36	7	43	33	6	39

Promotion des personnels enseignants du 2nd degré

☞ Liste d’aptitude

L’avancement de corps repose sur un acte de candidature volontaire qui engage individuellement l’agent. Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise sur proposition des académies.

Corps	Rentrée 2024	Rentrée 2025
Agrégés	13	12
Chaires supérieures	4	2

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

Corps	Rentrée 2024						Rentrée 2025					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Agrégés	297	222	519	64	54	118	270	210	480	65	50	115
Certifiés	786	375	1161	184	88	272	728	351	1079	182	85	267
PLP	167	168	335	47	30	77	145	156	301	39	34	73
EPS	67	72	139	15	16	31	58	64	122	14	15	29
PSY-EN	21	9	30	*		7	20	9	29	*		7
CPE	39	12	51	*		11	36	11	47	*		10

*secret statistique

484 enseignants, 10 CPE et 7 PSY-EN ont été promus au grade « hors classe » en 2025, soit un total de 501 personnes.

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

Corps	Rentrée 2024					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	200	169	369	61**	50**	111**
Certifiés	923	632	1555	85	58	143
PLP	213	176	389	20	16	36
EPS	97	92	189	11	10	21
PSY-EN	25	9	34	*		3
CPE	54	19	73	*		8

*Secret statistique

** proposés par l'académie

Corps	Rentrée 2025					
	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	209	187	396	32	27	59
Certifiés	907	613	1520	85	55	140
PLP	214	180	394	19	17	36
EPS	101	88	189	9	11	20
PSY-EN	25	8	33	*		2
CPE	53	18	71	*		8

*Secret statistique

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

🔗 Liste d'aptitude

Pour les personnels administratifs de catégorie A, le changement de corps répond à une décision ministérielle prise sur proposition des académies.

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

	2024						2025					
Corps	Nombre de candidats			Nombre de promus			Nombre de candidats			Nombre de promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AAE	59	9	68	*			48	6	54	*	*	9
SAENES	112	11	123	*			95	9	104	*	*	15
IGR	*		2	0	0	0	*		2	0	0	0
IGE	0	0	0	0	0	0	*		1	0	0	0
ASI	*		9	*			*		8	*		
TCH	9	6	15	*			*		11	*		

* secret statistique

🔗 Tableau d'avancement

➤ Filière administrative

	Année 2024						Année 2025					
Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
APAE	42	18	60	*			40	20	60	*		
SAENES CL EXCEPT	82	12	94	*			77	12	89	*		
SAENES CL SUPERIEURE	90	10	100	*			82	8	90	*		
ADJENES P1C	277	26	303	*			225	24	249	38	5	43
ADJENES P2C	*		8	*			*		8	*		

* secret statistique

➤ **Filière santé/sociale**

	Rentrée 2024						Rentrée 2025					
Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
APSSAE	*		30	*		6	*		27	*		6
Infirmier hors Classe	*		108	*		11	*		94	*		9

* *secret statistique*

➤ **Filière technique**

	Rentrée 2024						Rentrée 2025					
Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus			Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ATRF P1C	137	77	214	21	16	37	121	62	183	20	11	31
ATRF P2C	32	14	46	*		14	17	11	28	*		6

* *secret statistique*

Fin de fonction

Fin de fonction des agents titulaires entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025

	Retraite			Décès			Intégration dans une autre administration ou mutation interacadémique			Démission Stagiaire			Démission Titulaire			Autres (ex : fin de détachement, inaptitude définitive, abandon de poste, départ volontaire...)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels de direction	6	5	11	*	*	1	*	*	3	*	*	1	*	*	1	0	0	0
Personnels d'inspection	*	*	4	0	0	0	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	91	22	113	*	*	5	29	8	37	*	*	6	*	*	34	*	*	7
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	41	18	59	0	0	0	39	6	45	*	*	2	*	*	32	*	*	3
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	1	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	121	83	204	*	*	13	118	101	219	9	6	15	27	18	45	8	11	19
Enseignants du 2 nd degré privé	26	6	32	*	*	1	*	*	14	0	0	0	*	*	6	*	*	2
CPE	*	*	7	0	0	0	*	*	7	*	*	1	*	*	1	0	0	0
PSY EN	*	*	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*	*	2	*	*	1
Personnels administratifs	45	5	50	0	0	0	*	*	19	0	0	0	*	*	6	*	*	8
Personnels techniques	*	*	4	*	*	1	*	*	3	0	0	0	*	*	1	0	0	4
Personnels médico-sociaux	*	*	9	0	0	0	*	*	4	0	0	0	*	*	1	*	*	4
TOTAL	349	147	496	17	5	22	231	124	355	14	11	25	107	22	129	29	19	48

Fin de fonction des agents non-titulaires entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025

	Décès			Licenciement			Démission			Autres (retraite, abandon de poste, rupture durant période d'essai...)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	0	0	0	*	*	1	*	*	11	*	*	5
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	0	0	0	*	*	1	*	*	10	0	0	0
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	0	0	0	*	*	2	9	12	21	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré privé	0	0	0	0	0	0	*	*	6	67	47	114
CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PSY EN	0	0	0	0	0	0	*	*	1	0	0	0
AESH Bas-Rhin	*	*	2	*	*	10	77	8	85	44	7	51
APSH Bas-Rhin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AESH Haut-Rhin	*	*	1	*	*	1	*	*	58	*	*	53
APSH Haut-Rhin	0	0	0	0	0	0	*	*	1	*	*	1
Personnels administratifs	0	0	0	0	0	0	12	5	17	*	*	1
Personnels techniques	0	0	0	0	0	0	*	*	2	0	0	0
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	*	*	2	0	0	0
Total	*	*	3	*	*	15	179	35	214	170	55	225

* dont rupture durant la période d'essai (AESH Bas-Rhin 6 et AESH Haut-Rhin 9)

Rupture conventionnelle

Le dispositif de rupture conventionnelle découle de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, spécifiquement de son article 72.

Cette nouvelle modalité de cessation de fonctions a été mise en place pour les employeurs publics de l'État et s'adresse aux agents titulaires ainsi qu'aux agents publics sous contrat à durée indéterminée.

Il s'agit ainsi de favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé, en permettant à un agent public et à son employeur de convenir d'un commun accord de mettre fin à leur relation de travail.

Elle constitue une option supplémentaire pour quitter la fonction publique, sans remplacer les autres modes de cessation déjà prévus par le code général de la fonction publique.

Inspiré du secteur privé régi par le droit du travail, ce dispositif permet à un agent souhaitant quitter la fonction publique de conclure un accord aboutissant à sa radiation des cadres. Il repose sur un engagement mutuel entre l'agent et l'employeur, sans possibilité d'imposition unilatérale par l'une des parties.

Au sein de l'académie, il a été envisagé de mettre en œuvre ce dispositif et de le proposer aux personnels concernés. Il convient de rappeler que l'employeur n'est en aucun cas tenu de signer une convention de rupture conventionnelle.

24 agents ont bénéficié d'une rupture conventionnelle sollicitée entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025 et accordée au courant de l'année 2025 et au plus tard le 1^{er} septembre 2025.

Corps	Ruptures conventionnelles	
	Demandées	Accordées
Enseignants du 1 ^{er} degré public	15	8
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	18	6
Enseignants du 2 nd degré privé	5	2
PSY EN 2 nd degré	1	0
AED / AESH	7	6
Personnels IATSS	2	1
Personnels de direction	1	1
Total	49	24

Disciplinaire (hors CAPN)

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

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

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

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

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

Année 2024

Pour l'année 2024, 21 sanctions disciplinaires ont été notifiées :

10 sanctions relevant du 1^{er} groupe (7 enseignants du 1^{er} degré, 3 enseignants du 2nd degré).

2 sanctions relevant du 2^{ème} groupe (1 enseignant du 1^{er} degré, 1 enseignant du 2nd degré)

7 sanctions relevant du 3^{ème} groupe (2 enseignants du 1^{er} degré, 4 enseignants du 2nd degré, 1 personnel IATSS).

2 sanctions relevant du 4^{ème} groupe (2 enseignants du 2nd degré).

Année 2025

Pour l'année 2025, 33 sanctions disciplinaires ont été notifiées :

28 sanctions relevant du 1^{er} groupe (5 enseignants du 1^{er} degré, 21 enseignants du 2nd degré, 1 AESH, 1 personnel administratif).

2 sanctions relevant du 2^{ème} groupe (2 enseignants du 2nd degré).

2 sanctions relevant du 3^{ème} groupe (1 enseignant du 1^{er} degré, 1 enseignant du 2nd degré).

1 sanction relevant du 4^{ème} groupe (1 enseignant du 1^{er} degré privé).

CHAPITRE 4

Accompagnement des personnels

L'accompagnement des personnels en situation de handicap

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : progression du taux d'emploi

Depuis 1987, tout employeur de 20 personnes ou plus doit respecter l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et assimilés, fixée à 6 % de l'effectif (article L.323-1 du Code du travail).

Selon la loi n°2005-102 du 11 février 2005, constitue un handicap toute limitation durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions entraînant une restriction de participation à la vie sociale.

Est reconnue travailleur handicapé toute personne dont la capacité à obtenir ou conserver un emploi est réduite par une altération physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Progression du taux d'emploi

Année	Nombre de BOE au 1er janvier	Taux d'emploi *
2018	843	3,11 %
2019	833	3,04 %
2020	858	3,26 %
2021	899	3,28 %
2022	1 017	3.75 %
2023	1 116	4.00 %
2024	1 239	4,60 %

* Source : enquête relative à la déclaration ministérielle de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Les aménagements des postes de travail pour les personnels par la mission handicap

Sur la base des préconisations du médecin de prévention, les dispositifs suivants ont été mis en œuvre par la mission handicap. Ces aménagements se font à la demande du personnel qui doit justifier d'une RQTH.

Les aménagements sont pris en charge par le FIPHP et/ou par des fonds ministériels.

Crédits accordés au rectorat dans le cadre des demandes d'aménagements

Année	Fonds	Dotation en autorisation d'engagement
2023	FIPHFP sur FDC 1-2-00038	131 523,56 €
	FIPHFP N/A AM1 : fonds ministériel	47 717,3 €
2024	FIPHFP sur FDC 1-2-00038	166 188,59 €
	FIPHFP N/A AM1 : fonds ministériel	109 996,92 €
2025	FIPHFP sur FDC 1-2-00040	130 118,91 €
	FIPHFP N/A AM1 : fonds ministériel	55 000 €

1. Fonds de concours
2. Fonds ministériels

Les aménagements des postes de travail pour les personnels

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

Année civile 2025	Nombre de bénéficiaires			Part FIPHFP	Part MEN	Part académique	Part MDPH (prestation de compensation du handicap)	Reste à charge	Total sans PCH et RAC
	Femmes	Hommes	Total						
Aménagement matériel + portabilité matériel	32	6	38	26 336,20	1 951,09	0,00	0,00	0,00	28 287,29
Prise en charge (prothèses auditives+ verres correcteurs)	*	*	17	22 731,34	1 851,74	0,00	0,00	0,00	24 583,08
Aménagement véhicule	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transport Domicile-Travail	*	*	9	74 666,12	2 579,00	0,00	0,00	0,00	77 245,12
Salaire des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH)	15	6	21	0,00	228 400,69	0,00	0,00	0,00	228 400,69
Accompagnements spécifiques (handicap psychique et autisme)	*	*	5	Dispositifs préfinancés ("prestation d'appui spécifique" ou "emploi accompagné")					

Le recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés

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

Suites données en 2025 aux contrats BOE débutés en 2024

	Recrutements au 1er septembre 2024			Situation en N+1
	F	H	Total	
1er degré Bas-Rhin et Haut-Rhin (enseignement public)	*	*	1	1 titularisation
2nd degré (enseignement public)	*	*	2	2 titularisations
Administratifs (cat A, B et C)	*	*	5	4 titularisations 1 licenciement (après renouvellement de stage)

**secret statistique*

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

Campagne de recrutement 2025

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Avis favorables			Recrutements au 1 ^{er} septembre 2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1er degré Bas-Rhin et Haut-Rhin (enseignement public)	*	*	13	*	*	3	*	*	3	*	*	3
1er degré Bas-Rhin et Haut-Rhin (enseignement privé)	*	*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (enseignement public)	30	26	56	*	*	6	*	*	4	*	*	4
Candidats dans l'enseignement privé	*	*	1	*	*	1	0	0	0	0	0	0
Administratifs (cat A, B et C)	47	27	74	13	5	18	*	*	7	*	*	6

**secret statistique*

Les allègements de service

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

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

Allègements de service accordés à la rentrée 2024	Nombre de demandes						Nombre d'avis favorables						Nombre d'heures accordées					
	BOE			Non BOE			BOE			Non BOE			BOE			Non BOE		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1 ^{er} degré public	*	*	33	*	*	24	*	*	18	*	*	10	*	*	31	*	*	29
2 nd degré public (dont PSY EN et CPE)	49	17	66	30	11	41	26	13	39	*	*	6	*	*	7	*	*	5
1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	3	0	0	0	*	*	1	0	0	0	*	*	6,75
2 nd degré privé	0	0	0	*	*	7	0	0	0	*	*	4	0	0	0	*	*	15

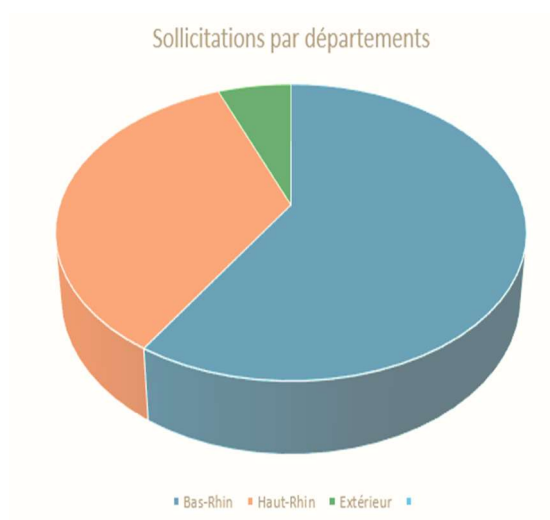
*secret statistique

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

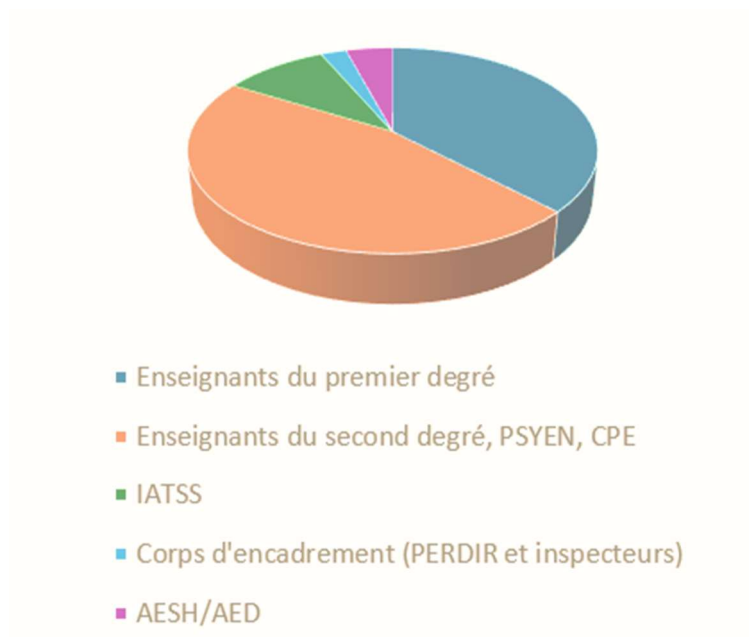
Le dispositif de RH de proximité offre un accompagnement aux personnels souhaitant faire évoluer leur parcours professionnel dans et hors de l'Education nationale. Les conseillers RH de proximité, sont disponibles pour écouter et soutenir chaque agent, quel que soit son corps, titulaire ou contractuel, dans sa démarche d'évolution professionnelle.

1) Répartition géographique et par sexe

Les 1 726 sollicitations individuelles, dénombrées dans Proxi-RH, auprès des conseillers RH de proximité sont conformes au poids de chaque département (2/3 pour le Bas-Rhin, 1/3 pour le Haut-Rhin) au sein de l'académie, conformes également à la répartition femmes/hommes des personnels.



2) Répartition par cadre d'emploi



3) Répartition par nature des sollicitations



N.B. : A compter de l'année 2025, le dispositif de "médiation et de régulation des conflits" n'est plus mis en œuvre par les CRHP.

Période de préparation au reclassement

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire toute activité professionnelle, ne lui permet plus d'exercer les fonctions correspondant aux emplois de son corps, l'administration peut lui proposer, après avis du conseil médical, une période préparatoire au reclassement (PPR).

Pendant la PPR, le fonctionnaire est maintenu en position d'activité dans son corps d'origine et continue de percevoir le traitement correspondant. Le reclassement intervient ensuite, le cas échéant, par voie de détachement dans un corps ou cadre d'emplois compatible avec son état de santé.

La période préparatoire au reclassement a pour objectif de préparer l'agent à l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé, dans la perspective de son reclassement. Elle peut comprendre des actions de formation, des périodes d'observation ainsi que des mises en situation professionnelle sur un ou plusieurs postes.

Les conseillers RH de proximité accompagnent l'agent tout au long de cette période, notamment dans l'élaboration de son projet de transition professionnelle et lors de rendez-vous de suivi. Cet accompagnement est réalisé en lien avec les services de gestion, l'EAFC et les structures d'accueil.

Corps d'origine	Nombre d'agents en PPR en 2023-2024		Total PPR	Corps d'accueil en détachement réalisés ou autres situations en 2024-2025
	Femmes	Hommes		
Enseignants du 1 ^{er} degré	*	*	5	2 SAENES 3 prolongations
Enseignants du 2 nd degré	*	*	7	1 SAENES 4 prolongations 2 PPR en cours

Corps d'origine	Nombre d'agents en PPR en 2024-2025 (entre le 01/09/2024 et le 31/08/2025)		Total PPR
	Femmes	Hommes	
Enseignants du 1 ^{er} degré	*	*	12
Enseignants du 2 nd degré	*	*	10
Personnels non enseignants	*	*	1

L'accompagnement des personnels enseignants, d'éducation psychologues de l'Education nationale affectés sur des emplois adaptés

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

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

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

☛ L'objectif de ce dispositif est double

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

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

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

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

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

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

Ce dernier dispositif concerne plutôt les personnels ayant un état de santé dont l'évolution est stabilisée mais ne pouvant plus exercer devant élèves et relevant d'un exercice de leurs fonctions à domicile. L'enseignant affecté au CNED doit être apte au travail sur écran car l'usage des outils informatiques constitue le quotidien de son activité.

Pour l'année scolaire 2024-2025 :

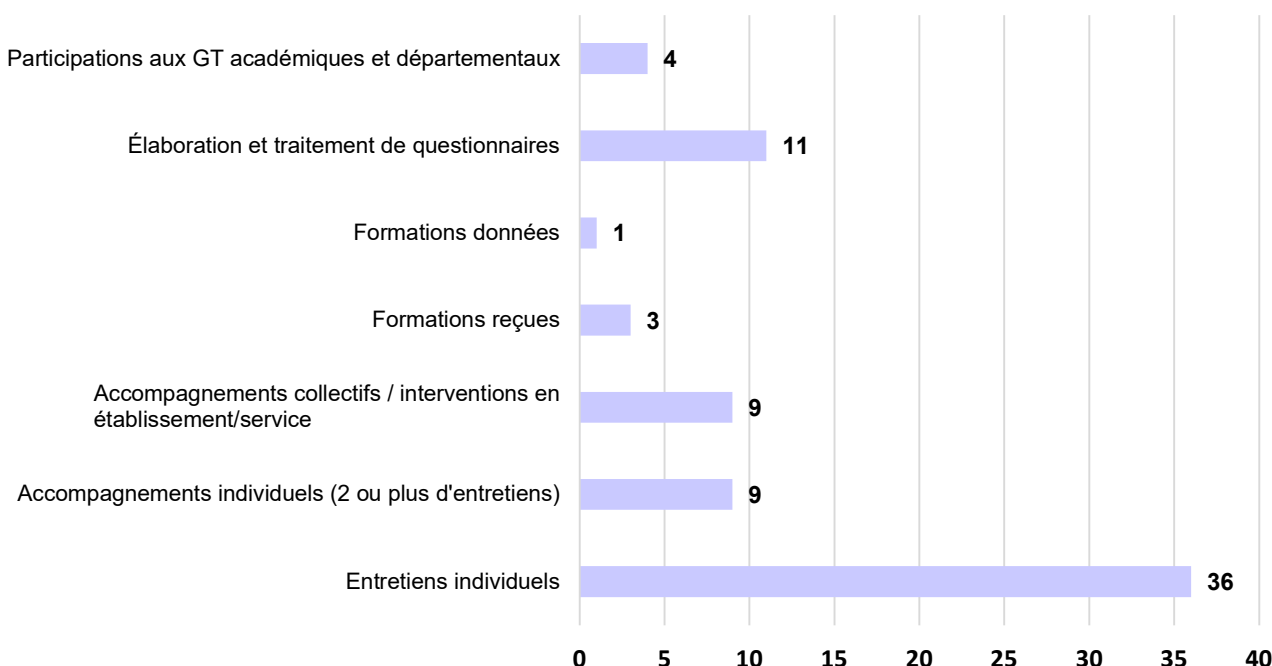
21 enseignants du premier degré public bénéficient d'un poste adapté.

32 enseignants du second degré public bénéficient d'un poste adapté : 20 femmes et 12 hommes.

L'accompagnement des personnels par la psychologue du travail

La psychologue du travail assure des missions de diagnostic, de conseil et de soutien. Elle contribue à l'amélioration durable des conditions de travail et participe à la performance organisationnelle en agissant sur les conditions de travail, la gestion des ressources humaines et les processus.

Activités réalisées durant l'année scolaire 2024-2025



Nombre d'interventions en fonction du département et de la structure durant l'année scolaire 2024-2025

1D Bas-Rhin 1D Haut-Rhin 2D Bas-Rhin 2D Haut-Rhin
Services départementaux Services académiques CIO



Nature des interventions dans les services/établissements/écoles durant l'année scolaire 2024-2025

■ Entretiens individuels ■ Diagnostic organisationnel ■ Évaluation des RPS ■ Entretien collectif



Nature des participations aux GT académiques et départementaux durant l'année scolaire 2024-2025

■ Préparation des visites ■ Gestion des absences ■ Relations hiérarchiques



Nature des questionnaires élaborés et analysés durant l'année scolaire 2024-2025

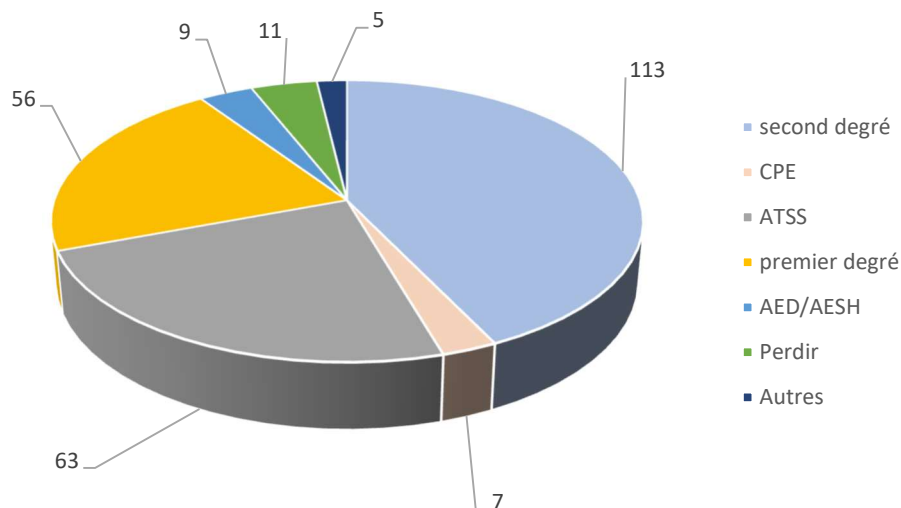
■ Questionnaires de pré-visite des FSSST ■ Questionnaire Nouveaux arrivants
■ Questionnaire évaluation des RPS



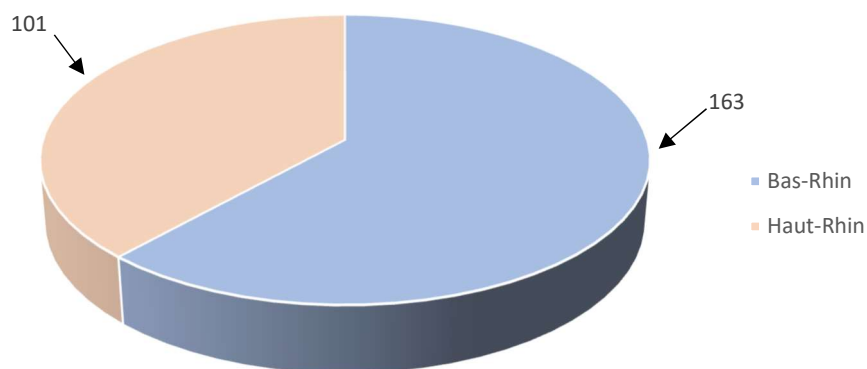
L'accompagnement des personnels par la cellule d'écoute

Bilan 2024-2025 de la cellule d'écoute.

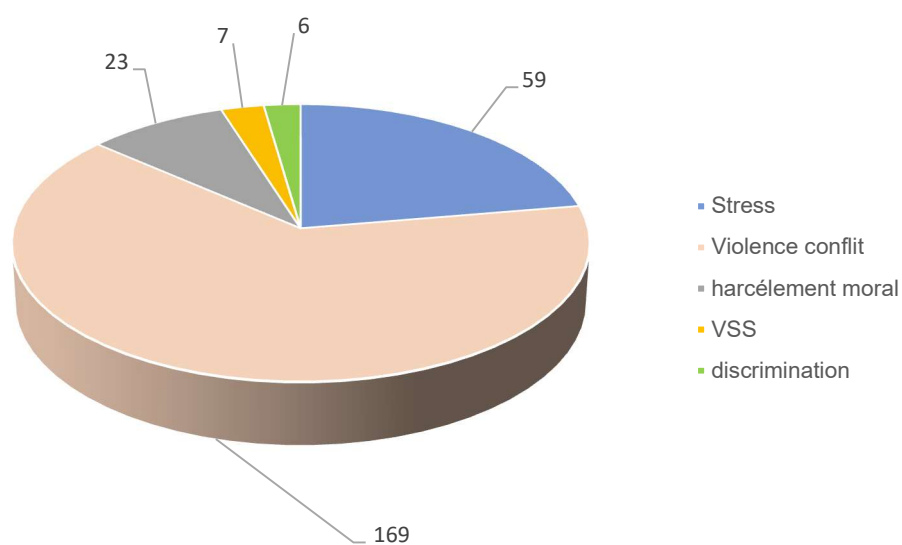
Par catégorie de personnels



Par département



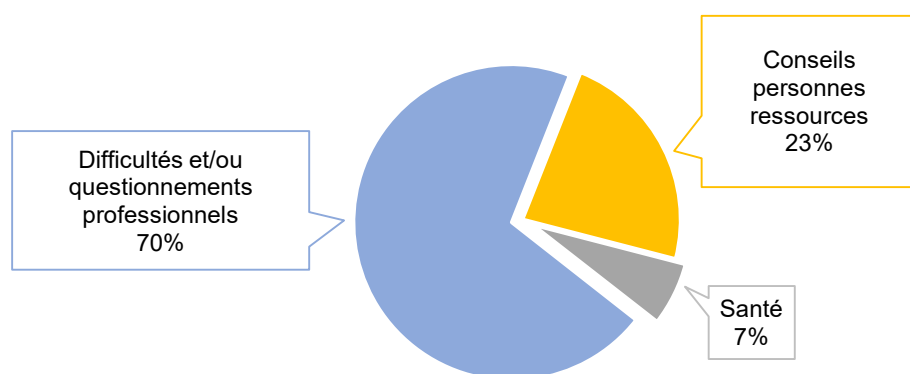
Par type de saisine



L'accompagnement individualisé des personnels enseignants du second degré

La mission d'accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2nd degré (AIP2) s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnel des enseignants du 2nd degré selon deux axes principaux :

- ☞ des entretiens individuels d'explicitation fondés sur une écoute dénuée de tout jugement,
 - ☞ des dispositifs d'accompagnement professionnel.
- ⇒ 230 entretiens (contre 159 l'année précédente) ont nécessité un suivi approfondi, impliquant de multiples interlocuteurs dont les inspecteurs et les personnels de direction.
- ⇒ 200 sollicitations supplémentaires, (chiffre évalué à minima), ont été prises en compte au fil de l'année.
- ⇒ 78 % des entretiens sont à l'initiative de l'AIP2.
- ⇒ Plus de 20 % des entretiens se font en présentiel.
- ⇒ Motifs des entretiens :



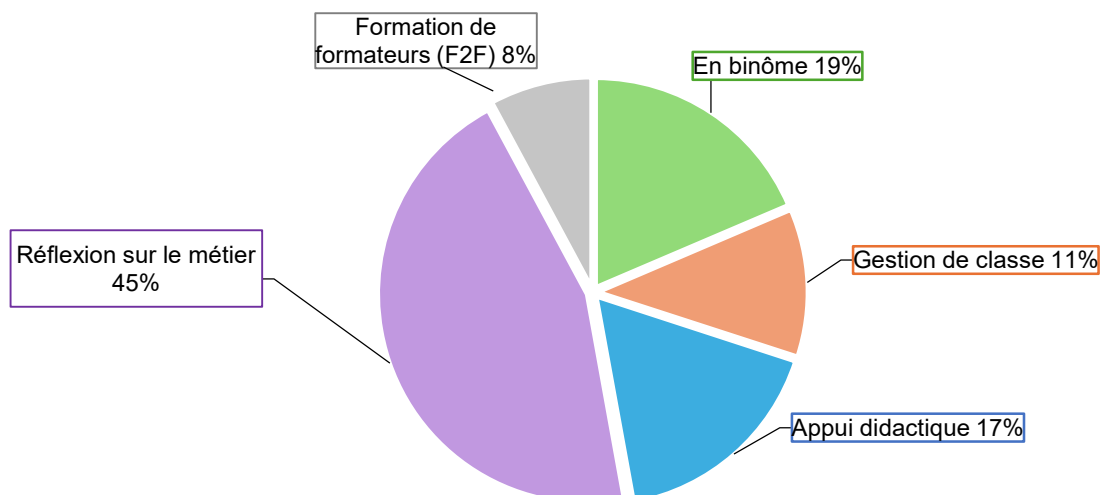
- 186 professeurs ont participé à un module d'accompagnement.
- 26 professeurs ont bénéficié d'un accompagnement en binôme.
- 416 heures de formations ont été déployées pour l'ensemble des modules, hors entretiens, selon la répartition suivante :
 - ☞ 247 h pour les accompagnements par un pair
 - ☞ 119 h de formation en groupes restreints
 - ☞ 37 h de réunion de formateurs
 - ☞ 13 h de formation de formateurs.

L'équipe de personnes ressources est composée de 8 professeurs formateurs réguliers, 6 intervenants extérieurs et 26 professeurs-conseils.

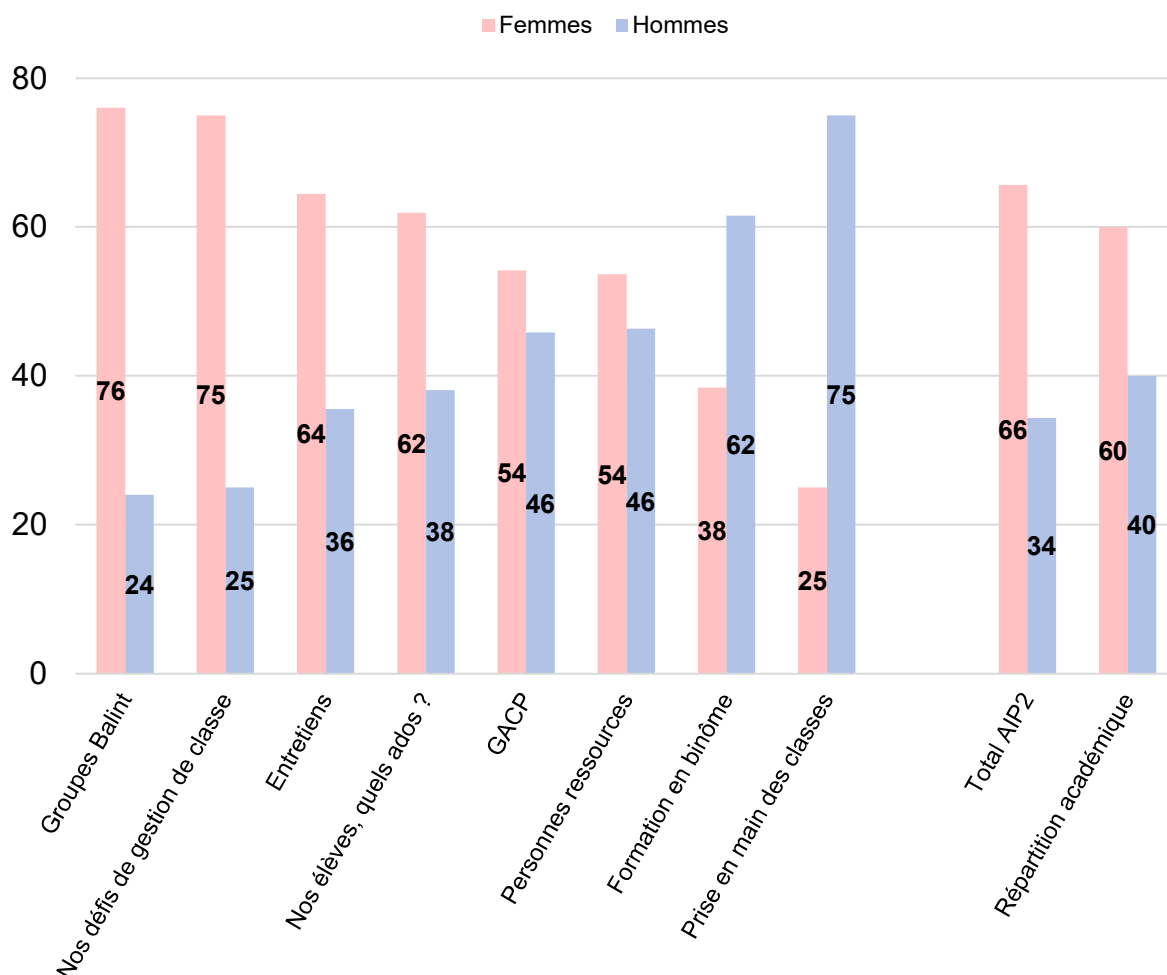
Trois actions de soutien et de formation ont été déployées en faveur des professeurs-ressources :

- ☞ Des entretiens avec les chargées de mission : 23% du total des entretiens AIP2
- ☞ Un groupe d'APP de type Balint
- ☞ Une formation de professeurs-conseils.

Répartition des participants selon les thématiques des modules AIP2 :



Répartition femmes / hommes selon les dispositifs d'accompagnement (en %)



Les femmes sont très majoritairement présentes dans les APP de type Balint animées par un psychanalyste.

Les accompagnements par un pair concernent principalement des hommes.

CHAPITRE 5

Formation initiale et continue

La formation des personnels joue un rôle déterminant dans la qualité du service public d'éducation. Qu'elle intervienne au début du parcours professionnel ou tout au long de la carrière, elle permet aux agents d'acquérir et de développer les compétences indispensables pour faire face aux enjeux pédagogiques, éducatifs et organisationnels d'un système scolaire en évolution permanente.

La formation initiale prépare les futurs professionnels et facilite leur intégration progressive dans les métiers de l'éducation. La formation continue, pour sa part, soutient l'évolution des pratiques professionnelles au fil de la carrière. Elle prend en compte les besoins des personnels, les orientations ministérielles ainsi que les transformations du contexte éducatif.

Ainsi, la formation constitue un levier majeur d'adaptation, d'innovation et de développement des compétences pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale.

Formation des personnels enseignants du 1^{er} degré

Bilan du plan départemental de formation du 1^{er} degré dans le Bas-Rhin

Département du Bas-Rhin
Année scolaire 2024/2025

🔗 Le volume de formation

Journées stagiaires	Plan de formation 2023-2024	Plan de formation 2024- 2025
Nombre de journées - stagiaires femmes	17 559	15 868
Nombre de journées - stagiaires hommes	2 921	2 371
Nombre total de journées - stagiaires	20 480	18 239

Ces chiffres correspondent à l'intégralité de la formation continue mise en œuvre dans le premier degré du Bas-Rhin, à savoir les animations pédagogiques ainsi que la formation continue à pilotage départemental.

Type de public auquel est destinée la formation	Nombre de journées – stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF*	Part des femmes en j/st	Part des hommes en j/st
Enseignants	16 030	14 051	1 979	87,89%	77,07%	10,85%
<i>Dont titulaires 1^{ère} année</i>	217	147	27	0,95%	0,80%	0,15%
<i>Dont formation préalable à l'inscription sur LADIR</i>	174	546	91	3,11%	2,66%	0,45%
<i>Dont Education prioritaire</i>	1395	1202	193	7,65%	6,59%	1,06%
<i>Dont stagiaires CAPPEI</i>	965	915	50	5,29%	5,02%	0,27%
Maîtres formateurs	163	153	10	0,89%	0,84%	0,05%
Conseillers pédagogiques	160	129	31	0,88%	0,71%	0,17%
Direction d'école	660	535	125	3,62%	2,93%	0,69%
<i>Dont directeurs/directrices nouvellement nommé(e)s</i>	455	384	71	2,49%	2,10%	0,39%
Personnel de l'ASH	646	562	84	3,54%	3,08%	0,46%
Autres publics	480	138	142	3,18%	2,40%	0,78%
Total	15 868	18 239	2371	100%	87,00%	13,00%

* PDF : plan départemental de formation

L'essentiel des formations mises en œuvre s'adresse aux enseignants, du fait des animations pédagogiques relevant de leurs obligations réglementaires de service (18 heures annuelles pour un ETP).

Les directeurs d'école représentent un public moins concerné, dans la mesure où la formation statutaire est désormais en grande partie préalable à l'inscription sur la liste d'aptitude à l'emploi de directeur ou de directrice d'école maternelle et élémentaire de deux classes et plus (LADIR) et s'adresse à des enseignants, amenés à occuper un poste de direction d'école. Cette formation préalable est complétée par une formation initiale l'année de la prise de fonction. La formation continue des directeurs est le plus souvent intégrée aux plans de formation des circonscriptions et n'est pas décomptée à part.

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

Les priorités nationales

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Principes et valeurs de la République ➤ Formations Laïcité	OUI	734	81	815	680	72	752	718	3,95%	3,94%	3,94%
Egalité des chances et lutte contre les inégalités ➤ Formations ASH ➤ Formations REP+	OUI	1 912	284	2 196	1 809	271	2 080	2 692	14,82%	14,76%	14,76%
Lutte contre toute forme de discrimination ➤ Formations égalité fille-garçon	NON	52	11	63	47	11	58	35	0,19%	0,19%	019%
Prévention de toute forme de violences ➤ Formations de Prévention du harcèlement à l'école - dispositif pHARe ➤ Formations sur le climat scolaire	OUI NON	1 059	159	1 218	1 014	149	1 163	953	5,25%	5,23%	5,23%
Politique éducative sociale et de santé ➤ Formations EPS ➤ Formations PSC1	NON	532	79	611	469	74	543	371	2,04%	2,03%	2,03%
Pratiques d'enseignement et disciplines ➤ Formations sur les fondamentaux (français, mathématiques, allemand, sciences) ➤ Formations Plans Français et Mathématiques - Constellations	NON	5 478	786	6 264	5 002	706	5 708	6922	38,11%	37,96%	37,96%
Pratiques pédagogiques ➤ Formations Différenciation pédagogique ➤ Formations Accueil des élèves allophones	NON	577	92	669	489	81	570	607	3,34%	3,33%	3,33%
Formations d'éducation aux médias, à la communication, à l'esprit critique	NON	23	1	24	18	1	19	14	0,08%	0,08%	0,08%

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire ➤ Formations sur l'attention, les sciences cognitives	NON	55	11	66	52	11	63	51	0,28%	0,28%	0,28%
EDD et renforcement du rapport à la science ➤ Formations labellisation E3D	NON	28	5	33	26	4	30	20	011%	0,11%	0,11%
Ouverture culturelle, européenne et internationale ➤ Formations Education artistique et culturelle	NON	453	51	504	393	43	436	344	1,89%	1,89%	1,89%
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi ➤ Formations des nouveaux maîtres d'accueil temporaire (MAT)	OUI	779	99	878	755	94	849	1 043	5,74%	5,72%	5,72%
Projets individuels de développement professionnel ➤ Formation de préparation au CAPPEI ➤ Formation statutaire des directeurs et formation préalable à l'inscription sur LADIR	NON OUI	296	40	336	291	40	331	1 937	10,66%	10,62%	10,62%
Conseil et accompagnement personnalisé ➤ Formation dispositif passerelle	NON	50	10	60	4	3	7	7	0,04%	0,04%	0,04%
Innovation, recherche et pratiques professionnelles ➤ Formations des EMF ➤ Formations des conseillers pédagogiques	OUI	117	11	128	115	10	125	242	1,33%	1,33%	1,33%
Dynamiques de coopération et collectifs apprenants ➤ Formations FIL/FTP, inter degrés	NON	48	15	63	48	15	63	82	0,45%	0,45%	0,45%
Qualité de vie au travail ➤ Formation risques psycho-sociaux ➤ Formation des assistants de prévention	NON	45	8	53	33	3	36	22	0,12%	0,12%	0,12%
Compétences managériales et pilotage des cadres ➤ Formations Evaluation d'école ➤ Formation continue des directeurs et directrices d'école	NON OUI	1 303	254	1 557	1 211	243	1 451	1 952	10,74%	10,70%	10,70%
Compétences transversales de l'encadrant	NON	36	9	45	34	8	42	62	0,34%	0,34%	0,34%
Compétences numériques professionnelles des agents - 6B Citoyenneté numérique ➤ Formation à l'utilisation et sur les usages pédagogiques du numérique	NON	137	26	163	124	25	149	95	0,52%	0,52%	0,52%
Total général		13 714	2 032	15 746	12 614	1 864	14 475	18 169	100%	99,64%	99,64%

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

Les savoirs fondamentaux constituent la priorité principale du plan de formation. Suivent ensuite l'égalité des chances (formations de l'école inclusive et formations statutaires REP+), les projets individuels de développement professionnel (préparation à l'examen du CAPPEI et formations des enseignants souhaitant accéder à des fonctions de direction d'école) ainsi que les compétences managériales et pilotage des cadres (poursuite de la mise en œuvre de formations sur l'évaluation des écoles).

L'essentiel de nos formations entre dans les priorités nationales.

🔗 Les priorités académiques

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Bas-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Accompagnement du Plan Français	NON	1 541	239	1 780	1 402	200	1602	1 850	10,18%	10,14%	10,14%
Accompagnement du Plan Maths	NON	1 331	240	1 571	1 177	213	1390	2211	12,17%	12,12%	12,12%
Plan Maternelle	NON	919	84	1 003	783	67	850	613	3,37%	3,36%	3,36%
Programme pHARe	OUI	858	122	980	844	119	963	770	4,24%	4,22%	4,22%
Laïcité	OUI	731	79	810	677	70	747	713	3,92%	3,90%	3,90%

La part des différents « Plans » représente un tiers du plan de formation.

🔗 Le budget

	Montant liquidé <u>hors titre 2</u> fonctionnement (en €)	Montant liquidé <u>sur titre 2</u> rémunérations (en €)	Montant liquidé <u>Total</u> (en €)
Exécution année 2024	76 594 €	28 855 €	105 449 €
Exécution année 2025	67 442 €	16 296 €	83 738 €

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

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

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

Département du Haut-Rhin
Année scolaire 2024/2025

Le volume de formation

	Plan de formation 2022-2023	Plan de formation 2023-2024	Plan de formation 2024-2025
Nombre de journées-stagiaires femmes	13 763	12740	22 099
Nombre de journées-stagiaires hommes	2 334	1 899	3 344
Nombre total de journées-stagiaires	16 098	14 639	25 443

Les publics

1er degré 2024-2025 Département Haut-Rhin	Nombre de journées stagiaires réalisées (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF	Part des femmes en j/st	Part des hommes en j/st
Type de public						
Enseignants en école	23 784	20 721	3 063	93,48%	93,77%	91,58%
Maîtres formateurs	635	536	99	2,50%	2,43%	2,95%
Conseillers pédagogiques	190	137	54	0,75%	0,62%	1,60%
Tuteurs	65	56	9	0,25%	0,25%	0,25%
Directeurs d'école	471	390	82	1,85%	1,76%	2,44%
Intercatégoriel – Personnels du 1 ^{er} et du 2 nd degré	45	45	0	0,18%	0,20%	0,00%
Autres publics	253	214	39	1,00%	0,97%	1,16%
Total	25 443	22 099	3 344	100,00%	100,00%	100,00%

Les priorités nationales

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Principes et valeurs de la République	ND	744	94	838	733	94	827	4 305	18,26%	16,92%	16,92%
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	ND	560	98	658	547	96	643	1 027	4,36%	4,04%	4,04%
Lutte contre toute forme de discrimination	ND	178	59	237	172	59	231	138	0,58%	0,54%	0,54%
Prévention de toute forme de violences	ND	786	116	905	780	118	898	1 841	7,81%	7,24%	7,24%
Politique éducative sociale et de santé	ND	149	28	177	131	26	257	138	0,59%	0,54%	0,54%
Pratiques d'enseignement et disciplines	ND	2 486	365	2 851	2 413	357	2 770	5594	23,73%	21,99%	21,99%
Pratiques pédagogiques	ND	1 342	209	1 551	1 316	208	1 524	2 927	12,42%	11,50%	11,50%
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire	ND	171	26	197	168	25	193	220	0,93%	0,87%	0,87%
EDD et renforcement du rapport à la science	ND	10	1	11	10	1	11	9	0,04%	0,04%	0,04%
Ouverture culturelle, européenne et internationale	ND	144	35	179	125	31	156	196	0,83%	0,77%	0,77%
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	ND	534	70	604	534	70	604	1 191	5,05%	4,68%	4,68%
Projets individuels de développement professionnel	ND	142	7	149	137	7	144	785	3,33%	3,08%	3,08%
Conseil et accompagnement personnalisé	ND	31	10	41	31	10	41	21	0,09%	0,08%	0,08%
Innovation, recherche et pratiques professionnelles	ND	14	0	14	14	0	14	7	0,03%	0,03%	0,03%

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	F	H	Total	F	H	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Dynamiques de coopération et collectifs apprenants	ND	834	118	952	710	110	820	1 789	7,59%	7,03%	7,03%
Qualité de vie au travail	ND	43	6	49	43	5	48	37	0,16%	0,15%	0,15%
Compétences managériales et pilotage des cadres	ND	71	24	95	71	24	95	75	0,32%	0,29%	0,29%
Compétences transversales de l'encadrant	ND	9	2	11	8	2	10	8	0,04%	0,03%	0,03%
Compétences numériques professionnelles des agents	ND	36	15	51	34	15	49	21	0,09%	0,08%	0,08%
Formation au plus près des besoins des agents	ND	3 051	471	3 522	2 857	448	3 305	3 147	13,35%	12,37%	12,37%
Culture professionnelle inter catégorielle	ND	47	3	50	47	3	50	53	0,23%	0,21%	0,21%
Compétences du XXI ^{ème} siècle	ND	23	3	26	23	3	26	26	0,11%	0,10%	0,10%
Apports du numérique dans l'offre de formation	ND	8	8	16	8	8	16	9	0,04%	0,04%	0,04%
Projets d'orientation et parcours scolaire	ND	6	1	7	6	1	7	5	0,02%	0,02%	0,02%
Egalité professionnelle et diversité	ND	1	1	2	1	1	2	1	0,00%	0,00%	0,00%
Total général		11 420	1 773	13 193	10 919	1 722	12 641	23 569	100%	92,64%	92,64%

ND : non déterminé

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

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 1 191 journées stagiaires effectuées.

Comme en 2023/2024, la priorité nationale « Egalité des chances et lutte contre les inégalités », avec 1 027 journées stagiaires, concerne la mise en œuvre des CLA et des TER dans notre département, avec un accompagnement en termes de formation.

Comme en 2023/2024, dans le cadre de la campagne d'Evaluation d'école, octroi de 18h de formation pour les écoles concernées encodées sous la priorité "dynamiques de coopération & collectifs apprenants". Cela correspond à 1 789 journées stagiaires réalisées dédiées à la réflexion en équipe autour du rapport d'auto-évaluation.

🔗 Les priorités académiques

1 ^{er} degré 2024-2025 Département : Haut-Rhin	Formation obligatoire	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre de stagiaires présents			Journées stagiaires réalisées			Part du PDF en %
Intitulé des formations	OUI ou NON	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	nombre	% (1)	% (2)	
Programmes, enseignements et didactiques	ND	4 240	583	4 823	4 010	555	4 565	4 932	32,24%	19%	19%
Laïcité	ND	767	102	869	756	102	858	4 317	28,22%	17%	17%
Lutte contre le harcèlement et le cyberharcèlement	ND	822	151	973	814	150	964	1 803	11,79%	7%	7%
Savoirs fondamentaux - Plan Français	ND	715	119	834	714	119	833	1 783	11,65%	7%	7%
Savoirs fondamentaux - Plan Mathématiques	ND	781	147	928	772	147	919	1 320	8,63%	5%	5%
Accompagnement et outils collaboratifs (ex formation des PES)	ND	290	46	336	290	46	336	586	3,83%	2%	2%
Education prioritaire	ND	391	51	442	371	48	419	557	3,64%	2%	2%
Total général		8 006	1 199	9 205	7 727	1 167	8 894	15 298	100%	60%	60%

ND : non déterminé

En 2024/2025, la journée académique liée l'accompagnement aux nouveaux programmes a été encodée dans le département sous le thème « programmes, enseignements et didactique ».

Le budget

	Montant liquidé <u>hors titre 2</u> Fonctionnement (en €)	Montant liquidé sur <u>titre 2</u> rémunérations (en €)	Montant liquidé <u>Total</u> (en €)
Exécution année 2024	95 727 €	63 654 €	159 381 €
Exécution année 2025	63 970 €	135 471 €	199 441 €

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

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

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

La formation professionnelle continue des personnels d'encadrement, d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré ainsi que celle l'ensemble des personnels non enseignants (IATSS) est gérée par l'EAFC. Elle repose sur les orientations nationales définies par la DGESCO et est détaillée dans le schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'Education nationale, de la Jeunesse et des sports pour la période 2025-2029. Elle est définie au niveau académique et pour chaque année scolaire dans les lignes directrices édictées pour la formation continue en académie.

La formation continue des personnels cités ci-dessus émerge sur les budgets opérationnels de programme 141 et 214.

Programme 141 : Enseignement public du 2nd degré

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

Programme 214 : Soutien de la politique de l'Education nationale

☞ Action 06 – Politique des ressources humaines

Pour l'EAFC : Programme Encadrement/IATSS.

Liste des indicateurs que le système d'information GAIA permet de produire

N°	BO du 16 juin 2025 : Schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2025-2029.
1	Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité nationale
2	Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels - En langage SDFC, personne formée signifie personne présente : indicateur retenu. - En langage GAIA, personne formée signifie personne ayant assisté à la totalité de la durée de l'ensemble des modules auxquels elle a été convoquée : indicateur fourni pour information.
3	Durée moyenne de formation en jours par personne formée - En langage SDFC, personne formée signifie personne présente : indicateur retenu. - En langage GAIA, personne formée signifie personne ayant assisté à la totalité de la durée de l'ensemble des modules auxquels elle a été convoquée : indicateur fourni pour information.
4	Taux de présence des personnels aux formations
5	Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action : - Adaptation immédiate au poste de travail (T1), - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), - Développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)
6	Nombre et volume de journées stagiaires toutes formations dont FIL et FTP (formations locales)
7	Nombre et volume de journées stagiaires de formations par modalité

Calcul des indicateurs

Indicateur du BO	Calcul / Indicateur retenu
Nombre de journées stagiaires réalisées	Nombre total d'heures de présence / 6
Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes

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

Priorité nationale	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Principes et valeurs de la République	685	2,35 %
Culture professionnelle inter catégorielle	37	0,13 %
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	528	1,82 %
Lutte contre toute forme de discrimination	838	2,88 %
Prévention de toute forme de violence	1 536	5,28 %
Politique éducative sociale et de santé	2 450	8,42 %
Pratiques d'enseignement et disciplines	8 140	27,98 %
Pratiques pédagogiques	1 804	6,20 %
Compétences du XXI ^e siècle	488	1,68 %
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire	1 238	4,25 %
Projets d'orientation et parcours scolaire	923	3,17 %
EDD et renforcement du rapport à la science	177	0,61 %
Ouverture culturelle, européenne et internationale	1 904	6,54 %
Ingénierie territoriale, pratiques techniques JES	8	0,03 %
Métiers de l'accompagnement et de la performance	126	0,43 %
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	1 528	5,25 %
Formation au plus près des besoins des agents	626	2,15 %
Projets individuels de développement professionnel	1 768	6,08 %
Conseil et accompagnement personnalisé	211	0,73 %
Egalité professionnelle et diversité	1	0,00 %
Innovation, recherche & pratiques professionnelles	90	0,31 %
Dynamiques de coopération & collectifs apprenants	1 050	3,61 %
Qualité de vie au travail	546	1,88 %
Compétences managériales et de pilotage des cadres	164	0,56 %
Compétences transversales de l'encadrant	289	0,99 %
Compétences numériques professionnelles des agents	1 128	3,88 %
Citoyenneté numérique	56	0,19 %
Apports du numérique dans l'offre de formation	758	2,61 %
Total	29 096	100,00 %

- ☞ Tous les modules de formation du programme académique de Strasbourg répondent à une priorité nationale du schéma directeur.
- ☞ Exemple : **1 536** journées stagiaires de formation ont été réalisées au titre de la priorité nationale « Prévention de toute forme de violences », soit **5,28 %** du volume total.

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

➤ Par catégorie

🔑 Agents

Agents	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	25 844	9 933
Catégorie B	534	261
Catégorie C	5 240	417
Total	31 618	10 611

➤ **10 611** agents ont assisté à au moins une session de formation.

⇒ Femmes

Femmes	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	18 598	6 333
Catégorie B	436	220
Catégorie C	4 484	362
Total	23 518	6 915

➤ **6 915** femmes ont assisté à au moins une session de formation.

⇒ Hommes

Hommes	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes
Catégorie A	7 246	3 600
Catégorie B	98	41
Catégorie C	756	55
Total	8 100	3 696

➤ **3 696** hommes ont assisté à au moins une session de formation.

➤ **Par famille de grades**

🔑 **Agents**

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	42	Non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	59	27	45,8 %
Personnels de direction	397	318	80,1%
Personnels d'encadrement administratif supérieur	25	8	32,0 %
Personnels d'inspection générale		1	
Personnels enseignants du 1er degré	9 755	253	2,6 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	333	0	0 %
Professeurs agrégés et chaire supérieure	2 101	1 347	64,1 %
Professeurs certifiés	6 997	4 876	69,7 %
Professeurs de lycée professionnel	1 571	1 087	69,2 %
Professeurs d'enseignement général de collège	5	1	20,0 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	962	548	57,0 %
Psychologues de l'éducation nationale	195	77	39,5%
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	389	300	77,1 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	4 448	113	2,5 %
Assistants de langue vivante	86	7	8,1 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	590	70	11,9 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1 709	497	29,1 %
Personnels administratifs de catégorie A	231	176	76,2 %
Personnels administratifs de catégorie B	450	237	52,7 %
Personnels administratifs de catégorie C	541	253	46,8 %
Personnels administratifs contractuels	100	44	44,0 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	340	238	70,0 %
Personnels médico-sociaux contractuels	21	3	14,3 %
Personnels ITRF de catégorie A	48	14	29,2 %
Personnels ITRF de catégorie B	72	22	30,6 %
Personnels ITRF de catégorie C	151	51	33,8 %
Personnels enseignants 2nd degré chargés mission en serv acad		35	
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A		8	
Total	31 618	10 611	33,6 %

⇒ Femmes

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	29	Non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	29	13	44,8 %
Personnels de direction	226	187	82,7 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	8	4	50,0 %
Personnels d'inspection générale		1	
Personnels enseignants du 1er degré	8 458	194	2,3 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	306	0	0,0 %
Professeurs agrégés et chaire supérieure	1 178	819	69,5 %
Professeurs certifiés	4 335	3 091	71,3 %
Professeurs de lycée professionnel	843	599	71,1 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	534	326	61,0 %
Psychologues de l'éducation nationale	154	57	37,0 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	288	232	80,6 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	3 783	90	2,4 %
Assistants de langue vivante	64	5	7,8 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	536	37	6,9 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1 089	331	30,4 %
Personnels administratifs de catégorie A	164	132	80,5 %
Personnels administratifs de catégorie B	393	207	52,7 %
Personnels administratifs de catégorie C	500	234	46,8 %
Personnels administratifs contractuels	92	39	42,4 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	327	231	70,6 %
Personnels médico-sociaux contractuels	18	2	11,1 %
Personnels ITRF de catégorie A	18	8	44,4 %
Personnels ITRF de catégorie B	34	12	35,3 %
Personnels ITRF de catégorie C	109	38	34,9 %
Personnels enseignants 2nd degré chargés mission en serv acad		22	
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A		4	
Total	23 518	6 915	29,4 %

⇒ Hommes

Libellé	Nombre de personnes en activité	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes par rapport aux personnes en activité
Personnels d'inspection du 1er degré	13	Non disponible	
Personnels d'inspection du 2nd degré	30	14	46,7 %
Personnels de direction	171	131	76 6 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	17	4	23 5 %
Personnels d'inspection générale		0	0,0%
Personnels enseignants du 1er degré	1 297	59	4,5 %
Personnels enseignants du 1er degré contractuels	27	0	0,0 %
Professeurs agrégés	923	528	57,2 %
Professeurs certifiés	2 662	1 785	67,1 %
Professeurs de lycée professionnel	728	488	67,0 %
Professeurs d'enseignement général de collège	2	1	50,0 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	428	222	51,9 %
Psychologues de l'éducation nationale	41	20	48,8 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	101	68	67,3 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap	665	23	3,5 %
Assistants de langue vivante	22	2	9,1 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	54	33	61,1 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	620	166	26,8 %
Personnels administratifs de catégorie A	67	44	65,7 %
Personnels administratifs de catégorie B	57	30	52,6 %
Personnels administratifs de catégorie C	41	19	46,3 %
Personnels administratifs contractuels	8	5	62,5 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	13	7	53,8 %
Personnels médico-sociaux contractuels	3	1	33,3 %
Personnels ITRF de catégorie A	30	6	20,0 %
Personnels ITRF de catégorie B	38	10	26,3 %
Personnels ITRF de catégorie C	42	13	31,0 %
Personnels enseignants 2nd degré chargés mission en serv acad		13	
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A		4	
Total	8 100	3 696	45,6 %

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

🔑 **Agents**

Libellé	Nombre de personnes présentes
Collège	5 362
EREA	34
Lycée professionnel	1 473
Lycée général et technologique	3 136
Rectorat - DSDEN - CIO	578
Etablissement du 1 ^{er} degré	27
Total	10 611

⇒ **Femmes**

Libellé	Nombre de personnes présentes
Collège	3 651
EREA	20
Lycée professionnel	820
Lycée général et technologique	1 939
Rectorat - DSDEN - CIO	464
Etablissement du 1 ^{er} degré	21
Total	6 915

⇒ **Hommes**

Libellé	Nombre de personnes présentes
Collège	1 711
EREA	14
Lycée professionnel	653
Lycée général et technologique	1 197
Rectorat - DSDEN - CIO	114
Etablissement du 1 ^{er} degré	6
Total	3 696

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

➤ Par catégorie

🔑 Agents

Agents	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	2,79
Catégorie B	2,44
Catégorie C	1,81
Total	2,74

➤ La durée moyenne de formation en jours par agent formé est de **2,74** jours.

⇒ Femmes

Femmes	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	2,90
Catégorie B	2,37
Catégorie C	1,85
Total	2,82

➤ La durée moyenne de formation en jours par femme formée est de **2,82** jours pour les femmes

⇒ Hommes

Hommes	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Catégorie A	2,60
Catégorie B	2,82
Catégorie C	1,56
Total	2,59

➤ La durée moyenne de formation en jours par homme formé est de **2,59** jours pour les hommes.

➤ **Par famille de grade**

☛ **Agents**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	1,17
Personnels d'inspection du 2nd degré	2,41
Personnels de direction	3,47
Personnels d'encadrement administratif supérieur	0,73
Personnels d'inspection générale	0,67
Personnels enseignants du 1er degré	2,08
Professeurs agrégés	2,62
Professeurs certifiés	2,65
Professeurs de lycée professionnel	3,38
Professeurs d'enseignement général de collège	0,83
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	3,15
Psychologues de l'éducation nationale	3,24
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	3,75
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	1,16
Assistants de langue vivante	1,14
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1,47
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1,64
Personnels administratifs de catégorie A	4,15
Personnels administratifs de catégorie B	2,55
Personnels administratifs de catégorie C	2,28
Personnels administratifs contractuels	1,82
Personnels médico-sociaux de catégorie A	3,44
Personnels médico-sociaux contractuels	3,22
Personnels ITRF de catégorie A	1,73
Personnels ITRF de catégorie B	1,13
Personnels ITRF de catégorie C	0,94
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	17,50
Total	2,74

⇒ Femmes

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	1,15
Personnels d'inspection du 2nd degré	1,96
Personnels de direction	3,87
Personnels d'encadrement administratif supérieur	0,71
Personnels d'inspection générale	0,67
Personnels enseignants du 1er degré	1,90
Professeurs agrégés	2,73
Professeurs certifiés	2,74
Professeurs de lycée professionnel	3,76
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	0,50
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	3,25
Psychologues de l'éducation nationale	3,51
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	3,80
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	1,15
Assistants de langue vivante	1,27
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1,46
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1,61
Personnels administratifs de catégorie A	4,21
Personnels administratifs de catégorie B	2,45
Personnels administratifs de catégorie C	2,26
Personnels administratifs contractuels	1,94
Personnels médico-sociaux de catégorie A	3,44
Personnels médico-sociaux contractuels	1,50
Personnels ITRF de catégorie A	1,81
Personnels ITRF de catégorie B	1,15
Personnels ITRF de catégorie C	0,96
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	17,92
Total	2,82

⇒ Hommes

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Personnels d'inspection du 1er degré	1,21
Personnels d'inspection du 2nd degré	2,82
Personnels de direction	2,90
Personnels d'encadrement administratif supérieur	0,75
Personnels d'inspection générale	0,00
Personnels enseignants du 1er degré	2,69
Professeurs agrégés	2,43
Professeurs certifiés	2,51
Professeurs de lycée professionnel	2,92
Professeurs d'enseignement général de collège	0,83
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	0,00
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	3,01
Psychologues de l'éducation nationale	2,45
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	3,58
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	1,20
Assistants de langue vivante	0,83
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	1,47
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	1,70
Personnels administratifs de catégorie A	3,99
Personnels administratifs de catégorie B	3,26
Personnels administratifs de catégorie C	2,46
Personnels administratifs contractuels	0,90
Personnels médico-sociaux de catégorie A	3,43
Personnels médico-sociaux contractuels	6,67
Personnels ITRF de catégorie A	1,61
Personnels ITRF de catégorie B	1,10
Personnels ITRF de catégorie C	0,90
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	17,08
Total	2,59

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

☛ **Agents**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Collège	2,82
EREA	3,22
Lycée professionnel	3,20
Lycée général et technologique	2,43
Rectorat - DSDEN - CIO	2,56
Etablissement du 1 ^{er} degré	1,48
Total	2,74

⇒ **Femmes**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Collège	2,87
EREA	3,68
Lycée professionnel	3,44
Lycée général et technologique	2,58
Rectorat - DSDEN - CIO	2,43
Etablissement du 1 ^{er} degré	1,45
Total	2,82

⇒ **Hommes**

Libellé	Durée moyenne de formation en jours par personne présente
Collège	2,72
EREA	2,56
Lycée professionnel	2,91
Lycée général et technologique	2,18
Rectorat - DSDEN - CIO	3,05
Etablissement du 1 ^{er} degré	1,56
Total	2,59

Indicateur n°4 : Taux de présence des personnels

➤ Par catégorie

🔑 Agents

Agents	Taux de présence
Catégorie A	95,76 %
Catégorie B	94,57 %
Catégorie C	92,87 %
Total	95,61 %

⇒ Femmes

Femmes	Taux de présence
Catégorie A	96,04 %
Catégorie B	95,65 %
Catégorie C	92,82 %
Total	95,86 %

⇒ Hommes

Hommes	Taux de présence
Catégorie A	95,26 %
Catégorie B	89,13 %
Catégorie C	93,22 %
Total	95,16 %

➤ **Par famille de grade**

🔑 **Agents**

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	Non disponible
Personnels d'inspection du 2nd degré	93,10 %
Personnels de direction	95,50 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	80,00 %
Personnels d'inspection générale	100,00 %
Personnels enseignants du 1er degré	89,72 %
Professeurs agrégés	97,05 %
Professeurs certifiés	96,65 %
Professeurs de lycée professionnel	95,77 %
Professeurs d'enseignement général de collège	100,00 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	94,65 %
Psychologues de l'éducation nationale	97,47 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	94,94 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	85,61 %
Assistants de langue vivante	87,50 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	84,34 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	92,04 %
Personnels administratifs de catégorie A	96,17 %
Personnels administratifs de catégorie B	94,80 %
Personnels administratifs de catégorie C	96,93 %
Personnels administratifs contractuels	91,67 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	95,97 %
Personnels médico-sociaux contractuels	100,00 %
Personnels ITRF de catégorie A	93,33 %
Personnels ITRF de catégorie B	91,67 %
Personnels ITRF de catégorie C	91,07 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	80,00 %
Total	95,61 %

⇒ Femmes

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	Non disponible
Personnels d'inspection du 2nd degré	92,86 %
Personnels de direction	96,89 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	100,00 %
Personnels enseignants du 1er degré	88,99 %
Professeurs agrégés	97,50 %
Professeurs certifiés	96,81 %
Professeurs de lycée professionnel	96,30 %
Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	100,00 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	95,32 %
Psychologues de l'éducation nationale	98,28 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	96,27 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	84,91 %
Assistants de langue vivante	83,33 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	82,22 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	92,20 %
Personnels administratifs de catégorie A	96,35 %
Personnels administratifs de catégorie B	95,83 %
Personnels administratifs de catégorie C	96,69 %
Personnels administratifs contractuels	90,70 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	96,65 %
Personnels médico-sociaux contractuels	100,00 %
Personnels ITRF de catégorie A	100,00 %
Personnels ITRF de catégorie B	92,31 %
Personnels ITRF de catégorie C	90,48 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	80,00 %
Total	95,86 %

⇒ Hommes

Libellé	Taux de présence
Personnels d'inspection du 1er degré	Non disponible
Personnels d'inspection du 2nd degré	93,33 %
Personnels de direction	93,57 %
Personnels d'encadrement administratif supérieur	66,67 %
Personnels enseignants du 1er degré	92,19 %
Professeurs agrégés	96,35 %
Professeurs certifiés	96,38 %
Professeurs de lycée professionnel	95,13 %
Professeurs d'enseignement général de collège	100,00 %
Personnels enseignants du 2nd degré contractuels et maîtres auxiliaires	93,67 %
Psychologues de l'éducation nationale	95,24 %
Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	90,67 %
Assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap, maîtres d'internat, surveillants d'externat	88,46 %
Assistants de langue vivante	100,00 %
Personnels enseignants du 1er degré de l'enseignement privé	86,84 %
Personnels enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé	91,71 %
Personnels administratifs de catégorie A	95,65 %
Personnels administratifs de catégorie B	88,24 %
Personnels administratifs de catégorie C	100,00 %
Personnels administratifs contractuels	100,00 %
Personnels médico-sociaux de catégorie A	77,78 %
Personnels médico-sociaux contractuels	100,00 %
Personnels ITRF de catégorie A	85,71 %
Personnels ITRF de catégorie B	90,91 %
Personnels ITRF de catégorie C	92,86 %
Personnels Jeunesse, Engagement et Sport de catégorie A	80,00 %
Total	95,16 %

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

🔑 **Agents**

Libellé	Taux de présence
Collège	95,82 %
EREA	94,44 %
Lycée professionnel	95,59 %
Lycée général et technologique	95,76 %
Rectorat - DSDEN - CIO	94,75 %
Etablissement du 1 ^{er} degré	69,23 %
Total	95,61 %

⇒ **Femmes**

Libellé	Taux de présence
Collège	95,83 %
EREA	95,24 %
Lycée professionnel	96,02 %
Lycée général et technologique	96,23 %
Rectorat - DSDEN - CIO	96,27 %
Etablissement du 1 ^{er} degré	65,63 %
Total	95,86 %

⇒ **Hommes**

Libellé	Taux de présence
Collège	95,80 %
EREA	93,33 %
Lycée professionnel	95,05 %
Lycée général et technologique	95,00 %
Rectorat – DSDEN - CIO	89,06 %
Etablissement du 1 ^{er} degré	85,71 %
Total	95,16 %

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

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

Objectif		Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
	Formation professionnelle statutaire	1 759	6,05 %
T 1	Adaptation immédiate au poste de travail	3 244	11,15 %
T 2	Adaptation à évolution prévisible des métiers	871	2,99 %
T 3	Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	15 769	54,19 %
	Préparation aux examens et concours	1 483	5,10 %
	Formation diplômante	2 157	7,41 %
	Elaboration de ressources	2 141	7,36 %
	Développement des compétences liées aux activités formation	514	1,77 %
	Conception et organisation de la formation	1 160	3,99 %
Total		29 096	100,00 %

Indicateur	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Autres objectifs	1 759	6,05 %
Indicateur n°06 - T1, T2, T3	19 883	68,34 %
Indicateur n°08 - Formation de formateurs	3 814	13,11 %
Indicateur n°10 - Formations certifiantes ou diplômantes	3 640	12,51 %
Total	29 096	100,00 %

Indicateur n°6 : Nombre et volume de journées stagiaires toutes formations dont FIL et FTP (formations locales)

Type de candidature	Description	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Avec candidature individuelle	Demandes de l'agent	9 285	31,91 %
Avec candidature collective	Formations territoriales et locales	4 309	14,81 %
Sans appel à candidature	Publics désignés	15 503	53,28 %
Total		29 096	100,00 %

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

Modalité	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
L - Présentiel	23 348	80,24 %
N – A distance	1 180	4,06 %
S - Hybride	4 568	15,70 %
Total	29 096	100,00 %

Exécution budgétaire :

Budget de l'enseignement scolaire public du second degré (BOP 141)

Le budget de l'enseignement scolaire public du second degré (BOP 141) permet la prise en charge des frais de déplacement, de locations de salles et des frais pédagogiques afférents aux formations.

Formation des personnels enseignants	
Période	Exécution crédits de paiement
Année civile 2024	424 163 €
Année civile 2025	381 365 €

Budget « Politique de soutien Education nationale (BOP 214) »

Les crédits alloués au titre du budget de politique de soutien de l'Education nationale permettent de financer l'utilisation onéreuse des locaux pour les formations, les frais pédagogiques de formation et la prise en charge des états de frais des personnels. Sont financés sur ce budget les personnels de direction ainsi que les personnels Jeunesse et sports. Une ligne spécifique dédiée aux grands projets est allouée au déploiement de la formation académique au progiciel Op@le.

Exécution crédits de paiement	Année civile 2024	Année civile 2025
Formation initiale et continue	202 000 €	149 647 €
Grands projets informatiques : Op@le	25 084 €	27 306 €

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

Le congé de formation professionnelle est régi par les décrets n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 et n° 2007-1942 du 26 décembre 2007. Ce dispositif est ouvert à l'ensemble des agents fonctionnaires titulaires ou non titulaires. Les données chiffrées ci-après concernent la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

	Demandes de congés de formation	Congés de formation rémunérés accordés	Congés de formation non rémunérés accordés
	Total	Total	Total
Personnels de direction et d'inspection	1	1	0
Enseignants du 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	22	14	2
Enseignants du 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	8	8	0
Enseignants du 1 ^{er} degré privé	0	0	0
Enseignants du 2 nd degré public	110	26	0
Enseignants du 2 nd degré privé	4	1	0
CPE	1	0	0
PSY EN	0	0	0
Personnels administratifs	2	1	0
Personnels techniques	0	0	0
Personnels médico-sociaux	1	0	1
Total	149	51	3

Le compte personnel de formation

Le CPF permet aux agents publics titulaires et non-titulaires de suivre une formation venant à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Le CPF peut être mobilisé pour des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle : mobilité, promotion ou reconversion professionnelle. Le CPF peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle (CFP) si l'objectif de la formation correspond à celui du CPF.

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

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

	Compte personnel de formation (CPF)				
	Montants Dotations attribuées	Nb de bénéficiaires	Dont personnels enseignants et d'éducation	Dont personnels des filiales administrative, santé, sociale	Dont personnels de direction
Année civile 2023	56 800 €	45	66 %	29 %	5 %
Année civile 2024	44 500 €	34	68 %	24 %	8 %

CHAPITRE 6

Rémunération

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

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

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

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées à la rémunération des personnels tels que les traitements, les primes et indemnités, ou les charges employeur.

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

Budget opérationnel de programme (BOP)	2024	2025
BOP 139 : enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	130 167 688 €	130 508 659 €
BOP 140 : enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	730 666 398 €	748 699 796 €
BOP 141 : enseignement scolaire public du 2 nd degré	1 091 737 313 €	1 115 679 793 €
BOP 214 : soutien de la politique de l'éducation nationale	38 579 789 €	37 273 018 €
BOP 230 : vie de l'élève	108 472 379 €	125 358 462 €

Source : Suivi DAF bureau budget (Chorus total exécution sur le T2)

Total des rémunérations annuelles brutes versées

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

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

Enseignement privé du premier et du second degrés

	2024 ⁽¹⁾	2025 ⁽¹⁾
Enseignants du 1^{er} degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	15 119 098 €	15 015 237 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	1 887 696 €	1 773 465 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	1 062 €	532 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	7 864 €	1 814 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	98 071 €	98 107 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	215 256 €	222 110 €
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	71 972 886 €	71 670 708 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	10 034 895 €	9 264 386 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	13 390 €	11 775 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	5 560 540 €	5 507 994 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	402 592 €	405 117 €
<i>Dont indemnités pour missions particulières au titre des décrets du 20 août 2014 (IMP)</i>	246 352 €	208 764 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	612 746 €	623 625 €
Remplacement, dispositifs éducatifs spécifiques et formation des enseignants		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	6 656 973 €	6 678 214 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	1 171 659 €	1 113 954 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	9 928 €	9 992 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	99 577 €	99 174 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	31 485 €	32 401 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	76 902 €	69 253 €

Source : DAF (SI BO PIAD POLCA bulletins de salaire)

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

Enseignement scolaire public du premier degré

	2024 (1)	2025 (1)
Enseignants du 1^{er} degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	404 244 902 €	405 274 106 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	57 479 252 €	55 335 683 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	1 216 078 €	1 185 877 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	2 399 933 €	2 433 088 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	1 728 370 €	1 721 355 €
<i>Dont indemnité pour missions particulières</i>	482 571 €	390 422 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	4 312 104 €	4 135 170 €
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 1^{er} degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 576 976 €	3 236 461 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	522 416 €	452 804 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	17 894 €	15 933 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	14 001 €	12 751 €
Personnels d'inspection		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	2 792 452 €	2 896 346 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	764 994 €	763 415 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	13 400 €	14 627 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	11 199 €	17 693 €
Assistants étrangers		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	35 961 €	12 862 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	1 477 €	1463 €
Intervenants extérieurs		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	181 885 €	151 857 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	901 €	1 554 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	3 261 €	3 167 €

Source : DAF (SI BO PIAD POLCA bulletins de salaire)

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

Enseignement scolaire public du second degré

	2024 (1)	2025 (1)
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	563 686 030 €	563 789 598 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	72 701 397 €	71 452 302 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	277 152 €	295 946 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	34 788 058 €	33 444 966 €
<i>Dont indemnités au titre des décrets du 20 août 2014</i>	3 422 662 €	2 837 502 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	2 490 367 €	2 520 865 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	4 790 205 €	4 716 995 €
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 2nd degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 757 388 €	3 691 939 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	551 088 €	511 588 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	12 986 €	12 987 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	17 492 €	16 639 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	35 590 €	33 449 €
Personnels d'inspection et de direction		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	30 862 221 €	31 438 671 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	5 011 279 €	5 353 846 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	253 543 €	-1 152 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	147 912 €	147 743 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	154 280 €	143 871 €
Personnels administratifs des EPLE, ATOS des CIO et personnels de laboratoire des EPLE		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	35 346 776 €	35 063 415 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	7 751 413 €	7 525 137 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	464 088 €	456 011 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	145 769 €	147 743 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	265 962 €	269 136 €
Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	1 004 391 €	965 309 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	198 368 €	154 132 €
<i>Dont heures supplémentaires</i>	99 286 €	108 965 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	7 014 €	7 009 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	809 €	82 €

Source : DAF (SI BO PIAD POLCA bulletins de salaire)

NB : (1) Contrairement aux années précédentes, les données chiffrées ci-après sont extraites de l'univers BO PIAD « POLCA bulletin de salaire », les restitutions précédentes n'étant plus disponibles. Une rétopolation des données chiffrées a été nécessaire sur les budgets opérationnels de programme 140, 141 et 230 afin de garantir un périmètre constant sur l'ensemble de la période mesurée (2023 et 2024). Aucune rupture de série n'a été constatée sur les BOP 139 et 214.

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

Soutien de la politique de l'éducation nationale

	2024 (1)	2025 (1)
Personnels des services académiques		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	21 808 789 €	22 136 014 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	5 166 026 €	5 284 440 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	116 534 €	128 360 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	161 536 €	164 398 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	127 019 €	125 858 €

Source : DAF (SI BO PIAD POLCA bulletins de salaire)

NB : (1) Contrairement aux années précédentes, les données chiffrées ci-après sont extraites de l'univers BO PIAD « POLCA bulletin de salaire », les restitutions précédentes n'étant plus disponibles. Une rétopolation des données chiffrées a été nécessaire sur les budgets opérationnels de programme 140, 141 et 230 afin de garantir un périmètre constant sur l'ensemble de la période mesurée (2023 et 2024). Aucune rupture de série n'a été constatée sur les BOP 139 et 214.

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

Vie de l'élève

	2024 (1)	2025 (1)
Personnels de santé scolaire et social		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	13 738 894 €	13 923 226 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	2 843 581 €	2 758 342 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	31 555 €	51 886 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	61 945 €	65 284 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	117 829 €	127 789 €
Personnels d'éducation		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	19 053 506 €	20 244 914 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	2 494 200 €	2 406 200 €
<i>Dont nouvelle bonification indiciaire</i>	6 882 €	5 305 €
<i>Dont indemnités au titre des décrets du 20 août 2014</i>	81 656 €	28 259 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	91 813 €	97 655 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	148 336 €	160 137 €
Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	37 675 745 €	48 198 849 €
<i>Dont primes et indemnités</i>	3 037 753 €	4 006 633 €
<i>Dont indemnité de résidence</i>	211 652 €	225 914 €
<i>Dont supplément familial de traitement</i>	609 497 €	915 435 €
HSE et vacations d'accompagnement éducatif		
Heures supplémentaires	1 445 331 €	1 278 896 €
Vacations	85 976 €	80 742 €

Source : DAF (SI BO PIAD POLCA bulletins de salaire)

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

	Masse salariale brute annuelle	Femmes	Hommes	Total
Total année civile 2025	1 392 574 €	*	*	10

Source: coordination paye webi bscum TIB et bsweb

Nombre de personnels physiques payés par mois - Année scolaire 2024/2025

L'académie compte plus de 30 300 bulletins de paye en moyenne par mois.

Ce décompte n'inclut pas les personnels payés sur le hors titre 2 (AED), ni les intervenants extérieurs rémunérés ponctuellement.

Mois	Femmes	Hommes	Total
Septembre 2024	21 864	7 381	29 245
Octobre 2024	23 818	8 111	31 929
Novembre 2024	22 539	7 673	30 212
Décembre 2024	22 544	7 665	30 209
Janvier 2025	22 580	7 671	30 251
Février 2025	22 596	7 675	30 271
Mars 2025	22 556	7 654	30 210
Avril 2025	22 630	7 674	30 304
Mai 2025	22 655	7 678	30 333
Juin 2025	22 679	7 682	30 361
Juillet 2025	22 759	7 664	30 423
Août 2025	22 546	7 584	30 130

Source : webi bscum (TIB code élément 101000 traitement indiciaire brut)

La situation indiciaire

En novembre 2024, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues, est de 596 points (584 pour les femmes et 645 pour les hommes). La situation indiciaire des agents dépend du statut et de l'âge.

Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS, composés pour moitié d'agents de catégorie C, est de 472 points pour les femmes et de 508 points pour les hommes. Celui des personnels de direction et d'inspection est le plus élevé (896 points pour les femmes et 926 points pour les hommes).

La situation indiciaire par catégorie des personnels

Groupe	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnels enseignants du premier degré	578	615	583	619	589	622	597	627	609	639
Personnels enseignants du second degré	619	637	624	641	632	647	637	651	647	658
Personnels IATSS	438	479	443	479	455	488	455	500	472	508
Personnels de direction et d'inspection	870	910	876	911	879	908	889	916	896	926
Personnels de vie scolaire	421	520	436	521	440	526	426	493	408	464
Ensemble	574	631	580	634	587	639	587	641	584	645

La situation indiciaire des personnels IATSS

En novembre 2024, l'indice moyen de l'ensemble des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 472 points pour les femmes (+ 34 points depuis 2020) et 508 points pour les hommes (+ 29 points depuis 2020).

				Ensemble		Évolution /2020	
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	621	439	400	443	529	29	17
Filière santé-sociale	588	0	0	589	556	52	18
Filière technique	614	437	394	429	463	31	42
Ensemble	603	439	399	472	508	34	29

La situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 609 points pour les femmes et 639 pour les hommes en novembre 2024, soit une progression, sur cinq ans, de 31 points pour les femmes et de 24 points pour les hommes.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 647 points pour les femmes et 658 pour les hommes en novembre 2024, soit une variation de + 28 points pour les femmes et de + 21 points pour les hommes depuis 2020.

Corps statistique	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Professeurs des écoles	580	617	586	622	594	627	602	632	615	643
Instituteurs	534	517	539	517	540	514	540	533	546	512
Apprentis enseignants et contractuels alternants	0	0	560	560	560	560	560	560	565	565
Personnels enseignants non titulaires	414	417	399	391	400	390	406	390	409	402
Ensemble	578	615	583	619	589	622	597	627	609	639
Professeurs de chaire supérieure	929	952	926	951	932	955	941	952	1000	1016
Professeurs agrégés	754	764	754	766	760	770	765	770	777	776
Professeurs certifiés	607	625	614	631	623	640	630	647	641	656
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	633	623	634	623	635	626	646	632	666	646
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	625	624	632	633	637	640	650	648	660	664
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	771	781	769	782	745	784	736	795	704	811
Apprentis enseignants et contractuels alternants	0	0	560	560	560	560	560	560	565	565
Personnels enseignants non titulaires	411	410	420	416	417	419	416	418	419	418
Ensemble	619	637	624	641	632	647	637	651	647	658

Indice moyen et ancienneté

Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 584 points contre 645 pour les hommes, soit un ratio de 0,91.

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

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

L'écart est plus important chez les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement, les personnels de vie scolaire et chez les personnels d'inspection.

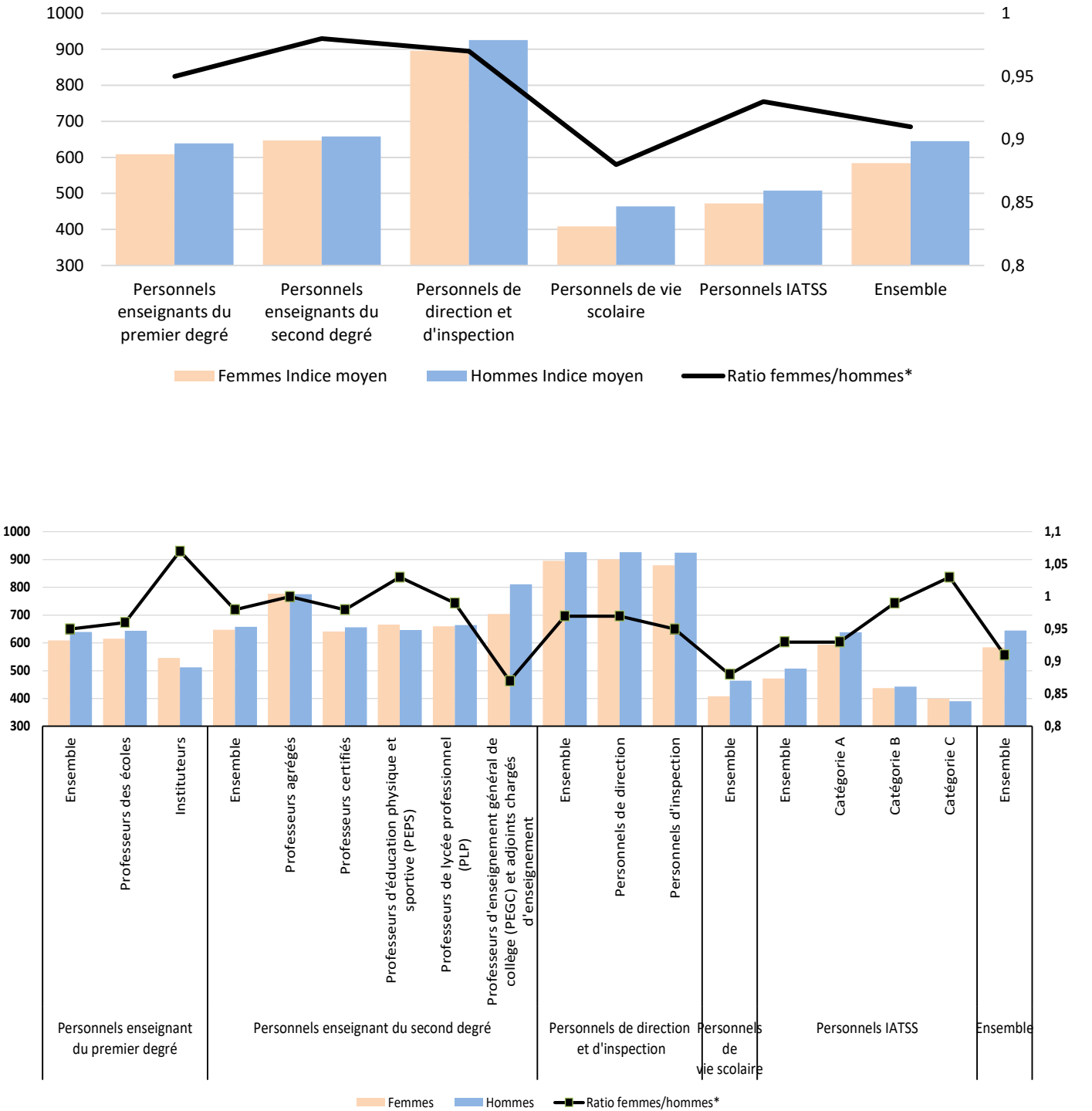
Le ratio "indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes" exprime l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes*
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
Personnels enseignants du 1 ^{er} degré	609	17,7	639	19,7	0,95
<i>Professeurs des écoles</i>	615	17,7	643	19,7	0,96
<i>Instituteurs</i>	546	32,6	512	27,9	1,07
Personnels enseignants du 2 nd degré	647	19,1	658	19,5	0,98
<i>Professeurs agrégés</i>	777	20	776	19,9	1
<i>Professeurs certifiés</i>	641	18,6	656	19,6	0,98
<i>Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)</i>	666	20,7	646	18,7	1,03
<i>Professeurs de lycée professionnel (PLP)</i>	660	19	664	18,4	0,99
<i>Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement</i>	704	38,7	811	37,9	0,87
Personnels de direction et d'inspection	896	25,6	926	27,6	0,97
<i>Personnels de direction</i>	901	24,6	927	26,6	0,97
<i>Personnels d'inspection</i>	879	30,0	925	32,3	0,95
Personnels de vie scolaire	408	17,4	464	17,7	0,88
Personnels IATSS	472	4,8	508	2,9	0,93
<i>Catégorie A</i>	594	5,3	638	3,2	0,93
<i>Catégorie B</i>	438	5	443	4,6	0,99
<i>Catégorie C</i>	400	4,4	390	2,1	1,03
Ensemble	584	17,9	645	19,6	0,91

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

Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2024



Salaires mensuels moyens des personnels en 2023

Jusqu'à l'année 2021, la source de données (SIASP) utilisait les données des fichiers mensuels de paye, générées par la DGFIP. Conformément au décret 2016-611 du 18 mai 2016, la production des données à partir de l'année 2022 repose désormais sur une nouvelle source : la déclaration sociale nominative (DSN), qui devient la principale source d'alimentation de SIASP.

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Enseignants titulaires du public	3 612	3 033	528	2 912	2 849	3 008	0,5	20 859
Femmes	3 483	2 961	472	2 802	2 743	2 914	0,6	15 122
Hommes	3 953	3 221	676	3 203	3 146	3 250	0,3	5 737
Moins de 30 ans	2 703	2 137	552	2 171	2 135	2 249	3,9	1 781
50 ans et plus	4 164	3 625	505	3 350	3 311	3 412	-0,6	7 997
Enseignants titulaires du premier degré public	3 298	2 862	384	2 639	2 621	2 746		10 027
Femmes	3 253	2 829	373	2 604	2 600	2 721		8 642
Hommes	3 579	3 071	457	2 859	2 842	2 899		1 385
Moins de 30 ans	2 634	2 117	502	2 107	2 115	2 181		1 105
50 ans et plus	3 827	3 468	328	3 056	3 083	3 118		3 323
Enseignants titulaires du second degré public	3 903	3 190	661	3 165	3 118	3 246		10 832
Femmes	3 789	3 137	604	3 066	3 025	3 167		6 480
Hommes	4 072	3 268	745	3 312	3 275	3 360		4 352
Moins de 30 ans	2 817	2 169	633	2 275	2 226	2 362		676
50 ans et plus	4 404	3 736	630	3 560	3 516	3 619		4 674
Professeurs des écoles	3 299	2 863	384	2 639	2 621	2 746		10 012
Femmes	3 253	2 829	372	2 604	2 601	2 721		8 632
Hommes	3 581	3 073	456	2 860	2 847	2 900		1 380
Moins de 30 ans	2 634	2 117	502	2 107	2 115	2 181		1 105
50 ans et plus	3 830	3 472	328	3 058	3 085	3 120		3 309
Professeurs certifiés	3 670	3 042	581	2 968	2 939	3 052		6 429
Femmes	3 583	2 992	546	2 893	2 864	2 997		4 119
Hommes	3 827	3 131	643	3 101	3 093	3 150		2 310
Moins de 30 ans	2 738	2 107	619	2 203	2 189	2 288		437
50 ans et plus	4 176	3 610	530	3 366	3 426	3 428		2 716
Professeurs d'EPS	3 732	3 068	623	3 020	3 039	3 083		772
Femmes	3 675	3 081	557	2 967	2 991	3 044		347
Hommes	3 779	3 058	677	3 064	3 064	3 116		425
Moins de 30 ans	2 787	2 132	639	2 252	2 260	2 314		108
50 ans et plus	4 361	3 783	547	3 513	3 525	3 561		278
Professeurs de lycée professionnel	3 910	3 137	716	3 180	3 154	3 233		1 606
Femmes	3 847	3 113	683	3 122	3 112	3 194		865
Hommes	3 984	3 164	754	3 248	3 215	3 277		741
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε		16
50 ans et plus	4 213	3 511	666	3 410	3 449	3 462		845
Professeurs agrégés	4 582	3 709	806	3 727	3 729	3 824		1 927
Femmes	4 451	3 666	726	3 610	3 629	3 730		1 107
Hommes	4 758	3 768	915	3 885	3 877	3 948		820
Moins de 30 ans	3 153	2 440	691	2 571	2 498	2 715		115
50 ans et plus	5 163	4 334	781	4 182	4 150	4 246		754
Professeurs de chaire supérieure	7 497	4 633	2 781	6 345	5 767	6 354		84
Femmes	6 776	4 575	2 135	5 677	5 530	5 709		36
Hommes	8 037	4 676	3 265	6 846	6 295	6 847		48
Moins de 30 ans	—	—	—	—	—	—		0
50 ans et plus	7 708	4 761	2 883	6 521	5 848	6 521		67

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Enseignants assimilés titulaires du privé	3 468	2 802	616	2 672	2 572	2 799	1,3	1 688
Femmes	3 362	2 785	528	2 586	2 514	2 727	1,1	1 255
Hommes	3 776	2 852	871	2 923	2 795	2 997	1,8	433
Moins de 30 ans	2 727	2 085	627	2 145	2 208	2 246	5,7	69
50 ans et plus	3 821	3 177	609	2 934	2 911	3 058	0,3	757
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	3 077	2 677	348	2 343	2 275	2 494		415
Femmes	3 055	2 682	320	2 325	2 267	2 482		386
Hommes	3 382	2 609	717	2 576	2 440	2 645		29
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε		7
50 ans et plus	3 497	3 057	403	2 657	2 655	2 767		166
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	3 596	2 843	703	2 780	2 692	2 895		1 273
Femmes	3 499	2 830	621	2 702	2 629	2 834		869
Hommes	3 804	2 869	882	2 948	2 843	3 023		404
Moins de 30 ans	2 736	2 066	654	2 154	2 219	2 264		62
50 ans et plus	3 912	3 211	667	3 012	2 978	3 140		591
Professeurs des écoles	3 078	2 677	348	2 343	2 274	2 495		414
Femmes	3 055	2 682	320	2 325	2 267	2 483		385
Hommes	3 382	2 609	717	2 576	2 440	2 645		29
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε		7
50 ans et plus	3 500	3 060	403	2 660	2 658	2 770		165
Professeurs certifiés	3 455	2 759	647	2 669	2 599	2 792		977
Femmes	3 375	2 752	575	2 604	2 558	2 743		699
Hommes	3 659	2 777	828	2 833	2 739	2 912		278
Moins de 30 ans	2 740	2 082	643	2 159	2 219	2 251		56
50 ans et plus	3 760	3 129	601	2 890	2 894	3 025		440
Professeurs d'EPS	3 469	2 818	607	2 674	2 669	2 774		85
Femmes	3 422	2 923	450	2 628	2 594	2 743		32
Hommes	3 498	2 754	702	2 702	2 684	2 793		53
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε		6
50 ans et plus	3 877	3 401	442	2 974	3 041	3 064		31
Professeurs de lycée professionnel	4 029	2 964	1 020	3 124	3 100	3 192		126
Femmes	3 940	2 988	908	3 057	3 080	3 140		91
Hommes	4 261	2 901	1 311	3 298	3 157	3 324		35
Moins de 30 ans	—	—	—	—	—	—		0
50 ans et plus	4 141	3 146	955	3 199	3 216	3 305		73
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 869	3 774	1 028	3 790	3 765	3 864		77
Femmes	4 641	3 735	849	3 597	3 540	3 685		44
Hommes	5 173	3 826	1 266	4 046	3 963	4 100		33
Moins de 30 ans	—	—	—	—	—	—		0
50 ans et plus	5 354	4 208	1 087	4 168	4 080	4 269		40

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +5,2 % en 2022.

- effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Public + Privé sous contrat.

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

Salaires mensuels moyens des personnels non titulaires non enseignants en 2023

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Contractuels	1 647			1 308	1 128	1 710		6 503
Femmes	1 571			1 247	1 059	1 675		5 121
Hommes	1 927			1 536	1 455	1 826		1 382
Moins de 30 ans	1 604			1 274	1 354	1 594		1 786
50 ans et plus	1 629			1 293	1 025	1 759		1 441
Non-enseignants contractuels	1 416			1 123	1 011	1 549		4 841
Femmes	1 389			1 101	987	1 554		4 041
Hommes	1 554			1 230	1 327	1 527		800
Moins de 30 ans	1 483			1 175	1 135	1 517		1 449
50 ans et plus	1 325			1 049	947	1 545		1 047
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 375			1 089	994	1 528		4 540
Femmes	1 346			1 066	975	1 532		3 788
Hommes	1 520			1 203	1 260	1 510		752
Moins de 30 ans	1 455			1 152	1 090	1 507		1 380
50 ans et plus	1 268			1 003	939	1 513		974

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +5,2 % en 2022.

- effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Public + Privé sous contrat.

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

CHAPITRE 7

Santé et sécurité au travail

La prévention des risques professionnels et conditions de travail

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

Nombre de réponses à l'enquête SST 2025 pour l'année civile 2024 (au 31 décembre 2024) dans le 2nd degré (EPL + CIO) et les services

Sur 230 établissements du 2nd degré et services interrogés (dont les CIO), 197 ont répondu à l'enquête (soit environ 86 %). Un taux de participation en nette hausse, y compris au niveau du taux de réponses complètes (donc exploitables).

Ces résultats permettent à nouveau de prioriser l'appui (conseil et assistance) auprès des établissements scolaires et des services au sein de l'académie et d'obtenir une vision globale sur la culture en santé et sécurité au travail au sein des établissements scolaires du 2nd degré et dans les CIO.

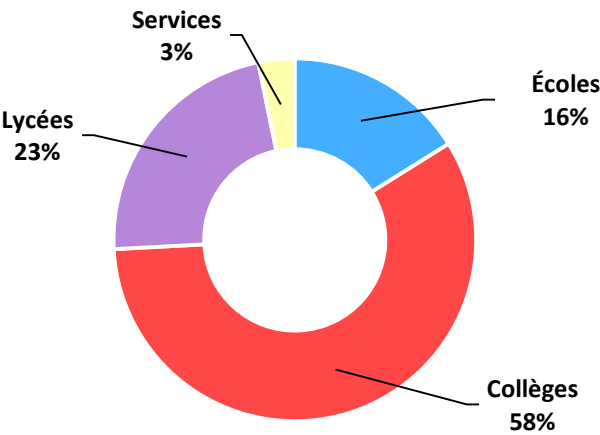
Nombre de réponses/Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de réponses complètes	197	199	191	131	155	162
Nombre de réponses totales	219	215	207	177	167	197
Pourcentage de réponses	95 %	94 %	90 %	77 %	73 %	86%
Nombre d'établissements	229	230	230	230	230	230

Les inspections

En 2024/2025, l'inspecteur en santé sécurité au travail (ISST) a procédé à 31 visites au sein des établissements scolaires et des services.

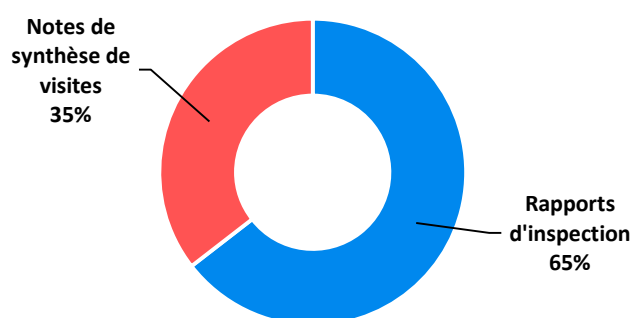
Types d'établissements visités en 2024-2025	Nombre de visites
Écoles	5
Collèges	18
Lycées	7
Services	1
Total des visites	31

Répartition des visites de l'ISST par catégorie d'établissement en 2024-2025



Typologie des visites	Nombre de rapports/notes de visites
Rapport d'inspection ¹	20
Note de synthèse de visite ²	11
Total des visites	31

Répartition des visites de l'ISST par typologie de visites en 2024-2025



¹ Sur la base des EPLE n'ayant pas encore fait l'objet d'une visite ou uniquement une visite thématique.

² Suite à des informations ou des signalements émanant directement de la structure.

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Education nationale	91	135	102	168	147	123
CeA	50	50	37	33	15	12
Région Grand Est	8	6	5	18	1	5
A.P. des services (hors CIO)	/	/	1	2	2	2
Total (tous A.P. confondus)	144	191	145	219	165	142

Réseau des assistant(e)s de prévention dans les EPLE en 2024-2025

En 2024-2025, 123 assistant(e)s de prévention du 2nd degré exercent des missions de conseils et d'appui en prévention des risques professionnels auprès de leur chef de service/d'établissement, soit une baisse significative par rapport à 2023-2024 (-16%).

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) avec l'intégration des risques psychosociaux (RPS), ainsi que la présence d'un programme annuel de prévention, demeure une priorité nationale, déclinée à l'échelon académique.

Nombre de DUERP dans le 2 nd degré - Années	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Réalisés	178	169	158	115	138	128
Soit (en %)	84 %	79 %	78 %	50 %	61 %	56 %
Mis à jour annuellement	116	89	98	72	58	60
Soit (en %)	66 %	42 %	62 %	63 %	42 %	49 %
Intégrant des RPS	117	91	93	70	83	76
Soit (en %)	62 %	43 %	59 %	61 %	60 %	62 %
Débouchant sur un plan annuel de prévention (PAP)	47	36	40	36	24	33
Soit (en %)	25 %	17 %	25 %	31 %	17 %	19 %

Les actions de formation

Public cible	Durée prévue	Contenu de la formation
Secrétaires généraux d'EPL - Année 1	1 journée	Réglementation générale en santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'Etat ; sécurité incendie en EPL, sensibilisation aux RPS.
Secrétaires généraux d'EPL - Année 2	1 journée	Risque chimique, risque amiante, intervention d'entreprises extérieures, risque électrique, étude de cas vécus en EPL.
Formation initiale des assistants de prévention en EPL et services	2 journées	Réglementation générale en santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'Etat ; les outils (DUERP, RSST) ; sensibilisation aux RPS.
Formation continue des assistants de prévention en EPL et services	1 journée par département	Étude de cas vécus en EPL ou services ; thématiques particulières ; actualités en santé et sécurité au travail.
Personnels de direction nouvellement nommés en responsabilité	½ journée	La sécurité/sûreté au sein des établissements, le nouveau PPMS.
Directeurs délégués à la formation professionnelle et technologique (DDFPT)	½ journée	Réglementation générale en santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'Etat.
Formation des membres de la FS SSCT académique	½ journée	Intervention du CAUE d'Alsace (Conseil d'architecture, d'urbanisme et d'environnement): - Construction/rénovation des établissements ; - Fonctionnement des collectivités sur le plan du cahier des charges, des budgets croisés ; - Approche écologique afin de réagir aux évolutions climatiques et pédagogiques.
Formation des membres des CSA	1 journée	Réglementation générale en santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'Etat ; sécurité incendie en EPL, sensibilisation aux RPS.
Nouveaux arrivants en services académiques	½ journée (15 minutes d'intervention)	Réglementation générale en santé et sécurité au travail dans la fonction publique d'Etat.

La politique de santé : la médecine de prévention

Le service de médecine de prévention a pour mission de préserver la santé des personnels en assurant leur surveillance médicale et en menant des actions de prévention.

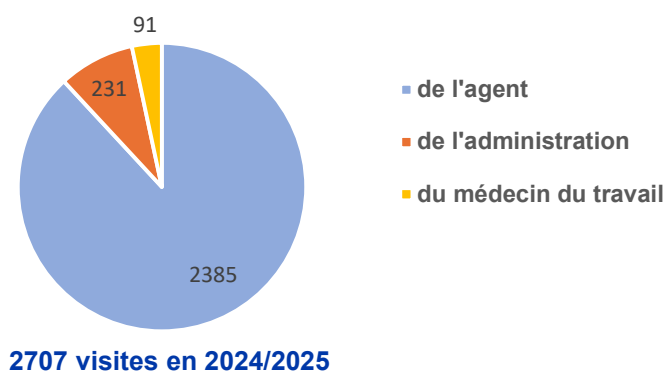
Le médecin du travail, assisté par le personnel de santé, conseille l'administration et les agents sur l'amélioration des conditions de travail, l'hygiène des locaux et l'adaptation des postes, techniques et rythmes de travail à l'état de santé des agents.

Visites médicales

L'activité du service en 2024/2025 est marquée par une augmentation des sollicitations. Le nombre total de visites médicales pour l'année est de 2 707 pour 2024/2025, contre 2 183 en 2023/2024.

Parmi ces visites médicales, 2 385 sont des visites à la demande des agents soit 88 % des demandes. Les visites à la demande de l'administration ont augmenté mais elles ne représentent plus que 8,5 % contre 10 % en 2023/2024, du fait d'une plus grande augmentation des visites à la demande des agents.

La répartition par demandeur est la suivante :



Il est à noter qu'une part importante des visites à la demande des agents sont indirectement des visites à la demande de l'administration pour des avis médicaux concernant les différents dispositifs RH (mouvement, allègements, postes adaptés et temps partiel sur autorisation avec l'avis du médecin obligatoire dans le 1^{er} degré).

👉 Le format des visites :

Parmi les 2 707 visites 1 913 ont été réalisées en présentiel, 355 sur dossier, 358 par téléphone et 81 visites n'ont pas été honorées par les agents.

Types des visites



👉 Les types de visites

➤ *Surveillance médicale particulière*

En 2024/2025, 18 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière dont 3 pour la mise en place de la surveillance amiante, 7 pour les personnels exposés à la poussière de bois et 8 pour des habilitations électriques.

➤ *Surveillance médicale "quinquennale"*

L'article 24-1 du décret 82-453 prévoit désormais que les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière bénéficient tous les 5 ans d'une visite d'information et de prévention qui peut être réalisée par un(e) infirmier(ère) de prévention.

16 visites d'information et de prévention ont été réalisées par les infirmières de prévention entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2024 et 22 entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31/08/2025.

➤ *Le conseil à l'employeur*

Les médecins de prévention donnent un avis à l'administration concernant les demandes de mutations prioritaires au titre de la santé ou du handicap, les allègements de service, les affectations sur poste adapté, les demandes de temps partiel au titre du handicap ou de la santé et les aménagements de poste nécessaires pour les agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi lors de leur recrutement.

La protection fonctionnelle

Selon les articles 134-1 et suivants du Code général de la fonction publique, les administrations et employeurs publics ont l'obligation d'assurer la **protection fonctionnelle** de leurs agents victimes d'agressions (menaces, violences, injures, diffamations, outrages) dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs mandats, ou lors de procédures civiles ou pénales.

Cette protection implique également la réparation du préjudice subi, **à condition** que les faits reprochés ne constituent pas une faute personnelle détachable du service.

La protection fonctionnelle vise ainsi à garantir le soutien de l'administration envers ses agents dont la responsabilité est mise en cause en lien avec leurs fonctions.

Le plan ministériel pour la tranquillité scolaire a été publié dans le BO n° 46 du 5 décembre 2024. Ce dispositif s'articule autour de trois priorités : apaiser, protéger et responsabiliser. Il se traduit par des mesures destinées à améliorer la protection des personnels, apaiser le climat scolaire, renforcer la sécurité des établissements et responsabiliser les élèves comme leur famille.

Ainsi, en cas d'atteinte grave et/ou de menaces envers un personnel dans l'exercice de ses fonctions, les mesures suivantes doivent être mises en œuvre :

- ☞ Octroi immédiat de la protection fonctionnelle, même sans demande, comprenant notamment l'accompagnement des personnels dans leurs démarches juridiques (dépôt de plainte), avec mise en œuvre de l'ensemble des mesures de gestion et d'assistance adaptées dans le parcours de carrière, d'accompagnement, de soutien médical, psychologique, social ;
- ☞ Saisine du procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- ☞ Demande immédiate de retrait des contenus (signalement PHAROS) qui ciblent les personnels sur les réseaux sociaux par les services concernés et suivi jusqu'à leur retrait effectif.

Demandes de protection et bénéficiaires

Pour l'année civile 2025, on dénombre 274 demandes de protection fonctionnelle parvenues au bureau du contentieux. Ces données se décomposent en 267 dossiers pour atteintes diverses à la personne, 6 dossiers pour atteinte aux biens et 1 dossier pour poursuite pénale contre l'agent. On peut expliquer l'augmentation importante du nombre de demandes de protection fonctionnelle par l'octroi automatique de la protection en cas d'atteinte grave et/ou de menaces envers un personnel dans l'exercice de ses fonctions.

Demandes de protection fonctionnelle en 2025

Personnels concernés	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Personnels de direction	77	74
Personnels d'inspection	3	3
Enseignants du 1 ^{er} degré	65	61
Enseignants du 2 nd degré	80	76
Personnels d'éducation	16	15
Psychologues de l'Education Nationale	2	2
Assistants d'éducation	19	18
Personnels administratifs et techniques	5	5
Personnels médico-sociaux	7	6
Total	274	260

Source : SIAAJ

Classification selon la nature des faits en 2025

Nature des faits	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Poursuite pénale contre l'agent	1	1
Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (atteinte morale : verbe, diffamation, menace, injure publique, outrage, acte de harcèlement)	226	217
Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent : atteinte physique	41	40
Atteinte aux biens	6	2
Total	274	260

Source : SIAAJ

Motifs des refus de demandes de protection fonctionnelle en 2025

Motifs des refus	Nombre de refus
Faits ne relevant pas du champ des articles L 134-1 et suivants du code général de la fonction publique	8
Absence de lien avec le service	0
Incompétence de l'autorité administrative saisie	0
Refus implicite (absence de réponse dans un délai de deux mois)	6
Total	14

Source : SIAAJ

La protection fonctionnelle peut revêtir aussi bien un caractère financier, notamment par la prise en charge des honoraires d'avocat, mais également une proposition de médiation en vue d'une conciliation entre les parties ou toute autre mesure adaptée d'accompagnement RH de l'agent.

Montants versés au titre de la protection fonctionnelle pour l'année civile 2025

Motifs des versements	Sommes versées
Remboursement des frais d'avocat	6 285 €
Remboursement pour atteinte aux biens : frais de véhicule	0 €
Total	6 285 €

Source : SIAAJ

L'accident de service

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

Cet événement doit avoir eu lieu sur le lieu de travail, sur le temps de travail et à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Si ces critères sont présents, l'agent bénéficie d'une présomption d'imputabilité. Il lui suffit de démontrer la matérialité des faits constituant l'accident pour en demander l'imputabilité au service.

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

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

L'accident de trajet

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

- ☞ la résidence principale et le lieu de travail ou de mission,
- ☞ le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas.

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

Une maladie professionnelle

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

Pour être reconnue, il convient de mettre en évidence le lien médical direct et certain entre le fait matériel (la cause) et le dommage corporel (effet, lésion). Toute affection qui répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives mentionnées dans les tableaux visés à l'article L461-2 du code de la sécurité sociale, est systématiquement « présumée » d'origine professionnelle, sans qu'il soit nécessaire d'en établir la preuve. Toutefois, toute autre maladie contractée en service mais ne répondant pas complètement aux critères ou ne figurant pas dans ces tableaux, peut être reconnue imputable au service, s'il est établi qu'elle est directement et essentiellement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle justifie un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 %.

Les déclarations

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

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

Nombre d'agents ayant subi un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle : dossiers traités durant la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025

		Maladie		Total Maladie	Accidents de service		Total service	Accidents de trajet		Total Trajet	Total général
		F	H		F	H		F	H		
Période du 01/09/2024 au 31/12/2024	Non titulaires	*	*	1	*	*	17	*	*	8	26
	Titulaires	*	*	3	144	20	164	52	6	58	225
	Total	*	*	4	*	*	181	*	*	66	251
Période du 01/01/2025 au 31/08/2025	Non titulaires	0	0	0	*	*	14	*	*	4	18
	Titulaires	*	*	1	200	42	242	58	15	73	316
	Total	*	*	1	*	*	256	*	*	77	334

*secret statistique : moins de 5 personnes

Source : DPAE3

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

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

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

n.s : non significative

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

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

n.s : non significative

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

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

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques
Femmes	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,8	n.s.
	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	1,2	0,8	0
	Plus de 50 ans	n.s.	2,3	1,4	n.s.
	Ensemble	n.s.	1,7	0,9	n.s.
Hommes	Moins de 30 ans	0	0	n.s.	0
	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	0	0	0.	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	n.s.	n.s.
	Ensemble	n.s.	0	n.s.	n.s.
Total	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,6	n.s.
	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	1,1	0,7	0
	Plus de 50 ans	1,4	2,1	1,3	n.s.
Total		1,0	1,5	0,8	2,6

n.s : non significative

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

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques
Femmes	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,2	n.s.
	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,5	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	1,3	0,6	0
	Plus de 50 ans	n.s.	2,1	0,9	n.s.
	Ensemble	n.s.	1,6	0,6	n.s.
Hommes	Moins de 30 ans	0	0	n.s.	0
	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	0	0.	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	n.s.	n.s.
	Ensemble	n.s.	0	n.s.	n.s.
Total	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,2	n.s.
	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,4	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	1,2	0,6	0
	Plus de 50 ans	1,3	1,9	0,8	n.s.
Total		0,9	1,5	0,5	2,4

n.s. : non significative

CHAPITRE 8

Organisation du travail et temps de travail

Télétravail

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

	Année 2024				Année 2025			
Nombre d'agents exerçant en	F	H	Total	%	F	H	Total	%
Télétravail jours flottants	97	28	125	31 %	113	24	137	30 %
Télétravail jours réguliers	46	17	63	15 %	45	20	65	14 %
Télétravail jours réguliers et jours flottants	187	32	219	54 %	218	38	256	56 %
Total général	330	77	407	100 %	376	82	458	100 %

Source : DRH

La campagne de télétravail concerne la période du 1^{er} septembre 2024 au 31 août 2025.

En décembre 2025, 458 agents bénéficient du dispositif du télétravail : 376 femmes et 82 hommes.

	Année 2024				Année 2025			
Nombre d'agents exerçant en	F	H	Total	%	F	H	Total	%
Télétravail 1 jour régulier	126	16	142	50 %	172	28	200	62 %
Télétravail 2 jours réguliers	107	33	140	49 %	91	30	121	38 %
Télétravail 3 jours réguliers*	*	*	3	1 %	*	*	4	1 %
Total général	*	*	285	100%	*	*	321	100%

* l'autorisation de télétravail 3 jours réguliers est accordée au titre d'une situation de handicap et concerne 4 agents pour l'année 2025.

Source : DRH

Le temps partiel

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

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

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 %, la quotité de 90 % étant exclue :

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

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

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

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

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

En 2024-2025, le temps partiel représente 9,4 % de l'emploi du secteur public de l'académie de Strasbourg (+1,7 % par rapport au niveau national).

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes : 11,3 % des femmes de l'académie travaillent à temps partiel contre seulement 3,8 % des hommes.

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

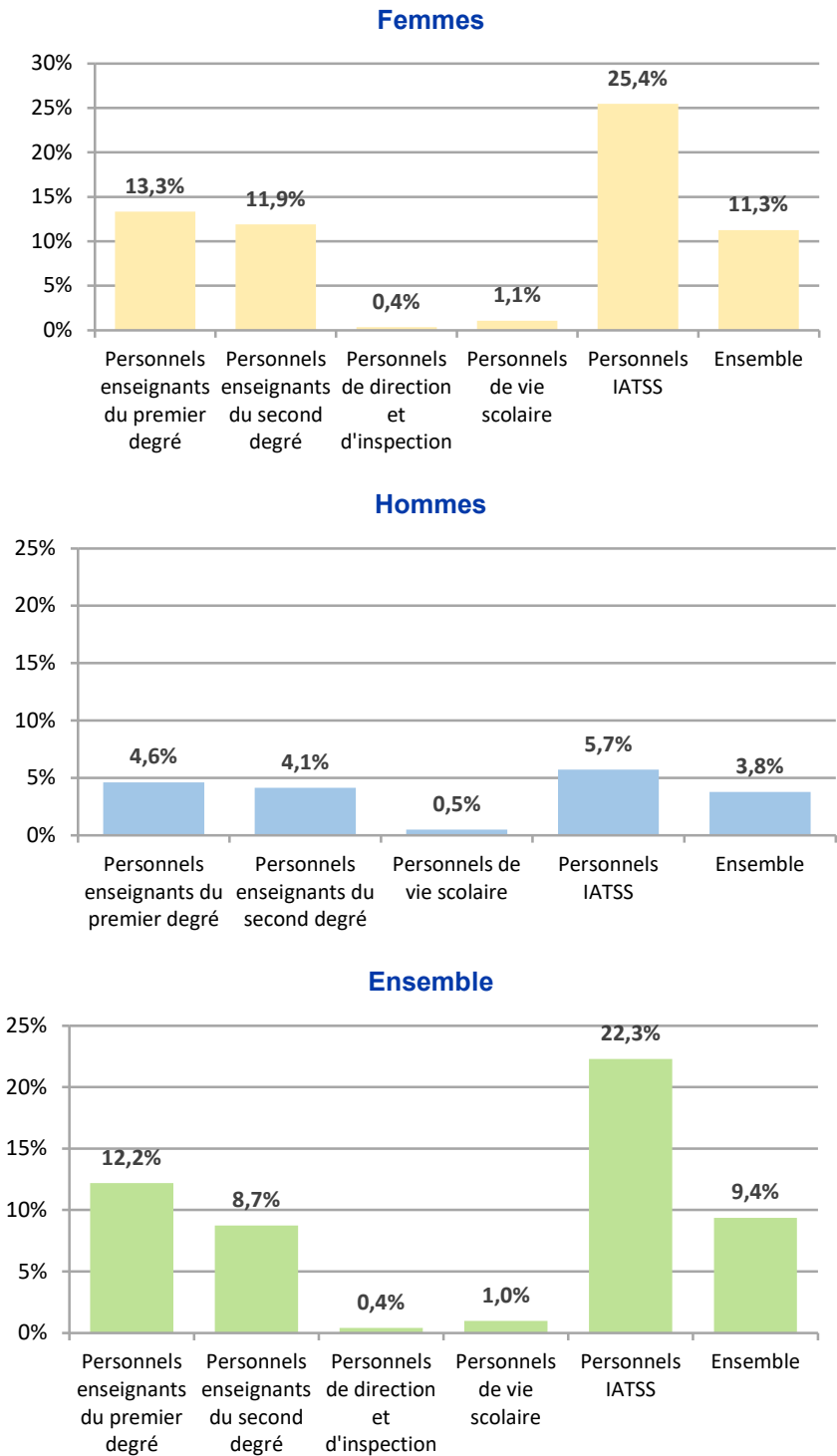
9,4 % d'agents à temps partiel

7,7 % au niveau national

11,3 % de femmes

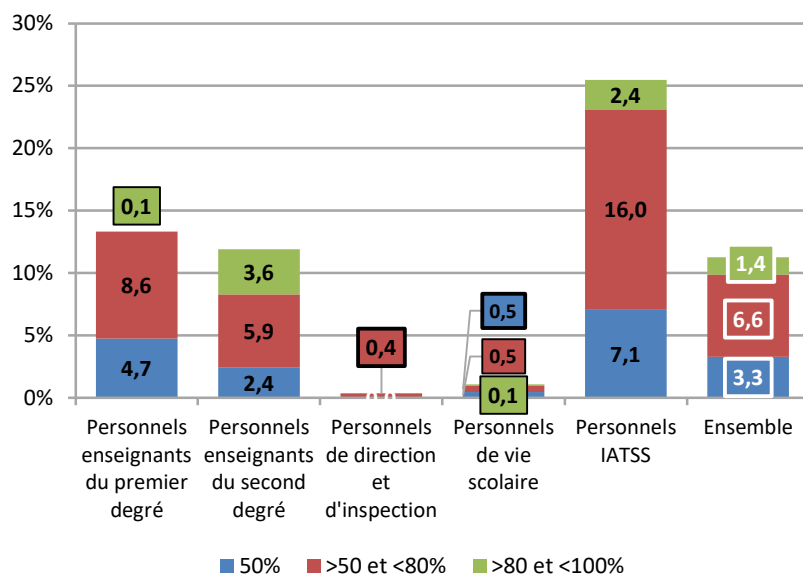
3,8 % d'hommes

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

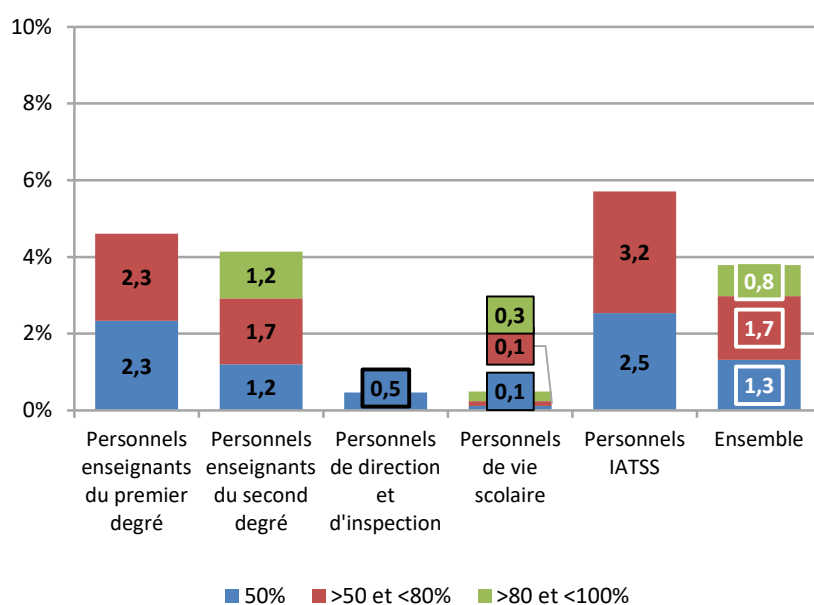


Taux de temps partiel selon la quotité de service

Femmes

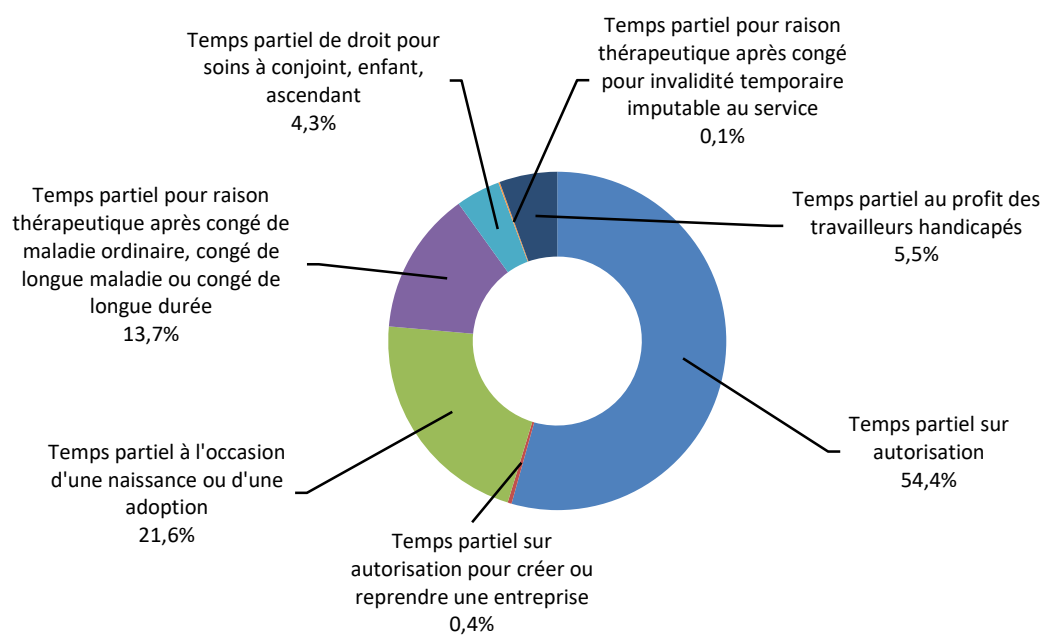


Hommes

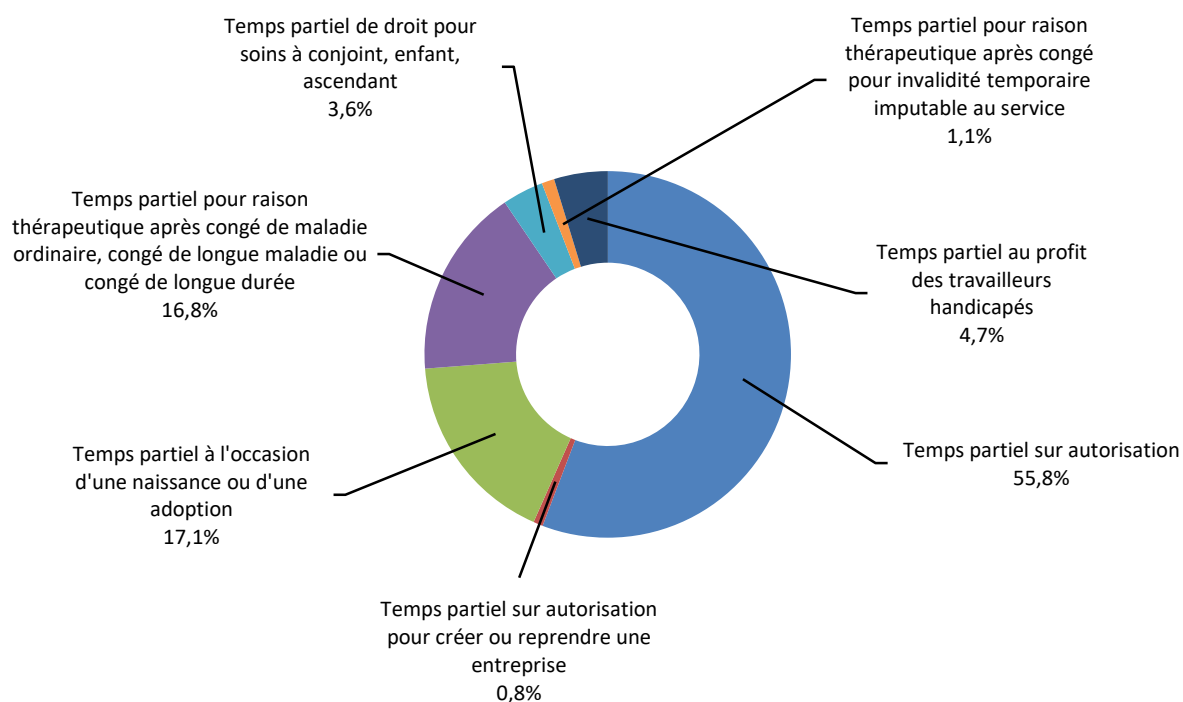


Temps partiel selon les motifs

Femmes



Hommes



Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels en temps partiel

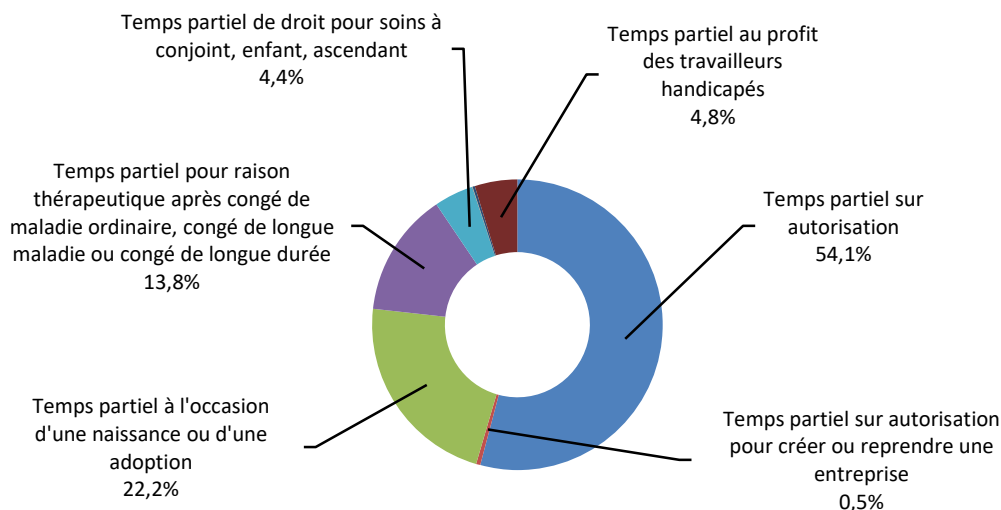
Modalité de Service	Personnels enseignants du premier degré (%)	Personnels enseignants du second degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	Personnels IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	45,2	62,3	40,8	65,2	54,5
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	0,0	0,6	8,2	0,3	0,4
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	29,5	15,4	22,4	10,0	21,2
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	13,8	13,9	24,5	13,5	14,0
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	4,9	4,1	4,1	2,3	4,2
Temps partiel de droit pour congé de présence parentale	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé pour invalidité temporaire imputable au service	0,3	0,1	0,0	0,0	0,2
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	6,3	3,5	0,0	8,5	5,5
Temps partiel de droit pour congé de proche aidant	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Temps partiel selon la catégorie

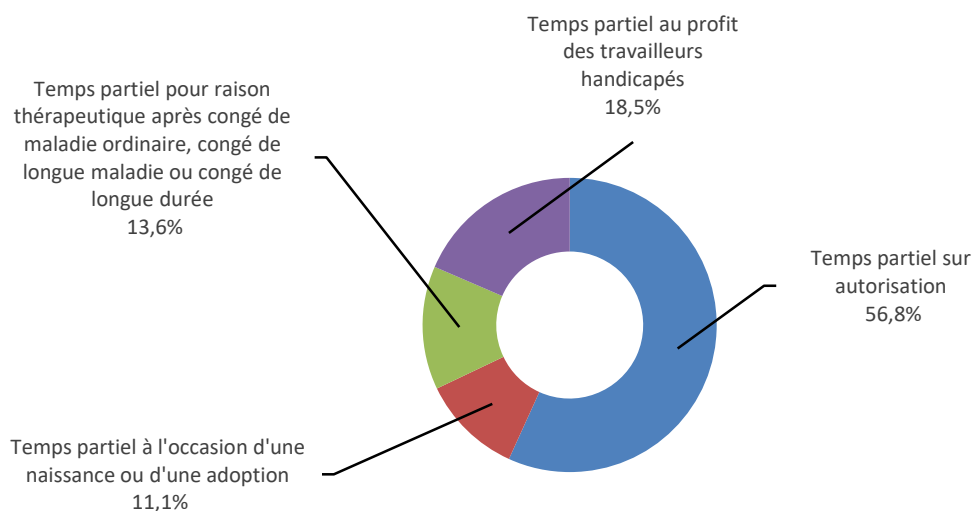
		Temps partiel (%)
Catégorie A	Personnels enseignants	10,3
	Personnels non enseignants	13,7
Ensemble catégorie A		10,6
Catégorie B	Personnels enseignants	9,1
	Personnels non enseignants	16,7
Ensemble catégorie B		16,5
Ensemble catégorie C		Personnels non enseignants 2,9
Ensemble		9,4

Temps partiel par catégorie selon les motifs

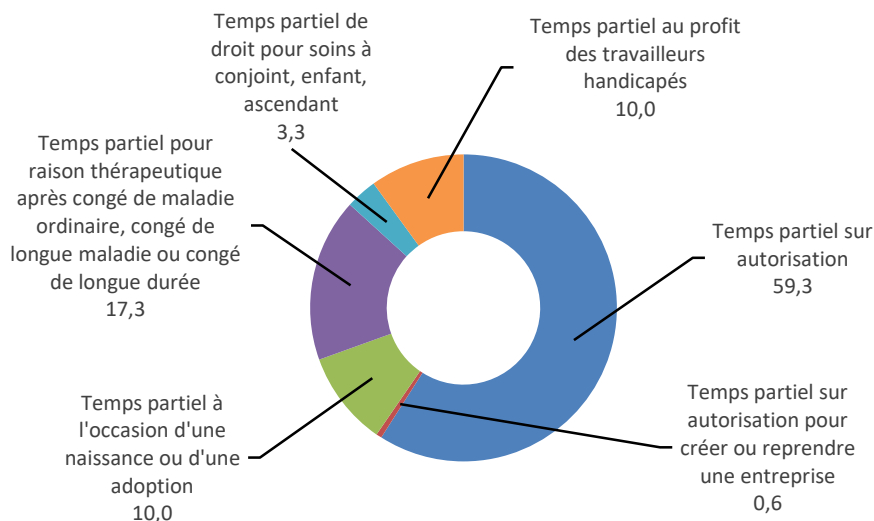
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Répartition des effectifs de l'académie (public et privé) en fonction au 31 décembre 2025

Corps des titulaires	Temps partiel sur autorisation														
	90 %			80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels de direction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels d'inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	0	0	0	145	5	150	114	5	119	0	0	0	79	10	89
Enseignants 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	0	0	0	*	*	53	*	*	62	0	0	0	*	*	36
Enseignants 1 ^{er} degré privé	0	0	0	*	*	1	*	*	17	0	0	0	*	*	18
Enseignants 2 nd degré public	*	*	11	340	83	423	45	13	58	50	8	58	82	27	109
Enseignants 2 nd degré privé	*	*	11	*	*	31	*	*	18	11	9	20	20	7	27
CPE	*	*	4	*	*	6	0	0	0	0	0	0	*	*	3
PSY EN	*	*	3	*	*	5	0	0	0	*	*	2	*	*	1
Personnels administratifs	*	*	19	*	*	97	*	*	4	*	*	3	*	*	16
Personnels techniques	*	*	13	*	*	42	*	*	1	*	*	2	*	*	3
Personnels médico-sociaux	*	*	22	*	*	85	*	*	5	*	*	4	*	*	10
Total	72	11	83	791	102	893	260	24	284	71	18	89	265	47	312

Corps des titulaires	Temps partiel de droit											
	80 %			70 %			60 %			50 %		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	125	10	135	*	*	40	0	0	0	*	*	56
Enseignants 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	*	*	67	*	*	56	*	*	1	*	*	44
Enseignants 1 ^{er} degré privé	*	*	10	*	*	2	0	0	0	*	*	11
Enseignants 2 nd degré public	128	27	155	20	5	25	34	9	43	121	29	150
Enseignants 2 nd degré privé	*	*	15	*	*	4	*	*	1	*	*	10
CPE	*	*	9	0	0	0	0	0	0	*	*	3
PSY EN	*	*	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnels administratifs	*	*	46	*	*	3	*	*	6	*	*	12
Personnels techniques	*	*	6	0	0	0	*	*	1	*	*	3
Personnels médico-sociaux	*	*	21	*	*	1	*	*	1	*	*	2
Total	425	43	468	124	7	131	43	10	53	257	34	291

Source : DPE, DPAE, DRH

Répartition des effectifs de non titulaire en fonction au 31 décembre 2025

Corps des non titulaires	Temps partiel				Temps incomplet								
	80 %	70 %	60 %	50 %	80 % ou plus			De 50 % à moins de 80 %			Moins de 50 %		
	Total	Total	Total	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Ens 1 ^{er} degré privé	0	0	0	0	*	*	16	60	6	66	*	*	29
Ens 2 nd degré public	0	0	1	5	30	28	58	54	37	91	22	18	40
Ens 2 nd degré privé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CPE	0	0	0	0	0	0	0	*	*	1	0	0	0
PSY EN	0	0	0	0	*	*	5	*	*	9	0	0	0
Total	0	0	1	5	*	*	63	*	*	101	*	*	69

Mise en œuvre du temps partiel thérapeutique (TPT)

Le régime du temps partiel pour raison thérapeutique, qui doit être distingué du temps partiel « de droit commun », répond à une situation exceptionnelle : il s'agit d'améliorer l'état de santé d'un agent public par une reprise à temps réduit, ou de prendre en compte la nécessité de sa rééducation ou de sa réadaptation professionnelle et ce, avec un maintien de l'intégralité du traitement.

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

Nombre de temps partiels thérapeutiques accordés entre le 1^{er} septembre 2024 et le 31 août 2025 (exprimés en ETP)

Corps	Femmes	Hommes	Total
Ens 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	114,55	6,00	120,55
Ens 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	36,50	1,50	38,00
Ens 2 nd degré public	104,73	38	142,73
Ens 1 ^{er} degré privé	Données non disponibles		
Ens 2 nd degré privé			
CPE			
PSY EN			
Personnels administratifs	29,00	3,60	32,60
Personnels techniques	10,00	1,70	11,70
Personnels médico-sociaux	15,50	7,30	22,80
Total	310,28	58,10	368,38

Source : DPE, DPAE, DSDEN 67 et 68

Le compte épargne temps

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

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

Le public concerné

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

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

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

Ne peuvent être versés au CET :

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

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

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

Utilisation du CET

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

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

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

Indemnisation des jours épargnés

A compter du 1^{er} janvier 2024, une revalorisation des montants d'indemnisation des jours du CET, prévue par l'arrêté du 24 novembre 2023, a été mise en œuvre :

- 150 euros pour les agents relevant de la catégorie A
- 100 euros pour les agents relevant de la catégorie B
- 83 euros pour les agents relevant de la catégorie C

	Femmes	Hommes	Total
Nombre total de comptes-épargne-temps ouverts au 31 décembre 2025	284	74	358
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte-épargne-temps au cours de l'année 2025	133	53	186
Nombre total de jours stockés sur les comptes-épargne-temps au 31 décembre 2025	6 458	3 346	9 804

Source : DPAE2

Congés hors raison de santé

Des absences à titre exceptionnel sont possibles, à condition qu'elles soient acceptées par le supérieur hiérarchique. Certaines absences sont de droit, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être refusées si le délai est respecté et si les justificatifs sont fournis, ce qui ne garantit pas forcément un maintien du traitement.

- ☞ Travaux d'une assemblée publique électorale
- ☞ Participation à un jury de la cour d'assises
- ☞ A titre syndical : ces demandes doivent être formulées en identifiant clairement les différents types de réunion (congrès ou autres réunions), formation syndicale, congé accordé aux représentants du personnel à la FS SST pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité
- ☞ Examens médicaux obligatoires (liés à la grossesse, surveillance médicale)

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

- ☞ Candidatures à un concours de recrutement ou professionnel
- ☞ Examen universitaire
- ☞ Evénements familiaux : mariage, PACS, décès, enfant malade de moins de 16 ans
- ☞ Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences
- ☞ Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire
- ☞ Congé des responsables bénévoles d'association
- ☞ Congé de présence parentale
- ☞ Congé de proche aidant

Corps	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année civile 2025			Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année civile 2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Ens 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	2 083	233	2316	8 785	1 320	10 105
Ens 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	1 733	247	1 980	20 528	4 204	24 732
Ens 1 ^{er} degré privé	124	8	132	254	17	271
Ens 2 nd degré public	Données non disponibles					
Ens 2 nd degré privé	257	151	408	2 294	1 470	3 764
CPE	Données non disponibles					
PSY EN	Données non disponibles					
Personnels administratifs	185	22	207	1 003	211	1 214
Personnels techniques	17	10	27	82	128	210
Personnels médico-sociaux	97	3	100	763	4	767
Total	4 496	674	5 170	33 709	7 354	41 063

Source : DPE, DPAA, DSDEN 67 et 68

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant

Congés de maternité et ses complications

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

Congés de paternité et d'adoption

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

Congés de maternité au cours de l'année scolaire

				Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris	
Femmes	Personnels enseignants	Personnels enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	326	3,8	103,0	
			2 nd degré	180	2,7	106,6	
		Personnels enseignants du secteur public			506	3,3	104,3
		Personnels enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	28	5,2	96,3	
			2 nd degré	29	2,7	100,2	
		Personnels enseignants du secteur privé			57	3,5	98,3
	Total personnels enseignants			563	3,3	103,6	
	Personnels non enseignants	Personnels d'encadrement, de vie scolaire, IATSS et ITARF			118	1,9	92,9
	Total personnels non enseignants			118	1,9	92,9	
Total				681	2,9	101,8	

Source : SIAS

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

				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes	Personnels enseignants	Personnels enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.
			2 nd degré	n.s.	n.s.	n.s.
		Personnels enseignants du secteur public		n.s.	n.s.	n.s.
		Personnels enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	0	0	0
			2 nd degré	0	0	0
		Personnels enseignants du secteur privé		0	0	0
	Total personnels enseignants			n.s.	n.s.	n.s.
	Personnels non enseignants	Personnels d'encadrement, de vie scolaire, IATSS et ITARF		0	0	0
		Personnels d'encadrement, de vie scolaire, IATSS et ITARF		0	0	0
	Total personnels non enseignants			0	0	0
Hommes	Personnels enseignants	Personnels enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	31	2,4	21,0
			2 nd degré	109	2,3	21,7
		Personnels enseignants du secteur public		140	2,3	21,6
		Personnels enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.
			2 nd degré	18	2,9	24,8
		Personnels enseignants du secteur privé		19	2,8	24,6
	Total personnels enseignants			159	2,4	21,9
	Personnels non enseignants	Personnels d'encadrement, de vie scolaire, IATSS et ITARF		18	1,4	21,6
	Total personnels non enseignants			18	1,4	21,6
	Total				180	0,6

Source : SIAS

n.s. : non significative

Les congés pour raison de santé

Présentation et regroupement des personnels

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

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

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

Définition des congés pour raison de santé

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

Les congés pour raison de santé sont regroupés en 3 catégories :

➤ **Congés de maladie ordinaire**

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

➤ **Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle**

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

Congés longs

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

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

Aucun congé des enseignants du premier degré privé n'est pris en compte.

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

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé de paternité et d'adoption	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé long	Congé maladie ordinaire	Congé de maternité et ses complications	Congé proche aidant
Femmes	Moins de 30 ans	58,6	56,9	0	0,9	0,3	56,4	7,0	n.s.
	De 30 à 39 ans	58,6	56,0	n.s.	0,7	0,8	54,9	9,0	0,4
	De 40 à 49 ans	45,8	45,7	n.s.	0,9	1,4	44,2	0,6	0,3
	Plus de 50 ans	46,8	46,7	n.s.	1,4	2,5	44,0	0	0,1
	Total	50,3	49,5	n.s.	1,0	1,5	47,8	2,9	0,2
Hommes	Moins de 30 ans	40,6	39,6	1,9	n.s.	n.s.	39,4	0	0
	De 30 à 39 ans	46,5	42,2	8,0	0,6	0,8	41,2	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	34,5	33,7	1,3	0,6	0,5	32,8	0	0
	Plus de 50 ans	34,2	34,1	0,2	0,7	1,8	32,1	0	0
	Total	37,4	36,2	2,2	0,6	1,1	34,9	0	n.s.
Total	Moins de 30 ans	54,1	52,6	0,5	0,7	0,3	52,1	5,3	n.s.
	De 30 à 39 ans	55,6	52,6	2,0	0,7	0,8	51,5	6,8	0,3
	De 40 à 49 ans	43,2	42,9	0,3	0,9	1,2	41,5	0,4	0,2
	Plus de 50 ans	43,1	43,1	0,1	1,2	2,3	40,6	0	0,1
	Total	47,0	46,1	0,6	0,9	1,4	44,4	2,1	0,2

n.s. : non significative

Source : SIAS

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

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé de paternité et d'adoption	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé long	Congé maladie ordinaire	Congé de maternité et ses complications	Congé proche aidant
Femmes	Moins de 30 ans	18,6	11,9	0	0,4	0,7	10,7	6,7	n.s.
	De 30 à 39 ans	23,2	13,8	n.s.	0,4	2,3	11,0	9,3	0,2
	De 40 à 49 ans	13,4	12,7	n.s.	0,8	3,5	8,1	0,7	0,2
	Plus de 50 ans	17,8	17,8	n.s.	1,3	6,4	10,0	0	0,1
	Total	17,7	14,7	n.s.	0,8	4,0	9,7	2,9	0,2
Hommes	Moins de 30 ans	6,1	5,8	0,3	n.s.	n.s.	5,1	0	0
	De 30 à 39 ans	10,0	8,2	1,8	0,2	1,9	6,1	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	7,3	7,0	0,3	0,2	1,3	5,4	0	0
	Plus de 50 ans	13,3	13,3	0,0	0,6	5,7	7,0	0	0
	Total	10,2	9,7	0,5	0,4	3,2	6,2	0	n.s.
Total	Moins de 30 ans	15,4	10,3	0,1	0,3	0,7	9,3	5,0	n.s.
	De 30 à 39 ans	19,9	12,5	0,4	0,3	2,2	9,8	7,0	0,2
	De 40 à 49 ans	12,0	11,4	0,1	0,7	3,0	7,5	0,5	0,2
	Plus de 50 ans	16,5	16,5	0,0	1,1	6,2	9,2	0	0,1
Total		15,7	13,4	0,1	0,7	3,8	8,8	2,2	0,1

n.s. : non significative

Source : SIAS

La durée cumulée moyenne des congés additionne les durées individuelles de congé des agents concernés, quel que soit leur nombre, et les rapporte à l'ensemble des agents (qu'ils aient été en congé ou non), pour tous les types de congés. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1er septembre au 31 août inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, ce cas est d'autant plus probable pour les congés de longue durée.

Nombre d'agents absents pour raison de santé

Absences pour raison de santé : tableau récapitulatif année civile 2025

Corps	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour pour raison de santé au cours de l'année civile 2025			Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année civile 2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Ens 1 ^{er} degré public Bas-Rhin	2 425	272	2 697	98 051	8 807	106 858
Ens 1 ^{er} degré public Haut-Rhin	1 695	188	1 883	48 112	7 189	55 301
Ens 1 ^{er} degré privé	211	16	227	600	44	644
Ens 2 nd degré public	Non disponible					
Ens 2 nd degré privé	580	231	811	15 956	5 906	21 862
CPE	Non disponible					
PSY EN	Non disponible					
Personnels administratifs	467	49	516	26 431	2 524	28 955
Personnels techniques	87	26	113	5 620	545	6 165
Personnels médico-sociaux	147	3	150	10 341	219	10 560
Total	5 612	785	6 397	205 111	25 234	230 345

Source : DPE, DPAE, DSDEN 67 et 68

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

Aucun congé des enseignants du premier degré privé n'est pris en compte

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

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Personnels enseignants du secteur public			Personnels enseignants du secteur privé			Personnels enseignants du secteur public			Personnels enseignants du secteur privé		
		1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	59,7	56,5	58,6	n.d.	55,6	55,6	n.s.	n.s.	0,4	0	0	0
	De 30 à 39 ans	54,1	57,0	55,3	n.d.	56,3	56,3	0,9	1,0	0,9	0	0	0
	De 40 à 49 ans	41,6	45,9	43,4	n.d.	43,0	43,0	1,7	1,2	1,5	3,0	n.s.	1,4
	Plus de 50 ans	42,5	48,1	45,3	n.d.	42,9	42,9	2,3	2,4	2,3	2,7	4,1	3,7
	Total	46,8	49,8	48,1	n.d.	46,6	46,6	1,5	1,6	1,6	1,9	1,9	1,9
Hommes	Moins de 30 ans	49,5	42,6	44,1	n.d.	28,6	28,6	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	De 30 à 39 ans	44,2	42,7	43,0	n.d.	37,8	37,8	0	1,1	0,8	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	30,5	35,5	34,3	n.d.	32,7	32,7	n.s.	0,5	0,4	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	32,3	34,1	33,8	n.d.	29,7	29,7	2,1	1,9	1,9	0	n.s.	n.s.
	Total	35,3	36,8	36,5	n.d.	32,3	32,3	0,9	1,2	1,2	0	1,5	1,3
Total	Moins de 30 ans	58,9	51,2	55,6	n.d.	44,4	47,0	n.s.	0,6	0,4	0	0	0
	De 30 à 39 ans	52,9	51,1	52,0	n.d.	48,7	52,3	0,8	1,1	0,9	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	40,2	41,9	41,1	n.d.	39,5	43,5	1,5	0,9	1,2	2,8	1,0	1,5
	Plus de 50 ans	40,9	42,1	41,6	n.d.	38,5	43,7	2,3	2,2	2,2	2,5	3,3	3,1
	Total	45,3	44,5	44,9	n.d.	41,4	45,8	1,5	1,5	1,5	1,7	1,8	1,7

n.d : non disponible

n.s : non significative

Source : SIAS

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

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Personnels enseignants du secteur public			Personnels enseignants du secteur privé			Personnels enseignants du secteur public			Personnels enseignants du secteur privé		
		1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total	1 ^{er} degré	2 nd degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	11,4	8,6	10,5	n.d.	5,5	5,5	n.s.	n.s.	0,9	0	0	0
	De 30 à 39 ans	10,7	10,3	10,5	n.d.	10,1	10,1	2,8	2,7	2,7	0	0	0
	De 40 à 49 ans	7,3	6,6	7,0	n.d.	6,8	6,8	4,4	3,3	3,9	9,5	n.s.	4,3
	Plus de 50 ans	9,2	9,8	9,5	n.d.	10,3	10,3	5,8	6,0	5,9	6,9	12,3	10,8
	Total	9,2	8,8	9,0	n.d.	8,8	8,8	4,0	4,1	4,1	5,3	5,7	5,6
Hommes	Moins de 30 ans	4,9	5,0	5,0	n.d.	2,3	2,3	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	De 30 à 39 ans	7,0	5,8	6,0	n.d.	4,3	4,3	0	2,8	2,2	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	5,6	5,1	5,3	n.d.	4,1	4,1	n.s.	1,0	0,9	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	6,2	7,0	6,8	n.d.	9,1	9,1	6,3	5,6	5,7	0	n.s.	n.s.
	Total	6,1	6,1	6,1	n.d.	5,9	5,9	2,9	3,4	3,3	0	4,7	4,3
Total	Moins de 30 ans	10,9	7,2	9,3	n.d.	4,2	4,2	n.s.	1,4	0,9	0	0	0
	De 30 à 39 ans	10,3	8,4	9,3	n.d.	7,7	7,7	2,4	2,7	2,6	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	7,1	6,0	6,5	n.d.	5,8	5,8	3,9	2,4	3,2	8,9	3,1	4,7
	Plus de 50 ans	8,7	8,6	8,6	n.d.	9,9	9,9	5,9	5,8	5,8	6,3	10,1	9,2
Total		8,8	7,7	8,2	n.d.	7,7	7,7	3,9	3,8	3,9	4,8	5,3	5,2

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

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

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	19,5	n.s.	6,5	n.s.
		Personnels d'inspection	8,6	n.s.	1,8	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Total Personnels d'encadrement		17,1	n.s.	5,4	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	46,0	1,6	7,7	3,8
		Personnels d'assistance éducative	52,8	0,5	13,3	1,4
	Total Vie scolaire		52,0	0,6	12,7	1,6
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	38,6	2,7	10,2	7,7
		Filière santé et sociale	44,3	3,8	12,4	10,9
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		39,9	2,9	10,7	8,4
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	37,3	n.s.	8,2	n.s.
	Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		37,3	n.s.	8,2	n.s.
Total			47,0	1,3	11,8	3,5
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	7,1	n.s.	2,5	n.s.
		Personnels d'inspection	0	n.s.	0	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Total Personnels d'encadrement		6,1	n.s.	1,9	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	29,6	n.s.	4,2	n.s.
		Personnels d'assistance éducative	39,5	0	8,8	0
	Total Vie scolaire		37,7	n.s.	8,0	n.s.
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	24,4	n.s.	10,1	n.s.
		Filière santé et sociale	31,3	0	7,3	0
		Filière technique	0	0	0	0
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		24,9	n.s.	9,8	n.s.
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	22,9	n.s.	3,8	n.s.
Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		22,9	n.s.	3,8	n.s.	
Total			29,2	0,6	6,9	1,9

n.s. : non significative - Source : SIAS

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

			Proportion d'agents arrêtés au moins une fois		Durée cumulée moyenne de l'ensemble des agents	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,1	1,3	4,8	3,6
		Personnels d'inspection	5,0	n.s.	1,0	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Personnels d'encadrement		12,3	1,3	3,8	4,0
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	42,0	1,4	6,8	3,5
		Personnels d'assistance éducative	50,8	0,5	12,7	1,2
	Vie scolaire		49,8	0,6	12,0	1,4
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	36,7	2,6	10,2	7,3
		Filière santé et sociale	43,8	3,6	12,2	10,5
		Filière technique	0	0	0	0
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		38,2	2,8	10,6	8,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	31,5	1,9	6,4	5,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		31,5	1,9	6,4	5,0
Total			43,9	1,2	10,9	3,2

n.s : non significative

Source : SIAS

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

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Moins de 30 ans	52,3	n.s.	11,8	n.s.
	De 30 à 39 ans	53,9	0,6	12,2	1,6
	De 40 à 49 ans	46,6	1,1	11,8	2,8
	Plus de 50 ans	40,8	2,4	11,5	6,6
	Total	47,0	1,3	11,8	3,5
Hommes	Moins de 30 ans	36,1	0	5,8	0
	De 30 à 39 ans	34,9	0	7,1	0
	De 40 à 49 ans	22,8	n.s.	7,4	n.s.
	Plus de 50 ans	24,0	1,5	7,2	5,2
	Total	29,2	0,6	6,9	1,9
Total	Moins de 30 ans	47,5	n.s.	10,0	n.s.
	De 30 à 39 ans	51,0	0,5	11,4	1,4
	De 40 à 49 ans	43,5	1,0	11,3	2,6
	Plus de 50 ans	37,8	2,2	10,7	6,3
Total		43,9	1,2	10,9	3,2

n.s : non significative

Source : SIAS

CHAPITRE 9

Action sociale et protection sociale

Le service social des personnels (SSP)

Le service social des personnels intervient pour tous les agents de l'Éducation Nationale actifs ou retraités, titulaires ou contractuels, du public comme du privé sous contrat : enseignants du 1^{er} et 2nd degré, personnels administratifs et techniques, personnels de santé/social, ainsi que les personnels AESH ou AED.

Le service social des personnels est doté de 6 ETP, répartis de la manière suivante :

- ☞ 4 ETP pour le département du Bas-Rhin
- ☞ 2 ETP pour le département du Haut-Rhin

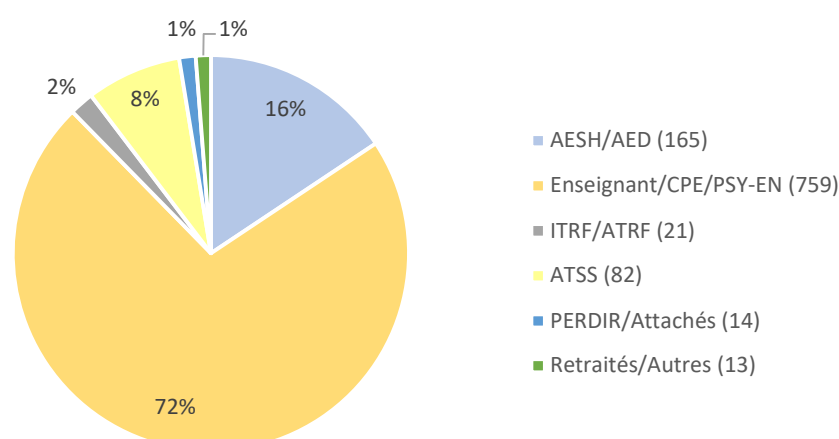
Les missions des assistantes sociales des personnels consistent à prévenir les ruptures et difficultés professionnelles, à accompagner les agents confrontés à des difficultés dans le domaine du travail, de la santé, de l'économie et de la vie de famille. L'intervention de l'assistant social des personnels suppose la libre adhésion de l'agent, qu'il soit saisi par la personne elle-même ou par un tiers.

Les assistant(e)s sociales/sociaux des personnels ont une approche globale de la situation de l'agent. Une problématique soulevée par l'agent est souvent étroitement liée à d'autres difficultés (une difficulté de santé entraîne des difficultés financières, ou une difficulté familiale entraîne des difficultés dans la vie professionnelle).

Typologie des demandeurs

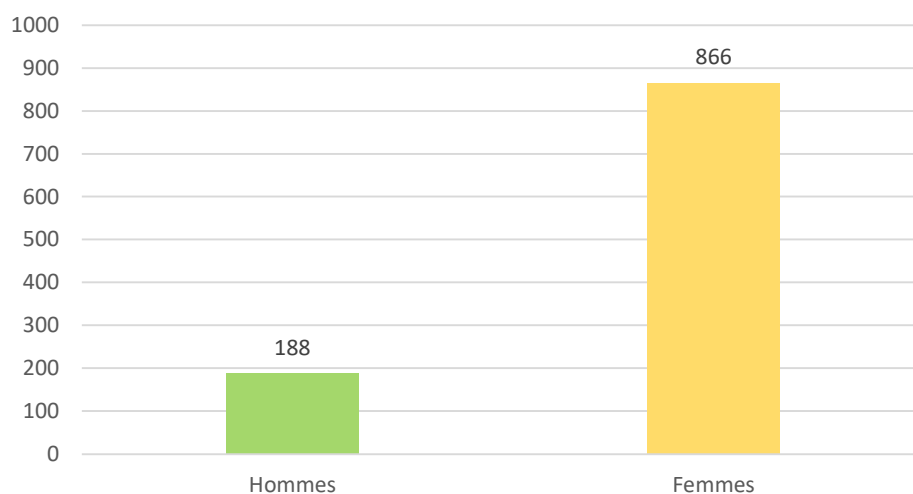
En 2024/2025, le service social des personnels (SSP) a accompagné 1 054 agents, soit 3,3 % des 31 618 personnels actifs de l'académie (public et privé confondus). Cet accompagnement a généré près de 2 200 entretiens, réalisés en présentiel (au bureau, à domicile ou en établissement) et/ou à distance (par téléphone ou visioconférence) et/ou par mail.

Catégories professionnelles des personnels rencontrés



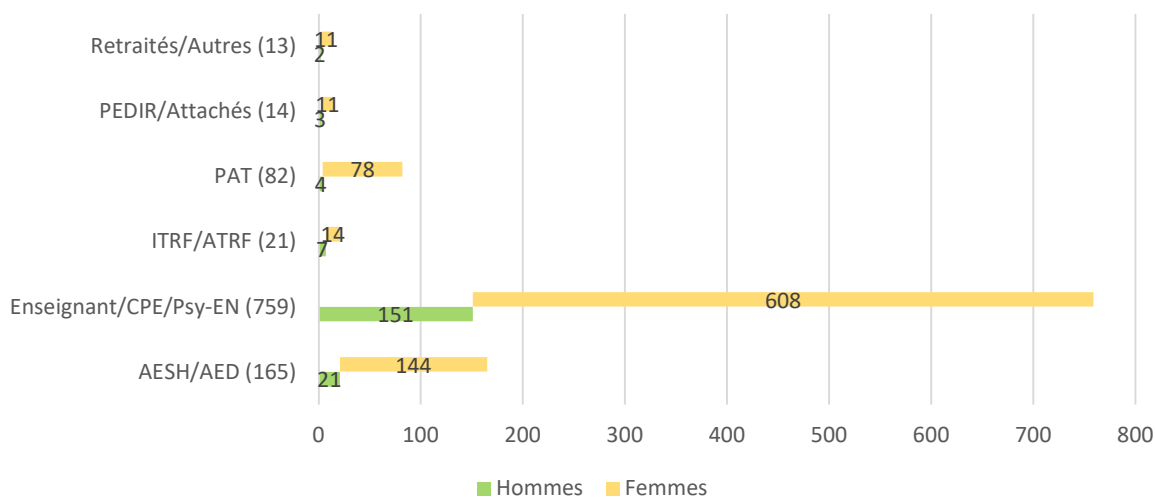
Comme l'année précédente, ce sont majoritairement des personnels enseignants qui sont rencontrés (72%). Les personnels enseignants du 1^{er} degré sont fortement représentés (537 agents soit 51% des demandeurs)

Genre des agents rencontrés



Les femmes sont représentées à 82 % ce qui est supérieur au prorata Hommes/Femmes de l'académie (les femmes représentent 74,4 % des personnels).

Répartition des genres par catégories professionnelles



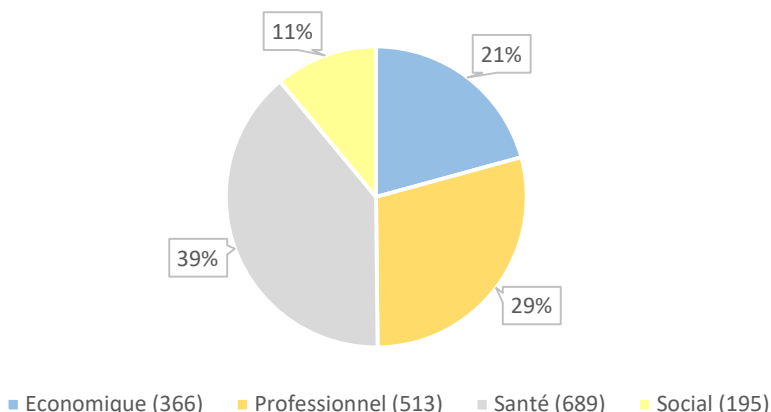
Champs d'intervention

Il est rare qu'une personne arrive avec une seule difficulté clairement formulée. Comprendre sa situation demande souvent un temps d'écoute et d'analyse, essentiel pour un accompagnement efficace. Ce temps n'a de sens que s'il s'inscrit dans une relation de confiance.

L'expertise et les techniques d'entretien propres au travail social permettent de faire émerger les besoins réels, dans une écoute active. L'objectif est d'aider la personne à identifier des leviers pour améliorer sa situation.

Les assistant(e)s sociales/sociaux des personnels travaillent en équipe pluriprofessionnelle (partenaires internes et externes à l'éducation nationale) dans le but de proposer des solutions adaptées aux problématiques des agents.

Types de problématiques rencontrées



Les problématiques rencontrées sont :

Les problématiques liées à la santé (689)

Le service social des personnels informe les agents sur leurs droits en matière de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), les démarches à suivre, ainsi que les dispositifs d'accompagnement possibles : temps partiel thérapeutique, aménagements de poste, postes adaptés, reclassement, BOE, occupations thérapeutiques.

De nombreux agents sollicitent un accompagnement à moyen ou long terme. Ce travail se fait en lien avec les partenaires : médecine de prévention, services de ressources humaines, RH de proximité, référente handicap, assistants sociaux du secteur hospitalier.

Lorsqu'un CLM est accordé, un courrier de mise à disposition est systématiquement envoyé par le service social ; plus de la moitié des agents y répondent. En période d'arrêt prolongé, le service social représente un lien privilégié avec l'employeur.

Le rôle du service social est d'informer, d'écouter, de soutenir les agents sur les plans administratif, social et personnel. Il les aide à préparer leur retour au travail et à envisager l'avenir malgré la maladie.

L'accompagnement peut inclure la mise en place d'occupations thérapeutiques : 39 mises en place cette année. Elles permettent une reprise progressive et encadrée par un avis médical, dans le respect des capacités de l'agent. La coordination implique un suivi individualisé, la recherche d'un lieu d'accueil et l'élaboration d'un contrat d'accueil.

Enfin, le service social informe sur la RQTH et aide à constituer les dossiers, en lien avec la référente handicap pour les demandes de financement d'aménagements de poste.

☞ **Les problématiques économiques (366, en augmentation par rapport à l'année dernière)**

Le domaine économique concerne principalement les demandes d'aides financières formulées par des agents confrontés à un déséquilibre budgétaire, souvent lié à un événement de vie, à un temps partiel subi ou à un retard dans la régularisation de leurs droits.

Le service social des personnels informe sur les dispositifs d'aide existants, oriente si besoin vers un accompagnement budgétaire (conseil, surendettement), et instruit les demandes de secours ou de prêts, présentées ensuite en commission départementale d'action sociale (CDAS).

En 2024/2025, 254 demandes d'aide ont été accompagnées, toutes ne sont pas présentées à la commission départementale d'action sociale. Une augmentation notable est observée chez les personnels AESH, en lien avec :

- des temps de travail incomplets,
- des situations de monoparentalité,
- des problèmes de santé affectant l'équilibre financier.

Ces difficultés sont souvent étroitement liées à des problématiques sociales et de santé (ruptures familiales, maladies).

L'assistant(e) social(e) remet un dossier à compléter avec justificatifs. Les propositions sont examinées anonymement en CDAS (5 à 6 réunions par an/département). Une orientation vers un(e) conseiller(e) en économie sociale et familiale peut également être envisagée.

☞ **Les problématiques sociales (195, en baisse)**

Le domaine social concerne les difficultés personnelles et familiales des agents, qui peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle. Ces situations nécessitent à la fois une écoute bienveillante, une information sur les droits, un accompagnement et une orientation adaptée, notamment en cas de tensions conjugales, de problématiques éducatives ou de logement.

Le service social des personnels joue un double rôle : faciliter l'accès aux droits et offrir un espace d'écoute pour aborder les difficultés personnelles (conflits familiaux, enjeux éducatifs, etc.).

L'assistant(e) social(e) peut être un point d'appui en cas de violences conjugales, difficultés éducatives. Ces problématiques sociales évoluent souvent lentement et nécessitent un accompagnement sur le long terme, en lien avec un réseau de partenaires extérieurs à l'Éducation nationale.

Les questions liées au logement sont en forte hausse, en particulier dans les grandes agglomérations comme Strasbourg, où la tension du marché rend l'accès à un logement difficile. Le secteur privé impose des conditions strictes et des loyers élevés, tandis que le parc social est saturé.

☞ **Les problématiques liées au travail (513, en baisse)**

Les agents sollicitent le service social des personnels (SSP) pour des difficultés liées au travail, qui représentent un peu moins d'un tiers des situations accompagnées. Ces demandes portent principalement sur :

- des informations concernant les mutations, la reconversion ou le droit du travail ;
- des difficultés d'adaptation à un changement ou à l'évolution du poste ;
- des tensions relationnelles avec la hiérarchie ou les collègues.

Les partenaires mobilisés dans ce cadre sont la médecine de prévention, la psychologue du travail, le référent handicap académique, les RH de proximité, ainsi que les services RH académiques et départementaux.

Les problématiques rencontrées sont diverses :

- **Conciliation vie personnelle/vie professionnelle** (112 situations, soit 79 situations de moins que l'année précédente) : certains agents rencontrent des difficultés à articuler leurs contraintes personnelles (conjoint ou enfant malade ou en situation de handicap, charges familiales, etc.) avec leur activité professionnelle. Le SSP les accompagne pour trouver des solutions, parfois en lien avec l'employeur (demande de temps partiel, appui lors du mouvement). Ce sont souvent les femmes qui sont les plus concernées.
- **Souffrance ou stress au travail, épuisement professionnel** (32 situations) : une orientation est proposée en fonction des besoins identifiés, notamment vers les conseillers RH de proximité pour envisager une réorientation professionnelle.
- **Relations interpersonnelles complexes au travail** (13 situations, soit 13 situations de moins) : le service social, formé aux techniques de médiation, peut intervenir directement ou orienter vers un dispositif spécifique de facilitation.
- **Agressions ou situations de violence** (279 situations, soit 103 situations de moins) : le SSP est informé des incidents par les chargées de mission "prévention violence" et se rend systématiquement disponible pour les agents concernés. Toutefois, seuls 20 % d'entre eux sollicitent un accompagnement à la suite de cette mise à disposition.

☞ **La gestion des situations collectives (cellules d'écoute en cas d'évènements graves)**

Le service social des personnels intervient à la suite d'incidents graves (agression d'un enseignant, décès brutal d'un membre de la communauté scolaire) ayant un impact sur le collectif de travail.

Un contact rapide est établi avec le chef d'établissement, l'IEN ou le responsable de service afin d'évaluer la situation et de déterminer les besoins éventuels d'intervention dans l'école, l'établissement ou le service concerné.

Les suites possibles sont les suivantes :

- **Évaluation et appui technique** : l'assistant social des personnels échange avec les responsables pour comprendre les faits, identifier les personnes concernées et mesurer les répercussions sur les équipes.
- **Entretiens individuels**, proposés aux personnels, sur leur lieu de travail ou dans les locaux du service social.
- **Groupes d'expression collectifs**, animés si possible avec un psychologue, pour permettre une parole autour du traumatisme vécu. Ces temps sont proposés sur la base du volontariat uniquement.

Dans le Bas-Rhin, les assistantes de service social des personnels sont intervenues sur 15 situations collectives suite à des évènements graves (6 dans le 2nd degré, 9 dans le 1^{er} degré). Le nombre d'interventions est de 13 dans le Haut-Rhin.

Evènements graves	Décès d'un personnel	Décès d'un élève	Situation collective suite à évènement particulier	Problème lié à un élève à besoins particuliers	Intrusion, agression, attentat	Tentative de suicide d'un élève	Tentative de suicide d'un enseignant
Bas-Rhin		6		5	3	1	
Haut-Rhin	3	1	2	1	3	1	2

Les interventions en facilitation

Le service social des personnels a assuré cette année 2 médiations dans le Bas-Rhin entre des personnels du 1^{er} degré.

L'action sociale

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

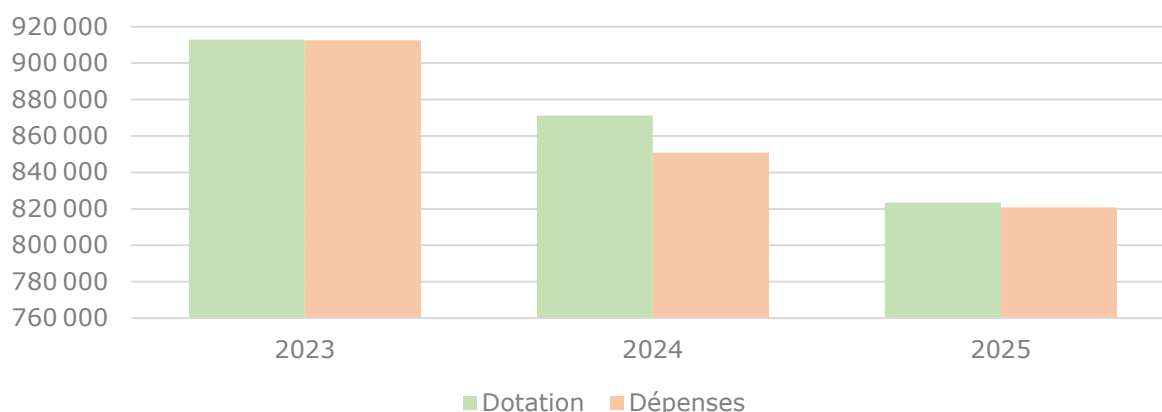
L'action sociale interministérielle met à la disposition des agents une grande variété de prestations et d'aides afin d'améliorer les conditions de vie professionnelle et personnelle des agents actifs ou retraités et de leurs familles. Elle constitue le socle minimal commun, complété, le cas échéant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

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

Dans l'académie de Strasbourg, pour l'année 2025

- Total des dotations : 823 383 euros
- Total des dépenses : 817 891 euros

Evolution des dotations et des dépenses entre 2023 et 2025



Source : DPAE3

Les différentes prestations interministérielles à réglementation commune sont les suivantes :

- ☞ La prestation interministérielle (PIM) de participation au prix des repas (restauration) : tous les agents éligibles en activité dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 539 peuvent bénéficier de la PIM restauration. Son montant est fixé chaque année sur la base d'un barème. Elle est déduite du prix payé par l'agent pour son repas et est versée par l'administration de rattachement du convive à l'organisme gestionnaire du restaurant conventionné.
- ☞ La prestation interministérielle (PIM) d'aide aux parents d'enfants en situation de handicap : elle n'est soumise à aucune condition de ressources. Les montants sont fixés chaque année par une circulaire interministérielle relative aux prestations d'action sociale à réglementation commune.
- ☞ La prestation interministérielle (PIM) d'aide aux séjours d'enfants : elle est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour engagés par les personnels pour leurs enfants ayant séjourné en centre familial de vacances agréé dans la limite de 45 jours par an pour chacun des enfants à la charge du bénéficiaire, sous condition de ressources.

Prestations interministérielles (PIM)

	2024		2025	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Restauration (nombre de repas)	4 948	8 250 €	5 760	8 273 €
Séjours enfants	93	7 299 €	68	5 296 €
Aide aux enfants en situation de handicap	425	455 616 €	452	484 495 €
Total	5 466	471 165 €	6 280	498 064 €

Source : DPAE3

Actions sociales d'initiative académique (ASIA)

	2024		2025	
	Bénéficiaires	Dépenses	Bénéficiaires	Dépenses
Etudes	382	229 200 €	551	178 450 €
Restauration	nd**	26 125 €	nd**	25 851 €
Logement	22	13 250 €	16	9 600 €
Environnement professionnel	nd**	5 000 €	nd**	5 385 €
Séjour enfants	108	10 176 €	80	7 267 €
CESF*	nd**	1 582 €	nd**	0 €
Total	512	285 333 €	647	226 553 €

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

Prestations versées au titre des secours

	2023	2024	2025
Bas-Rhin	88 700 €	73 550 €	73 390 €
Haut-Rhin	50 800 €	20 866 €	19 884 €
Total	139 500 €	94 436 €	93 274 €

Source : DPAE3

Nombre de Secours en 2025 : 102

La protection sociale complémentaire

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

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

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

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

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

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

Trois conditions pour bénéficier du remboursement

1. Agents bénéficiaires : fonctionnaires titulaires et stagiaires, personnels contractuels de droit public ou de droit privé relevant du code du travail, apprentis, personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association relevant du code de l'éducation.
2. Positions ou situations ouvrant droit au bénéfice du remboursement : activité, détachement ou congé de mobilité, congé parental, disponibilité pour raison de santé, congé sans rémunération pour raison de santé ou tout dispositif de même nature, congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale ou en position, situation ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'une solde, d'un salaire ou d'une prestation en espèces versée par l'employeur.
3. Contrat de complémentaire santé éligible au remboursement : contrat ou règlement de PSC responsable et solidaire destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, à titre individuel ou en qualité d'ayant droit. Les cotisations doivent être versées par l'agent (titulaire ou ayant droit) à l'un des organismes : mutuelle, institut de prévoyance ou entreprise d'assurance.

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

Une hausse significative du montant des dépenses de protection sociale complémentaire sur le budget opérationnel de programme (BOP) 230 est constatée pour l’année civile 2024 : cette augmentation est liée au transfert d’emplois d’AESH du hors titre 2 vers le titre 2.

	Année civile 2024	Année civile 2025
BOP	Montant annuel	Montant annuel
BOP 139 : Enseignement privé sous contrat (1 ^{er} et 2 nd degrés)	118 905 €	119 185 €
BOP 140 : Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré	1 218 423 €	1 184 018 €
BOP 141 : Enseignement scolaire public du 2 nd degré	1 666 028 €	1 672 186 €
BOP 214 : Soutien	77 787 €	79 250 €
BOP 230 : Vie de l’élève	152 892 €	208 533 €

Source : coordination paye – polca 11b

CHAPITRE 10

L'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité

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

L'académie de Strasbourg a élaboré un nouveau plan d'action 2025-2027, destiné à poursuivre et approfondir les actions mises en place pour l'égalité et l'inclusion de tous les personnels.

L'évolution pluriannuelle de l'égalité professionnelle*🔗 Evolution de la part des directrices d'écoles dans l'académie*

Année	Part des femmes
2020	79,2 %
2021	78,3 %
2022	79,1 %
2023	79,1 %
2024	79,2 %

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

Année	Part des femmes
2020	59,7 %
2021	59,6 %
2022	59,5 %
2023	59,4 %
2024	59,4 %

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

Année	Part des femmes
2020	53 %
2021	54,6 %
2022	55,6 %
2023	55,5 %
2024	56,9 %

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

Année	Part de femmes
2020	51,6 %
2021	58,7 %
2022	57,0 %
2023	55,8 %
2024	57,4 %

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

Année	Part de femmes
2020	44,4 %
2021	29,6 %
2022	30,8 %
2023	29,6 %
2024	32,0 %

➤ **Evolution du différentiel en € entre les rémunérations mensuelles brutes des hommes et celles des femmes parmi le personnel enseignant**

Corps ou emploi	Année référence 2019	Différences de rémunération mensuelle brute (1) et évolutions par rapport à 2019			
		2020	2021	2022	2023
Enseignants du 1 ^{er} degré public	347	351 +4	295 -52	333 -14	326 -21
Enseignants du 2 nd degré public	296	278 -18	206 - 90	284 -12	283 -13
Chaires	929	885 -44	ND	1 015 +86	1 261 +332
Agrégés	345	298 -47	314 -31	325 -20	307 -38
Certifiés	283	267 -16	171 -112	250 -33	244 -39

ND : non disponible

(1) La rémunération brute se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d’une indemnité de résidence et d’un supplément familial de traitement, et de primes et d’indemnités liées aux fonctions remplies par l’agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités.

➤ **Evolution du différentiel en € entre les rémunérations mensuelles brutes des hommes et celles des femmes parmi le personnel non enseignant**

Corps ou emploi	Année référence 2019	Différences de rémunération mensuelle brute (1) et évolutions par rapport à 2019			
		2020	2021	2022	2023
Personnels d'encadrement	274	274 0	325 +51	365 +91	380 +106
Personnels de vie scolaire	283	283 0	183 -100	84 -199	127 -156
Non enseignants titulaires	1 047	978 -69	880 -167	929 -118	1010 -37

ND : non disponible

(1) La rémunération mensuelle se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d’une indemnité de résidence et d’un supplément familial de traitement, et de primes et d’indemnités liées aux fonctions remplies par l’agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités.

CHAPITRE 11

Dialogue social

Chapitre 11 - Dialogue social

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a introduit des évolutions majeures dans l'organisation du dialogue social, notamment par l'instauration d'une instance unique de consultation* et la redéfinition des attributions des commissions paritaires. L'académie s'est pleinement conformée à ces nouvelles dispositions, en veillant à maintenir un dialogue social de qualité avec les représentants du personnel.

* À compter du 1er janvier 2023, le comité social d'administration (CSA) se substitue au comité technique (CT) ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Instances consultatives

Le comité social d'administration académique (CSA-A)

Le CSA-A est compétent pour les questions :

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

En 2024-2025, le CSA-A s'est réuni à 5 reprises.

Nombre de représentant(e)s du personnel au CSA-A et dans sa formation spécialisée

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentant(e)s titulaires	Nombre de représentant(e)s suppléant(e)s
FSU	3	3
UNSA	3	3
CFDT	2	2
FO	1	1
SNALC	1	1
Total	10	10

Le comité social d'administration spécial académique (CSA-SA)

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

En 2024-2025, le CSA-SA s'est réuni à 3 reprises.

Nombre de représentant(e)s du personnel au CSA-SA et dans sa formation spécialisée

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentant(e)s titulaires	Nombre de représentant(e)s suppléant(e)s
A&I UNSA	5	5
FSU	2	2
CFDT	2	2
CGT éduc'action	1	1
Total	10	10

Le comité social d'administration spécial départemental (CSA-SD)

Le CSA-SD est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés dans le département.

Au cours de l'année 2024-2025 ont été organisés :

- ☞ 4 CSA-SD dans le Bas-Rhin
- ☞ 4 CSA-SD dans le Haut-Rhin

Nombre de représentant(e)s du personnel au CSA-SD du Bas-Rhin et dans sa formation spécialisée

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentant(e)s titulaires	Nombre de représentant(e)s suppléant(e)s
UNSA	3	3
FSU	3	3
CFDT	2	2
FO	1	1
SNALC	1	1
Total	10	10

Nombre de représentant(e)s du personnel au CSA-SD du Haut-Rhin et dans sa formation spécialisée

Organisations syndicales représentatives	Nombre de représentant(e)s titulaires	Nombre de représentant(e)s suppléant(e)s
FSU	4	4
CFDT	4	4
UNSA	2	2
Total	10	10

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail des CSA (FS SSCT-CSA)

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA (FS-CSA) représente les personnels de l'académie sur ces thématiques. Issue du CSA et succédant aux CHSCT depuis le 1er janvier 2023, elle veille à la protection de la santé physique et mentale des agents et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

	Visites d'établissements et services	Séances plénières
FS SSCT du CSA académique	6	4
FS SSCT du CSA spécial départemental du Bas-Rhin	6	5
FS SSCT du CSA spécial départemental du Haut-Rhin	3	6
FS SSCT du CSA spécial académique*	3	3
Total	18	18

* Instance dédiée aux services académiques : rectorat, IEN de circonscription, DSDEN, CMS et CIO.

Groupes de travail (GT)

Les groupes de travail constituent un espace de dialogue entre les autorités académiques et les représentant(e)s du personnel, afin de favoriser la prise en compte des remontées des agent(e)s. Ils peuvent être convoqués à l'initiative de l'administration ou sur demande des organisations représentatives pour traiter de thématiques ciblées.

En 2024-2025, les travaux ont porté notamment sur le bilan et l'actualisation des lignes directrices de gestion académiques, la préparation de la rentrée scolaire (gestion des postes) et la feuille de route RH académique.

En 2024-2025, 125 groupes de travail ont été organisés

- ☞ 21 GT avec les membres du CSA-A ;
- ☞ 1 GT avec les membres du CSA-SA ;
- ☞ 13 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-A ;
- ☞ 9 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SA ;
- ☞ 1 GT avec les membres du CSA-SD du Bas-Rhin ;
- ☞ 47 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SD du Bas-Rhin ;
- ☞ 3 GT avec les membres du CSA-SD du Haut-Rhin ;
- ☞ 15 GT avec les membres de la formation spécialisée du CSA-SD Haut-Rhin ;
- ☞ 15 GT avec les représentantes et représentants des personnels de direction.

Commission administrative paritaire (CAP)

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

➤ *de manière systématique pour :*

- ☞ Les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage ;
- ☞ Les licenciements pour insuffisance professionnelle ;
- ☞ Les sanctions disciplinaires (la CAP est alors réunie en formation disciplinaire).

➤ *A la demande de l'agent pour :*

- ☞ Examiner les refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission ;
- ☞ Examiner les révisions de comptes rendus d'évaluation professionnelle ;
- ☞ Examiner les refus de demandes de télétravail ;
- ☞ Examiner les refus de certains congés spécifiques, droit à la formation....

Commission consultative paritaire (CCP)

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

Commission académique d'action sociale (CAAS) – Commission départementale d'action sociale (CDAS)

Les représentants du personnel sont consultés, au niveau académique, quant à la définition et à la mise en œuvre de l'action sociale par l'intermédiaire de la CAAS (commission académique d'action sociale) dans le respect des priorités et orientations arrêtées au niveau national. La CAAS se réunit au moins deux fois par an.

Au niveau départemental, les CDAS examinent et émettent notamment des avis quant aux demandes de prêts et de secours exceptionnels.

Droit de grève

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

Pour l'année 2025, le nombre total de journées non travaillées pour faits de grève (correspondant à un mot d'ordre national ou local) s'élève à 9 588 jours (dont 6 819 jours pour les femmes et 2 769 jours pour les hommes).

Nombre de jours de grève				
	Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025
Femmes	5 591	18 735	5 161	6 819
Hommes	2 028	8 425	2 107	2 769
Total	7 619	27 160	7 268	9 588

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
EPLE	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

FIPHP	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
PAPRIPACT	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