



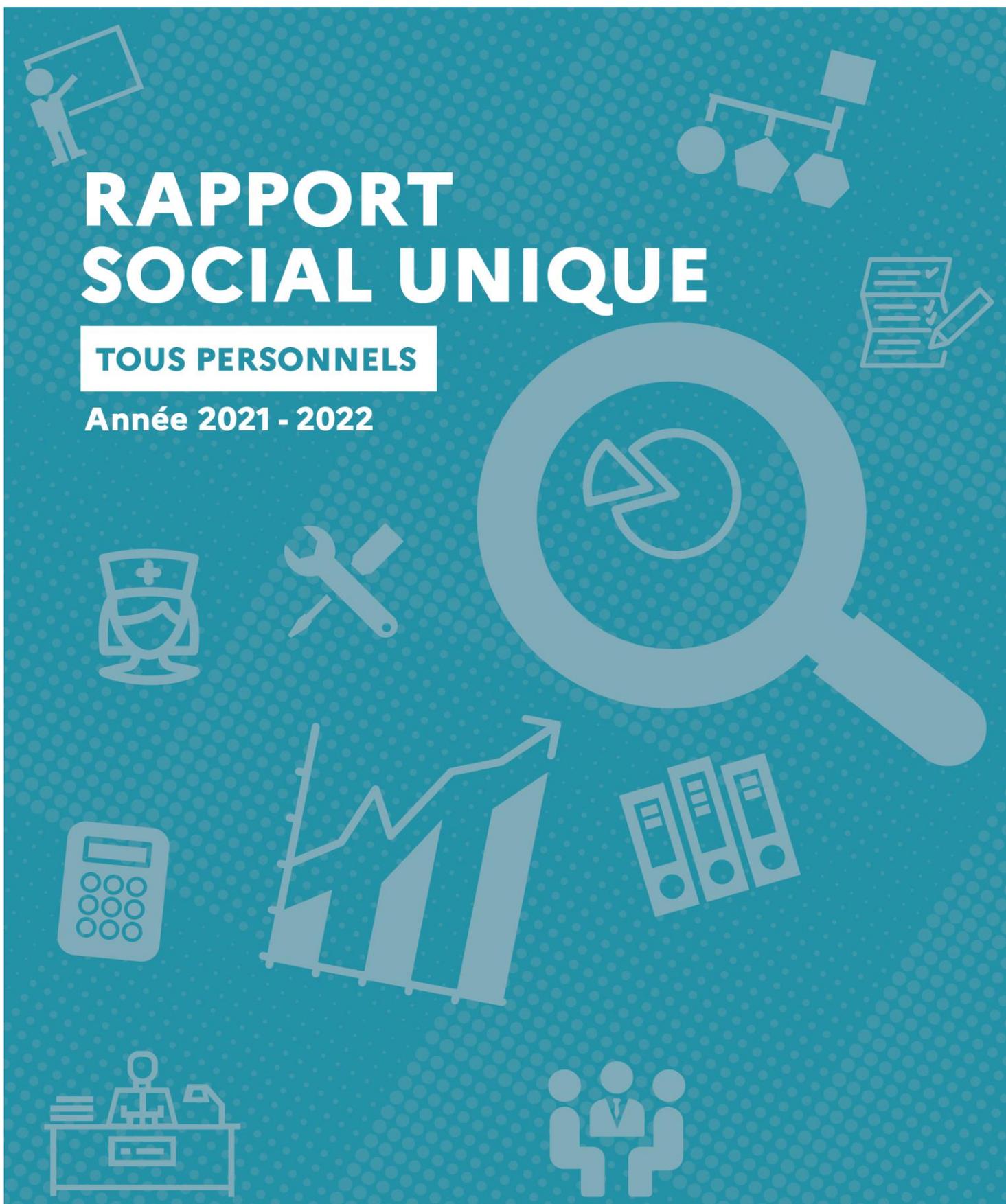
**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

TOUS PERSONNELS

Année 2021 - 2022





Rapport social unique

2021-2022

Table des matières

AVANT-PROPOS	5
LES CHIFFRES CLES 2021-2022	7
L'EMPLOI	11
LE RECRUTEMENT	31
LES PROFESSEURS DES ECOLES STAGIAIRES AFFECTATION PAR DEPARTEMENT	31
LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE PUBLIC CONTRACTUELS	31
LES PERSONNELS ENSEIGNANTS STAGIAIRES DU SECOND DEGRE PUBLIC	31
LES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PUBLIC.....	33
LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE - STAGIAIRES	33
LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE – CONTRACTUELS....	34
LES PERSONNELS D'ASSISTANCE EDUCATIVE.....	35
LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	36
LES PARCOURS PROFESSIONNELS	39
MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE PUBLIC	39
MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PUBLIC	45
MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (ATSS).....	58
MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION	61
DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTION	64
LA FORMATION	69
FORMATION CONTINUE	69
BUDGET DE LA FORMATION CONTINUE	73
COMPTE PERSONNEL DE FORMATION.....	73
CONGES DE FORMATION	75
LES REMUNERATIONS	79
LES TRAITEMENTS INDICIAIRES	79
LES ECARTS DE REMUNERATION FEMMES-HOMMES.....	80

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	85
LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES.....	85
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	90
LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES.....	94
LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	96
LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	98
L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	101
QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL.....	101
TELETRAVAIL	103
LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES ACADEMIQUES.....	104
LES ABSENCES LIEES A DES RAISONS DE SANTE ET A D'AUTRES MOTIFS.....	105
LE RESEAU DES CONSEILLERS RH DE PROXIMITE (CRHP).....	110
LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE.....	111
DIVERSITÉ, EGALITÉ PROFESSIONNELLE, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	115
PLAN PLURIANNUEL ACADEMIQUE 2021-2023	115
MESURES MISES EN ŒUVRE EN 2021-2022.....	116
PRISE EN COMPTE DU HANDICAP	118
L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	123
MONTANTS DES DEPENSES ET LEUR NATURE	123
NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET LEURS CARACTERISTIQUES	125
LE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS.....	127
LE DIALOGUE SOCIAL	131
INSTANCES CONSULTATIVES.....	131
REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	135
ESPACES DE DIALOGUE.....	135
RECOURS FORMES AUPRES DES CAP	137
JOURS DE GRÈVE	137
LA DISCIPLINE	139
LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES	140
LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE.....	140

AVANT-PROPOS

L'académie publie son dixième rapport social unique (RSU).

Le RSU aborde 11 thématiques définies dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Il rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion académiques.

Pour la première fois, le RSU traite de nouveaux sujets : le recrutement, les rémunérations, l'engagement de l'académie pour la diversité et la lutte contre les discriminations ainsi que les fautes disciplinaires et leurs sanctions.

Ce rapport a vocation à servir le débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est un outil précieux d'information, de dialogue social, de suivi, de communication et d'aide à la décision.

Le RSU concerne tous les personnels de l'académie de l'enseignement public et privé sous contrat. Il offre à la fois une vision globale et détaillée de tout ce qui constitue la vie professionnelle des enseignants des premier et second degrés, des personnels de direction, des inspecteurs, des personnels administratifs, sociaux et de santé, des personnels de vie scolaire et d'accompagnement des élèves, quelle que soit leur affectation administrative ou géographique dans l'académie.

Il propose un état des lieux complet de l'année scolaire 2021-2022 à partir de la base de données sociales mise à la disposition des académies et d'un recueil des données « RH » produit par les différents services.

Dès sa présentation au comité social d'administration académique, il sera mis en ligne sur le site de l'académie, à disposition de tous.

Je remercie vivement les services et les partenaires sociaux pour leur contribution à la réalisation de ce document qui constitue un instrument de travail et de référence pour les services académiques et l'ensemble de nos partenaires.

Olivier Brandouy
Recteur de l'académie de Reims



LES CHIFFRES CLES 2021-2022

L'académie de Reims s'étend sur 25 000 km² et fait partie de la région académique Grand-Est. Elle regroupe les DSDEN des Ardennes, de l'Aube, de la Marne et de la Haute Marne.

L'académie emploie plus de 24 000 agents, investis au service de la réussite de ses 231 000 élèves, scolarisés de la maternelle à l'enseignement supérieur. L'académie compte 1 057 écoles, 237 collèges, lycées et EREA.

Au 30 novembre 2021, 24 225 agents sont en activité dans l'académie de Reims.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nombre d'agents dans l'académie	23 531	24 141	24 341	24 225

- 17 682 femmes, 6 543 hommes | soit 73 % de femmes

La part des femmes parmi les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et parmi les personnels non enseignants du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale a augmenté dans l'académie de Reims de 2,7 points en six ans, passant de 70,3 % en 2015 à 73% en 2021. Cette évolution diffère selon les filières professionnelles.

- 17 453 enseignants, dont 46,7 % dans le premier degré et 53,3 % dans le second degré

15 272 enseignants dans le secteur public | 7 518 dans le premier degré | 7 754 dans le second degré
2 181 enseignants dans le secteur d'enseignement privé | 625 dans le premier degré | 1 556 dans le second degré

- 6 493 autres personnels, dont :

6,3 % de personnels d'encadrement

67 % de personnels de la vie scolaire

23,4 % de personnels administratifs, sociaux et de santé

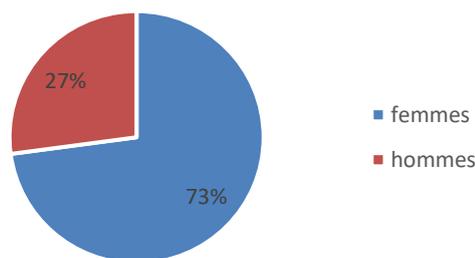
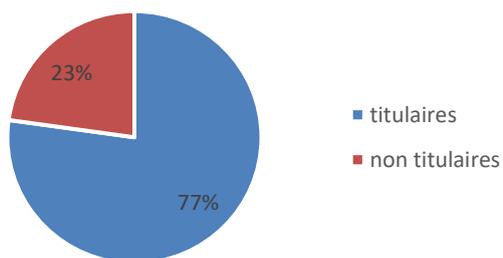
3,2 % d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

- 279 enseignants en préprofessionnalisation et assistants étrangers

- 18 700 (77,2 %) titulaires

- 5 525 (22,8 %) non-titulaires

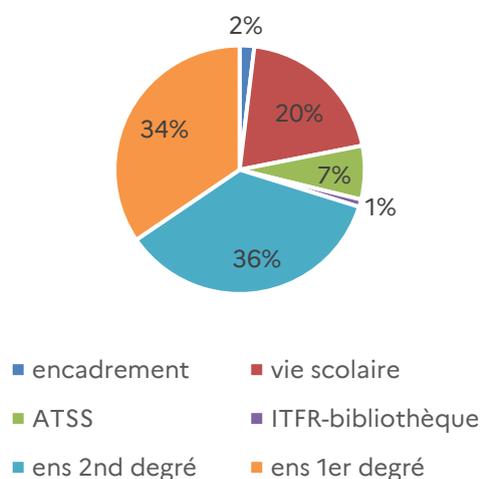
Dont 3 843 personnels d'assistance éducative (soit 100 % d'entre eux) | 642 enseignants du secteur public (soit 4,5 % d'entre eux) | 440 maitres délégués du secteur privé (soit 20,2% d'entre eux) | 219 personnels administratifs, santé, sociaux (soit 14,4 % d'entre eux) et 34 personnels techniques et ingénieurs (soit 16,2% d'entre eux).



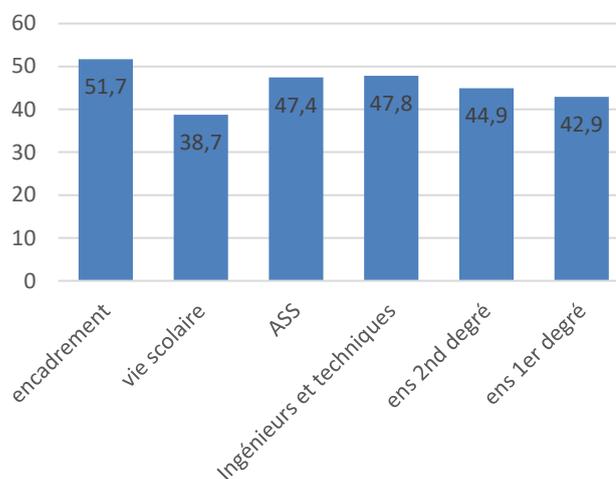
Les chiffres clés de l'enseignement public

Au 30 novembre 2021, 22 044 agents travaillent dans l'enseignement public.

par filière professionnelle



âge moyen



Plus de 70 % de femmes parmi les enseignants

Sur la période 2015-2021, la féminisation des corps enseignants augmente dans le public (69,1 % de femmes en 2015 et 70,1 % en 2021). Chez les non-titulaires, la proportion de femmes se stabilise autour de 52,6 %. Dans l'ensemble, les femmes demeurent largement majoritaires dans le premier degré (83,6 %). Elles le sont aussi, dans une moindre mesure, dans le second degré (57,1 % de femmes). C'est parmi les certifiés qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (64,2 %). Elles ne représentent que 47,8 % des professeurs agrégés, en baisse de 0,2 point depuis l'année précédente.

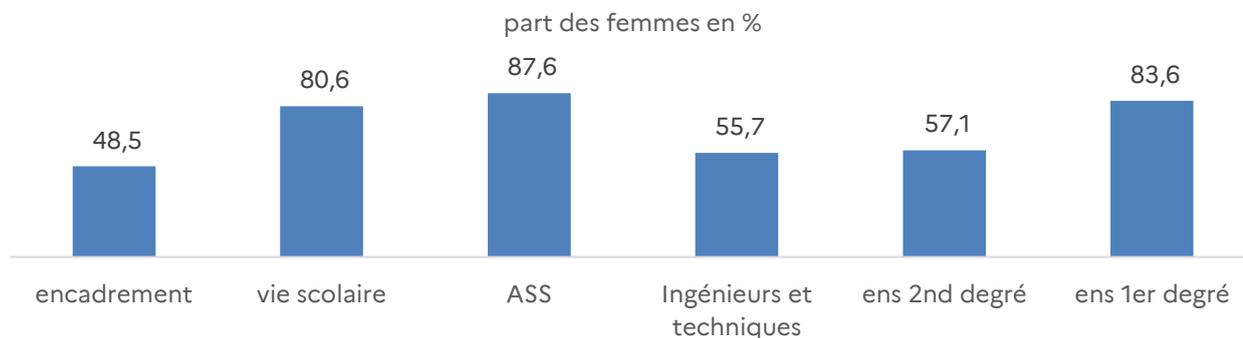
Parmi les professeurs de lycée professionnels, 48,8 % sont des femmes (en baisse de 0,3 point). En revanche, elles sont minoritaires parmi les professeurs de chaire supérieure (32 %) et en baisse de 1,2 point. Chez les professeurs d'éducation physique et sportive 44,1% sont des femmes à l'identique de l'année précédente.

Près de 79,4 % de femmes parmi les autres personnels

La féminisation des personnels ATSS, d'encadrement et de vie scolaire s'accroît fortement depuis 2015 (+6,3 points), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles : 87,6 % de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS), 48,5 % chez les personnels d'encadrement et 55,7 % chez les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

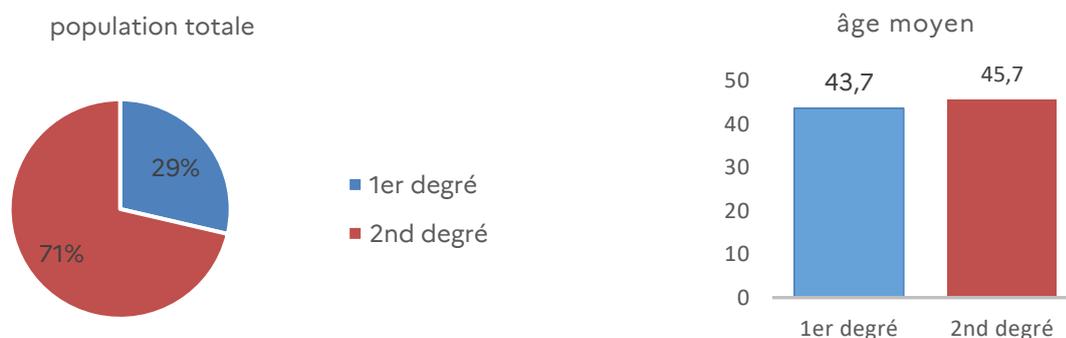
Entre 2015 et 2021, leur part a augmenté dans presque toutes les filières professionnelles. Cette progression a été particulièrement forte chez les personnels de vie scolaire avec la proportion de femmes qui évolue de 69,7 % à 80,6 % mais également, dans une moindre mesure, chez les personnels

d'encadrement passant de 46,4% à 48,5% (+ 2,1 points dans la période). La part des femmes parmi les ITRF diminue légèrement, passant de 57,5 % à 55,7% dans le même temps.



Les chiffres clés de l'enseignement privé sous contrat

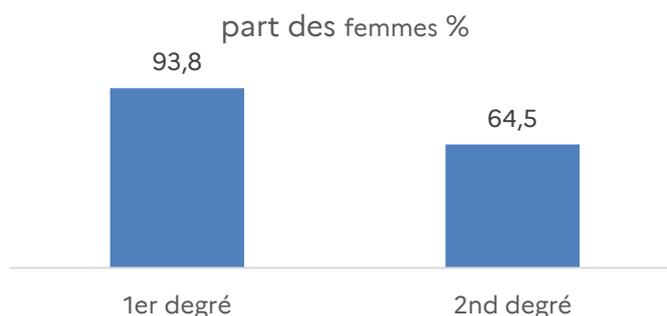
Au 30 novembre 2021, 2 181 enseignants travaillent dans l'enseignement privé sous contrat.



Sur la période 2015-2021, la féminisation des corps enseignants reste stable dans l'enseignement privé où la part des femmes, 72,9 % en 2021, avait atteint 73 % en 2015. Si la féminisation dans le premier degré reste similaire, + 0,2 point (93,6% en 2015 contre 93,8% en 2021), elle diminue dans le second degré de 0,8 points (65,3 % en 2015 contre 64,5% en 2021).

Dans l'ensemble, les femmes demeurent largement majoritaires dans le premier degré public (93,8 %). Elles le sont aussi, dans une moindre mesure, dans le second degré (64,5 %). À l'exception des maîtres délégués du privé (69,8%), c'est parmi les certifiés qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (69,3%). Elles ne représentent que 64,9 % des professeurs agrégés (-2,7 points par rapport à l'année précédente).

Parmi les professeurs de lycée professionnels, 62,4 % sont des femmes. En revanche, elles sont toujours minoritaires parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (38,3 %) même si la féminisation a progressé de +0,6 points depuis l'année précédente.





L'EMPLOI

Ce document présente les effectifs de personnels relevant de l'enseignement scolaire déclinés par sexe. Ce chapitre porte sur les corps enseignants des 1^{er} et 2nd degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. Les effectifs présentés sont ceux des agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale présents à la date d'observation, et non ceux ayant été présents à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce document consacré à l'enseignement scolaire ne prend pas en compte l'enseignement supérieur.

Date d'observation : 30/11/2021

Présentation et regroupements des personnels :

Les personnels sont classés dans ce chapitre 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. Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

- **Les personnels en formation** qui peuvent être amenés à enseigner ont été regroupés.
 - Cela concerne :
 - Les étudiants bénéficiant du dispositif de formation en alternance dès la première année du master "métiers de l'enseignement, de l'Éducation et de la formation", qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. Les étudiants ont ainsi un double statut : étudiant en formation initiale à l'ESPE et contractuel rémunéré par le rectorat. Ce dispositif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles.
 - Le parcours de professionnalisation est proposé aux étudiants se destinant au métier de professeur à partir de la licence (L2). Il permet une entrée progressive dans le métier par un accompagnement et une prise de responsabilités adaptés. Les étudiants travaillent au contact des élèves pendant leurs années de L2, L3 et M1 MEEF et sont rémunérés durant la période de préprofessionnalisation.
 - Les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.

- **Les corps des autres personnels** 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.
Concernant l'encadrement supérieur, la catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie

A+» est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :

- L'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A (au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe) et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
 - Les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité supérieure, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- 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

L'enseignement du secteur privé

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans ce document.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires

Le temps partiel et temps incomplet

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'employeur, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service. Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent, lorsqu'il est atteint d'un handicap ou lors de la survenance de certains événements familiaux.

Le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire.

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants.

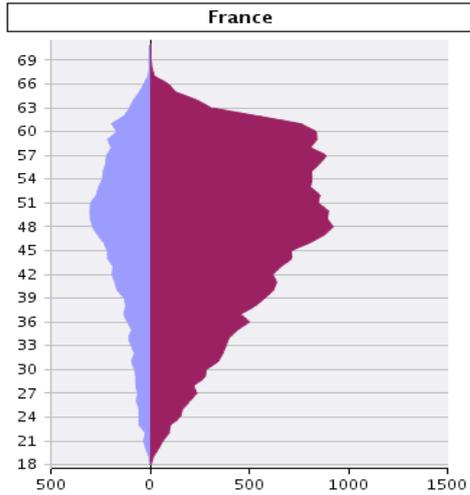
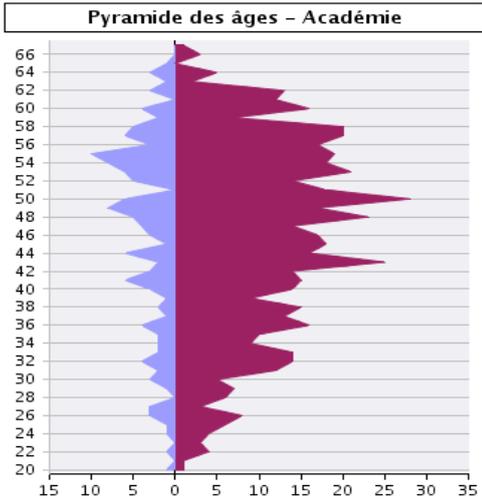
La quotité moyenne

La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

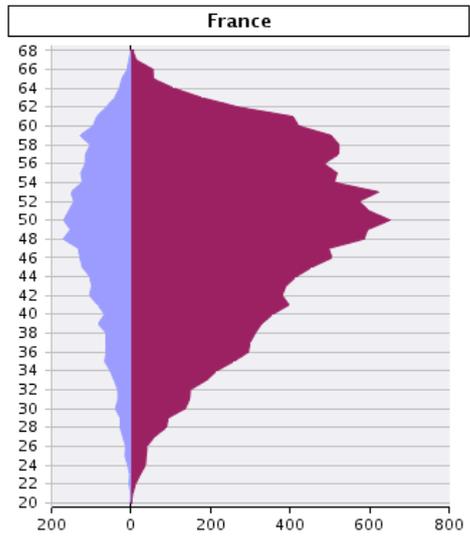
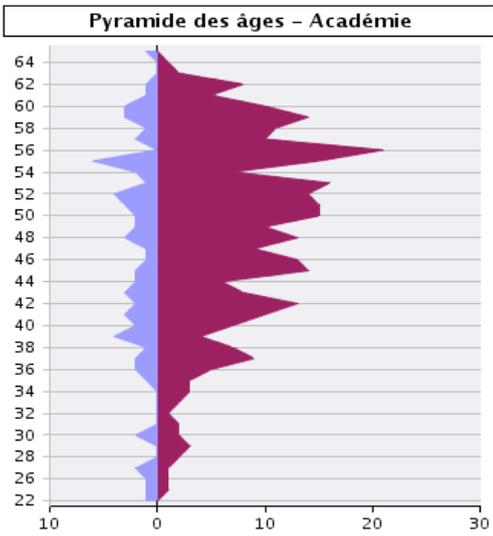
Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Enseignants	Catégorie A	F	11 642	48,6		20,3	32,4	43,8	9,4	96,7	11 257
		H	4 715	19,7		16,3	40,3	46,0	3,2	97,9	4 617
		Ensemble	16 357	68,3	71,2	19,1	34,7	44,4	7,6	97,0	15 874
	Catégorie B	F	12	0,1		0,0	100,0	56,2	16,7	91,7	11
		H	2	0,0		0,0	100,0	57,5	0,0	100,0	2
		Ensemble	14	0,1	85,7	0,0	100,0	56,4	14,3	92,9	13
	Non titulaire	F	645	2,7		41,1	18,3	38,5	0,5	88,6	571
		H	437	1,8		42,3	20,6	39,1	0,0	90,8	397
		Ensemble	1 082	4,5	59,6	41,6	19,2	38,8	0,3	89,5	968
Enseignants		F	12299	51,4		21,3	31,7	43,5	9,0	96,3	11 840
		H	5154	21,5		18,5	38,6	45,4	2,9	97,3	5 016
		Ensemble	17453	72,9	70,5	20,5	33,8	44,1	7,2	96,6	16 856
Autres personnels	Catégorie A+	F	20	0,1		0,0	70,0	51,7	0,0	100,0	20
		H	22	0,1		0,0	95,5	54,6	0,0	100,0	22
		Ensemble	42	0,2	47,6	0,0	83,3	53,2	0,0	100,0	42
	Catégorie A	F	892	3,7		11,0	48,3	47,7	12,0	97,3	868
		H	385	1,6		4,9	57,4	50,3	0,8	99,6	383
		Ensemble	1 277	5,3	69,9	9,2	51,1	48,5	8,6	98,0	1 252
	Catégorie B	F	313	1,3		6,1	52,1	48,8	18,2	95,8	300
		H	66	0,3		7,6	45,5	47,1	4,5	99,1	65
		Ensemble	379	1,6	82,6	6,3	50,9	48,5	15,8	96,4	365
	Catégorie C	F	561	2,3		9,1	61,3	49,9	17,1	96,8	543
		H	70	0,3		10,0	54,3	48,1	5,7	98,3	69
		Ensemble	631	2,6	88,9	9,2	60,5	49,7	15,8	96,9	612
	Non titulaire	F	3 369	14,1		37,5	22,9	39,5	0,1	65,7	2 215
		H	795	3,3		72,2	8,6	31,2	0,0	78,7	625
		Ensemble	4 164	17,4	80,9	44,2	20,2	37,9	0,1	68,2	2 840
Autres personnels		F	5155	21,5		27,8	33,4	42,7	5,1	76,5	3 946
		H	1338	5,6		45,2	28,3	38,7	0,7	87,1	1 165
		Ensemble	6493	27,1	79,4	31,4	32,4	41,9	4,2	78,7	5 111
Ensemble des personnels (hors en formation)	Titulaires	F	13 440	56,1		18,8	35,2	44,4	10,1	96,7	12 999
		H	5 260	22,0		15,2	42,1	46,4	3,0	98,1	5 159
		Ensemble	18 700	78,1	71,9	17,8	37,1	45,0	8,1	97,1	18 158
	Non titulaires	F	4 014	16,8		38,1	22,2	39,4	0,1	69,4	2 786
		H	1 232	5,1		61,6	12,8	34,0	0,0	83,0	1 022
		Ensemble	5 246	21,9	76,5	43,6	20,0	38,1	0,1	72,6	3 809
Ensemble titulaires et non titulaires		F	17454	72,9		23,2	32,2	43,3	7,8	90,4	15 786
		H	6492	27,1		24,0	36,5	44,0	2,5	95,2	6 181
		Ensemble	23946	100,0	72,9	23,4	33,4	43,5	6,4	91,7	21 967
Enseignants en formation et assistants étrangers		F	224	80,3		99,1	0,4	22,5	0,0	62,0	139
		H	51	18,3		98,0	0,0	23,1	0,0	59,8	31
		Ensemble	275	98,6	81,5	98,9	0,4	22,7	0,0	61,6	169
Contractuels alternants du 1er degré		F	4	1,4		75,0	0,0	31,5	0,0	33,0	1
		H		0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Ensemble	4	1,4	100,0	75,0	0,0	31,5	0,0	33,0	1
Ensemble enseignants en formation et assistants étrangers		F	228	81,7		98,7	0,4	22,7	0,0	61,5	140
		H	51	18,3		98,0	0,0	23,1	0,0	59,8	30
		Ensemble	279	100,0	81,7	98,6	0,4	22,8	0,0	61,2	170
Ensemble titulaires et non titulaires		F	17 682	73,0		24,2	31,8	43,0	7,7	90,1	15 926
		H	6 543	27,0		24,6	36,2	43,8	2,4	94,9	6 212
		Ensemble	24 225	100,0	73,0	24,3	33,0	43,2	6,3	91,4	22 137

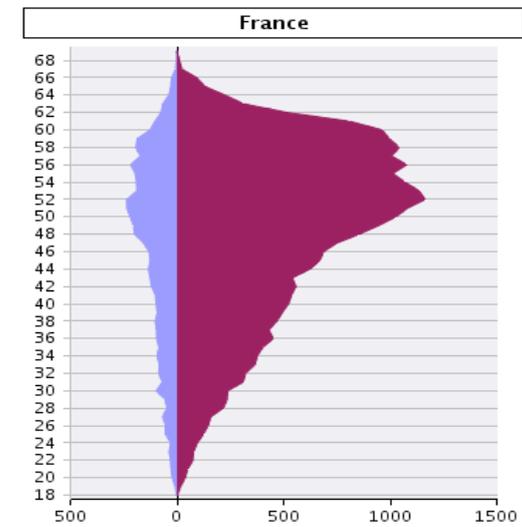
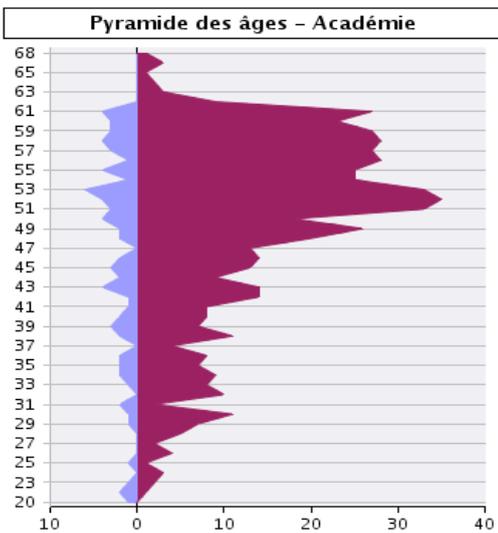
Pyramide des âges catégorie A



Pyramide des âges catégorie B



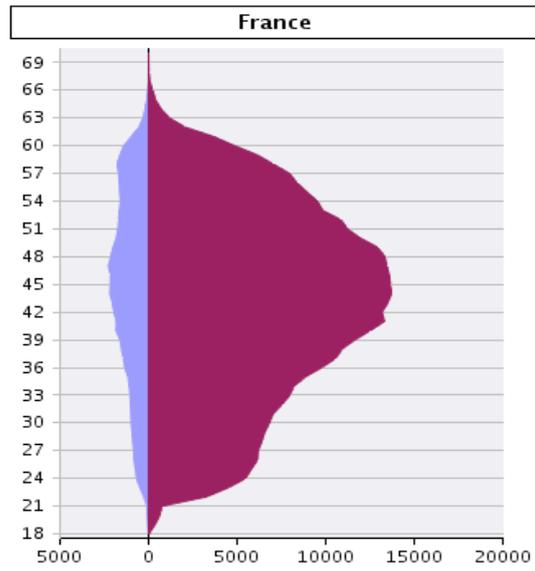
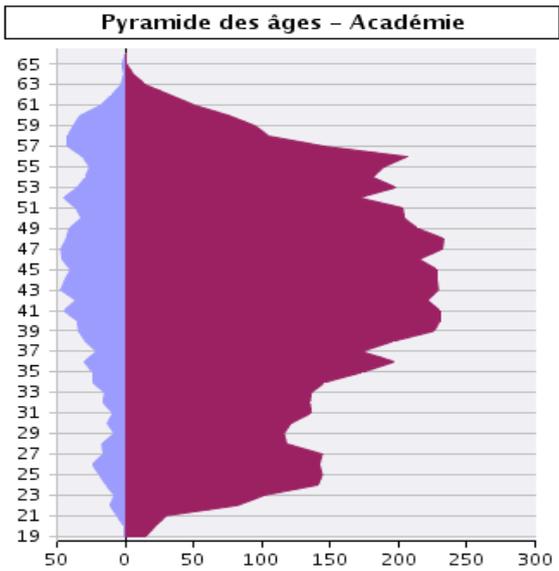
Pyramide des âges catégorie C



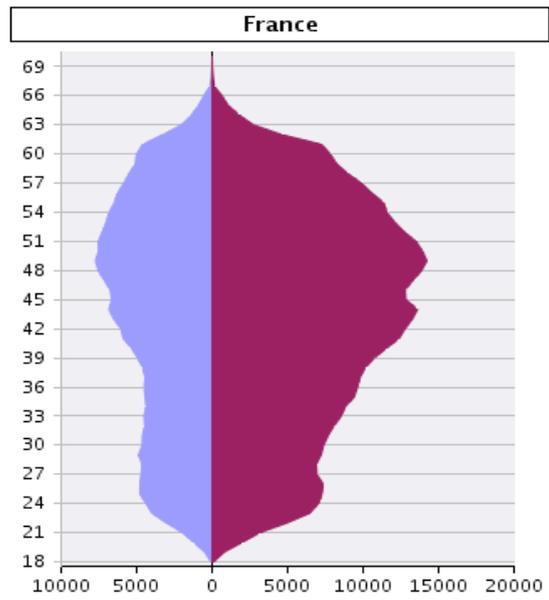
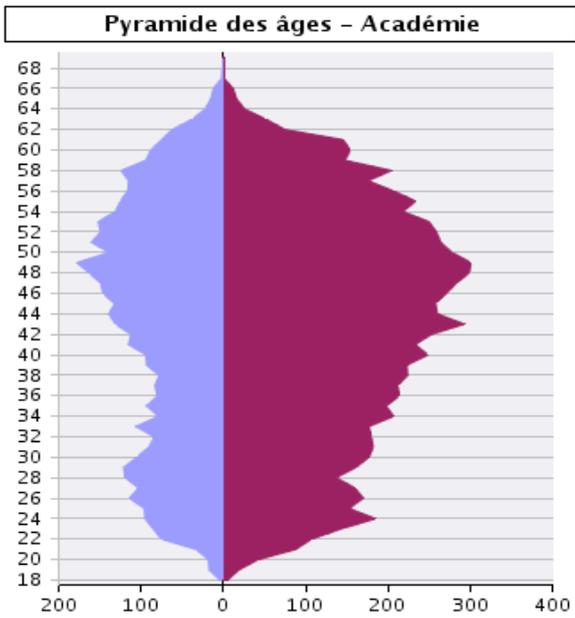
Enseignants par degré d'enseignement public et privé sous contrat

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy %	ETP	
Secteur public	1er degré	Titulaires	F	6 232	35,7		23,6	27,9	42,5	8,6	97,4	6 067
			H	1 220	7,0		14,3	36,6	45,6	1,1	99,5	1 214
			Ensemble	7 452	42,7	83,6	22,1	29,3	43,0	7,4	97,7	7 281
		Non titulaires	F	54	0,3		75,9	1,9	30,4	0,0	98,1	53
			H	12	0,1		83,3	0,0	28,4	0,0	100,0	12
			Ensemble	66	0,4	81,8	77,3	1,5	30,1	0,0	98,5	65
	Ensemble 1er degré	F	6286	36,0		24,1	27,6	42,4	8,5	97,4	6 120	
		H	1232	7,1		15,0	36,2	45,4	1,1	99,5	1 226	
		Ensemble	7518	43,1	83,6	22,6	29,1	42,9	7,3	97,7	7 346	
	2nd degré	Titulaires	F	4 140	23,7		17,6	36,5	44,9	10,5	96,3	3 988
			H	3 038	17,4		18,3	40,4	45,8	4,0	97,9	2 973
			Ensemble	7 178	41,1	57,7	17,9	38,1	45,3	7,7	97,0	6 961
		Non titulaires	F	284	1,6		34,5	23,9	40,4	1,1	92,2	262
			H	292	1,7		37,7	25,0	40,5	0,0	93,3	272
			Ensemble	576	3,3	49,3	36,1	24,5	40,5	0,5	92,7	534
	Ensemble 2nd degré	F	4424	25,3		18,7	35,7	44,6	9,9	96,1	4 250	
		H	3330	19,1		20,0	39,0	45,3	3,6	97,5	3 245	
		Ensemble	7754	44,4	57,1	19,2	37,1	44,9	7,2	96,7	7 495	
Ensemble Secteur public			F	10710	61,4		21,8	31,0	43,3	9,1	96,8	10 370
			H	4562	26,1		18,6	38,3	45,3	3,0	98,0	4 471
			Ensemble	15272	87,5	70,1	20,9	33,2	43,9	7,3	97,2	14 841
Secteur privé	1er degré	Échelle rémunération de titulaires	F	497	2,8		17,7	36,2	44,6	11,9	94,8	471
			H	35	0,2		5,7	57,1	48,5	0,0	95,8	34
			Ensemble	532	3,0	93,4	16,9	37,6	44,9	11,1	94,9	505
		Maîtres délégués	F	89	0,5		43,8	16,9	36,9	0,0	76,6	68
			H	4	0,0		50,0	25,0	40,5	0,0	100,0	4
			Ensemble	93	0,5	95,7	44,1	17,2	37,0	0,0	77,6	72
	Ensemble 1er degré	F	586	3,4		21,7	33,3	43,5	10,1	92,0	539	
		H	39	0,2		10,3	53,8	47,6	0,0	96,2	38	
		Ensemble	625	3,6	93,8	21,0	34,6	43,7	9,4	92,3	577	
	2nd degré	Échelle rémunération de titulaires	F	785	4,5		8,9	45,1	47,7	9,0	94,5	742
			H	424	2,4		8,3	49,3	48,4	3,5	94,1	399
			Ensemble	1 209	6,9	64,9	8,7	46,6	47,9	7,1	94,4	1 141
		Maîtres délégués	F	218	1,2		39,9	15,6	38,8	0,0	86,5	189
			H	129	0,7		48,8	12,4	36,7	0,0	84,1	109
			Ensemble	347	2,0	62,8	43,2	14,4	38,0	0,0	85,6	297
	Ensemble 2nd degré	F	1003	5,7		15,7	38,7	45,7	7,1	92,8	930	
		H	553	3,2		17,7	40,7	45,7	2,7	91,8	508	
		Ensemble	1556	8,9	64,5	16,4	39,4	45,7	5,5	92,4	1 438	
Ensemble Secteur privé			F	1589	9,1		17,9	36,7	44,9	8,2	92,5	1 470
			H	592	3,4		17,2	41,6	45,8	2,5	92,1	545
			Ensemble	2181	12,5	72,9	17,7	38,0	45,2	6,6	92,4	2 015
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			F	6 872	39,4		23,9	28,1	42,5	8,7	96,9	6 659
			H	1 271	7,3		14,9	36,7	45,5	1,1	99,4	1 263
			Ensemble	8 143	46,7	84,4	22,5	29,5	42,9	7,5	97,3	7 923
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			F	5 427	31,1		18,1	36,2	44,9	9,4	95,5	5 180
			H	3 883	22,2		19,6	39,3	45,4	3,5	96,7	3 753
			Ensemble	9 310	53,3	58,3	18,8	37,5	45,1	6,9	96,0	8 933
Ensemble des enseignants			F	12299	70,5		21,3	31,7	43,5	9,0	96,3	11 840
			H	5154	29,5		18,5	38,6	45,4	2,9	97,3	5 016
			Ensemble	17 453	100,0	70,5	20,5	33,8	44,1	7,2	96,6	16 856

Pyramide des âges enseignants 1^{er} degré public et privé



Pyramide des âges enseignants 2nd degré public et privé



Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moy %	ETP
Secteur public	CDD	F	259	23,9		51,0	13,5	36,3	0,0	24,3	75,7	91,6	237
		H	222	20,5		51,8	16,7	36,9	0,0	22,1	77,9	92,4	205
		Ensemble	481	44,5	53,8	51,4	15,0	36,6	0,0	23,3	76,7	92,0	442
	CDI	F	79	7,3		8,9	43,0	46,9	3,8	3,8	92,4	98,0	77
		H	81	7,5		6,2	44,4	48,7	0,0	4,9	95,1	97,9	79
		Ensemble	160	14,8	49,4	7,5	43,8	47,8	1,9	4,4	93,8	97,9	157
	VAC	F								0,0	0,0	0,0	
		H	1	0,1		0,0	0,0	37,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble	1	0,1	0,0	0,0	0,0	37,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0
Non titulaires		F	338	31,2		41,1	20,4	38,8	0,9	19,5	79,6	93,1	315
		H	304	28,1		39,5	24,0	40,0	0,0	17,4	82,6	93,6	284
		Ensemble	642	59,3	52,6	40,3	22,1	39,4	0,5	18,5	81,0	93,3	599
Secteur privé	CDD	F	260	24,0		46,9	12,3	36,9	0,0	40,8	59,2	82,3	214
		H	104	9,6		57,7	11,5	35,1	0,0	37,5	62,5	83,4	87
		Ensemble	364	33,6	71,4	50,0	12,1	36,4	0,0	39,8	60,2	82,6	301
	CDI	F	47	4,3		8,5	36,2	45,9	0,0	27,7	72,3	90,9	43
		H	29	2,7		17,2	17,2	42,8	0,0	31,0	69,0	89,0	26
		Ensemble	76	7,0	61,8	11,8	28,9	44,7	0,0	28,9	71,1	90,2	69
Maîtres délégués		F	307	28,4		41,0	16,0	38,3	0,0	38,8	61,2	83,6	257
		H	133	12,3		48,9	12,8	36,8	0,0	36,1	63,9	84,6	113
		Ensemble	440	40,7	69,8	43,4	15,0	37,8	0,0	38,0	62,0	83,9	369
Ensemble des enseignants non titulaires		F	645	59,6		41,1	18,3	38,5	0,5	28,7	70,9	88,6	571
		H	437	40,4		42,3	20,6	39,1	0,0	23,1	76,9	90,8	397
		Ensemble	1082	100,0	59,6	41,6	19,2	38,8	0,3	26,4	73,3	89,5	968

Enseignants du secteur public par degré et statut

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moy %	ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	6 220	40,7		23,7	27,7	42,5	8,6	0,0	91,4	97,4	6 056
		H	1 218	8,0		14,4	36,5	45,5	1,1	0,0	98,9	99,5	1 212
		Ensem	7 438	48,7	83,6	22,1	29,2	43,0	7,4	0,0	92,6	97,7	7 268
	Instituteurs	F	12	0,1		0,0	100,0	56,2	16,7	0,0	83,3	91,7	11
		H	2	0,0		0,0	100,0	57,5	0,0	0,0	100,0	100,0	2
		Ensem	14	0,1	85,7	0,0	100,0	56,4	14,3	0,0	85,7	92,9	13
	Enseignants non titulaires	F	54	0,4		75,9	1,9	30,4	0,0	0,0	100,0	98,1	53
		H	12	0,1		83,3	0,0	28,4	0,0	0,0	100,0	100,0	12
		Ensem	66	0,4	81,8	77,3	1,5	30,1	0,0	0,0	100,0	98,5	65
Ensemble 1er degré		F	6286	41,2		24,1	27,6	42,4	8,5	0,0	91,5	97,4	6 120
		H	1232	8,1		15,0	36,2	45,4	1,1	0,0	98,9	99,5	1 226
		Ensem	7518	49,2	83,6	22,6	29,1	42,9	7,3	0,0	92,7	97,7	7 346
2nd degré	Prof. de chaires supérieures	F	8	0,1		0,0	62,5	52,8	0,0	0,0	100,0	100,0	8
		H	17	0,1		0,0	64,7	52,7	0,0	0,0	100,0	100,0	17
		Ensem	25	0,2	32,0	0,0	64,0	52,7	0,0	0,0	100,0	100,0	25
	Prof. agrégés	F	437	2,9		14,6	39,8	46,0	9,8	0,0	90,2	96,5	422
		H	478	3,1		14,2	37,2	46,0	5,0	0,0	95,0	97,2	465
		Ensem	915	6,0	47,8	14,4	38,5	46,0	7,3	0,0	92,7	96,9	886
	Prof. certifiés	F	2 844	18,6		19,9	34,4	44,2	11,5	0,0	88,5	96,3	2 740
		H	1 584	10,4		20,5	41,2	45,5	4,7	0,0	95,3	97,5	1 545
		Ensem	4 428	29,0	64,2	20,1	36,8	44,7	9,1	0,0	90,9	96,7	4 284
	PEPS	F	256	1,7		16,8	31,3	44,7	10,2	0,0	89,8	96,2	246
		H	324	2,1		30,6	24,7	41,7	4,3	0,0	95,7	98,2	318
		Ensem	580	3,8	44,1	24,5	27,6	43,0	6,9	0,0	93,1	97,3	565
	PLP	F	590	3,9		9,7	45,4	47,5	6,3	0,0	93,7	96,2	568
		H	627	4,1		10,2	47,5	48,0	1,4	0,0	98,6	99,0	621
		Ensem	1 217	8,0	48,5	9,9	46,5	47,8	3,8	0,0	96,2	97,6	1 188
	PEGC et adjoints-chargés ENS.	F	5	0,0		0,0	100,0	61,0	0,0	0,0	100,0	100,0	5
		H	8	0,1		0,0	100,0	60,8	0,0	0,0	100,0	100,0	8
		Ensem	13	0,1	38,5	0,0	100,0	60,8	0,0	0,0	100,0	100,0	13
Enseignants non titulaires	F	284	1,9		34,5	23,9	40,4	1,1	23,2	75,7	92,2	262	
	H	292	1,9		37,7	25,0	40,5	0,0	18,2	81,8	93,3	272	
	Ensem	576	3,8	49,3	36,1	24,5	40,5	0,5	20,7	78,8	92,7	534	
Ensemble 2nd degré		F	4424	29,0		18,7	35,7	44,6	9,9	1,5	88,6	96,1	4 250
		H	3330	21,8		20,0	39,0	45,3	3,6	1,6	94,8	97,5	3 245
		Ensem	7754	50,8	57,1	19,2	37,1	44,9	7,2	1,5	91,3	96,7	7 495
Ensemble		F	10710	70,1		21,8	31,0	43,3	9,1	0,6	90,3	96,8	10 370
		H	4562	29,9		18,6	38,3	45,3	3,0	1,2	95,9	98,0	4 471
		Ensem	15272	100,0	70,1	20,9	33,2	43,9	7,3	0,8	92,0	97,2	14 841

Enseignants du secteur public (titulaires-non titulaires)

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Tps partiel %	Quotité moy %	ETP
1er degré	Titulaires	F	6 232	40,8		23,6	27,9	42,5	8,6	97,4	6 067
		H	1220	8,0		14,3	36,6	45,6	1,1	99,5	1 214
		Ensemble	7452	48,8	83,6	22,1	29,3	43,0	7,4	97,7	7 281
	Non titulaires	F	54	0,4		75,9	1,9	30,4	0,0	98,1	53
		H	12	0,1		83,3	0,0	28,4	0,0	100,0	12
		Ensemble	66	0,4	81,8	77,3	1,5	30,1	0,0	98,5	65
Ensemble 1er degré public		F	6286	41,2		24,1	27,6	42,4	8,5	97,4	6 120
		H	1232	8,1		15,0	36,2	45,4	1,1	99,5	1 226
		Ensemble	7518	49,2	83,6	22,6	29,1	42,9	7,3	97,7	7 346
2nd degré	Titulaires	F	4 140	27,1		17,6	36,5	44,9	10,5	96,3	3 988
		H	3038	19,9		18,3	40,4	45,8	4,0	97,9	2 973
		Ensemble	7178	47,0	57,7	17,9	38,1	45,3	7,7	97,0	6 961
	Non titulaires	F	284	1,9		34,5	23,9	40,4	1,1	92,2	262
		H	292	1,9		37,7	25,0	40,5	0,0	93,3	272
		Ensemble	576	3,8	49,3	36,1	24,5	40,5	0,5	92,7	534
Ensemble 2nd degré public		F	4424	29,0		18,7	35,7	44,6	9,9	96,1	4 250
		H	3330	21,8		20,0	39,0	45,3	3,6	97,5	3 245
		Ensemble	7754	50,8	57,1	19,2	37,1	44,9	7,2	96,7	7 495
Titulaires		F	10 372	67,9		21,2	31,3	43,5	9,4	96,9	10 055
		H	4258	27,9		17,1	39,3	45,7	3,2	98,3	4 186
		Ensemble	14630	95,8	70,9	20,0	33,6	44,1	7,6	97,3	14 242
Non titulaires		F	338	2,2		41,1	20,4	38,8	0,9	93,1	315
		H	304	2,0		39,5	24,0	40,0	0,0	93,6	284
		Ensemble	642	4,2	52,6	40,3	22,1	39,4	0,5	93,3	599
Ensemble 1er et 2nd degré titulaires et non titulaires		F	10710	70,1		21,8	31,0	43,3	9,1	96,8	10 370
		H	4562	29,9		18,6	38,3	45,3	3,0	98,0	4 471
		Ensemble	15272	100,0	70,1	20,9	33,2	43,9	7,3	97,2	14 841

Enseignants du secteur privé, par degré d'enseignement et statut

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	% Temps partiel	% Quotité moyenne	ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	497	22,8		17,7	36,2	44,6	11,9	94,8	471
		H	35	1,6		5,7	57,1	48,5	0,0	95,8	34
		Ensemble	532	24,4	93,4	16,9	37,6	44,9	11,1	94,9	505
	Maîtres délégués	F	89	4,1		43,8	16,9	36,9	0,0	76,6	68
		H	4	0,2		50,0	25,0	40,5	0,0	100,0	4
		Ensemble	93	4,3	95,7	44,1	17,2	37,0	0,0	77,6	72
Ensemble 1er degré		F	586	26,9		21,7	33,3	43,5	10,1	92,0	539
		H	39	1,8		10,3	53,8	47,6	0,0	96,2	38
		Ensemble	625	28,7	93,8	21,0	34,6	43,7	9,4	92,3	577
2nd degré	Prof. agrégés	F	24	1,1		4,2	41,7	46,8	8,3	97,9	23
		H	13	0,6		0,0	61,5	50,2	0,0	92,8	12
		Ensemble	37	1,7	64,9	2,7	48,6	48,0	5,4	96,1	36
	Prof. certifiés	F	553	25,4		9,4	43,4	47,5	9,0	94,2	521
		H	245	11,2		8,2	51,4	49,2	2,9	94,4	231
		Ensemble	798	36,6	69,3	9,0	45,9	48,0	7,1	94,2	752
	PEPS	F	41	1,9		12,2	29,3	44,6	9,8	94,9	39
		H	66	3,0		15,2	27,3	44,2	7,6	96,1	63
		Ensemble	107	4,9	38,3	14,0	28,0	44,3	8,4	95,6	102
	PLP	F	159	7,3		7,5	52,8	48,8	8,8	96,3	153
		H	96	4,4		5,2	57,3	49,1	3,1	93,8	90
		Ensemble	255	11,7	62,4	6,7	54,5	48,9	6,7	95,3	243
	Adjoints-chargés enseignement	F	6	0,3		0,0	100,0	56,5	16,7	58,8	4
		H	1	0,0		0,0	100,0	53,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	7	0,3	85,7	0,0	100,0	56,0	14,3	64,7	5
	Maîtres délégués	F	218	10,0		39,9	15,6	38,8	0,0	86,5	189
		H	129	5,9		48,8	12,4	36,7	0,0	84,1	109
		Ensemble	347	15,9	62,8	43,2	14,4	38,0	0,0	85,6	297
MACD	F	2	0,1		0,0	100,0	57,0	0,0	100,0	2	
	H	3	0,1		0,0	33,3	49,3	0,0	43,7	1	
	Ensemble	5	0,2	40,0	0,0	60,0	52,4	0,0	66,2	3	
Ensemble 2nd degré		F	1003	46,0		15,7	38,7	45,7	7,1	92,8	930
		H	553	25,4		17,7	40,7	45,7	2,7	91,8	508
		Ensemble	1556	71,3	64,5	16,4	39,4	45,7	5,5	92,4	1438

Enseignants du secteur privé sur échelle de rémunération, titulaires-non titulaires

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	% Temps partiel	% Quotité moyenne	ETP
1er degré	Échelle de rémunération de titulaires	F	497	22,8		17,7	36,2	44,6	11,9	94,8	471
		H	35	1,6		5,7	57,1	48,5	0,0	95,8	34
		Ensemble	532	24,4	93,4	16,9	37,6	44,9	11,1	94,9	505
	Maîtres délégués	F	89	4,1		43,8	16,9	36,9	0,0	76,6	68
		H	4	0,2		50,0	25,0	40,5	0,0	100,0	4
		Ensemble	93	4,3	95,7	44,1	17,2	37,0	0,0	77,6	72
Ensemble 1er degré		F	586	26,9		21,7	33,3	43,5	10,1	92,0	539
		H	39	1,8		10,3	53,8	47,6	0,0	96,2	38
		Ensemble	625	28,7	93,8	21,0	34,6	43,7	9,4	92,3	577
2nd degré	Échelle de rémunération de titulaires	F	785	36,0		8,9	45,1	47,7	9,0	94,5	742
		H	424	19,4		8,3	49,3	48,4	3,5	94,1	399
		Ensemble	1209	55,4	64,9	8,7	46,6	47,9	7,1	94,4	1 141
	Maîtres délégués	F	218	10,0		39,9	15,6	38,8	0,0	86,5	189
		H	129	5,9		48,8	12,4	36,7	0,0	84,1	109
		Ensemble	347	15,9	62,8	43,2	14,4	38,0	0,0	85,6	297
Ensemble 2nd degré		F	1003	46,0		15,7	38,7	45,7	7,1	92,8	930
		H	553	25,4		17,7	40,7	45,7	2,7	91,8	508
		Ensemble	1556	71,3	64,5	16,4	39,4	45,7	5,5	92,4	1 438
Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires		F	1 282	58,8		12,3	41,7	46,5	10,1	94,6	1 213
		H	459	21,0		8,1	49,9	48,4	3,3	94,3	433
		Ensemble	1741	79,8	73,6	11,2	43,8	47,0	8,3	94,5	1 646
Maîtres délégués		F	307	14,1		41,0	16,0	38,3	0,0	83,6	257
		H	133	6,1		48,9	12,8	36,8	0,0	84,6	113
		Ensemble	440	20,2	69,8	43,4	15,0	37,8	0,0	83,9	369
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires		F	1589	72,9		17,9	36,7	44,9	8,2	92,5	1 470
		H	592	27,1		17,2	41,6	45,8	2,5	92,1	545
		Ensemble	2181	100,0	72,9	17,7	38,0	45,2	6,6	92,4	2 015

Personnels autres qu'enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy en %	ETP
Personnels d'encadrement	Direction	F	146	2,2		0,0	63,0	50,9	0,0	99,3	145
		H	161	2,5		1,9	63,4	51,4	0,0	100,0	161
		Ensemble	307	4,7	47,6	1,0	63,2	51,2	0,0	99,7	306
	Inspection	F	37	0,6		0,0	62,2	52,2	0,0	100,0	37
		H	37	0,6		0,0	75,7	54,0	0,0	100,0	37
		Ensemble	74	1,1	50,0	0,0	68,9	53,1	0,0	100,0	74
	Encadrement supérieur	F	16	0,2		0,0	75,0	53,1	0,0	100,0	16
		H	13	0,2		0,0	92,3	55,0	0,0	100,0	13
		Ensemble	29	0,4	55,2	0,0	82,8	54,0	0,0	100,0	29
Ensemble personnels d'encadrement		F	199	3,1		0,0	63,8	51,3	0,0	99,5	198
		H	211	3,2		1,4	67,3	52,1	0,0	100,0	211
		Ensemble	410	6,3	48,5	0,7	65,6	51,7	0,0	99,8	409
Vie scolaire	Personnels d'éducation	F	397	6,1		20,2	39,3	44,8	6,3	97,5	387
		H	113	1,7		14,2	47,8	47,2	2,7	99,3	112
		Ensemble	510	7,9	77,8	18,8	41,2	45,4	5,5	97,9	499
	Personnels d'assistance éducative	F	3 111	47,9		37,7	22,9	39,5	0,0	63,6	1 978
		H	732	11,3		73,8	8,1	30,8	0,0	77,1	565
		Ensemble	3843	59,2	81,0	44,6	20,0	37,8	0,0	66,2	2 542
Ensemble Vie scolaire		F	3508	54,0		35,7	24,7	40,1	0,7	67,4	2 365
		H	845	13,0		65,8	13,4	33,0	0,4	80,1	677
		Ensemble	4353	67,0	80,6	41,6	22,5	38,7	0,7	69,9	3 041
IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	1 041	16,0		11,6	52,4	48,1	13,4	96,3	1 002
		H	173	2,7		16,8	45,1	45,9	2,3	98,4	170
		Ensemble	1214	18,7	85,7	12,4	51,4	47,7	11,8	96,6	1 173
	Filière santé et sociale	F	289	4,5		18,0	41,2	46,1	26,0	93,5	270
		H	16	0,2		25,0	43,8	47,6	0,0	100,0	16
		Ensemble	305	4,7	94,8	18,4	41,3	46,2	24,6	93,8	286
	Filière technique	F	1	0,0		0,0	100,0	56,0	0,0	100,0	1
		H							0,0		
			Ensemble	1	0,0	100,0	0,0	100,0	56,0	0,0	100,0
Ensemble personnels IATSS		F	1331	20,5		13,0	50,0	47,6	16,1	95,7	1 273
		H	189	2,9		17,5	45,0	46,0	2,1	98,6	186
		Ensemble	1520	23,4	87,6	13,6	49,4	47,4	14,3	96,0	1 460
Ensemble ITRF, personnels des bibliothèques		F	117	1,8		6,0	54,7	49,4	19,7	93,8	110
		H	93	1,4		14,0	40,9	45,8	3,2	97,7	91
		Ensemble	210	3,2	55,7	9,5	48,6	47,8	12,4	95,6	201
Ensemble		F	5155	79,4		27,8	33,4	42,7	5,1	76,5	3 946
		H	1338	20,6		45,2	28,3	38,7	0,7	87,1	1 165
		Ensemble	6493	100,0	79,4	31,4	32,4	41,9	4,2	78,7	5 111

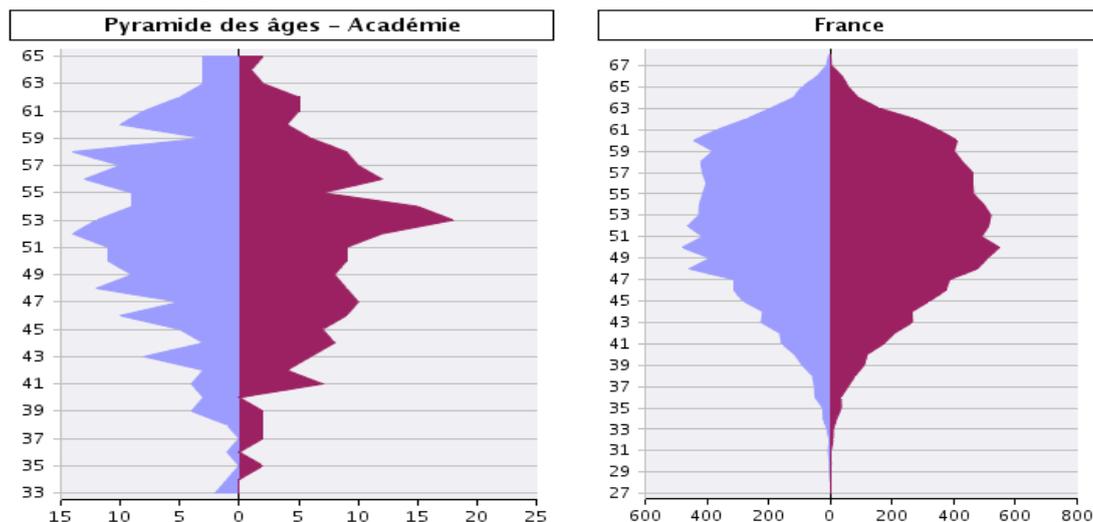
Personnels autres qu'enseignants (hors apprentis) par statut

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Personnels d'encadrement	Titulaires	F	199	3,1		0,0	63,8	51,3	0,0	99,5	198
		H	211	3,2		1,4	67,3	52,1	0,0	100,0	211
		Ensemble	410	6,3	48,5	0,7	65,6	51,7	0,0	99,8	409
	Ensemble	F	199	3,1		0,0	63,8	51,3	0,0	99,5	198
		H	211	3,2		1,4	67,3	52,1	0,0	100,0	211
		Ensemble	410	6,3	48,5	0,7	65,6	51,7	0,0	99,8	409
Vie scolaire	Titulaires	F	340	5,2		16,5	43,5	46,1	7,4	97,9	333
		H	102	1,6		8,8	52,0	48,7	2,9	99,4	101
		Ensemble	442	6,8	76,9	14,7	45,5	46,7	6,3	98,2	434
	Non titulaires	F	3 168	48,8		37,8	22,7	39,4	0,0	64,1	2 032
		H	743	11,4		73,6	8,1	30,8	0,0	77,4	575
		Ensemble	3911	60,2	81,0	44,6	19,9	37,8	0,0	66,7	2 607
	Ensemble	F	3508	54,0		35,7	24,7	40,1	0,7	67,4	2 365
		H	845	13,0		65,8	13,4	33,0	0,4	80,1	677
		Ensemble	4353	67,0	80,6	41,6	22,5	38,7	0,7	69,9	3 041
IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Titulaires	F	1 145	17,6		9,6	54,1	48,7	18,5	96,3	1 103
		H	156	2,4		9,6	51,3	48,2	2,6	99,2	155
		Ensemble	1301	20,0	88,0	9,6	53,7	48,7	16,6	96,7	1 258
	Non titulaires	F	186	2,9		33,9	25,3	40,7	1,1	91,8	171
		H	33	0,5		54,5	15,2	36,0	0,0	95,5	32
		Ensemble	219	3,4	84,9	37,0	23,7	40,0	0,9	92,3	202
	Ensemble	F	1331	20,5		13,0	50,0	47,6	16,1	95,7	1 273
		H	189	2,9		17,5	45,0	46,0	2,1	98,6	186
		Ensemble	1520	23,4	87,6	13,6	49,4	47,4	14,3	96,0	1 460
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Titulaires	F	102	1,6		2,0	56,9	50,3	22,5	95,4	97
		H	74	1,1		5,4	47,3	48,2	4,1	97,8	72
		Ensemble	176	2,7	58,0	3,4	52,8	49,4	14,8	96,4	170
	Non titulaires	F	15	0,2		33,3	40,0	42,8	0,0	83,3	13
		H	19	0,3		47,4	15,8	36,7	0,0	97,4	19
		Ensemble	34	0,5	44,1	41,2	26,5	39,4	0,0	91,2	31
	Ensemble	F	117	1,8		6,0	54,7	49,4	19,7	93,8	110
		H	93	1,4		14,0	40,9	45,8	3,2	97,7	91
		Ensemble	210	3,2	55,7	9,5	48,6	47,8	12,4	95,6	201
Ensemble	F	5155	79,4		27,8	33,4	42,7	5,1	76,5	3 946	
	H	1338	20,6		45,2	28,3	38,7	0,7	87,1	1 165	
	Ensemble	6493	100,0	79,4	31,4	32,4	41,9	4,2	78,7	5 111	

Personnels d'encadrement par corps ou emploi

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy en %	ETP
Personnels de direction	Proviseur LGT	F	10	2,4		0,0	100,0	55,3	0,0	100,0	10
		H	26	6,3		0,0	96,2	56,0	0,0	100,0	26
		Ensemble	36	8,8	27,8	0,0	97,2	55,8	0,0	100,0	36
	Proviseur LP	F	1	0,2		0,0	100,0	57,0	0,0	100,0	1
		H	12	2,9		0,0	91,7	55,4	0,0	100,0	12
		Ensemble	13	3,2	7,7	0,0	92,3	55,5	0,0	100,0	13
	Proviseur adj LGT & LP	F	32	7,8		0,0	43,8	49,2	0,0	96,9	31
		H	24	5,9		8,3	33,3	46,2	0,0	100,0	24
		Ensemble	56	13,7	57,1	3,6	39,3	47,9	0,0	98,2	55
	Principal	F	58	14,1		0,0	72,4	52,5	0,0	100,0	58
		H	70	17,1		0,0	68,6	52,8	0,0	100,0	70
		Ensemble	128	31,2	45,3	0,0	70,3	52,7	0,0	100,0	128
	Principal adj	F	43	10,5		0,0	53,5	48,7	0,0	100,0	43
		H	29	7,1		3,4	34,5	46,7	0,0	100,0	29
		Ensemble	72	17,6	59,7	1,4	45,8	47,9	0,0	100,0	72
	Autres titulaires de direction	F	2	0,5		0,0	100,0	53,5	0,0	100,0	2
		H							0,0		
		Ensemble	2	0,5	100,0	0,0	100,0	53,5	0,0	100,0	2
Ensemble personnels de direction		F	146	35,6		0,0	63,0	50,9	0,0	99,3	145
		H	161	39,3		1,9	63,4	51,4	0,0	100,0	161
		Ensemble	307	74,9	47,6	1,0	63,2	51,2	0,0	99,7	306
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	12	2,9		0,0	66,7	51,3	0,0	100,0	12
		H	15	3,7		0,0	93,3	54,3	0,0	100,0	15
		Ensemble	27	6,6	44,4	0,0	81,5	52,9	0,0	100,0	27
	IEN	F	25	6,1		0,0	60,0	52,6	0,0	100,0	25
		H	22	5,4		0,0	63,6	53,9	0,0	100,0	22
Ensemble	47	11,5	53,2	0,0	61,7	53,2	0,0	100,0	47		
Ensemble personnels d'inspection		F	37	9,0		0,0	62,2	52,2	0,0	100,0	37
		H	37	9,0		0,0	75,7	54,0	0,0	100,0	37
		Ensemble	74	18,0	50,0	0,0	68,9	53,1	0,0	100,0	74
Encadrement supérieur	Directeur cabinet, SGA, SGAA, conseillers recteur	F	4	1,0		0,0	100,0	53,5	0,0	100,0	4
		H	4	1,0		0,0	100,0	54,3	0,0	100,0	4
		Ensemble	8	2,0	50,0	0,0	100,0	53,9	0,0	100,0	8
	DASEN DASEN adjoint SG DSDEN	F	8	2,0		0,0	62,5	52,0	0,0	100,0	8
		H	5	1,2		0,0	80,0	54,4	0,0	100,0	5
	Ensemble	13	3,2	61,5	0,0	69,2	52,9	0,0	100,0	13	
Administrateurs ENESR	F	4	1,0		0,0	75,0	55,0	0,0	100,0	4	
	H	4	1,0		0,0	100,0	56,5	0,0	100,0	4	
	Ensemble	8	2,0	50,0	0,0	87,5	55,8	0,0	100,0	8	
Ensemble encadrement supérieur		F	16	3,9		0,0	75,0	53,1	0,0	100,0	16
		H	13	3,2		0,0	92,3	55,0	0,0	100,0	13
		Ensemble	29	7,1	55,2	0,0	82,8	54,0	0,0	100,0	29
Ensemble des personnels d'encadrement		F	199	48,5		0,0	63,8	51,3	0,0	99,5	198
		H	211	51,5		1,4	67,3	52,1	0,0	100,0	211
		Ensemble	410	100,0	48,5	0,7	65,6	51,7	0,0	99,8	409

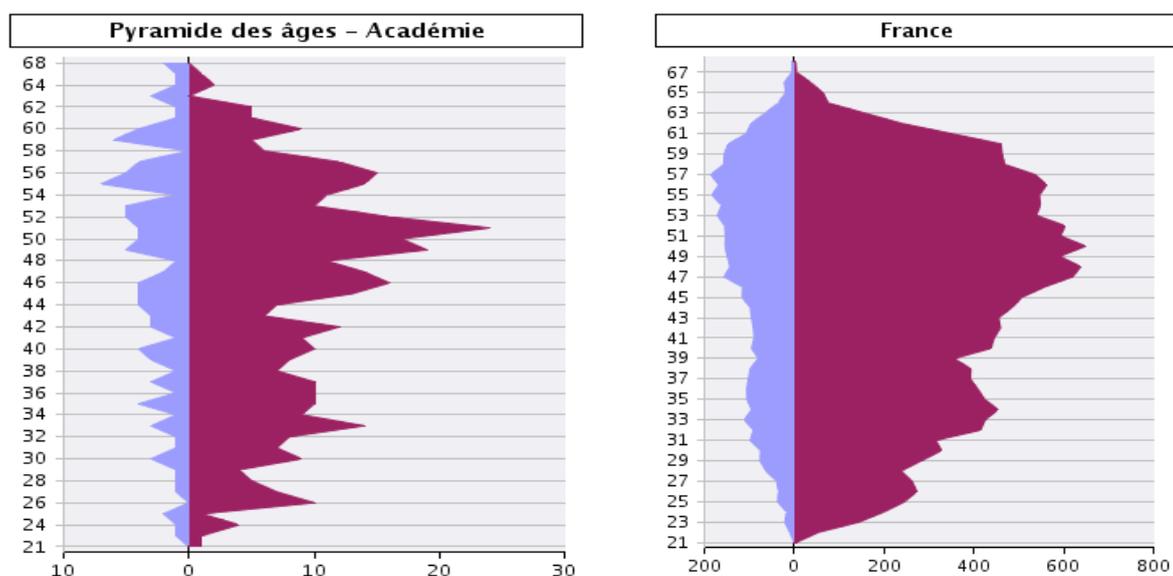
Pyramide des âges personnels de direction et d'inspection



Personnels relevant de la vie scolaire

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	193	4,4		22,3	33,7	43,7	3,6	98,7	190
		H	81	1,9		9,9	49,4	48,1	2,5	99,5	81
		Ensemble	274	6,3	70,4	18,6	38,3	45,0	3,3	98,9	271
	Psychologues EN	F	147	3,4		8,8	56,5	49,3	12,2	96,9	142
		H	21	0,5		4,8	61,9	51,0	4,8	99,0	21
		Ensemble	168	3,9	87,5	8,3	57,1	49,5	11,3	97,1	163
	Personnels d'éducation non titulaires	F	57	1,3		42,1	14,0	37,4	0,0	95,1	54
		H	11	0,3		63,6	9,1	33,6	0,0	98,2	11
		Ensemble	68	1,6	83,8	45,6	13,2	36,8	0,0	95,6	65
Ensemble Personnels d'éducation		F	397	9,1		20,2	39,3	44,8	6,3	97,5	387
		H	113	2,6		14,2	47,8	47,2	2,7	99,3	112
		Ensemble	510	11,7	77,8	18,8	41,2	45,4	5,5	97,9	499
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	2 194	50,4		19,1	31,4	44,1	0,0	56,0	1 228
		H	139	3,2		22,3	30,2	43,4	0,0	56,5	79
		Ensemble	2333	53,6	94,0	19,3	31,3	44,0	0,0	56,0	1 307
	AED	F	917	21,1		82,2	2,5	28,4	0,0	81,7	749
		H	593	13,6		85,8	2,9	27,8	0,0	82,0	486
		Ensemble	1510	34,7	60,7	83,6	2,6	28,2	0,0	81,8	1 235
Ensemble Personnels d'assistance éducative		F	3111	71,5		37,7	22,9	39,5	0,0	63,6	1 978
		H	732	16,8		73,8	8,1	30,8	0,0	77,1	565
		Ensemble	3843	88,3	81,0	44,6	20,0	37,8	0,0	66,2	2 542
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire		F	3508	80,6		35,7	24,7	40,1	0,7	67,4	2 365
		H	845	19,4		65,8	13,4	33,0	0,4	80,1	677
		Ensemble	4353	100,0	80,6	41,6	22,5	38,7	0,7	69,9	3 041
Ensemble Titulaires	F	340	7,8		16,5	43,5	46,1	7,4	97,9	333	
	H	102	2,3		8,8	52,0	48,7	2,9	99,4	101	
	Ensemble	442	10,2	76,9	14,7	45,5	46,7	6,3	98,2	434	
Ensemble Non titulaires	F	3 168	72,8		37,8	22,7	39,4	0,0	64,1	2 032	
	H	743	17,1		73,6	8,1	30,8	0,0	77,4	575	
	Ensemble	3911	89,8	81,0	44,6	19,9	37,8	0,0	66,7	2 607	
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire		F	3508	80,6		35,7	24,7	40,1	0,7	67,4	2 365
		H	845	19,4		65,8	13,4	33,0	0,4	80,1	677
		Ensemble	4353	100,0	80,6	41,6	22,5	38,7	0,7	69,9	2041

Pyramide des âges CPE et psychologues EN



Personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) par catégorie et statut

		Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Ensemble Titulaires	F	1 145	75,3		9,6	54,1	48,7	18,5	96,3	1 103
	H	156	10,3		9,6	51,3	48,2	2,6	99,2	155
	Ensemble	1301	85,6	88,0	9,6	53,7	48,7	16,6	96,7	1 258
Ensemble Non titulaires	F	186	012,2		33,9	25,3	40,7	1,1	91,8	171
	H	33	2,2		54,5	15,2	36,0	0,0	95,5	32
	Ensemble	219	14,4	84,9	37,0	23,7	40,0	0,9	92,3	202
Ensemble ASS	F	1331	87,6		13,0	50,0	47,6	16,1	95,7	1 273
	H	189	12,4		17,5	45,0	46,0	2,1	98,6	186
	Ensemble	1520	100,0	87,6	13,6	49,4	47,4	14,3	96,0	1460

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé par filière

Filière administrative			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy en %	ETP
Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	F	104	8,6		3,8	56,7	49,9	7,7	98,8	103
		H	65	5,4		9,2	49,2	48,3	0,0	100,0	65
		Ensemble	169	13,9	61,5	5,9	53,8	49,3	4,7	99,3	168
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	301	24,8		6,3	52,2	48,7	17,3	96,0	289
		H	43	3,5		9,3	46,5	46,7	2,3	99,5	43
		Ensemble	344	28,3	87,5	6,7	51,5	48,4	15,4	96,4	332
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	F	481	39,6		10,2	61,5	49,8	16,2	97,0	467
		H	35	2,9		11,4	60,0	48,5	8,6	97,1	34
		Ensemble	516	42,5	93,2	10,3	61,4	49,7	15,7	97,0	501
Ensemble Titulaires		F	886	73,0		8,1	57,8	49,4	15,6	96,9	858
		H	143	11,8		9,8	51,0	47,9	2,8	99,2	142
		Ensemble	1029	84,8	86,1	8,4	56,9	49,2	13,8	97,2	1 000
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	F	135	11,1		28,1	24,4	41,0	0,7	91,9	124
		H	21	1,7		42,9	14,3	37,8	0,0	95,2	20
		Ensemble	156	12,9	86,5	30,1	23,1	40,5	0,6	92,4	144
Catégorie B	Personnels administratifs non titulaires	F							0,0		
		H	1	0,1		100,0	0,0	27,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	1	0,1	0,0	100,0	0,0	27,0	0,0	100,0	1
Catégorie C	Personnels administratifs non titulaires	F	20	1,6		55,0	5,0	34,7	0,0	100,0	20
		H	8	0,7		62,5	25,0	33,9	0,0	93,8	8
		Ensemble	28	2,3	71,4	57,1	10,7	34,4	0,0	98,2	28
Ensemble Non titulaires		F	155	12,8		31,6	21,9	40,2	0,6	93,0	144
		H	30	2,5		50,0	16,7	36,4	0,0	95,0	29
		Ensemble	185	15,2	83,8	34,6	21,1	39,5	0,5	93,3	173
Ensemble Filière administrative		F	1041	85,7		11,6	52,4	48,1	13,4	96,3	1 002
		H	173	14,3		16,8	45,1	45,9	2,3	98,4	170
		Ensemble	1214	100,0	85,7	12,4	51,4	47,7	11,8	96,6	1 173

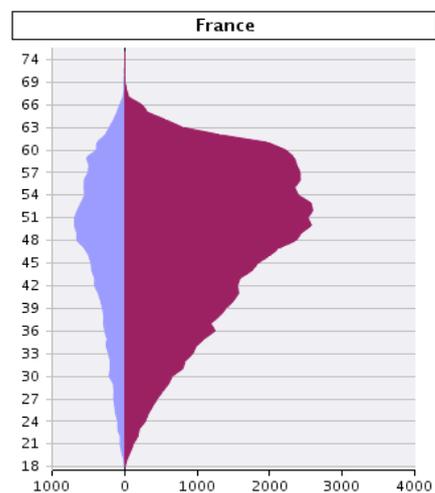
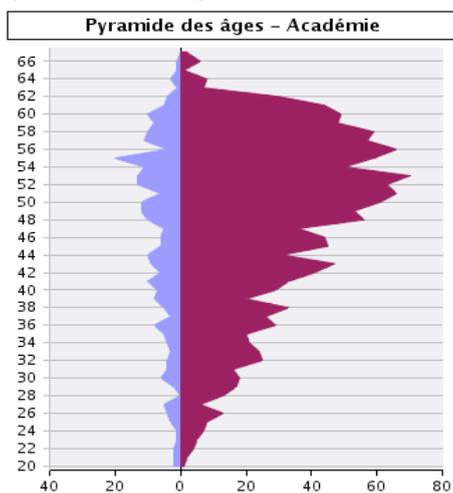
Filière technique			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy en %	ETP
Catégorie C	Agents/Adjoints techniques	F	1	100		0	100	56	0	100	1
		H									
		Ensemble	1	100		0	100	56	0	100	1
Ensemble Titulaires		F	1	100		0	100	56	0	100	1
		H									
		Ensemble	1	100		0	100	56	0	100	1
Ensemble Filière technique		F	1	100		0	100	56	0	100	1
		H									
		Ensemble	1	100		0	100	56	0	100	1

Filière santé et sociale			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moy en %	ETP
Catégorie A	Médecins	F	18	5,9		0,0	72,2	55,4	33,3	94,4	17
		H	0						0,0		0
		Ensemble	18	5,9	100,0	0,0	72,2	55,4	33,3	94,4	17
	Infirmiers	F	180	59,0		13,3	40,0	45,9	30,6	94,1	169
		H	9	3,0		11,1	44,4	48,8	0,0	100,0	9
		Ensemble	189	62,0	95,2	13,2	40,2	46,0	29,1	94,3	178
	Assistants service social	F	52	17,0		26,9	26,9	43,3	23,1	95,0	49
		H	4	1,3		0,0	75,0	56,8	0,0	100,0	4
		Ensemble	56	18,4	92,9	25,0	30,4	44,3	21,4	95,4	53
	Conseillers techniques service social	F	8	2,6		0,0	87,5	56,8	12,5	97,5	8
		H	0						0,0		0
		Ensemble	8	2,6	100,0	0,0	87,5	56,8	12,5	97,5	8
Ensemble catégorie A titulaires		F	258	84,6		14,7	41,1	46,4	28,7	94,4	244
		H	13	4,3		7,7	53,8	51,2	0,0	100,0	13
		Ensemble	271	88,9	95,2	14,4	41,7	46,6	27,3	94,6	257
Catégorie A	Non titulaires		30	9,8		46,7	43,3	43,6	3,3	87,0	26
		H	3	1,0		100,0	0,0	32,0	0,0	100,0	3
		Ensemble	33	10,8	90,9	51,5	39,4	42,5	3,0	88,2	29
Catégorie B	Non titulaires	F	1	0,3		0,0	0,0	44,0	0,0	50,0	1
		H	0						0,0		0
		Ensemble	1	0,3	100,0	0,0	0,0	44,0	0,0	50,0	1
Ensemble Non titulaires		F	31	10,2		45,2	41,9	43,6	3,2	85,8	27
		H	3	1,0		100,0	0,0	32,0	0,0	100,0	3
		Ensemble	34	11,1	91,2	50,0	38,2	42,6	2,9	87,1	30
Ensemble Filière santé et sociale		F	289	94,8		18,0	41,2	46,1	26,0	93,5	270
		H	16	5,2		25,0	43,8	47,6	0,0	100,0	16
		Ensemble	305	100,0	94,8	18,4	41,3	46,2	24,6	93,8	286

Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	1	0,5		0,0	0,0	45,0	0,0	100,0	1
		H	3	1,4		0,0	100,0	56,3	0,0	66,7	2
		Ensemble	4	1,9	25,0	0,0	75,0	53,5	0,0	75,0	3
	Ingénieurs d'études	F	7	3,3		0,0	42,9	46,0	0,0	100,0	7
		H	12	5,7		0,0	41,7	48,3	0,0	100,0	12
		Ensemble	19	9,0	36,8	0,0	42,1	47,4	0,0	100,0	19
	Assistants ingénieurs	F	3	1,4		0,0	66,7	51,3	0,0	100,0	3
		H	1	0,5		0,0	0,0	48,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	4	1,9	75,0	0,0	50,0	50,5	0,0	100,0	4
Ensemble catégorie A		F	11	5,2		0,0	45,5	47,4	0,0	100,0	11
		H	16	7,6		0,0	50,0	49,8	0,0	93,8	15
		Ensemble	27	12,9	40,7	0,0	48,1	48,8	0,0	96,3	26
Catégorie B	Techniciens	F	12	5,7		0,0	50,0	50,9	41,7	91,7	11
		H	23	11,0		4,3	43,5	47,8	8,7	98,3	23
		Ensemble	35	16,7	34,3	2,9	45,7	48,9	20,0	96,0	34
Ensemble catégorie B		F	12	5,7		0,0	50,0	50,9	41,7	91,7	11
		H	23	11,0		4,3	43,5	47,8	8,7	98,3	23
		Ensemble	35	16,7	34,3	2,9	45,7	48,9	20,0	96,0	34
Catégorie C	Adjoints techniques	F	79	37,6		2,5	59,5	50,7	22,8	95,3	75
		H	35	16,7		8,6	48,6	47,7	2,9	99,4	35
		Ensemble	114	54,3	69,3	4,4	56,1	49,7	16,7	96,6	110
Ensemble catégorie C		F	79	37,6		2,5	59,5	50,7	22,8	95,3	75
		H	35	16,7		8,6	48,6	47,7	2,9	99,4	35
		Ensemble	114	54,3	69,3	4,4	56,1	49,7	16,7	96,6	110
Ensemble Titulaires		F	102	48,6		2,0	56,9	50,3	22,5	95,4	97
		H	74	35,2		5,4	47,3	48,2	4,1	97,8	72
		Ensemble	176	83,8	58,0	3,4	52,8	49,4	14,8	96,4	170
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	15	7,1		33,3	40,0	42,8	0,0	83,3	13
		H	18	8,6		50,0	16,7	36,4	0,0	97,2	18
		Ensemble	33	15,7	45,5	42,4	27,3	39,3	0,0	90,9	30
Catégorie C	Personnels ITRF non titulaires	F	0						0,0		0
		H	1	0,5		0,0	0,0	42,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	1	0,5	0,0	0,0	0,0	42,0	0,0	100,0	1
Ensemble Non titulaires		F	15	7,1		33,3	40,0	42,8	0,0	83,3	13
		H	19	9,0		47,4	15,8	36,7	0,0	97,4	19
		Ensemble	34	16,2	44,1	41,2	26,5	39,4	0,0	91,2	31
Ensemble tous		F	117	55,7		6,0	54,7	49,4	19,7	93,8	110
		H	93	44,3		14,0	40,9	45,8	3,2	97,7	91
		Ensemble	210	100,0	55,7	9,5	48,6	47,8	12,4	95,6	201

Pyramide des âges des IATSS





LE RECRUTEMENT

Au regard de ses besoins croissants en recrutement de personnels d'enseignement, administratifs, sociaux et de santé, ainsi que de personnels d'assistance éducative, en plus des recrutements par la voie de concours, l'académie recrute également des personnels sur des contrats de droit public pour des missions de courte ou de longue durée.

LES PROFESSEURS DES ECOLES STAGIAIRES AFFECTATION PAR DEPARTEMENT

Pour l'année scolaire 2021/2022, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) diminuent de 29,17%. Cette baisse est cohérente avec la tendance nationale d'une diminution des candidats inscrits et admissibles au CRPE.

Année scolaire	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Académie
2020-2021	48	40	118	34	240
2021-2022	12	50	80	28	170
Évolution	-36	10	-38	-6	-70

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE PUBLIC CONTRACTUELS

Pour pallier le déficit de enseignants stagiaires, le recrutement d'enseignants contractuels du premier degré public évolue de 18 à 66, soit une augmentation de 266,67%.

Enseignants contractuels du 1 ^{er} degré			
Dates d'observation	Femmes	Hommes	Total
Au 30/11/2020	13	5	18
Au 30/11/2021	54	12	66
Évolution	41	7	48

Par ailleurs, il est à noter que l'académie est de nouveau confrontée à une baisse importante du nombre d'élèves -2 193 par rapport à 2020.

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS STAGIAIRES DU SECOND DEGRE PUBLIC

En 2021/2022, le nombre de lauréats des concours de l'enseignement du 2nd degré public affectés en collèges et lycées s'élève à 230 contre 250 en 2020/2021.

Les disciplines qui enregistrent une baisse par rapport à l'année précédente sont les suivantes : lettres modernes, philosophie, anglais et espagnol. En revanche, les disciplines : histoire-géographie et arts-plastiques présentent une augmentation de nombre de lauréats de concours.

Nombre de stagiaires par grade

Grade	Au 31/11/2020	Au 30/11/2021	Évolution
PEPS	14	14	0
AGREGES	18	16	-2
CERTIFIES	178	159	-19
PLP	40	41	1
Total	250	230	-20

Nombre de stagiaire par discipline

Discipline recrutement	30/11/2020	30/11/2021	Évolution
0080 ^E DOCUMENT.	8	8	0
0100A PHILOSOPHI	1	1	0
0100 ^E PHILOSOPHI	8	3	-5
0201A LETTRES CL	1	0	-1
0201 ^E LET CLASSI	4	2	-2
0202A LET MODERN	3	1	-2
0202 ^E LET MODERN	33	24	-9
0210J LET HIST G	3	6	+3
0222J ANG.LETTRE	2	3	+1
0421 ^E ALLEMAND	3	2	-1
0422A ANGLAIS	0	3	+3
0422 ^E ANGLAIS	25	13	-12
0426 ^E ESPAGNOL	9	5	-4
0429 ^E ITALIEN	0	1	+1
1000B HISTOIRE	2	0	-2
1000 ^E HIST GEO	10	15	-5
1100 ^E SC.ECO.SOC	4	6	+2
1300A MATHEMATIQU	5	3	-2
1300 ^E MATHEMATIQU	33	36	+3
1315J MATH SC PH	6	4	-2
1411 ^E SII.ING.CO	1	0	-1
1413 ^E SII.ING.IN	2	1	-1
1414A SII.ING.ME	1	0	-1
1414 ^E SII.ING.ME	1	4	+3
1500A SC.PHYS	2	1	-1
1500C SC PHYSIQ.	0	1	+1
1500F SC.PHY.CH	11	10	-1
1600D SC V T UNI	0	2	+2
1600F SC.VIE TER	6	7	+1
1700 ^E EDUC MUSIC	2	4	+2
1800A ARTS PLAST	1	3	+2
1800 ^E ARTS PLAST	3	4	+1
1900 ^E E.P.S	14	14	0
2100J GE IND BOI	1	0	-1
2200J G. I. T. C	1	1	0
2400J G. I. S. M	0	1	+1
2452J REP REV CA	0	1	+1
3020J G.C.REA OU	0	1	+1
3028J PEINT REVT	0	2	+2

Discipline recrutement	30/11/2020	30/11/2021	Évolution
3010J G. C. C. E	1	1	0
3028J PEINT REVT	2	0	-2
4200J G. MEC.PRO	1	0	-1
4500J G.M.MAINT	1	1	0
5200J ELECTROTEC	2	0	-2
6200 ^F NUM SC INF	1	1	0
6310J C. ROUTIER	2	1	-1
7100A BIOCHIMIE-	1	1	0
7100 ^F BIOT.CHIM	4	0	-4
7200L SANTE ENV.	5	4	-1
7300 ^F SC.TEC.M.S	1	1	0
7300J S.T.M.S.	2	2	0
8010A ECO.GE.RH	0	1	+1
8010E ECO.GE.COM	3	2	-1
Discipline recrutement	30/11/2020	30/11/2021	Évolution
8010F ECO.GE.FIN	4	3	-1
8010G ECO.GE.MK	2	5	+3
8013J ECO.GE.VEN	5	3	-2
8031A ECO.GE.SI	1	0	-1
8038J ECO.GE.LOG	0	1	+1
8039J ECO.GE.GA	2	2	0
8510E PROD CULIN	0	1	+1
8510J TECH.CULIN	2	5	+3
8520J H.SERV.COM	2	2	0
Total	250	230	-20

LES PERSONNELS CONTRACTUELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PUBLIC

Pour pallier le déficit de enseignants stagiaires, le nombre d'enseignants contractuels du 2nd degré public évolue de 522 à 576, soit une augmentation de 10,34%.

Enseignants contractuels du 2 nd degré			
Dates d'observation	Femmes	Hommes	Total
Au 30/11/2020	271	251	522
Au 30/11/2021	284	292	576
Évolution	13	41	54

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE - STAGIAIRES

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé titulaires sont recrutés par la voie de concours, liste d'aptitude, reclassement et le dispositif emplois réservés à la défense.

Il est à noter que le nombre des lauréats du concours SAENES est en forte hausse d'environ 59%, leur nombre progresse de 10 à 27 entre les 2 années scolaires.

En revanche, les lauréats du concours ADJAENES enregistrent une légère baisse d'environ 14%.
En ce qui concerne les autres voies de recrutement la variation entre les 2 années scolaires reste relativement faible.

Voie de recrutement	2020/2021	2021/2022	Evolution
Concours			
AAE	6	4	-2
SAENES	17	27	10
ADJAENES	29	25	-4
INFENES	11	13	2
ASSAE	2	0	-2
Médecin	0	1	1
ATRF	0	0	0
Liste d'aptitude			
AAE	3	3	0
SAENES	10	9	-1
ADJAENES	NC	NC	
INFENES	NC	NC	
ASSAE	NC	NC	
Médecin	NC	NC	
ATRF	NC	NC	
Reclassement			
AAE	0	0	0
SAENES	2	2	0
ADJAENES	1	2	1
INFENES	NC	NC	
ASSAE	NC	NC	
Médecin	NC	NC	
ATRF	NC	NC	
Emploi réservé défense			
ADAJENES	1	0	-1

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE – CONTRACTUELS

Entre les 2 dates d'observation, le nombre des personnels contractuels ATSS augmente de 12 agents (1 femme et 11 hommes dont 9 de catégorie A).

Personnels ATSS contractuels			
Dates d'observation	Femmes	Hommes	Total
Au 30/11/2020	185	22	207
Au 30/11/2021	186	33	219
Évolution	1	11	12

LES PERSONNELS D'ASSISTANCE EDUCATIVE

Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH sont des personnels chargés de l'aide humaine. Ils ont pour mission de favoriser l'autonomie de l'élève en situation de handicap, qu'ils interviennent au titre de l'aide humaine individuelle, de l'aide humaine mutualisée ou de l'accompagnement collectif.

Ils sont des acteurs-clés qui contribuent à la mise en place d'une École pleinement inclusive, pour offrir à chaque élève, de la maternelle au lycée, une scolarité adaptée à ses besoins.

Les AESH sont des agents non titulaires de droit public. Ils bénéficient, depuis 2019, de contrats à durée déterminée (CDD) de 3 ans, renouvelables une fois et peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dès 6 années d'ancienneté. Ils sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ou justifiant d'une expérience professionnelle de neuf mois dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 4.

L'académie compte 2 333 AESH qui représentent 9,63% des effectifs.

Le métier est fortement féminisé, 94 % des AESH sont des femmes (identique au taux national de 94%). Leur moyenne d'âge est de 44 ans contre 45,2 ans au niveau national. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 56% contre 62,1% au niveau national.

Sur les 2 dernières années scolaires, les effectifs et la répartition F/H restent stables. Il est observé une baisse de 2,6 points de la part des moins de 35 ans contre une augmentation de 2 points pour les 50 ans et plus.

AESH	Effectifs	Femmes	Hommes	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
2020/2021	2 311	2 172	139	94	21,9	29,3	43,4	56,0	1 295
2021/2022	2 333	2 194	139	94	19,3	31,3	44,0	56,0	1 307
Évolution	22	22	0	0	-2,6	2	1	0	12

Les assistants d'éducation (AED)

Les assistants d'éducation, pédagogiques et de prévention sécurité interviennent au quotidien dans les collèges et lycées publics, auprès des élèves et en lien avec les équipes pédagogiques.

Le dispositif des assistants d'éducation (AED) vise à faciliter la poursuite d'études supérieures. Ainsi, les postes d'AED sont prioritairement réservés aux étudiants boursiers. Les AED affectés sur des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement.

L'académie compte 1 510 AED qui représentent 6,23% des effectifs. Les effectifs sont composés de jeunes adultes, leur moyenne d'âge est de 28,2 ans contre 30 ans au niveau national. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 81.8 %.

Sur les 2 dernières années scolaires, les effectifs et la quotité moyenne ont légèrement baissé.

AED	Effectifs	Femmes	Hommes	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
2020/2021	1 590	971	619	61,1	83,7	2,5	28,2	83,2	1 323
2021/2022	1 510	917	593	60,7	83,6	2,6	28,2	81,8	1 235
Évolution	-80	-54	-26	-0,3	-0,1	0,1	0	-1	-87

Il est à souligner que la diminution du nombre d'AED est compensée par une forte augmentation des enseignants en formation qui regroupent les étudiants en parcours de préprofessionnalisation (AED préprofessionnalisation) et ceux bénéficiant du dispositif de formation en alternance.

En ce qui concerne les étudiants en préprofessionnalisation, depuis la mise en place du dispositif à la rentrée 2019, les étudiants suivent un parcours de 3 ans en L2, L3 et M1, par conséquent leur nombre a augmenté sur les 3 dernières années.

		2020/2021	2021/2022	Évolution
Enseignants en formation et assistants étrangers	F	124	224	100
	H	29	51	22
	Ensemble	153	275	122

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Évolution des recrutements

Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle, pouvant conduire à une titularisation dans un corps de l'éducation nationale, a été rendu possible par la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

Il concerne le recrutement d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré et de personnels ATSS. Les conditions de niveau d'étude, de diplômes et aptitudes physiques, sont identiques à celles du recrutement par concours externe.

Le handicap doit être compatible avec l'exercice des fonctions pour lesquelles la personne postule.

Les agents sont recrutés sur un contrat d'une année.

À l'issue d'une année de contrat, une commission reçoit à nouveau l'agent. La commission se prononce sur la titularisation, sur un renouvellement d'un an ou sur la fin du contrat.

Le nombre de candidats qui postulent à ce type de recrutements est faible.

Les contingents de recrutements ATSS sont fixés par arrêté rectoral en lien avec le ministère dans le cadre de l'exercice annuel de gestion prévisionnelle des emplois.

Le volume de recrutements BOE reste faible. En effet la plupart des candidats postulent dans plusieurs académies. Les personnes recrutées pour Reims déclinent à la faveur d'autres académies plus « attractives » à leurs yeux.

Enfin, les candidatures ne correspondent pas nécessairement aux profils des postes offerts.

Recrutements effectués en juillet	Sexe	2020	2021	2022
Enseignant 1 ^{er} degré public	2 F	1	0	2
Enseignant 2 ^d degré public		2	3	0
CPE		1	0	0
Enseignant 1 ^{er} degré privé		0	0	0
Enseignant 2 ^d degré privé		0	0	0
Administratif-santé-sociaux- ITRF	1F	6	3	1
Total		9	6	3

Titularisation des BOE

La titularisation est prononcée par le recteur, à l'issue d'une année en contrat BOE, après avis d'une commission de titularisation qui reçoit les agents.

Corps	Au 01/09/2020	Au 01/09/2021	Au 01/09/2022
Enseignant 1 ^{er} degré public	2	0	0
Enseignant 2 ^d degré public	0	2	1
CPE	0	1	0
Enseignant 1 ^{er} degré privé	0	0	0
Enseignant 2 ^d degré privé	0	0	
Administratif-santé-sociaux- ITRF	4	5	3
Total	6	8	4

4 renouvellements de contrat ont été prononcés : pour 2 enseignants et 2 ATSS.



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE PUBLIC

Au total dans l'académie, les enseignants titulaires du 1^{er} degré sont au nombre de 7 542. 83,6% sont des femmes.

Phases inter départementales

Permutations et mutations informatisées

Taux de satisfaction		Demandes	Demandes	Taux de	Rappel	Rappel
		déposées	satisfaites	satisfaction	2017	2017
Exeat	Ardennes	44	13	29,54%	43,90%	33,96%
	Aube	27	13	48,15 %	32,25%	46,81%
	Marne	48	18	37,50%	41,27%	49,32%
	Haute-Marne	51	8	15,69%	31,03%	62,50%
Ineat	Ardennes	37	11	29,72%	31,03%	37,04%
	Aube	96	13	13,98 %	20%	20,00%
	Marne	116	18	15,52%	28,57%	27,52%
	Haute-Marne	33	5	15,15%	24,24%	34,38%

Données générées		Demandes				Obtenus					
		H		F		Total	H		F		Total
Exeat	Ardennes	8	19,51%	36	81,81%	44	2	15,38%	11	84,61	13
	Aube	2	7,41 %	25	92,59%	27	2	15,38%	11	84,62%	13
	Marne	9	18,75%	39	81,25%	48	1	0,06%	17	94,44%	18
	Haute-Marne	5	9,80%	46	90,20%	51	2	25%	6	75%	8
Ineat	Ardennes	5	13,51%	32	86,48%	37	1	9,90%	10	90,91%	11
	Aube	12	12,5%	84	87,5%	96	0	0%	13	100%	13
	Marne	16	13,79%	100	86,21%	116	2	11,11%	16	88,89%	18
	Haute-Marne	5	15,15%	28	84,85%	33	0	0%	5	100%	5

ARDENNES

- Exéats : Le nombre de demandes est proche de celui de 2021 (41 demandes). Les femmes représentent 81.81% des demandes. Sur les 44 demandes : 15 demandes faites au titre du rapprochement de conjoint, 22 demandes pour l'académie en majorité pour la Marne (19 demandes), 36 femmes soit 81.81% et 8 hommes soit 19.51%, 3 demandes faites au titre du handicap, 1 demande au titre du CIMM, 1 demande au titre de la garde alternée
- Ineats : le nombre de demandes d'ineat reste cette année encore inférieur au nombre de demandes d'intégration (37 demandes), il est néanmoins en augmentation par rapport à 2021 (29 demandes).

AUBE

- Exéats : Le nombre de demande est en légère baisse comparée à 2021 (-10 %). Sur les 27 demandes : 16 pour convenance personnelle, 7 demandes au titre du rapprochement de conjoint, 1 demande au titre du handicap, 1 seule personne a demandé un département de l'académie, et l'a obtenu.
- Ineats : Le nombre de demandes d'ineat est très important (96 demandes) et en très forte hausse comparé à 2021 (57 demandes). 44 personnes candidates à un ineat viennent de région parisienne, dont 19 de Seine St Denis et 11 du Val de Marne ; seules 3 ont obtenu leur mouvement. 28 demandes provenaient d'agents de l'académie de Reims ; 5 ont obtenu leur mouvement inter.

MARNE

La baisse des demandes d'exeat est due au nombre d'annulations de demandes (2 annulations d'enseignants et 31 annulations pour non-retour des confirmations au service du mouvement à la date fixée par le ministère). Sur les 48 demandes restantes, 13 concernent des départements de l'académie. Parmi les 48 demandes d'exeat : 17 au titre du rapprochement de conjoint (15 femmes et 2 hommes). Sur les 18 demandes d'exeat satisfaites, 11 sont des demandes au titre du rapprochement de conjoint. 17 femmes ont obtenu leur mutation (dont 10 au titre du rapprochement de conjoint). 1 homme a obtenu sa mutation (au titre du rapprochement de conjoint).

HAUTE-MARNE

Sur les 51 demandes, 19 demandes faites au titre du rapprochement de conjoint. 29 demandes concernent des demandes de mutation au sein de l'académie, avec une grande majorité pour le département de l'Aube (17 demandes). Sur les 51 demandes : 46 concernent des femmes soit 90,20% et 5 hommes soit 9,80%. Une demande a été faite au titre du handicap. Il est à noter une forte augmentation du nombre des demandes par rapport à 2021 (51 demandes contre 29 l'année précédente). Les demandes d'entrées en Haute-Marne proviennent essentiellement de professeurs des écoles exerçant en région parisienne.

Mouvement complémentaire

Taux de satisfaction		Demandes déposées	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction	Rappel 2020	Rappel 2019
Exeat	Ardennes	17	8	47,05%	20,00%	15,79%
	Aube	14	11	78,57%	27,27%	35,71%
	Marne	25	15	60%	42,31%	56,52%
	Haute-Marne	28	11	39,29%	23,53%	31,25%
Ineat	Ardennes	18	13	72,22%	66,66%	40,00%
	Aube	21	6	28,57 %	8,00%	23,81%
	Marne	34	11	31,43%	28,57%	25,71%
	Haute-Marne	8	3	37,50%	0,00%	60,00%

Données générées		Demandes				Obtenus					
		H		F	Total	H		F	Total		
Exeat	Ardennes	5	29,41%	12	70,58%	17	2	25%	6	75%	8
	Aube	0	0%	14	100%	14	0	NS	11	78,57%	11
	Marne	0	0	25	100%	25	0	0	15	60%	15
	Haute-Marne	4	14,29%	24	85,71%	28	1	9,09%	10	90,91%	11
Ineat	Ardennes	1	5,55%	17	94,44%	18	1	7,69%	12	92,30%	13
	Aube	3	14,29%	19	85,71%	21	0	0%	6	100%	6
	Marne	8	23,53%	26	76,47%	34	2	18,18%	9	81,81%	11
	Haute-Marne	2	25,00%	6	75,00%	8	0	0,00%	3	100%	3

ARDENNES

On constate un nombre plus équilibré entre les demandes d'exeat et les demandes d'ineat.

- Exéats : Sur les 17 demandes, 9 ont été formulées pour des départements dans l'académie et 8 hors académie. Sur les 17 demandes, 12 ont été formulées par des femmes.
- Ineats : sur les 18 demandes, 14 ont été formulées par des enseignants de l'académie et 4 hors académie. 17 ont été formulées par des femmes et 1 par un homme.

AUBE

- Exéats : Sur les 14 demandes, 11 ont été acceptées : 6 rapprochements de conjoints, 4 pour convenance personnelle (dont 2 étaient déjà en disponibilité) et 1 pour raison sociale.
- Ineats : sur les 21 demandes, 6 ont été acceptées : 3 rapprochements de conjoints et 3 pour raison sociale ou médicale. Les 15 autres demandes n'ont pas obtenu l'exeat du département d'origine, dont les 8 personnes en provenance de région parisienne.

MARNE

- Exéats : sur les 25 demandes formulées dans la Marne, 13 le sont au titre du rapprochement de conjoint et ont permis la réalisation de 6 exeat pour des demandes hors académie. Il convient de signaler que le département de la Marne a porté une attention particulière au respect du protocole d'accompagnement des conjoints de militaires.
- Ineats : sur les 34 demandes, 11 ont été formulées titre du rapprochement de conjoint (10 femmes et 1 homme).

HAUTE-MARNE

Tout comme pour la phase informatisée, le nombre de demandes de sortie du département est supérieur au nombre de demandes d'entrée (28 demandes d'exeat pour 8 demandes d'ineat). On peut constater un nombre élevé de demandes d'exeat. Un accord d'exeat a été donné à 12 demandes sur les 28 reçues. Sur les 28 demandes d'exeat : 19 concernent des demandes de mobilité au sein de l'académie. Sur les 28 demandes d'exeat : 24 sont émises par des femmes et 4 par des hommes. Un accord d'ineat a été donné aux 8 demandes, seules 3 ont reçu un exeat de leur département d'origine. Sur les 8 demandes d'ineat, 6 proviennent de femmes et 2 hommes.

Phase intra départementale

		Ardennes	Aube	Marne	Haute- Marne
Participants	Dont stagiaires	20	49	77	29
	Dont carte scolaire	15	22	37	36
	Sous-total	35	71	114	65
	Autres participants	385	358	671	211
	Total	420	429	785	276
Nombre de mutés	Satisfaits sur vœu 1	87	108	169	84
	Autres	98	112	224	96
	Total	185	220	393	180

Dans les Ardennes : le nombre de participants reste relativement proche de celui de l'an passé (420 pour 410 en 2021). Il est constaté une augmentation malgré un nombre de stagiaires beaucoup moins important (20 au lieu de 64 en 2021). 185 enseignants soit 44 % ont obtenu satisfaction dont 47 % obtiennent leur vœu n° 1, soit 87 enseignants. 29 obtiennent leur vœu du rang n°2 soit 16%, 18 leur vœu du rang n°3 soit 10%, 5 leur vœu du rang n°4 soit 3%, 9 leur vœu du rang n°5 soit 5%, 18 leur vœu entre le rang n°6 et 10 soit 10%, 9 leur vœu entre le rang n°11 et 15 soit 5%, 6 leur vœu entre le rang n°16 et 20 soit 3%, 4 leur vœu entre le rang n°21 et 30 soit 3%.

Dans l'Aube : le nombre de participants et de mutés est en diminution. Cette baisse est directement liée à la modification du traitement des primarisations : les agents affectés dans une école primarisée avaient

l'obligation jusqu'en 2021 de se mettre au mouvement et bénéficiaient des points de carte scolaire. Afin d'accroître l'attractivité des primarisations, les agents concernés ont été réaffectés d'office dans l'école d'origine tout en conservant, pour ceux qui souhaitaient être au mouvement, des points de carte scolaire. Cette modification du traitement des primarisations a également un impact direct sur le taux de satisfaction au rang 1 puisqu'avec la méthode utilisée jusqu'en 2021, la très grande majorité des agents dans des écoles primarisées obtenaient leur vœu 1.

Dans la Marne : le nombre de participants reste proche de celui de l'an passé (785 pour 781 en 2021). Le nombre de mutés reste stable avec le même nombre que l'année scolaire précédente (393).

Dans la Haute-Marne : le nombre de participants est légèrement supérieur à l'an dernier (276 pour 267 en 2021, soit + 3%), les enseignants obtenant satisfaction étant proportionnellement plus importants que l'an dernier (235 pour 212 en 2021, soit +10,8%).

Répartition hommes/femmes

		Maintenu sur poste antérieur	Mutation obtenue	Sans affectation après phase principale	Total des participants
Ardennes	H	16	24	10	50
	F	109	161	100	370
	Total	125	185	110	420
Aube	H	17	29	12	58
	F	120	191	60	371
	Total	137	220	72	429
Marne	H	38	51	26	115
	F	167	342	161	670
	Total	205	393	187	785
Haute-Marne	H	12	26	3	41
	F	53	154	28	235
	Total	65	180	31	276

Dans les Ardennes, sur 420 participants au mouvement, les femmes représentent 88 % (370) et les hommes 12 % (50). Sur les 185 mutations obtenues : 24 hommes (13 %) et 161 femmes (87 %). Ce chiffre est en cohérence avec la part des femmes et des hommes composant les effectifs des enseignants du 1^{er} degré dans le département.

Dans l'Aube, sur 429 participants au mouvement, les femmes représentent 86 % et les hommes 14 %. Sur les 220 mutations obtenues, 29 hommes (13 %) et 191 (87 %) femmes. Ce chiffre est à rapprochement de la répartition femme – homme du département, qui est de 83 % de femmes et 17 % d'hommes.

Dans la Marne, 670 femmes (85% des candidatures) et 115 hommes (15%) ont participé au mouvement 2022 (679 femmes et 102 hommes en 2021). Sur les 393 mutations obtenues, 342 sont des femmes (87%) et 51 des hommes (13 %). (341 femmes et 52 hommes en 2021).

Dans la Haute-Marne, sur les 276 participants, 85% sont des femmes et 15 % sont des hommes. Sur les mutations obtenues, 85,5% sont des femmes et 14,5 des hommes. Les chiffres genrés de l'an dernier n'étaient pas disponibles pour la Haute-Marne.

Situations particulières (bonifications liées à des situations de handicap ou de maladie)

	Nbre demandes	Points BOE accordés	Points hors BOE accordés	Aucun point accordé
Ardennes	25	8	15	2
Aube	17	7	9	1
Marne	31	10	21	3
Haute-Marne	11	6	5	0

Dans l'Aube, parmi les 17 personnes ayant effectué une demande, 3 ont renoncé au mouvement.

Dans la Marne, 21 enseignants ont fait des demandes au titre de la situation médicale hors handicap ou de la situation sociale grave. 18 demandes ont reçu un avis favorable du DASEN, 3 avaient reçu un avis défavorable du médecin du travail ou de l'assistante sociale. 12 de ces enseignants ont obtenu une mutation dans leurs 10 premiers vœux.

Répartition carte scolaire

Dans les Ardennes : sur les 15 agents concernés, 15 ont obtenu un poste (4 sur leur vœu n°1, 3 sur le vœu 2, 4 sur le vœu 3, 2 ont obtenu le vœu 6, 1 le vœu 16 et 1 le vœu 17).

ARDENNES		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0		16	3,96%	16
	F	0		109	26,98%	109
Mutation entière	H	1	6,66%	23	5,69%	24
	F	14	93,33%	147	36,40%	161
Sans mutation	H	0	0,00%	10	2,47%	10
	F	0	0,00%	99	24,50%	99
Total général		15	100%	404	100%	420

Dans l'Aube : 22 enseignants ont été touchés par mesure de carte scolaire. Tous ont obtenu un poste.

AUBE		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0		17	12,41%	17
	F	0		120	87,59%	120
Mutation entière	H	1	4,55%	28	15,15%	29
	F	21	95,45%	168	84,85%	191
Sans mutation	H	0		12	16,67%	12
	F	0		60	83,33%	60
Total général		22	100%	405	100%	429

Dans la Marne : 37 enseignants ont été mesure de carte scolaire, 2 n'ont pas souhaité bénéficier de la bonification de points au barème. Sur ces 37 enseignants, 5 étaient des volontaires de l'école pour être mesure de carte scolaire à la place de l'enseignant normalement désigné.

En Haute-Marne : sur 15 stagiaires restés sans affectation à l'issue de la phase principale, 5 sont en renouvellement ou prolongation.

HAUTE-MARNE		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0	0%	12	4,98%	12
	F	0	0%	53	21,99%	53
Mutation entière	H	3	8,57%	23	9,54%	26
	F	33	91,43%	121	50,62%	154
Sans mutation	H	0	0%	3	1,25%	3
	F	0	0%	28	11,62%	28
Total général		36	100%	240	100%	276

Type d'affectation

Dans les Ardennes : sur les 185 enseignants mutés, 40 (mutation obligatoire) et 6 (mutation volontaire) ont été nommés à titre provisoire sur des postes nécessitant une spécialisation ou des titres particuliers (CAPPEI, liste d'aptitude aux fonctions de directeur d'école etc.). 109 enseignants à mobilité obligatoire n'ayant pas obtenu d'affectation lors de leur participation au mouvement, ont été nommés lors de la phase complémentaire pour une affectation à titre provisoire pour l'année scolaire soit 99 femmes (90.82%) pour 10 hommes (9.18%). Sur 420 participants, 25,95% sont restés sans affectation à l'issue de la phase principale soit 109 enseignants.

Dans l'Aube, sur les 220 enseignants ayant obtenu une mutation, 33 ont été affectés à titre provisoire : 26 affectations sur des postes nécessitant des diplômes ou titres spécifiques, et 7 postes fractionnés. 72 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale dont 47 stagiaires.

Dans la Marne, sur les 393 enseignants ayant obtenu une mutation, 83 ont été affectés à titre provisoire (affectations sur des postes nécessitant des diplômes ou titres spécifiques). 182 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale dont 70 stagiaires et ont donc participé aux phases d'ajustement (211 en 2021).

En Haute-Marne, sur les 276 enseignants ayant obtenu une mutation, 83 ont été affectés à titre provisoire (affectations sur des postes nécessitant des diplômes ou titres spécifiques). 31 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale et ont donc participé aux phases d'ajustement.

Postes vacants par circonscription

ARDENNES	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
IA ADJOINT	11	1
CHAR-MEZ 1	16	2
CHAR-MEZ 2	20	2
ASH	35	9
RETHEL	12	1
REVIN	30	11
VOUZIERES	11	1
SEDAN	20	1
RAT DSDEN	3	1
TOTAL	159	38

Dans les Ardennes, 38 postes sont restés vacants : 13 postes de direction, 2 postes de remplacement (1 rattaché à Revin et 1 auprès de l'ASH), 1 titulaire secteur rattaché à l'ASH, 3 postes PEMF, 5 postes ASH, 3 ULIS école, 11 postes à profil (5 CPC, 3CP EPS, 1 référent départemental Autisme, 1 Référent collège, 1 FDEX)

AUBE	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
TROYES 1 – A-DASEN	16	3
TROYES 2 - ASH	26	8
LA CHAPELLE ST-LUC	14	2
SAINT JULIEN - ARCIS	16	3
BAR SUR AUBE	26	3
BAR SUR SEINE	13	5
ROMILLY	18	4
RAT DSDEN	6	13
TOTAL	135	41

Dans l'Aube, les postes de Brigade congés sont rattachés à la DSDEN. Certains de ces postes se sont libérés à l'issue de la première phase du mouvement.

MARNE	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
ASH	35	3
CHALONS EST	28	8
CHALONS NORD	11	3
CHALONS OUEST	22	6
EPERNAY	18	3
REIMS EST	34	5
REIMS NORD	15	3
REIMS OUEST	31	3
REIMS SUD	17	2
REIMS SUD EST	34	3
SEZANNE	9	2
VITRY	17	5
BRIGADES	29	9
TOTAL	300	55

Dans la Marne, 300 postes vacants figuraient au mouvement intra-départemental (364 en 2021). A ces 300 postes vacants, il faut ajouter 80 postes qui ont été bloqués pour les futurs berceaux stagiaires et ne figuraient pas dans le mouvement. A l'issue de la phase principale, 55 postes sont restés vacants (31 directions, 9 postes de remplaçants, 1 RASED à dominante pédagogique, 9 RASED à dominante relationnelle, 2 ULIS école troubles fonctions cognitives et 3 postes ASH).

HAUTE-MARNE	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
ASH	25	0
SAINT-DIZIER	40	0
LANGRES	14	0
JOINVILLE	21	0
CHAUMONT 1D	27	0
ADASEN	3	0
TOTAL	130	0

MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PUBLIC

Le mouvement inter académique

A – Total des participants de l'académie de Reims

En 2022, le nombre de participants à l'INTER est en diminution de 6,1%.

2020	2021	2022
552	523	491

Agrégés-Certifiés	335
PEPS	37
PLP	80
CPE	32
Psychologues	7
Total	491

B - Solde des entrées / sorties

B. 1 - Solde des entrées / sorties par corps

		2020	2021	2022
Entrants	Éducation	11	10	12
	Psychologues	5	8	3
	Enseignement	281	206	221
	Total	297	224	236
Sortants*	Éducation	6	5	13
	Psychologues	3	2	2
	Enseignement	155	131	114
	Total	164	138	129
Solde entrées-sorties	Éducation	5	5	-1
	Psychologues	2	6	1
	Enseignement	126	75	107
	Total	133	86	107

*hors stagiaires 2021/2022

Le solde brut des entrées/sorties est donc de 107 et il faut constater, comme les années précédentes, une différence avec le calibrage de la capacité d'accueil des titulaires arrêté par le ministère en mars 2022 (135).

Corps	Entrants (Hors PFS R21)	Sortants (Hors PFS R21)	Solde entrées / sorties
CPE	12	13	-1
Psy EN	3	2	1
AGREGES	26	20	6
CERTIFIES	165	79	86
PEPS	9	2	7
PLP	21	13	8
PEGC	0	0	0

En ce qui concerne le corps des certifiés, le nombre de sortants a baissé de 11,2% par rapport à 2021 (79 contre 89 en 2021), le nombre d'entrants est supérieur (+29% par rapport au mouvement 2021).

B. 2 - Solde des entrées / sorties par âge

Comme les années précédentes, le solde entrées-sorties est très élevé dans les premières tranches d'âge. Il est en moyenne de 5 pour les agents de 40 ans et moins. Ceux-ci représentent 79,2 % des entrants

(75,4% en 2021, 83,5% en 2020).

Âge au 01/09/2022	Entrants	Sortants	Solde
22	4	0	4
23	22	0	22
24	20	2	18
25	19	4	15
26	31	4	27
27	14	8	6
28	7	7	0
29	10	7	3
30	9	6	3
31	5	9	-4
32	6	10	-4
33	6	6	0
34	6	4	2
35	5	9	-4
36	6	3	3
37	1	5	-4
38	4	3	1
39	8	2	6
40	4	3	1
41	3	1	2
42	4	0	4
43	5	0	5
44	5	2	3
45	4	3	1
46	4	5	-1
47	1	4	-3
48	4	0	4
49	3	5	-2
50	2	0	2
51	0	2	-2
52	1	1	0
53	1	2	-1
54	3	3	0
55	1	1	0
56	1	2	-1
57	3	2	1
58	0	1	-1
59	0	0	0
60	2	3	-1
63	2	0	2
Total	236	129	107

B. 3 - Solde des entrées / sorties par discipline (annexe 1)

Le solde entrées-sorties par discipline est, cette année, très positif pour les mathématiques et dans une moindre mesure l'anglais (en 2021 : les lettres modernes, en 2020 : l'anglais). On constate une augmentation de ce solde entrées-sorties pour la plupart des disciplines.

B. 4 - L'origine des entrants et les académies d'accueil des sortants (annexe 2)

Les premières académies d'origine des entrants sont : Clermont-Ferrand (36), Nancy-Metz (23), Dijon (16) et Amiens (12). En ce qui concerne les départs, ils sont majoritaires en 2022 vers les académies de Strasbourg (25), Nancy-Metz (16), Lyon (10) Besançon et Toulouse (7 chacune) soit 46,4 % des sortants. Quant à l'outre-mer, on dénombre plus d'entrants (12) que de sortants (6) (contre 8 et 8 en 2021, 13 et 11 en 2020 et 2019). Ces entrants viennent majoritairement de Polynésie et de La Réunion. Les départs quant à eux concernent principalement Mayotte.

C – Taux de maintien des stagiaires dans l'académie

	2020	2021	2022
Stagiaires de l'académie*	187	206	160
Entrants originaires de l'académie	84	54	62
Maintien dans l'académie	44,9%	26,2 %	38,75%

*Hors stagiaires agrégés déjà titulaires certifiés

D – Répartition femmes – hommes (MVT INTER)

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants	230	222	452
CPE	22	10	32
Psy EN	6	1	7
TOTAL	258	133	491
	Femmes	Hommes	Total
Entrants (global)	132	104	236
Dont néo titulaires toutes académie	80	66	146
Entrants stagiaires originaires Acad. Reims	38	24	62
Sortants (global)	107	99	206
Sortants stagiaires	33	44	77

Le nombre global de femmes ayant participé à l'INTER est supérieur à celui des hommes : 52,5% des participants (54% en 2021, 54,3% en 2020, 52,6% en 2019). Les femmes représentent 68,7% des CPE et 50,9% des personnels d'enseignement. A l'issue du mouvement INTER, les femmes représentent 56% des entrants (60,3% en 2021, 54,2% en 2020, 55,7% en 2019). 60,6% de ces entrantes sont néo titulaires (63,5% pour les hommes). En ce qui concerne les sorties, les femmes sont aussi majoritaires (52%).

E – focus situations de handicap ou médicales- mouvement inter

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ou leur conjoint) peuvent obtenir une majoration de 1000 points au barème, sous réserve de l'amélioration de la situation de l'agent, après avis du médecin du travail. Cette bonification s'applique aussi aux situations médicales graves concernant un enfant.

Par ailleurs, la bonification, allouée aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi, est de 100 points sur chaque vœu émis. Elle n'est pas cumulable avec la bonification de 1000 points.

Au titre du mouvement inter académique 2022, 19 demandes ont été déposées (10 en 2021, 22 en 2020, 15 en 2019) :

- 7 agents ont bénéficié de la bonification de 1000 points.
- 1 agent a bénéficié de la seule bonification de 100 points.0077

	Nb de bonifications accordées	Nb d'agents mutés sur vœux bonifiés	Nb d'agents mutés sur vœux non bonifiés
Agrégés/Certifiés	4	4	0
PEPS	0	0	0
PLP	3	3	0
CPE	1	1	0
PSYEN	0	0	0
Total	8	8	0

Évolution du nombre de bonifications de 100 points accordées : 2020 : 10, 2021 : 4, 2022 : 7

Le mouvement intra académique

En ce qui concerne le mouvement intra académique 2022, 544 postes vacants ont été proposés.

Comme il est rappelé dans la circulaire, les candidats ont tout intérêt à ne pas limiter leurs vœux à la liste de ces postes vacants puisque tout poste est susceptible de devenir vacant.

A – rendement général

	2020	2021	2022
Postes offerts à l'intra (hors Ulis)	495	472	544
Postes vacants après intra	169	189	252
% postes vacants / postes offerts	34,1%	40%	46,2%

Le nombre de postes vacants à l'issue du mouvement (annexe n°3) demeure important (252), majoritairement en lycée professionnel (58%). On compte aussi beaucoup de postes vacants de psychologues de l'éducation nationale (12,7%), dont 20 pour la spécialité « EDO » du 2nd degré. Les autres postes vacants concernent les lycées et collèges pour 26,2%. Cette part importante s'explique principalement par le nombre important de postes vacants dans les disciplines technologie et économie-gestion.

B – Les postes spécifiques académiques

Le nombre total de postes à profils offerts au mouvement intra-académique était en légère augmentation pour ce mouvement 2022. Si on neutralise les postes proposés en ULIS ou en classes relais (en lien avec le 1^{er} degré), ce sont 31 postes spécifiques qui sont proposés en 2022 (36 en 2021, 29 en 2020, 27 en 2019). Au final, 16 postes sont restés vacants à l'issue du mouvement, faute de candidats.

	2020	2021	2022
Nb postes spéA proposés (sans Ulis depuis 2022)	55	54	31
% sur total postes offerts	11,1%	11,4%	5,7%
Postes vacants	43	34	16

Focus postes spécifiques académiques ("spéA") demeurés vacants (font l'objet d'affectations provisoires ultérieures) :

STMS infirmiers ou sage-femme	1
UPE2A	1
Postes à compétences particulières	1
CSTS	4
Assistant DDFPT	5
Sécurité prévention	3
Clinique Soins Études Vitry le François	1
Total	16

La valorisation du vœu d'affectation dans un établissement REP+ :

Un dispositif de valorisation du vœu n°1 établissement REP+ a permis aux candidats ayant eu un avis favorable de la commission ad hoc de bénéficier d'une bonification supplémentaire de 500 points. Dans le cadre de ce mouvement 2022, 22 postes en REP+ étaient déclarés vacants. Ainsi, 38 candidats ont été auditionnés (47 en 2021, 23 en 2020 et 12 en 2019) et 20 d'entre eux ont eu l'avis favorable et les 500 pts. 5 postes REP+ demeurent vacants à l'issue du mouvement : 3 en technologie, mais il s'agit d'une

discipline où les postes vacants après mouvement sont en nombre important (16), 1 en P2100 (Bois en SEGPA), 1 en P7140 (Horticulture en SEGPA).

La répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement

Le taux d'enseignants de disciplines affectés en établissement (annexe n°4) est de 72% (71% en 2021, 68% en 2020, 64% en 2019). Il est de 96% pour les professeurs de lycée professionnel (disciplines P).

C – participants et taux de satisfaction

		2020	2021	2022
Participants	Éducation	44	39	37
	Psychologues	13	13	10
	Enseignement	1056	976	943
	Total	1113	1028	990
Dont obligatoires	Éducation	11	10	13
	Psychologues	5	8	3
	Enseignement	316	232	230
	Total	332	250	246
Dont volontaires	Éducation	33	29	24
	Psychologues	8	5	7
	Enseignement	740	744	713
	Total	781	778	744
Mutés « satisfaits »	Éducation	20	21	24
	Psychologues	11	12	5
	Enseignement	466	418	401
	Total	497	451	430
Taux de satisfaction	Éducation	45,5%	53,8%	64,8%
	Psychologues	84,6%	92,3%	50%
	Enseignement	44,1%	42,8%	42,5%
	Total	44,7%	43,8%	43,4%

Les participants obligatoires de l'intra 2022

		2020	2021	2022
Entrants à l'inter	Éducation	11	10	12
	Psychologues	5	8	3
	Enseignement	281	206	221
	Total	297	224	236
Mesures de carte scolaire	Éducation	0	0	1
	Psychologues	0	0	0
	Enseignement	34	26	9
	Total	34	26	10

1 agent en mesure de carte scolaire a été muté sur un vœu non bonifié conformément à son choix.

D –taux de satisfaction par corps et par discipline

Sont considérés comme "satisfaits" les enseignants ayant été affectés sur un de leurs vœux, quel que soit le rang de vœu. Sont considérés comme "non satisfaits", les enseignants "participants volontaires à l'INTRA" qui n'ont pas réussi à obtenir une affectation conforme à leurs vœux et qui restent maintenus sur leur poste antérieur ainsi que les enseignants "participants obligatoires à l'INTRA" (cartes scolaires, entrants à l'INTER) nommés en extension, faute de poste vacant correspondant à leurs vœux.

Taux de satisfaction par corps

En %	2020	2021	2022
CPE	45,5%	53,8%	64,8%
Psychologues	84,6%	92,3%	50%
Agrégés	39,1%	34,9%	41,6%
Certifiés	42,7%	41,2%	45,1%
PEPS	33,3%	33,3%	20,6%
PLP	61,6%	66,7%	59,7%
Total	44,7%	44%	43,4%

Les taux de satisfaction sont inférieurs à ceux du mouvement INTRA 2021 pour les psychologues et les PLP. Pour le corps des certifiés et les CPE, on constate à l'inverse une augmentation par rapport à 2021 (respectivement +3,9 et + 11 points).

Taux de satisfaction par discipline (détail en annexe 5)

Le taux est en baisse pour les disciplines des lycées professionnels (59,7% contre 68,5% en 2021). Pour les disciplines « L », le taux de satisfaction est de 40,9% soit une légère hausse par rapport à 2021 (39,5% en 2021).

E – répartition des candidats mutés selon leur rang de vœu

Rang du vœu	Nb d'enseignants mutés	% enseignants mutés selon le rang de vœu	% cumulés
1	204	43%	43%
2	49	10%	53%
3	28	6%	59%
4	24	5%	64%
5	11	2%	66%
6	11	2%	68%
7	14	3%	71%
8	11	2%	73%
9	8	2%	75%
10	10	2%	77%
11	9	2%	79%
12	3	1%	80%
13	8	2%	81%
14	5	1%	82%
15	8	2%	84%
16	7	1%	86%
17	6	1%	87%
18	8	2%	89%
19	4	1%	89%
20	2	0,4%	90%
Extensions	49	10%	100%
TOTAL	479	100%	

En %	2020	2021	2022
Sur le 1er vœu	37	43	43
Sur les 5 premiers vœux	63	70	66
Sur les 10 premiers vœux	74	83	77
% mutés en extension	14	9	10

F – répartition femmes – hommes

	Femmes	Hommes	Total
ENS	541	402	943
EDU	31	6	37
PSYEN	10	0	10
TOTAL	582	408	990

	Nbre satisfaits		% de satisfaits sur le nb de participants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
ENS	228	173	42,1%	43%
EDU	23	1	74,2%	16,7%
PSYEN	5	0	50%	0%
TOTAL	256	174	44%	43%

Les femmes représentent 59% des participants du mouvement INTRA 2022 (59,5% en 2021). Elles sont 57,4% pour la fonction enseignement (55,7 en 2021). Les personnels féminins, bien que majoritaires, ont un taux de satisfaction correspondant à la moyenne (44%) et presque équivalent à celui des hommes (43%).

G – Focus sur les situations de handicap, maladie ou sociales

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ou leur conjoint ou enfant) peuvent obtenir une majoration de 1000 points au barème, sous réserve de l'amélioration de la situation de l'agent (sachant que la priorité n'est pas accordée systématiquement et ne concerne pas nécessairement l'ensemble des vœux), après avis du médecin de prévention.

Les personnels souhaitant faire valoir une situation médicale grave (sans reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou une situation sociale grave peuvent bénéficier d'une bonification de 150 points. Évolution des bonifications accordées au titre du handicap ou de situations médicales graves

Evolution des demandes	2020	2021	2022
	53	48	40
Bonifications accordées	2020	2021	2022
	36	31	33
Agents mutés sur vœux bonifiés	2020	2021	2022
	22	21	16
	42% des demandeurs	43,7% des demandeurs	40% des demandeurs

Bonifications accordées et agents mutés

	Nb de bonifications accordées		Nb d'agents mutés sur vœux bonifiés		Nb d'agents mutés sur vœux non bonifiés
	150 pts	1000 pts	150 pts	1000 pts	
Agrégés, certifiés	11	14	4	8	3
PLP	0	5	0	3	1
EPS	0	0	0	0	0
Psy EN	0	0	0	0	0
CPE	1	1	0	1	0
Total	13	20	4	12	4

Enfin, en ce qui concerne les situations sociales graves, il y a eu 4 demandes en 2022, pour lesquelles il y a eu 2 attributions de bonification.

Annexe 1 : soldes entrées/sorties				
Code	Discipline	Entrants	Sortants	Solde
Y0011	EDU.APP	0	0	0
Y0012	EDU.ORI	3	2	1
E0030	EDUCATION	12	13	-1
L0080	DOC LYCEES	10	2	8
L0100	PHILO	5	6	-1
L0201	LETT CLASS	1	1	0
L0202	LET MODERN	19	11	8
L0421	ALLEMAND	6	5	1
L0422	ANGLAIS	18	8	10
L0426	ESPAGNOL	11	5	6
L0429	ITALIEN	1	1	0
L1000	HIST. GEO.	13	6	7
L1100	SC.ECO.SOC	7	3	4
L1300	MATHS	38	18	20
L1400	TECHNOLOGI	1	0	1
L1411	SII.ING.CO	0	1	-1
L1412	SII ING EL	2	0	2
L1413	SII.ING.IN	2	2	0
L1414	SII.ING.ME	5	1	4
L1500	PHY.CHIMIE	15	9	6
L1600	S. V. T.	8	7	1
L1700	EDU MUSICA	7	4	3
L1800	ARTS PLAST	9	6	3
L1900	E. P. S	9	2	7
L6200	NUM SC INF	2	0	2
L6500	ARTS APPLI	0	0	0
L7100	BIOCH.BIOL	1	0	1
L7300	SC.&.TEC M	1	0	1
L8011	ECO.GE.COM	3	1	2
L8012	ECO.GE.FIN	3	1	2
L8013	ECO.GE.MK	2	1	1
L8510	PROD.CULIN	1	0	1
Total disciplines L		200	101	99
P0210	LET.HIS.GE	4	5	-1
P0222	LET ANGLAI	2	1	1
P1315	MATH.SC.PH	2	0	2
P2100	G.IND.BOIS	0	1	-1
P2200	G.IND.TEXT	1	0	1
P3020	G.CON.S.REA	1	0	1
P3028	PEINT REVET	1	1	0
P5200	G.ELECTROT	1	1	0
P7200	BIOTECHNOL	2	1	1
P7300	SC.TEC.MED	1	0	1
P8013	ECO.GE.VEN	2	3	-1
P8038	ECO.GE.LOG	1	0	1
P8039	ECO.GE.GA	1	0	1
P8510	H.TECH.CUL	1	0	1
P8520	H.SERV.COM	1	0	1
Total disciplines P		21	13	8
Total général		236	129	107

Annexe 2 : académies (origine / accueil)		
	Entrants	Sortants
AIX-MARSEILLE	3	1
AMIENS	12	1
BESANCON	4	7
BORDEAUX	3	4
CAEN	1	2
CLERMONT-FERRAND	1	1
CRETEIL	36	6
DIJON	16	6
GRENOBLE	0	5
LILLE	7	6
LIMOGES	0	2
LYON	7	10
MONTPELLIER	7	5
NANCY-METZ	23	16
NANTES	3	2
NICE	4	1
ORLEANS-TOURS	4	2
PARIS	4	4
POITIERS	2	3
REIMS	62	0
RENNES	1	2
ROUEN	1	2
STRASBOURG	6	25
TOULOUSE	1	7
VERSAILLES	10	3
VINGT-NEUVIEME RECTORAT	6	0
Total Métropole	224	123
GUYANE	1	1
GUADELOUPE	0	1
MARTINIQUE	0	1
POLYNESIE FRANCAISE	5	0
MAYOTTE	0	2
NOUVELLE CALEDONIE	2	0
REUNION	4	1
Total Outre-Mer	236	129
TOTAL Général	224	138

Annexe 3 : Supports vacants après mouvement INTRA 2022

Discipline support	Nbre de supports vacants proposés au mvt	Nbre de supports vacants après mvt	Discipline support	Nbre de supports vacants proposés au mvt	Nbre de supports vacants après mvt
E0030 EDUCATION	22	6	P0096 PREV SECU	4	4
PSYEN EDO	23	20	P0210 LET.HIS.GE	14	6
PSYEN EDA	13	12	P0221 LET ALLEMA	0	0
			P0222 LET ANGLAI	8	6
L0080 DOC LYCEES	14	1	P0226 LET ESP	4	4
L0100 PHILOSOPHI	5	0	P1315 MATH.SC.PH	15	13
L0201 LETT CLASS	3	2	P2001 ASSIS DDFPT	3	3
L0202 LET MODERN	26	2	P2100 G.IND.BOIS	7	7
L0421 ALLEMAND	3	0	P2200 G.IND.TEXT	1	0
L0422 ANGLAIS	19	1	P2400 G.I.S.MET	1	1
L0426 ESPAGNOL	11	0	P2450 CONS.R.CAR	2	2
L0429 ITALIEN	1	0	P3010 G.CONS.ECO	3	2
L1000 HIST. GEO.	26	0	P3020 G.CONS.REA	4	4
L1100 SC.ECO.SOC	7	0	P3028 PEINT REVT	3	2
L1300 MATHEMATIQ	40	0	P3100 GENIE THER	0	0
L1400 TECHNOLOGI	20	16	P4100 G.MEC.CONS	1	1
L1411 SII.AC ARCHI	1	1	P4200 G.MEC.PROD	1	1
L1412 SII.EE ENERGIE	3	0	P4500 G.MECA.ENG	7	7
L1413 SII.SIN INFORM	2	0	P4550 G.MEC.AUTO	2	2
L1414 SII.ING.MECA	10	5	P5100 G .ELECTRON	0	0
L1500 PHY.CHIMIE	14	0	P5200 G.ELECTROT	4	3
L1600 S. V. T.	18	0	P6100 IND.GRAPHI	4	4
L1700 EDU MUSICA	9	0	P6310 COND.ROUTI	3	3
L1800 ARTS PLAST	8	0	P6500 ARTS APPLI	5	3
L1900 E. P. S	16	1	P7140 HORTICULTU	6	6
L2001 ASSIST DDFPT	2	2	P7200 BIOTECHNOL	11	9
L6200 NSI	3	0	P7300 SC.TEC.MED	2	2
L6500 ARTS APPLI	0	0	P7420 COIFFURE	0	0
L7100 BIOCHIMIE	2	0	P8013 VENTE	25	4
L7300 SC.&.TEC M	4	1	P8038 TRANSP.LOGIST	5	6
L8011 ECO GES AD	10	5	P8039 ECO.GE.GA	8	23
L8012 ECO GES CP	18	15	P8510 H.TECH.CUL	12	11
L8013 ECO GES CM	18	15	P8512 PATISSERIE	1	1
L8510 HOT REST PRO	2	1	P8513 BOULANG.	2	2
Total disciplines L	312	68	P8520 H.SERV.COM	5	4
			Total disciplines P	174	146
			Total général	544	252

Annexe 3 bis : Focus sur la répartition des postes vacants par département et par discipline

Discipline support	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Total PV après mouvement
E0030 EDUCATION	4	1	1	0	6
PSYEN EDO	9	5	3	3	20
PSYEN EDA	10	0	2	0	12
L0080 DOC LYCEES	1	0	0	0	1
L0201 LETT CLASS	2	0	0	0	2
L0202 LET MODERN	0	2	0	0	2
L0422 ANGLAIS	0	1	0	0	1
L1400 TECHNOLOGI	0	5	10	1	16
L1411 SII. AC. ARCHI	1	0	0	0	1
L1414 SII.ING.MECA	0	2	1	2	5
L1900 EPS	0	1	0	0	1
L2001 ASSIS DDFPT	0	0	2	0	2
L7300 STMS	0	0	0	1	1
L8011 ECO GES AD	0	0	2	3	5
L8012 ECO GES CP	2	8	4	1	15
L8013 ECO GES CM	4	1	7	3	15
L8510 HOT REST.PROD	1	0	0	0	1
P0096 PREV SECU	2	2	0	0	4
P0210 LET.HIS.GE	2	1	3	0	6
P0222 LET ANGLAI	0	1	5	0	6
P0226 LET ESP	0	2	2	0	4
P1315 MATH.SC.PH	4	1	6	2	13
P2001 ASSIS DDFPT	0	0	2	1	3
P2100 G.IND.BOIS	2	1	3	1	7
P2400 G.I.S.MET	0	0	0	1	1
P2450 CONS.R.CAR	1	0	1	0	2
P3010 G.CONS.ECO	1	1	0	0	2
P3020 G.CONS.REA	1	1	0	2	4
P3028 PEINT REVT	1	0	0	1	2
P4100 G MECA CONS	0	0	0	1	1
P4200 G MECA PROD	0	0	0	1	1
P4500 G.MECA.ENG	2	7	0	0	7
P5200 G.ELECTROT	1	0	1	1	3
P6100 IND.GRAPHI	0	4	0	0	4
P6310 COND.ROUTI	0	2	1	0	3
P6500 ARTS APPLI	0	2	1	0	3
P7140 HORTICULTU	0	0	6	0	6
P7200 BIOTECHNOL	3	2	3	1	9
P7300 STMS	1	1	0	0	2
P8013 VENTE	0	8	11	4	23
P8038 TRANSP.LOGIST	0	0	4	0	4
P8039 ECO.GE.GA	0	3	1	2	6
P8510 H.TECH.CUL	4	3	2	2	11
P8512 PATISSERIE	0	0	1	0	1
P8513 BOULANG.	0	0	2	0	2
P8520 H.SERV.COM	2	0	1	1	4
TOTAL GENERAL	61	68	88	35	252

Annexe 4 : Répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement

Discipline du mouvement		Nbre ens. affectés en ETAB.	Nbre ens. affectés sur ZR	Total ens. affectés à l'issue de l'INTRA	% affectés ZR
E0030	EDUCATION	25	0	25	0%
Y0011	EDU.APP	3	0	3	0%
Y0012	EDU.ORI	3	0	3	0%
Sous-total		31	0	31	0%
L0080	DOC LYCEES	15	0	15	0,00%
L0100	PHILO	5	5	10	50,00%
L0201	LETT CLASS	3	0	3	0,00%
L0202	LET MODERN	27	19	46	41,30%
L0421	ALLEMAND	4	4	8	50,00%
L0422	ANGLAIS	31	7	38	18,42%
L0426	ESPAGNOL	13	7	20	35,00%
L0429	ITALIEN	2	0	2	0,00%
L1000	HIST. GEO.	33	5	38	13,16%
L1100	SC.ECO.SOC	2	6	8	75,00%
L1300	MATHS	36	30	66	45,45%
L1400	TECHNOLOGI	7	0	7	0,00%
L1412	SII ING EL	2	2	4	50,00%
L1413	SII.ING.IN	2	0	2	0,00%
L1414	SII.ING.ME	5	0	5	0,00%
L1500	PHY.CHIMIE	14	11	25	44,00%
L1512	PRO PHYS C	0	0	0	0,00%
L1600	S. V. T.	25	5	30	16,67%
L1700	EDU MUSICA	10	3	13	23,08%
L1800	ARTS PLAST	9	7	16	43,75%
L1900	E. P. S	18	0	18	0,00%
L6200	NUM SC INF	2	1	3	33,33%
L6500	ARTS APPLI	0	0	0	0,00%
L7100	BIOCH.BIOL	2	1	3	33,33%
L7300	SC.&.TEC M	4	0	4	0,00%
L8011	ECO.GE.COM	6	0	6	0,00%
L8012	ECO.GE.FIN	3	0	3	0,00%
L8013	ECO.GE.MK	4	0	4	0,00%
L8510	PROD.CULIN	1	0	1	0,00%
Sous - total disciplines L		285	113	398	28,4%

Discipline du mouvement		Nbre ens. affectés en ETAB.	Nbre ens. affectés sur ZR	Total ens. affectés à l'issue de l'INTRA	% affectés ZR
P0210	LET.HIS.GE	9	0	9	0,00%
P0221	LET ALLEMA	0	0	0	0,00%
P0222	LET ANGLAI	5	0	5	0,00%
P1315	MATH.SC.PH	4	0	4	0,00%
P2100	G.IND.BOIS	0	0	0	0,00%
P2001	AIDE AU CH	0	0	0	0,00%
P2200	G.IND.TEXT	1	0	1	0,00%
P0226	ESP.LETTRE	0	0	0	0,00%
P2400	G.I.S.MET	0	0	0	0,00%
P2450	REP REV CA	0	0	0	0,00%
P2600	G.CHIMIQUE	0	0	0	0,00%
P3010	G.CONS.ECO	1	0	1	0,00%
P3020	G.CONS.REA	3	0	3	0,00%
P3028	PEINT REVET	2	0	2	0,00%
P3100	GENIE THER	0	1	1	100,00%
P4100	G. M. CONS	0	0	0	0,00%
P4200	G.MEC.PROD	0	0	0	0,00%
P4500	G.M.MAINT	0	0	0	0,00%
P4550	G.MEC.AUTO	1	0	1	0,00%
P5200	G.ELECTROT	3	0	3	0,00%
P6500	ARTS APPLI	1	0	1	0,00%
P7200	BIOTECHNOL	2	0	2	0,00%
P7300	SC.TEC.MED	2	1	3	33,33%
P7420	COIFFURE	1	0	1	0,00%
P8013	ECO.GE.VEN	6	0	6	0,00%
P8038	ECO.GE.LOG	1	0	1	0,00%
P8039	ECO.GE.GA	4	0	4	0,00%
P8510	H.TECH.CUL	1	0	1	0,00%
P8520	H.SERV.COM	1	0	1	0,00%
Sous-total disciplines P		48	2	50	4%
TOTAL GENERAL		364	115	479	24%

Annexe 5 : Taux de satisfaction par discipline

Disciplines demandées	Nbre de participants INTRA	Nbre agents satisfaits INTRA	% satisfaits	
E0030	EDUCATION	37	24	64,86%
Y0011	EDU.APP	6	2	33,33%
Y0012	EDU.ORI	4	3	75%
L0080	DOC LYCEES	33	14	42,42%
L0100	PHILO	18	8	44,44%
L0201	LETT CLASS	12	2	16,67%
L0202	LET MODERN	106	42	39,62%
L0421	ALLEMAND	20	6	30,00%
L0422	ANGLAIS	88	37	42,05%
L0426	ESPAGNOL	48	12	25,00%
L0429	ITALIEN	5	2	40,00%
L1000	HIST. GEO.	97	33	34,02%
L1100	SC.ECO.SOC	11	7	63,64%
L1300	MATHS	137	58	42,34%
L1400	TECHNOLOGI	11	7	63,64%
L1412	SII ING EL	5	3	60,00%
L1413	SII.ING.IN	2	2	100,00%
L1414	SII.ING.ME	6	4	66,67%
L1500	PHY.CHIMIE	52	21	40,38%
L1512	PRO PHYS C	1	0	0,00%
L1600	S. V. T.	55	28	50,91%
L1700	EDU MUSICA	24	12	50,00%
L1800	ARTS PLAST	24	14	58,33%
L1900	E. P. S	77	17	22,08%
L6200	NUM SC INF	3	3	100,00%
L7100	BIOCH.BIOL	5	3	60,00%
L7300	SC.&.TEC M	6	4	66,67%
L8011	ECO.GE.COM	7	5	71,43%
L8012	ECO.GE.FIN	3	3	100,00%
L8013	ECO.GE.MK	4	4	100,00%
L8510	PROD.CULIN	1	1	100,00%
Total disciplines L	861	352	40,8%	

Disciplines demandées	Nbre de participants INTRA	Nbre agents satisfait INTRA	% satisfaits	
P0210	LET.HIS.GE	13	9	69,23%
P0221	LET ALLEMA	1	0	0,00%
P0222	LET ANGLAI	6	5	83,33%
P1315	MATH.SC.PH	7	4	57,14%
P2001	AIDE AU CH	2	0	0,00%
P2100	G.IND.BOIS	0	0	0,00%
P2200	G.IND.TEXT	3	1	33,33%
P0226	ESP.LETTRE	0	0	0,00%
P2400	G.I.S.MET	1	0	0,00%
P2450	REP REV CA	0	0	0,00%
P2600	G.CHIMIQUE	1	0	0,00%
P3010	G.CON.S.ECO	1	1	100,00%
P3020	G.CON.S.REA	3	3	100,00%
P3028	PEINT REVET	2	1	50,00%
P3100	GENIE THER	1	1	100,00%
P4100	G. M. CONS	0	0	0,00%
P4200	G.MEC.PROD	1	0	0,00%
P4500	G.M.MAINT	0	0	0,00%
P4550	G.MEC.AUTO	1	1	100,00%
P5200	G.ELECTROT	6	3	50,00%
P6500	ARTS APPLI	2	1	50,00%
P7200	BIOTECHNOL	7	2	28,57%
P7300	SC.TEC.MED	3	3	100,00%
P7420	COIFFURE	1	1	100,00%
P8013	ECO.GE.VEN	9	6	66,67%
P8038	ECO.GE.LOG	1	1	100,00%
P8039	ECO.GE.GA	8	4	50,00%
P8510	H.TECH.CUL	1	1	100,00%
P8520	H.SERV.COM	1	1	100,00%
Total disciplines P	82	49	59,76%	
TOTAL GENERAL	990	430	43,43%	

MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE (ATSS)

L'intégralité des orientations générales en matière de mobilité se trouve dans les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques. Ces lignes directrices de gestion confirment les principes et objectifs auxquels l'académie de Reims est particulièrement attachée :

- Une politique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité du service
- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures
- L'information et l'accompagnement des agents.

Mouvement inter académique 2022

Contrairement à 2021, le solde global entrées / sorties est négatif.

Le corps des attachés conserve un solde négatif attestant de la difficulté pour l'académie à attirer des cadres A.

Concernant le corps des secrétaires, il y a une sortie mais pas d'entrée.

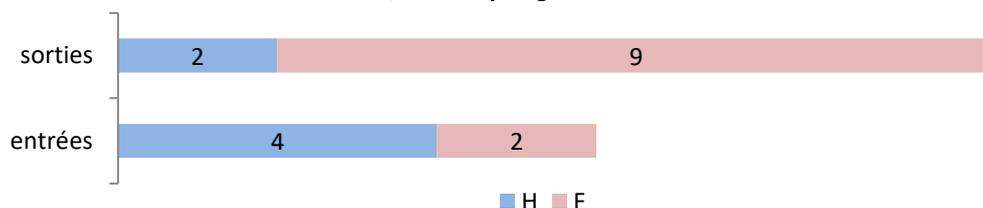
Dans le corps des adjoints administratifs il y a eu quatre sorties contre trois entrées.

Le corps des infirmiers comptabilise quatre sorties et deux entrées.

Aucun mouvement inter académique n'est constaté dans le corps des assistants sociaux et des ATRF.

Corps	Entrées	H	F	Sorties	H	F	Solde
AAE	1	1	0	2	1	1	-1
SAENES	0	0	0	1	1	0	-1
ADJAENES	3	1	2	4	0	4	-1
INFIRMIERS	2	2	0	4	0	4	-2
ASSAE	0	0	0	0	0	0	0
ATRF	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	4	2	11	2	9	-5

Entrées / sorties par genre



Corps	Académies d'origine des entrants	Académies d'accueil des sortants
AAE	Reims (enseignement supérieur)	Reims (enseignement supérieur), Versailles
SAENES	-	Aix-Marseille
ADJAENES	Créteil, Dijon, Strasbourg	Amiens, Nancy-Metz, Créteil (pour 2 agents)
Infirmiers	Créteil, Poitiers	Paris, Besançon, Nantes, Amiens

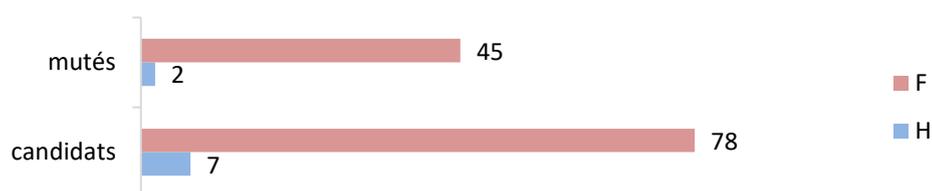
Aucun recours n'a été déposé pour le mouvement inter académique 2022.

Mouvement intra académique 2022

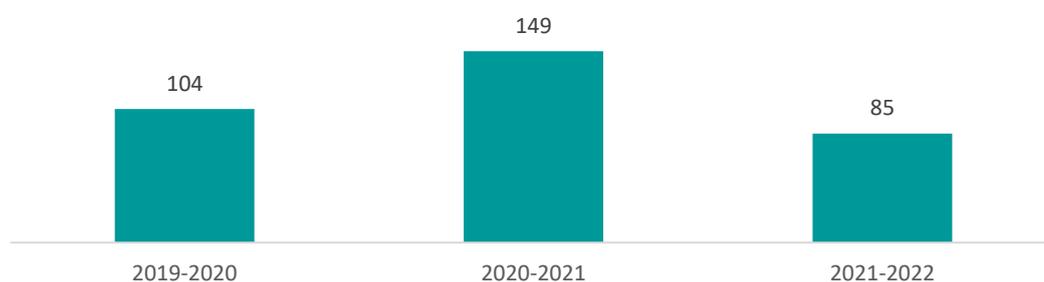
Corps	Effectifs	Candidats	H	F	%	Mutés	H	F	% mutés
AAE	198	11	2	9	5,56	5	0	5	45,45
SAENES	357	21	3	18	5,88	8	1	7	38,10
ADJAENES	536	37	2	35	6,90	29	1	28	78,38
INFIRMIERS	195	13	0	13	6,67	4	0	4	30,77
ASS. SOC.	57	0	0	0	-	0	0	0	-
ATRF	343	3	0	3	0,87	1	0	1	33,33
TOTAL	1686	85	7	78	5,04	47	2	45	55,29

85 candidats ont participé au mouvement intra académique, ce qui représente 5,04 % des effectifs. Le taux de satisfaction global est de 55,29 %. Il est stable par rapport à 2021 (55,04 %). Les femmes représentent 91,76 % des candidats et 95,74 % des agents mutés.

Mouvement intra-académique par genre



ATSS - évolution de la participation à l'intra

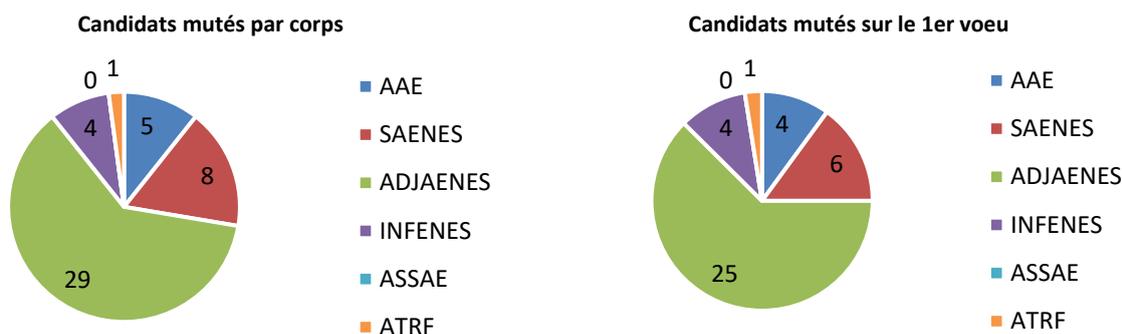


Après avoir diminué en 2019 et 2020, le nombre de candidats au mouvement intra académique a augmenté en 2021. Le nombre de participants est à nouveau en baisse en 2022.

Répartition des candidats mutés selon leur rang de vœux

Corps	Nombre de candidats	Nombre de mutés	Sur 1 ^{er} vœu	Sur l'ensemble des vœux 1 motif (Sauf 1 ^{er} vœu)	Sur l'ensemble des vœux plusieurs motifs	Sur l'ensemble des vœux PPr
AAE	11	5	4	1	0	3
SAENES	21	8	6	2	1	3
ADJAENES	37	29	25	7	5	0
INFIRMIERS	13	4	4	2	0	0
ASS. SOC.	0	0	0	0	0	0
ATRF	3	1	1	0	0	0
Total	85	47	40	12	6	6

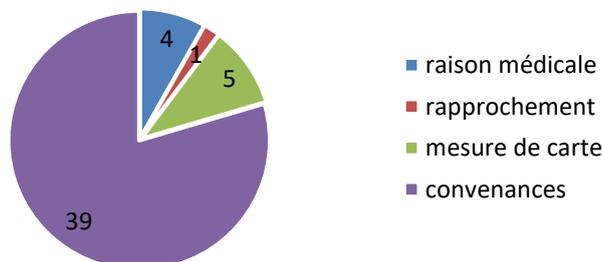
85,11 % des candidats, tout mouvement confondu, ont obtenu une mutation sur leur premier vœu. Détail par corps : AAE : 80 %, SAENES : 75 %, ADJAENES : 86,20 %, Infirmiers : 50 %, ATRF : 100 %.



Répartition des candidats mutés selon le motif (un candidat peut avoir plusieurs motifs)

Corps	Nombre de mutés	Pour raison médicale (TH – BOE)	Pour rapprochement de conjoint	Par mesure de carte scolaire	Pour convenances personnelles	Politique de la ville
AAE	5	0	0	0	5	0
SAENES	8	0	0	1	7	0
ADJAENES	29	3	1	4	23	0
INFIRMIERS	4	1	0	0	3	0
ASS. SOC.	0	0	0	0	0	0
ATRF	1	0	0	0	1	0
Total	47	4	1	5	39	0

Répartition des mutations par motif



Les motifs de mutation des agents ayant obtenu satisfaction se répartissent ainsi : 82,98 % pour convenances personnelles, 10,63 % par mesure de carte scolaire, 8,51 % pour raison médicale, 2,12 % pour rapprochement de conjoint.

Aucun recours n'a été déposé pour le mouvement intra académique 2022.

Détachement, intégration directe, et affectation CIGEM

Corps	Détachement		Intégration directe		Affectation CIGEM
	Entrant	Sortant	Entrant	Sortant	Total
AAE	2	3	2	0	2
SAENES	2	4	0	1	0
ADJAENES	1	1	0	0	0
IGE	0	1	0	0	0

Il y a eu 2 détachements entrants dans le corps des AAE, 2 dans le corps des SAENES et 1 dans le corps des ADJAENES. 3 détachements sortants dans le corps des AAE, 4 dans le corps des SAENES, 1 dans le corps des ADJAENES et 1 dans le corps des IGE. Il y a eu 2 intégrations directes entrantes dans le corps des AAE et 1 intégration directe sortante dans le corps des SAENES. Le corps des AAE compte 2 affectations CIGEM.

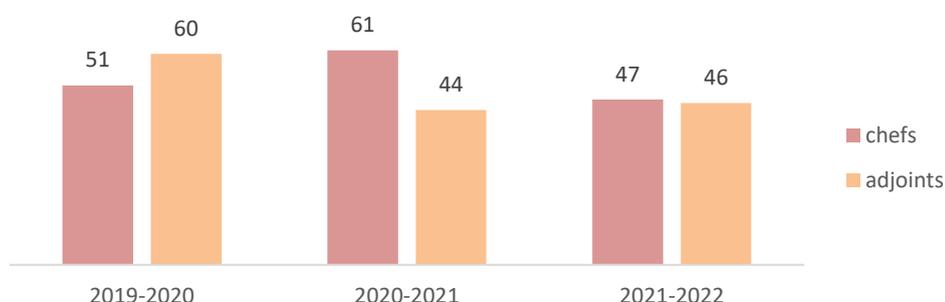
MUTATIONS 2022 DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION

Mouvement 2022 des personnels de direction

	Effectifs			Nombre candidats au mouvement				Nombre total candidats mutés				Dont sortants académie			Nombre entrants académie		
		H	F		%	H	F		%	H	F		H	F		H	F
Chefs	177	106	71	47	26,6	30	17	29	61,7	19	10	6	5	1	3	3	0
Adjoints	140	59	81	46	32,9	17	29	30	65,2	10	20	12	3	9	2	1	1
Total	317	165	152	93	29,3	47	46	59	63,4	29	30	18	8	10	5	4	1

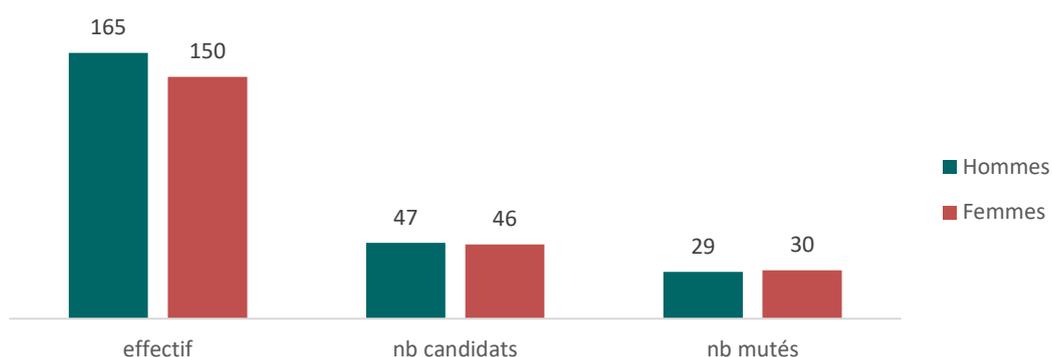
En 2022, le nombre de personnels de direction ayant participé aux opérations nationales de mutation (29,3% du corps) est en baisse par rapport à l'année précédente (34,8 % en 2021).

Evolution du nombre de candidats au mouvement



47 chefs (30 hommes / 17 femmes) et 46 adjoints (17 hommes / 29 femmes) ont participé au mouvement. 63,4 % des personnels de direction ont obtenu une mutation. 61,7 % pour les chefs et 65,2 % pour les adjoints.

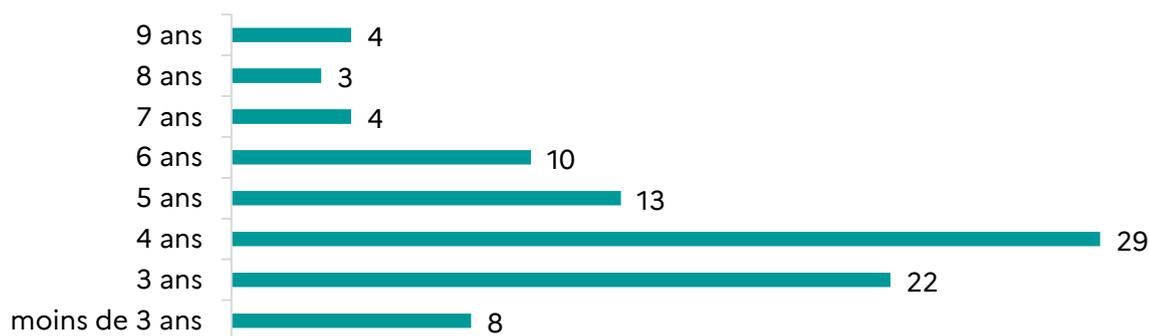
Bilan des mutations par genre



Le taux de satisfaction global est en constante augmentation (60 % en 2021, 46,8 % en 2020, 47,6 % en 2019, 46,2 % en 2018 et 40,2 % en 2017). On constate un taux de mobilité identique entre les hommes et les femmes, alors que les hommes restent plus nombreux en termes d'effectif.

La nombre de mutations vers d'autres académies est de 18 (20 sortants en 2021, 14 en 2020 et 10 en 2019). Cette année, l'académie a accueilli 5 personnels de direction venant d'autres académies. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2021 ou l'académie avait accueilli 8 personnels de direction (7 en 2019, 5 en 2018 et 2017, 12 en 2016).

Répartition des candidats par ancienneté



L'ancienneté moyenne de poste des candidats en 2022 est de 4 ans. On constate que l'obligation de mobilité est assez bien anticipée par les personnels de direction puisqu'il y a seulement 4 personnels concernés par l'obligation stricto sensu (9 ans).

Répartition des candidats par motif de mutation



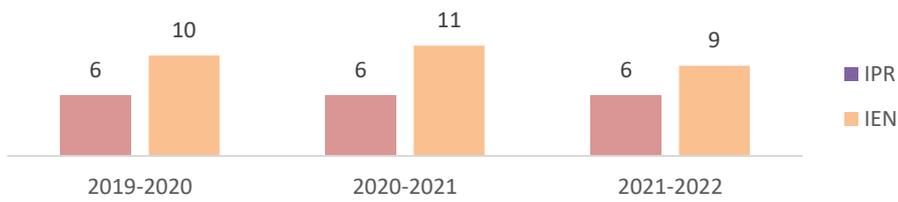
Le motif principal de demande de mutation reste la convenance personnelle, suivi par le rapprochement de conjoint et la mobilité obligatoire.

Mouvement 2022 des personnels d'inspection

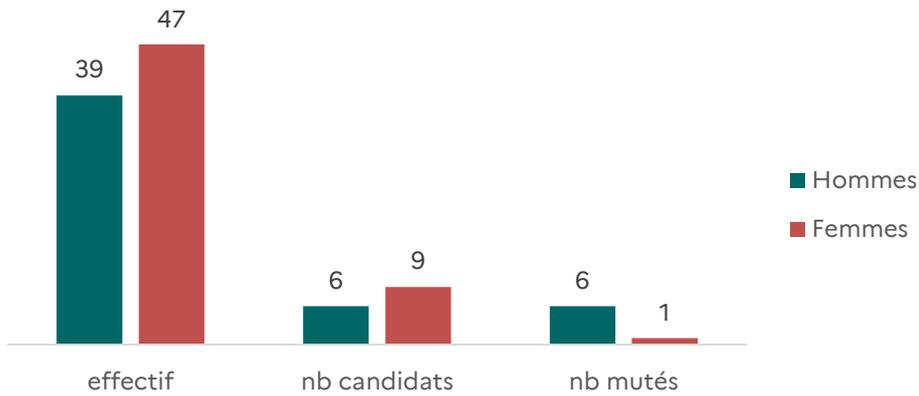
	Effectifs			Nombre candidats au mouvement			%	Nombre total candidats mutés			% par rapport au nb total de candidats	Dont sortants académie			Nombre entrants académie		
	H	F		H	F			H	F			H	F	H	F		
IA-IPR	29	17	12	6	2	4	20,7	3	1	2	50,0	3	1	2	2	2	0
IEN	57	22	35	9	4	5	15,8	4	0	4	44,4	1	0	1	1	0	1
Total	86	39	47	15	6	9	17,4	7	1	6	46,7	4	1	3	3	2	1

En 2022, 17,4 % de l'effectif des corps d'inspection de l'académie ont participé aux opérations de mutation nationales. Ce chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes (20 % en 2021 et 2020). Sur 7 candidats ayant obtenu satisfaction, 4 candidats sont sortis de l'académie. L'académie a accueilli 3 candidats entrants d'autres académies.

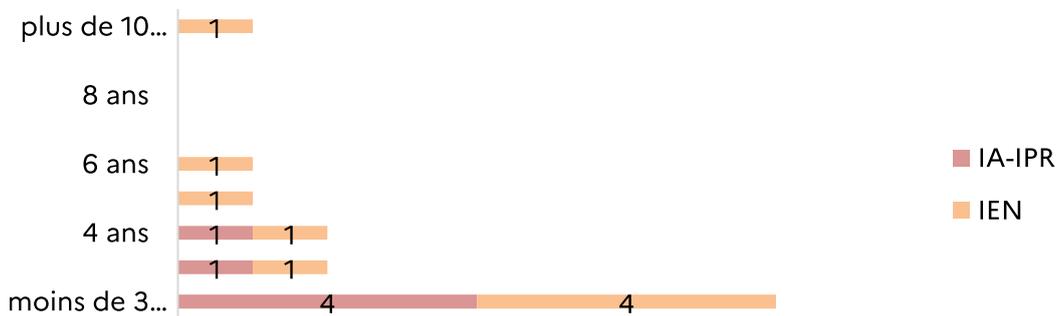
Evolution du nombre de candidats au mouvement



Bilan des mutations par genre

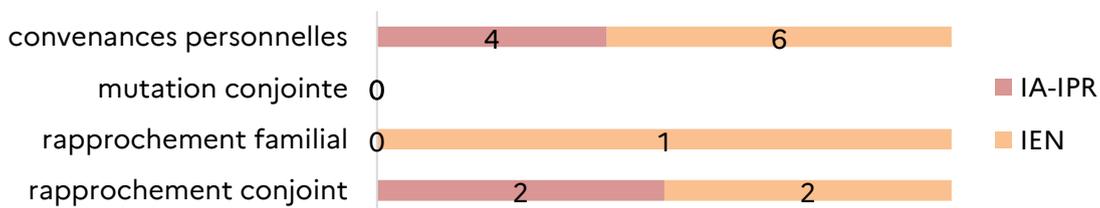


Répartition des candidats par ancienneté



L'ancienneté moyenne de poste des candidats est de moins de 3 ans.

Répartition des candidats par motif de mutation



La convenance personnelle et le rapprochement de conjoint demeurent les principaux motifs de demande de mutation.

DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTION

Retraites

Ce paragraphe présente les effectifs et les âges moyens des personnels partant à la retraite. Ils ont été produits sur le modèle des tableaux relevant de la situation comparée des femmes et des hommes du chapitre des retraites du rapport social unique du ministère.

Il porte sur les fonctionnaires appartenant aux corps des enseignants des premier et second degrés du secteur public, et assimilés du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les fonctionnaires appartenant aux corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non fonctionnaires et les non enseignants du secteur privé.

Les effectifs présentés sont ceux des agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale présents à la date d'observation, et non ceux ayant été présents à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce document consacré à l'enseignement scolaire.

Date d'observation : 30/11/2021

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 corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés.

- Les personnels d'encadrement sont composés des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, les secrétaires généraux, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, ainsi que les administrateurs civils.

- 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 (TRF)

L'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires.

Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités

Titulaires (hors enseignants)	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Direction	1,6	5	1	4	62,8	63,0	62,8
Inspection	2,7	2	1	1	62,5	61,0	64,0
Encadrement supérieur	0	0	0	0	0	0	0
Education	2,0	10	6	4	63,4	61,8	65,8
Assistance éducative	0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative	2,2	27	24	3	61,6	61,5	61,7
Filière santé et sociale	0	0	0	0	0	0	0
Filière technique	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs et personnels TRF	1,4	3	1	2	61,7	63,0	61,0
Ensemble titulaires	0,7	47	33	14	62,1	61,7	63,2

Enseignants du privé	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Premier degré	0	0	0	0	0	0	0
Second degré	1,7	26	19	7	62,5	62,2	63,4

Enseignants du public	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	1,4	104	78	26	60,4	60,1	61,3
Instituteurs	0	0	0	0	0	0	0
Non titulaires du 1D public	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble 1er degré	1,4	104	78	26	60,4	60,1	61,3
Prof. de chaires supérieures	0	0	0	0	0	0	0
Prof. agrégés	2,1	19	9	10	63,3	62,8	63,8
Prof. certifiés	1,2	53	31	22	62,6	62,4	62,9
PEPS	1,6	9	3	6	63,1	63,0	63,2
PLP	1,8	22	12	10	63,0	62,6	63,6
PEGC et adj-chargés ens.	7,7	1	1	0	62,0	62,0	0
Non titulaires du 2D public	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble 2nd degré	1,3	104	56	48	62,9	62,5	63,3

Ensemble	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Titulaires enseignants	1,3	234	153	81	61,7	61,2	62,7
Titulaires tous personnels du public	1,2	255	167	88	61,7	61,2	62,7
Assimilés titulaires du privé	1,2	26	19	7	62,5	62,2	63,4
Ensemble	1,2	281	186	95	61,8	61,3	62,7

Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Femmes (hors départs mères de 3 enfants)	Mères de 3 enfants	Mères de 3 enfants en % des départs
Enseignants 1 ^{er} degré public	60,1	61,3	60,2	57,5	2,6
Enseignants 2 nd degré public	62,5	63,3	63,0	56,5	7,1
Enseignants 2 nd degré privé	62,2	63,4	62,5	57,0	5,3
Ensemble titulaires enseignants	61,3	62,7	61,5	56,9	3,8
Autres personnels	61,7	63,2	61,7	0	0

Rupture conventionnelle

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que l'administration et un fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions d'une cessation définitive des fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

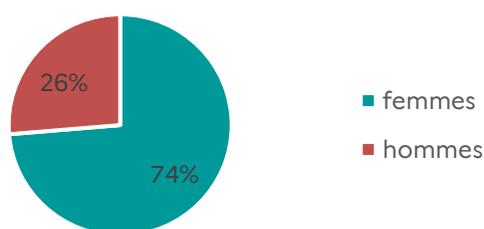
Seuls sont concernés, les fonctionnaires titulaires et les agents en contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture qui doit contenir le montant de l'indemnité de rupture et la date de cessation définitive des fonctions.

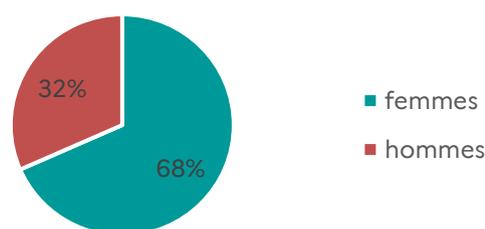
En 2021-2022, l'académie a traité 38 demandes de rupture conventionnelle dans le secteur public, elles concernaient 28 femmes et 10 hommes. Dans le tableau, sont répertoriés uniquement les corps dans lesquels une demande a été formulée.

Corps	Nb demandes	Dont nb femmes	Dont nb hommes	Nb ruptures accordées	Dont nb femmes	Dont nb hommes
PE 08	3	2	1	3	2	1
PE 10	8	7	1	1	0	1
PE 51	4	3	1	2	1	1
PE 52	3	2	1	1	1	0
Certifié	13	11	2	6	6	0
Agrégé	2	0	2	1	0	1
Enseignant CDI	2	1	1	2	1	1
AAE	1	1	0	1	1	0
SAENES	1	1	0	1	1	0
Technicien	1	0	1	1	0	1
Total	38	28	10	19	13	6

demandes reçues



ruptures accordées



Chez les agents titulaires, quelques demandes faisaient état d'un mal être au travail et la totalité d'un souhait de reconversion professionnelle. Les projets invoqués sont la création d'entreprise, la reprise d'entreprise, la reprise d'études. L'un des enseignants contractuels dont la demande avait été accordée a finalement refusé la rupture conventionnelle à cause du montant de l'indemnité qui lui était proposée.



LA FORMATION

La formation des personnels constitue un levier majeur pour insuffler une évolution des pratiques pédagogiques et éducatives, et développer les compétences professionnelles de chacun des acteurs de l'éducation nationale, au plus près des lieux d'exercice de leurs missions.

Ancré au cœur des priorités du ministère de l'Éducation nationale, et en croisement avec la réponse institutionnelle aux besoins de formation des personnels, le schéma directeur de la formation continue 2022-2025, inscrit dans la circulaire du 11 février 2022, concerne tous les personnels quel que soit leur statut et leurs fonctions. Il définit également les principes communs à toutes les actions de formation continue, aussi bien au niveau national qu'académique.

Dans ce cadre, les orientations du programme académique de formation (PRAF) se sont pleinement inscrites dans le projet académique, lui-même conforme au schéma directeur national de la formation. Il s'est voulu le plus possible en réponse à des besoins identifiés auprès des personnels et aux priorités académiques. Dans la mouvance des grandes réformes actuelles (renforcement des savoirs fondamentaux, réforme des lycées, de la voie professionnelle...), et pour répondre aux enjeux de notre société, la formation des personnels joue un rôle essentiel.

Le PRAF 2022-2025 s'adresse à l'ensemble du personnel de l'académie, et propose une offre de formation visant la professionnalisation de tous les personnels, leur développement professionnel mais également leur épanouissement personnel. Par le biais de la formation, un personnel peut développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif professionnel ou de répondre à un souhait de mobilité.

FORMATION CONTINUE

Formation des personnels du premier degré public

1 552 modules mis en place / 25 354 participants convoqués / 21 713 stagiaires présents et 20 069 assidus
6 848 personnes physiques formées / 27 159 journées-stagiaires réalisées.

92% des personnels du 1^{er} degré ont participé à une action de formation au moins et la durée moyenne de formation par personne est de 23,5 heures. L'application Égide ne permet pas de dissocier les heures d'animation pédagogique.

Répartition par objectifs

Obiectifs	Modules	Effectif	I-stage	Part vol
Formation professionnelle statutaire	63	1 152	2 575	9%
Adaptation au poste de travail	59	801	807	3%
Adaptation à l'évolution des métiers	47	1 026	746	3%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	1 234	17 929	20 066	74%
Préparation aux examens et concours	16	70	661	2%
Formation diplômante	58	181	1 429	5%
Période de professionnalisation	2	1	3	0%
Élaboration de ressources	33	222	346	1%
Formation de formateurs	20	147	187	1%
Conception et organisation de la formation	20	184	339	1%
Total	1 552	21 713	27 159	100%

Priorités nationales

Priorités	Effectif	Journées stagiaires
École maternelle	3 078	3 410
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	8 560	9 728
Culture juridique et fondamentaux du droit dans la fonction publique	418	407
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	152	177
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	619	764
Favoriser une école inclusive	455	1 602
Travailler en mode projet, favoriser la création de collectifs de travail	650	440
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes savoir faire savoir être	251	443
Prévenir les violences éducatives ordinaires	11	11
Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	1 645	1 193
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	107	66
Éducation artistique et culturelle	964	943
Les évaluations nationales des élèves	85	84
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	451	258
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	230	125
Santé et sécurité au travail	265	249
Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	1 831	2 940
Innovation	102	86
Continuum formation initiale formation continuée	433	828
Total	20 307	23 752

Formation des personnels du second degré public

- 796 modules mis en place
- 1 513 actions organisées (certains modules donnent lieu à de nombreux groupes)
- 26 408 participants convoqués (part H/F) 36% et 64%
- 22 609 stagiaires présents et 21 436 assidus
- 30 431 journées-stagiaires réalisées (+29% par rapport à 2020/21)
- 9 564 personnes formées. (Part H/F) 35% et 65%

Répartition par objectifs

Objectifs	Modules	Assidus	j-stag	Part vol
Formation professionnelle statutaire	46	568	6 414	21%
Adaptation au poste de travail	65	1 449	3 094	10%
Adaptation à l'évolution des métiers	386	14 599	13 383	44%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	126	2 276	3 150	10%
Préparation aux examens et concours	38	279	748	2%
Formation diplômante	26	485	936	3%
Période de professionnalisation	12	41	264	1%
Formation de formateurs	97	1 739	2 442	8%
Total	796	21 436	30 431	100%

La formation statutaire concerne les PFS ainsi que les personnels de direction et inspection lauréats de concours. Leur effectif est modeste mais ils participent à de nombreux modules de formation, d'où le nombre important de "stagiaires" et le total de 21% du Paf.

L'adaptation immédiate au poste de travail s'adresse aux personnels prenant de nouvelles fonctions mais dont la formation ne revêt pas un caractère statutaire : nouveaux gestionnaires, nouveaux personnels médico-sociaux, contractuels enseignants, assistants de langues vivantes... le volume représente 10% du total du Paf.

L'adaptation à l'évolution des métiers correspond cette année à 44% du Paf. Cet objectif regroupe plusieurs secteurs prioritaires : l'accompagnement des réformes, le développement du numérique. Le développement et l'acquisition de nouvelles qualifications représente 10% du Paf.

Priorités nationales

PRIORITES	ASSIDUS	JSTAG
Enseignants, CPE, psy EN		
Réforme lycée bac	893	961
Transformation voie pro	755	404
Continuité lycée-sup	82	81
Nouveaux programmes lycée LP	931	1 275
Numérique	1 339	1 346
Sciences cognitives, apprentissage	123	124
Éducation artistique et culturelle	461	608
Évaluation nationale des élèves	88	98
Diversité des élèves	2 440	2 062
Formation initiale - formation continue	531	6 152
Déontologie fonction publique	28	25
Valeurs de la république	2 532	1 694
Réussite de tous les élèves	1 134	962
École inclusive	431	469
Mode projet	920	773
Relations et conflits	275	240
Prévention violence	773	850
Promotion santé	277	382
Santé et sécurité au travail	332	569
Évolution pro	354	1 552
Innovation	221	179
Total	14 920	20 806
Encadrement, administratifs, ITRF, sociaux, santé		
École inclusive	5	9
Gérer relations et conflits	5	5
Prévention violences éducatives	37	37
Management	26	61
Modernisation service public	126	65
Évaluation nationale des EPLE	347	237
Culture juridique commune	375	188
Gestion	448	604
Qualité de vie au travail	1	1
Professionalisation acteurs RH et formateurs	18	27
Promotion de la santé	12	13
Santé sécu au travail	253	335
Développement pro personnels santé	189	253
Évolution pro développement des compétences	552	1 891
Total	2 394	3 726
TOTAL PRIORITES	17 314	24 526
PRIORITES SUR PAF	81%	81%

Les préparations de concours internes correspondent à 2% du Paf et les formations diplômantes à 3%.

Catégories de personnels

Catégorie	Vivier	Personnes inscrites	Personnes convoquées	Personnes présentes	Journées stagiaires
Enseignants 2 nd degré	7 754	6 552	6 425	6 001	22 218
Éducation	510	272	272	242	842
Psy EN	168	157	150	142	317
Direction	307	295	295	279	982
Inspection	74	85	85	81	392
Administratifs	1 214	654	640	583	1 943
ITRF et techniques	210	94	94	88	199
Médico-sociaux	305	290	290	283	1 109
AED-AESH	3 843	743	727	641	744
Enseignants 1er degré	7518	1 2623	1 250	1 211	1 466
Jeunesse et sports	N. S	13	13	13	155
Total	21 930	10 147	10 241	9 564	30 367

Volume des formations assurées (%)

31 % des convocations émises concernaient une formation à distance et 69% une formation en présentiel.

3 777 assidus sur stages à candidature individuelle

5 572 assidus sur stages à candidature collective

12 086 assidus sur stages à public désigné

Candidatures non retenues :

Motif	Nombre
Manque de candidats	489
Difficulté d'organisation	1 344
Capacité d'accueil	264
Avis défavorable	6
Désistement	9
Hors public	24
Autre formation accordée	14
Actions annulées en raison de la pandémie	1 160
Total	3 310

Zoom sur la formation des personnels administratifs des services académiques

L'académie s'engage à étoffer le plan de formation des personnels administratifs des services académiques.

En plus des formations liées à la préparation des concours, l'objectif visé est de répondre au plus près des besoins formulés par les agents.

Les personnels des services académiques ont été invités à s'inscrire à la formation « laïcité et valeurs de la république » (106 participants).

162 personnes ont suivi une session de sensibilisation au RGPD.

21 gestionnaires de personnels ont participé à une formation « paye ».

39 agents nouvellement nommés sur un poste de secrétariat d'établissement ou de service académiques ont bénéficié de 2 modules de 6 heures de formation en septembre, l'un relatif à la culture commune éducation nationale, l'autre à la gestion du poste de travail.

BUDGET DE LA FORMATION CONTINUE

Budget HORS TITRE 2 (déplacements, logistique)					
	BOP 140	BOP 230	BOP 141	BOP 214	TOTAL HT2
2019	313 627 €	45 526 €	1 057 678 €	134 552 €	1 551 383 €
2020	178 284 €	36 310 €	573 760 €	38 905 €	827 260 €
2021	175 826 €	5 258 €	225 439 €	110 478 €	517 001 €
2022	238 866 €	18 521 €	451 053 €	134 972 €	843 412 €

Budget TITRE 2 (vacations)					
	BOP 140	BOP 230	BOP 141	BOP 214	TOTAL T2
2019	16 024 €	2 294 €	338 874 €	79 471 €	436 663 €
2020	37 485 €		242 894 €	77 645 €	358 024 €
2021	22 704 €	62 €	197 705 €	71 084 €	291 554 €
2022	153 576 €	700 €	323 050 €	78 678 €	556 004 €

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié par le décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 ouvre aux agents publics le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA) composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Le compte personnel de formation est un dispositif de cumul de droits décomptés en heures, permettant de suivre une formation professionnelle et d'en demander le financement.

Le CPF ne s'applique pas à l'adaptation aux fonctions exercées mais à des formations ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, titulaires et non titulaires. Un agent acquiert 25 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit maximal de 150 heures.

Chaque agent public peut consulter ses droits sur l'espace dédié accessible à l'adresse :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Dans le 1^{er} degré

Sur l'ensemble des 4 départements, pour la rentrée de septembre 2021, 26 enseignants du 1^{er} degré ont présenté un dossier dans le cadre de la mise en œuvre du CPF (24 femmes et 2 hommes).

10 demandes ont été accordées (9 femmes / 1 homme), pour un coût total de 11 341 €.

	Ardennes		Aube		Marne		Haute-Marne	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de	3	0	4	1	10	0	7	1
Nbre d'accord	2	0	1	1	4	0	2	0
Coût prévisionnel	2 497 €		2 544 €		4 670 €		1 630 €	

ARDENNES :

Les 2 dossiers des professeurs des écoles retenus présentaient un projet d'évolution professionnelle : conseiller de vente de produits de soins naturels et manager en microentreprise. Le dossier non retenu était incomplet et la formation demandée dépassait le coût horaire maximal.

AUBE :

5 professeurs des écoles ont présenté un dossier, 4 femmes et un homme, pour un coût total de 8 578 €.

La commission départementale CPF a retenu 2 dossiers : ils présentaient un projet d'évolution professionnelle abouti, l'un dans l'enseignement spécialisé, l'autre en vue d'une reconversion dans le domaine de l'œnologie. Les 3 autres dossiers étaient soit incomplets soit inaboutis du point de vue du projet d'évolution professionnelle, avec pour l'un d'eux un montant demandé qui outrepassait le plafond annuel accordé. Ils concernaient une validation des acquis de l'expérience et la découverte de la langue des signes française.

MARNE :

Les 4 dossiers retenus concernent :

- 1 reconversion dans le domaine du développement personnel
- 1 reconversion dans le domaine de la pâtisserie
- 2 évolutions de fonctions au sein de l'éducation nationale

HAUTE-MARNE :

Sur les 8 dossiers déposées, 2 ont été acceptés pour un coût total de 1 630 €. Suite à un désistement, un seul CPF a été mobilisé pour un coût de 1 420 €.

Le dossier retenu par la commission et mis en œuvre, concerne la graphothérapie / graph motricité. Le second dossier initialement retenu mais annulé par l'enseignante concernait un pack microentreprise. Les autres dossiers n'étaient pas complets ou les projets étaient insuffisamment aboutis ou le taux horaire était supérieur à la limite des 25 € autorisés.

Dans le 2nd degré

Pour la rentrée de septembre 2021, 45 personnes ont présenté un dossier dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF). 32 femmes / 13 hommes

Réunie en juin 2021, la commission académique CPF les a examinés en fonction des critères énoncés par le décret du 6 mai 2017 concernant tous les agents de la fonction publique. De nombreux dossiers ne correspondaient pas à un projet d'évolution professionnelle, (l'adaptation à l'emploi actuel n'est pas recevable au titre du CPF), d'autres ne respectaient pas les critères financiers fixés par le ministère.

23 demandes ont été validées, elles émanaient de 17 femmes et 6 hommes.

17 enseignants du 2nd degré, 4 non enseignants, 1 AED, 1 psy EN.

Les projets d'évolution professionnelle concernent :

- Le domaine de la santé et du bien-être (5) ;
- Le domaine administratif (2) ;
- Le domaine culturel ou artistique (3) ;
- Le domaine sportif (2)
- Le domaine scientifique (1) ;
- L'enseignement à l'étranger ou en établissement spécialisé (3) ;
- Une activité de coach (1) ;

- Des métiers de bouche (2)
- Des activités agricoles ou d'élevage (2)
- Plus deux bilans de compétences

Le coût total de l'opération est de 27 000 € environ plus 5 000 € pour des bénéficiaires de l'année précédente dont la formation a été reportée en raison de la pandémie.

CONGES DE FORMATION

Le congé de formation professionnelle fait partie des dispositifs de formation individuelle introduits par le décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

Le congé de formation professionnelle permet aux agents de parfaire leur formation personnelle au moyen d'actions de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposées par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels.

La durée maximale du congé est de trois années sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent.

Le congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence, dans la limite des traitements et indemnités afférents à l'indice brut 650.

Cette indemnité est versée pendant une durée limitée à douze mois, pour l'ensemble de la carrière.

CORPS	Nbre d'agents en activité	Représentativité du corps	Nbre de demandes déposées	Nbre de mois demandés	Nbre de mois attribués
CPE	287	3,2%	1	10	0
PLP	1 294	14,3%	5	30	28
PEPS et CE EPS	628	6,9%	2	10	10
Agrégé et chaire sup	998	11,0%	6	40	30
Enseignant contractuel	962	10,6%	0	0	0
Certifié et AE	4708	51,9%	59	411	172
PSY EN	174	1,9%	0	0	0
P.E.G.C	17	0,2%	0	0	0
TOTAL	9 068	100%	73	501	240

CORPS	Nbre d'agents en activité	Nbre de demandes déposées	Nbre de mois demandés	Nbre de mois attribués
Professeur des écoles 08	1 662	3	24	24
Professeur des écoles 10	1 760	13	70	35
Professeur des écoles 51	3 168	12	63	47
Professeur des écoles 52	1 045	14	90	20
TOTAL	7 635	42	247	126

CORPS	Nombre d'agents en activité	Nbre de demandes déposées		Nbre de demandes satisfaites	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
AAE	169	0	1	0	1
SAENES	344	1	0	0	0
ADJAENES	516	0	1	0	0
IGR	4	1	0	1	0
INFIRMIERS	189	0	3	0	1
ASS. SOCIAUX	56	0	1	0	1
PERDIR	307	0	1	0	1
TOTAL		2	7	1	4

L'attaché d'administration a renoncé à son congé compte tenu du reste à charge du cout de la formation.

Durée des congés formation par BOP :

- 214 : 8 mois
- 230 : 11 mois
- 141 : 10 mois



LES REMUNERATIONS

LES TRAITEMENTS INDICIAIRES

Estimation de salaires bruts :

Le salaire brut est composé du traitement indiciaire auquel s'y ajoute les compléments indemnitaires et les primes.

4 cas théoriques peuvent illustrer l'estimation des salaires bruts d'un enseignant du public exerçant à temps plein :

- un professeur des écoles
- un professeur des écoles en charge de la direction d'une école (5 classes)
- un professeur certifié de classe normale exerçant en collège (professeur principal d'une classe de 3ème)
- un professeur agrégé de classe normale exerçant en lycée (professeur principal d'une classe de 1ère)

Les indices pris en compte sont ceux d'un enseignant en milieu de carrière.

Compléments indemnitaires et primes annuels (non exhaustifs)					
Composante de la rémunération brute		Professeur des écoles	Professeur chargé de la direction d'une école	Professeur certifié	Professeur agrégé
Traitement indiciaire brut					
	Indice	557	557	557	710
	Valeur	31 321	31 321	31 321	39 925
Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves		1 200	1 200		
Fonction de directeur d'école (indemnité de sujétions spéciales de directeur d'école + bonifications indiciaires)			4 807		
Prime équipement informatique		176	176	176	176
Participation à la protection sociale complémentaire		180	180	180	180
Indemnité de suivi d'orientation des élèves				2 639	2 120
Heures supplémentaires année					
	Nbre moyen d'heures /enseignant			1,4	2,2
	Valeur			1 851	4 003
Estimation salaire brut total annuel		32 877	37 685	36 168	46 404

Les nombres moyens d'heures par enseignant pris en compte sont issus de l'outil PIAD (nombre moyen d'HSA par enseignant devant élèves à temps complet au 31/08/2021 par catégorie d'établissement). Taux en vigueur au 01/01/2022.

LES ECARTS DE REMUNERATION FEMMES-HOMMES

Les professeurs des écoles

	F		F		F		H		H		H		Indice moy.
	- de 35 ans	Indice moy.	35-49 ans	Indice moy.	50 ans et +	Indice moy.	- de 35 ans	Indice moy.	35-49 ans	Indice moy.	50 et +	Indice moy.	
Enseignement public													
PE	19,8%	465	40,6%	578	23,2%	714	2,4%	460	8,1%	582	6,0%	734	594
Instituteur					85,7%	528					14,3%	533	528
Non titulaire	63,8%	358	19,0%	367	1,7%	367	12,1%	379	3,4%	367			363
Ensemble	20,1%	412	40,4%	473	23,1%	536	2,4%	420	8,0%	475	5,9%	634	592
Enseignement privé													
PE	16,5%	454	43,0%	530	33,8%	663	0,4%	490	2,4%	546	3,8%	647	567
Maître délégué	42,7%	330	36,0%	330	16,9%	333	2,2%	335	1,1%	321	1,1%	321	331
Ensemble	20,3%	392	42,0%	430	31,4%	498	0,6%	413	2,3%	434	3,4%	484	533

Les personnels enseignants du 2nd degré

	F		F		F		H		H		H		Indice moy.
	- de 35 ans	Indice moy.	35-49 ans	Indice moy.	50 ans et +	Indice moy.	- de 35 ans	Indice moy.	35-49 ans	Indice moy.	50 ans et +	Indice moy.	
Enseignement public													
Chaire sup			12,0%	867	20,0%	972			24,0%	862	44,0%	951	923
Agrégé	7,0%	552	21,8%	736	19,0%	924	7,4%	560	25,4%	727	19,4%	911	777
Certifié	12,8%	461	29,3%	585	22,1%	752	7,3%	457	13,7%	588	14,7%	757	623
PLP	4,7%	460	21,7%	556	21,9%	731	5,3%	453	21,8%	576	24,5%	731	632
PEPS	7,4%	482	22,9%	617	13,8%	770	17,1%	461	25,0%	612	13,8%	790	624
PEGC/adj ENS					38,5%	806					61,5%	799	802
Non titulaire	16,8%	380	20,1%	419	12,4%	445	17,9%	377	19,6%	419	13,3%	480	416
Ensemble	10,6%	467	26,0%	630	20,4%	771	8,5%	462	17,6%	631	16,8%	774	629
Enseignement privé													
Agrégé	2,7%	579	35,1%	681	27,0%	956	0,0%		13,5%	692	21,6%	878	797
Certifié	6,5%	457	32,8%	549	30,1%	693	2,5%	455	12,4%	553	15,7%	712	610
PLP	4,7%	464	24,7%	552	32,9%	693	2,0%	430	14,1%	551	21,6%	701	624
PEPS	4,7%	448	22,4%	562	11,2%	676	9,3%	465	35,5%	541	16,8%	725	580
PEGC-adj ENS					85,7%	533	0,0%				14,3%	537	534
Maître délégué	24,5%	352	28,1%	360	10,0%	365	17,5%	355	15,1%	364	4,8%	366	359
MACD					40,0%	421			40,0%	446	20,0%	395	426
Ensemble	9,8%	460	29,6%	541	25,1%	620	6,0%	426	14,9%	525	14,6%	616	560

Les personnels enseignants en formation

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		- de 35 ans		35-49 ans		
Alternant 1 ^{er} degré	75,0%	560	25,0%	560					560
Étudiant en préprod 1 ^{er} degré (L2)	78,9%	550			21,1%	560			552
Alternant 2 nd degré	80,6%	560	3,2%	560	16,1%	560			560

Les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'EN

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
CPE	15,7%	464	31,0%	578	23,7%	744	2,9%	470	12,0%	565	14,6%	746	619
Psy EN	7,9%	466	30,9%	589	48,5%	701	0,6%	476	4,2%	565	7,9%	726	643
Non titulaires	35,9%	386	35,9%	420	12,5%	458	10,9%	382	3,1%	399	1,6%	453	408
Ensemble	15,7%	439	31,6%	529	30,4%	634	3,2%	443	8,3%	510	10,7%	642	600

Les personnels d'accompagnement des élèves handicapés (titre 2)

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
AESH	14,2%	334	50,8%	348	29,9%	349	0,8%	347	2,4%	354	1,8%	354	346

Les personnels de direction

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
Proviseur LGT			27,8%	1053			2,8%	848	69,4%	1068	1057
Proviseur LP			7,7%	1055			7,7%	960	84,6%	1040	1035
Proviseur adjoint	32,1%	744	25,0%	804	3,6%	619	25,0%	747	14,3%	840	769
Principal	12,5%	837	32,8%	945			17,2%	858	37,5%	941	915
Principal adjoint	27,8%	721	31,9%	835	1,4%	656	25,0%	740	13,9%	824	776
Autre titulaire			100,0%	837							837
Ensemble	17,6%	767	30,0%	922	1,0%	638	18,2%	831	33,2%	943	877

Les personnels d'inspection

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	35-49 ans		50 ans et +		35-49 ans		50 ans et +		
IA-IPR	14,8%	889	29,6%	966	3,7%	830	51,9%	1001	968
IEN	21,3%	719	31,9%	872	17,0%	748	29,8%	907	829
Ensemble	18,9%	804	31,1%	919	12,2%	789	37,8%	954	879

L'encadrement supérieur

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	35-49 ans		50 ans et +		35-49 ans		50 ans et +		
Directeur cabinet, SGA, SG adjoints, conseillers recteur			50,0%	928	0,0%		50,0%	945	937
DASEN/DASEN adjoint/SG DSDEN	30,0%	788	50,0%	853	10,0%	830	10,0%	1067	853
Administrateur	12,5%	743	37,5%	829	0,0%		50,0%	830	819
Ensemble	15,4%	766	46,2%	870	3,8%	830	34,6%	947	868

Les personnels administratifs

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
Attaché	2,4%	410	24,3%	533	34,9%	626	3,6%	413	16,0%	539	18,9%	681	587
SAENES	5,3%	353	36,1%	421	46,0%	461	1,2%	348	5,6%	405	5,9%	518	440
ADJAENES	9,5%	340	26,4%	355	57,4%	397	0,8%	340	1,9%	362	4,1%	400	380
Non titulaire	27,6%	357	37,6%	354	18,2%	348	7,6%	381	5,9%	441	2,9%	548	366
Ensemble	9,9%	365	30,4%	416	45,4%	458	2,3%	371	5,5%	437	6,5%	537	424

Les personnels de santé et sociaux

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
Médecin			27,8%	774	72,2%	906							870
Infirmier	12,7%	415	44,4%	475	38,1%	541	0,5%	422	2,1%	540	2,1%	553	495
Conseillers techn			12,5%	590	87,5%	637							631
Assistant social	25,0%	412	42,9%	494	25,0%	573			1,8%	556	5,4%	530	496
Non titulaire	40,6%	418	12,5%	511	40,6%	544	6,3%	390					479
Ensemble	16,8%	415	38,9%	569	39,3%	640	1,0%	406	1,7%	548	2,3%	542	520

Les ingénieurs et personnels techniques

	F	Indice moy.	F	Indice moy.	F	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	H	Indice moy.	Indice moyen
	- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		- de 35 ans		35-49 ans		50 ans et +		
Adjoint technique	1,8%	347	26,3%	381	41,2%	394	2,6%	347	13,2%	373	14,9%	402	387
Assistant ingénieur			25,0%	458	50,0%	560			25,0%	509			522
Ingénieur Recherche			25,0%	642	0,0%				0,0%		75,0%	768	737
Ingénieur d'études			21,1%	521	15,8%	639			36,8%	616	26,3%	686	618
Non titulaire	14,7%	376	11,8%	340	17,6%	340	26,5%	446	20,6%	445	8,8%	385	399
Technicien			17,1%	433	17,1%	459	2,9%	355	34,3%	403	28,6%	451	430
Ensemble	3,3%	362	21,9%	463	30,5%	478	6,2%	383	20,0%	469	18,1%	538	426



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

Le rôle du chef de service

Le chef de service est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (art. 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

À ce titre, il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir les risques professionnels, en s'appuyant sur des acteurs spécialisés. La politique de prévention doit être fondée sur la démarche d'évaluation des risques, dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes d'action associés.

Le rôle des agents

Les agents doivent, aux termes de l'article L4122-1 du code du travail, prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail, conformément aux instructions qui leur sont données par leur employeur.

L'équipe pluridisciplinaire académique de prévention

Les acteurs de la prévention (médecin du travail, les cinq conseillers de prévention (académique et départementaux), les deux infirmières de prévention (une à la DSDEN de l'Aube, une à la DSDEN de la Haute-Marne), la psychologue du travail, sont regroupés au sein de l'équipe pluridisciplinaire académique de prévention. Les différents acteurs de l'équipe de prévention se complètent. Le secrétaire général adjoint-DRH réunit trois fois par an l'équipe pluridisciplinaire. Ces réunions permettent à la fois de coordonner des actions académiques, d'informer, de former les acteurs et de synthétiser les actions.

L'équipe pluridisciplinaire a pour objectif d'identifier, d'évaluer, et d'hiérarchiser les risques professionnels. Il coordonne les actions des différents acteurs et instances. La diversité de leurs parcours est un atout qui permet de croiser les regards et les compétences. Cette diversité et complémentarité permettent d'une part, de mobiliser les ressources au niveau local et, d'autre part, de réinvestir les connaissances acquises du terrain pour proposer des actions collectives de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de tous les agents de l'académie.

Thématiques abordées par l'équipe pluridisciplinaire en 2021/2022

Accompagnement des LP pour la mise en place ou l'actualisation des DUERP

La formation initiale des nouveaux assistants de prévention

Les premiers secours en santé mentale (PSSM)

Les nouvelles instances

Les plans particuliers de mise en sûreté (PPMS), scénario de l'exercice académique

Le programme triennal de prévention

Les registres SST, bilan des groupes de travail et propositions d'évolution

Bilan d'étape de l'application DUER 1^{er} degré

La gazette des préventeurs

Le médecin du travail

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

L'Académie de Reims dispose de 1 ETP de médecin du travail pour 24 225 agents.

Lors des visites médicales, qui peuvent être demandées soit par l'administration, soit par les agents eux-mêmes, le médecin du travail atteste de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste qu'il occupe. À partir d'un examen médical, il établit des préconisations d'aménagement de poste afin d'améliorer les conditions de travail de l'agent dans différents domaines : ergonomie, organisation du travail, horaires de travail, affectation.

Il assure le suivi médical des personnels en situation de handicap ou de restrictions d'aptitude, notamment lors de leur 1^{ère} affectation, et préconise les aménagements nécessaires à leur maintien dans l'emploi : accessibilité, matériel spécifique, transport adapté, heures d'APSH (aide aux personnels en situation de handicap).

Il effectue à la demande de l'administration le suivi médical des personnels exposés à des risques professionnels particuliers, en collaboration avec les infirmières de prévention.

Le médecin du travail est également sollicité pour l'étude des demandes de bonifications de points au mouvement pour raison médicale ou handicap des personnels du premier et second degré de l'académie, pour avis au mouvement des personnels administratifs reconnus handicapés, et pour l'octroi d'allègement de service pour raison médicale aux personnels enseignants.

Le médecin du travail assiste aux réunions du CHSCT académique.

704 visites médicales

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, le médecin du travail a réalisé 704 visites médicales, pour 539 agents de sexe féminin et 165 de sexe masculin.

117 agents reçus en consultation étaient reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

Évolution des visites depuis 3 ans

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Nb d'agents dans l'académie	24 141	24 341	24 225
Nbre de visites	338	612	704
Nbre de femmes	261	459	539
Nbre d'hommes	77	153	165
Nbre d'agents RQTH	163	92	117

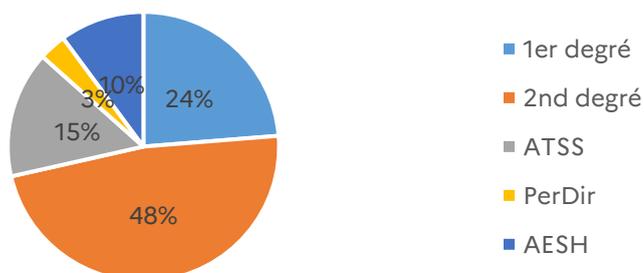
Répartition des visites médicales



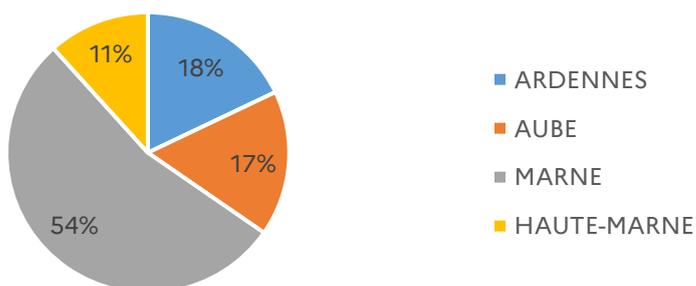
Le médecin du travail a reçu, sur le site du Rectorat ou sur les sites des DSDEN de l'Aube, des Ardennes ou de la Haute-Marne, ou en lycée professionnel :

- 503 enseignants du premier et second degré
- 107 personnels ATSS
- 71 AESH
- 23 personnels de direction

Visites médicales par types de personnels

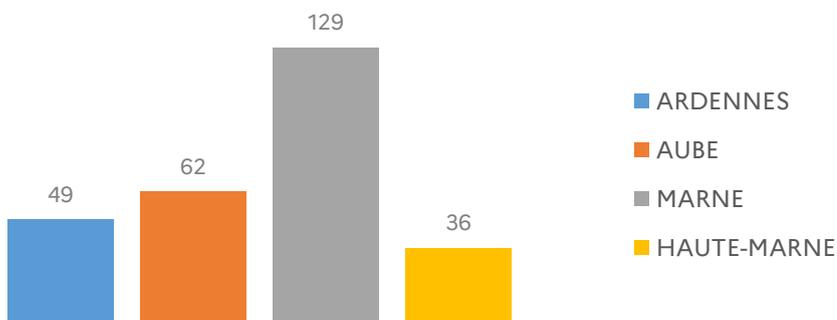


Visites médicales par département



Lors des visites médicales, le médecin du travail a préconisé 175 aménagements de poste, concernant les horaires de travail, l'aménagement matériel, l'affectation et les restrictions d'aptitude.

AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL PAR DÉPARTEMENT



Les infirmières de prévention

L'infirmier de santé au travail intervient sur l'ensemble des volets de la santé au travail, organise des « entretiens infirmiers », collabore aux études des postes de travail et propose, en concertation avec le médecin du travail et le conseiller de prévention, des pistes d'aménagement, participe à la mise en place d'actions de prévention, en alertant notamment les agents sur les risques professionnels (troubles musculo-squelettiques (TMS)...

Formées en santé au travail, elles participent aux missions de médecine de prévention à destination des personnels en collaboration avec le médecin du travail.

Pour cela elles effectuent des visites individuelles d'information et de prévention auprès de groupes de personnels à risques professionnels particuliers :

- Professeurs de Lycée Professionnel : par exemple, en Haute-Marne, au lycée St Exupéry et au lycée Blaise Pascal de St Dizier
- Agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH)
- Aides aux élèves en situation de handicap (AESH)
- Professeurs des écoles en école maternelle.

Des entretiens infirmiers sont également réalisés à la demande des agents, notamment pour des situations relevant des troubles musculo-squelettiques et des risques psycho-sociaux.

Dans l'Aube, par exemple, les visites et entretiens infirmiers ont concerné plus de 200 agents.

Les infirmières de prévention participent activement aux groupes de travail sur l'analyse des registres de santé et sécurité au travail et aux réunions des CHSCT départementaux. Elles sont sollicitées lors des cellules d'écoute suite à des événements graves en établissement et se mettent à disposition des personnels qui le souhaitent.

La psychologue du travail

Les risques psychosociaux sont multifactoriels et relèvent d'une combinaison de plusieurs considérations tant individuelles qu'organisationnelles. Ils interviennent au croisement de la personne et de sa situation de travail. Il n'est pas possible de séparer la vie et le travail, les valeurs et la technique. Toute situation en lien avec un événement, même paraissant « anodin » ou lors de la reprise après un congé de maladie ou lors d'aménagements de poste, peut altérer les ressources psychosociales d'un agent ou d'un collectif et dégrader les rapports au travail. L'intervention d'un psychologue du travail est alors nécessaire. La psychologue du travail, placée sous la responsabilité du directeur des ressources humaines, participe à la mise en œuvre de la politique académique de prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Elle assiste aux réunions du CHSCT académique.

Durant l'année scolaire 2021/2022 plusieurs actions ont été menées :

- Formations auprès des secrétaires nouvellement nommées et des directeurs d'écoles
- Participation à une visite départementale et visite académique
- Accompagnement de structures scolaires (12 établissements du 1^{er} et du 2nd degré)
- Entretiens d'écoute individuel
- Participation à des groupes de travail (6 groupes de travail)
- Mise en place de la communication sur l'utilisation de la messagerie électronique.

L'inspecteur en santé et sécurité au travail

L'inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) contrôle les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail et propose au chef de service intéressé toute mesure qui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, il propose au chef de service concerné, qui lui rend compte des suites données à ses propositions, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires.

Dans ce cadre, l'ISST a librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter et se fait présenter les registres prévus par la réglementation.

L'ISST intervient également en cas de danger grave et imminent et assiste aux réunions des CHSCT.

En 2021-2022, l'ISTT a inspecté 31 établissements de l'académie : 9 écoles, 22 EPLE. Il a formulé 725 préconisations qui font l'objet d'un suivi à 6 mois.

Par ailleurs, des problématiques plus générales ont enrichi l'offre d'actions académique :

- Renforcer l'accompagnement des chefs d'établissement dans la mise en œuvre de leurs obligations en privilégiant celles dont les indicateurs les moins performants ont été constatés.
- Clarifier le rôle des conseillers de prévention, tant académique que départementaux, auprès des collèges et des lycées.
- Veiller à ce que chaque EPLE bénéficie d'un assistant de prévention missionné par le chef d'établissement.
- Appliquer rigoureusement, au sein des plateaux techniques des SEGPA, les dispositions du code du travail en matière d'interdiction de certains travaux aux élèves mineurs en renforçant la formation des personnels en matière de santé et de sécurité au travail.

Les assistants et conseillers de prévention

Les assistants et conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller l'employeur, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Ils veillent à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Ils bénéficient d'une formation spécifique.

Formations mises en place et thématiques

Les conseillers de prévention animent les formations en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Les formations réalisées en 2021/2022 se répartissent de la manière suivante :

- Formation des nouveaux assistants de prévention (3 jours)
- Formation au risque incendie et au maniement des appareils d'extinction (3 heures)
- Formation des personnels d'encadrement à la santé, sécurité et aux conditions de travail directeurs d'école, chefs d'établissement et IEN du premier degré (1 jour)
- Formation des nouveaux gestionnaires à la gestion matérielle, à la santé, sécurité et conditions de travail (1 jour)
- Formation des membres des CHSCT (3 jours)

Les différentes thématiques étaient :

- La prévention des risques professionnels (1 à 3 jours)
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (1 à 3 jours)
- Les registres en santé et sécurité au travail (3 heures)
- Les vérifications périodiques (3 heures)

- Le risque électrique (2 jours)
- L'ergonomie du poste de travail (3 heures)
- Les risques psychosociaux (1 jour)
- La gestion de conflits (de 3 heures à 1 jour)
- Des échanges de pratiques (2 jours)
- Le secourisme (de 3 heures, GQS à 2 jours SST)

Les personnels d'encadrement et les assistants de prévention sont également formés à la sûreté par les conseillers de prévention.

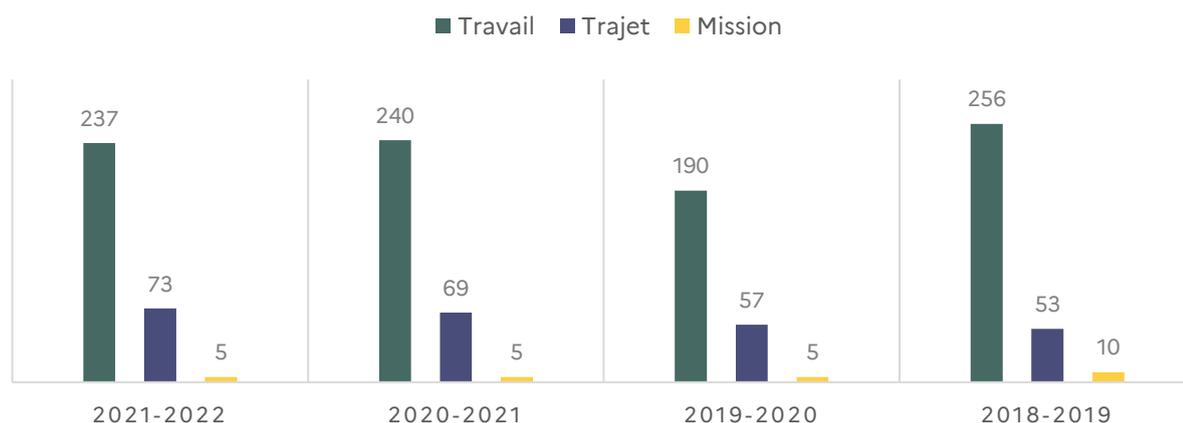
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents de service

Les données du bilan sont extraites de la base de données ANAGRAM qui couvre le périmètre des agents titulaires (les agents stagiaires sont assimilés aux agents titulaires) et des agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, 315 accidents de service déclarés ont été reconnus. Ce nombre était de 314 en 2020-2021, de 252 en 2019-2020 et de 319 pour l'année scolaire 2018-2019.

NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE



75,2% (76,4% en 2020-2021) des accidents déclarés et reconnus sont des accidents de travail, 23,2% (22% en 2020-2021) des accidents de trajet et 1,6% (1,6% en 2020-2021) des accidents en mission.

Ventilation par corps des types d'accidents.

57,1% des accidents n'ont pas été complètement renseignés.

Légende du tableau : Dec=déclaré/Dec et Rec=déclaré et reconnu/Dec et Nrec=déclaré et non reconnu/
Dec<et Rec=déclaré et pas encore reconnu

Déclarés dans la Période de Référence		Hommes				Femmes			
Type Accidents	Type Travail	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec	Dec	Dec et Rec	Dec et Nrec	Dec < et Rec
Travail	Administration	1	1			4	4		
	Autre					1	1		
	Direction					1			
	Éducation	2	2			3	3		
	Enseignement 1er degré	5	4		1	38	35		6
	Enseignement 2nd degré collège	7	7			16	14		3
	Enseignement 2nd degré lycée	4	4		1	3	3		
	Enseignement 2nd degré LP	7	7			7	7		
	Enseignement spécialisé					2	2		1
	Non renseigné	31	30		1	121	112	3	9
	Santé					1	1		
	Technique	1	1						
	Sous total	58	56		3	196	181	3	19
Trajet	Administration					2	2		2
	Enseignement 1er degré	2	2			8	6		
	Enseignement 2nd degré collège	1	1			10	10		1
	Enseignement 2nd degré lycée	4	4			2	2		
	Enseignement 2nd degré LP	3	3			2	2		
	Formation continue (Greta)	1	1			1	1		
	Laboratoire	1	1						
	Non renseigné	6	6			32	30		1
	Psychologue EN					1	1		
	Surveillance					1	1		
Sous total	18	18			59	55		4	
Mission	Administration	1	1						
	Enseignement 1er degré					1	1		
	Enseignement 2nd degré LP					1	1		
	Non renseigné	2	1			1	1		
Sous total	3	2			3	3			
Total	79	76		3	258	239	3	23	

Les chutes de plain-pied sont toujours la première cause d'accidents, ils représentent 17,4 % des accidents, les risques psychosociaux, agressions physiques et verbales représentent 11,4 % des accidents.

61,3% des accidents de service ont généré 4217 journées d'arrêt de travail dont 135 accidents du travail qui ont généré 2876 jours d'arrêt, 56 accidents de trajet qui ont généré 1321 jours d'arrêt et 2 accidents de mission qui ont généré 20 jours d'arrêt.

Nature des accidents et interruptions temporaires de travail (ITT).

Nature de l'accident	Total						Total général		
	Hommes			Femmes			Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT
	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nbre Jours ITT			
Accident de la voie publique - piéton	2	3	145	2	6	114	4	9	259
Accident de la voie publique - véhicule	4	4	110	6	20	352	10	24	462
Accident de la voie publique - vélo	2	5	183	2	12	234	4	17	417
Activité sportive	2	5	104	5	5	209	7	10	313
Agression physique	3		0	5	12	251	8	12	251
Agression verbale		1	268	2	3	44	2	4	312
Autres		5	96	5	7	113	5	12	209
Chute de personne de hauteur		2	21	2	4	92	2	6	113
Chute de personne de plain-pied	7	4	98	17	27	605	24	31	703
Chute/projection d'objet		2	6	8	3	40	8	5	46
Glissade	2	4	49	5	11	283	7	15	332
Heurt personne/objet	8		0	17	8	37	25	8	37
Manutention		2	13	5	1	12	5	3	25
Mouvement brusque	2	4	72	4	12	163	6	16	235
Risques psychosociaux		1	208	1	8	118	1	9	326
Torsion		2	53	4	10	124	4	12	177
TOTAL	32	44	1426	90	149	2791	122	193	4 217

Les chutes de plain-pied sont toujours la première cause des accidents avec arrêt 703 jours d'ITT. De façon globale, 54,2% des ITT sont liés à des déplacements et à des chutes (2 286 sur 4 217). Les accidents liés à l'exercice même de l'activité professionnelle restent heureusement à un niveau très bas.

Les congés pour accident du travail et maladie professionnelle des enseignants

Légende des tableaux : Les données peuvent parfois être non disponibles (n.d.). Dans certains cas lorsque le secret statistique (moins de 5) s'applique les données sont marquées comme non significatives (n.s.)

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

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
Femmes	Moins de 30 ans	1,1	n.s.	0	0
	De 30 à 39 ans	0,8	0,7	0	0
	De 40 à 49 ans	0,8	0,5	0	n.s.
	Plus de 50 ans	0,7	0,9	n.s.	n.s.
Hommes	Total	0,8	0,7	n.s.	0,5
	De 30 à 39 ans	n.s.	n.s.	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	0,7	0	n.s.
	Moins de 30 ans	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	1,0	0	n.s.
Total	Total	n.s.	0,7	0	n.s.
	De 30 à 39 ans	0,7	0,6	0	0
	De 40 à 49 ans	0,7	0,5	0	1,0
	Moins de 30 ans	1,1	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	0,6	0,9	n.s.	n.s.
Total	0,8	0,7	n.s.	0,6	

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

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		1 ^{er} degré	2 nd degré	1 ^{er} degré	2 nd degré
Femmes	Moins de 30 ans	0,2	n.s.	0	0
	De 30 à 39 ans	0,5	0,1	0	0
	De 40 à 49 ans	0,3	0,2	0	n.s.
	Plus de 50 ans	0,1	0,2	0,4	n.s.
Hommes	Total	0,3	0,2	0,1	0,1
	De 30 à 39 ans	n.s.	n.s.	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	0,3	0	n.s.
	Moins de 30 ans	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,8	0	n.s.
Total	Total	n.s.	0,4	0	n.s.
	De 30 à 39 ans	0,4	0,1	0	0
	De 40 à 49 ans	0,2	0,3	0	0,2
	Moins de 30 ans	0,2	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	0,2	0,5	0,4	n.s.
Total		0,3	0,3	0,1	0,1

Les congés pour accident du travail et maladie professionnelle des non enseignants

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

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS *	Vie scolaire
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	0	1,2	n.s.
	Ensemble	0	0,8	0,3
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	0
	Moins de 30 ans	0	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	n.s.
	Ensemble	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	n.s.	1,1	n.s.
Total	n.s.	0,8	0,3	

*IATSS : ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé

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

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS	Vie scolaire
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	0	0,5	n.s.
	Ensemble	0	0,3	0,2
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	0
	Moins de 30 ans	0	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	n.s.
	Ensemble	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	n.s.	0,5	n.s.
Total	n.s.	0,3	0,2	

LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

Les comités hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT, instances consultatives, sont au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques professionnels. Il existe un CHSCT académique présidé par le recteur et un dans chaque département, présidé par le DASEN.

Dans l'année scolaire 2021-2022, le CHSCT académique s'est réuni 4 fois.

Les thématiques suivantes ont été travaillées :

- La situation sanitaire
- L'utilisation de la messagerie et le droit à la déconnexion
- Les outils numériques et conditions de travail
- La formation des personnels aux gestes de 1ers secours
- La formation des membres des CHSCT
- Le suivi et l'accompagnement des agents handicapés
- Le protocole de télétravail dans les services académiques.

Des bilans ont été présentés :

- Bilan des accidents de service
- Bilan des inspections SST 2020-2021
- Bilan amiante
- Bilan des saisies des registres SST.

Plusieurs plans académiques ont fait l'objet d'un débat :

- Plan académique pluriannuel 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations
- Plan triennal académique de prévention et orientations stratégiques ministérielles
- Plan de suivi académique des situations post traumatiques.

En 2021-2022, le CHSCTA

- A réalisé la visite du PIAL de Fumay
- A produit une fiche de recommandations à destination des directeurs d'école et chefs d'établissement pour prévenir les effets de la canicule

Bilan des activités des CHSCTD

Les CHSCT départementaux sont très actifs. Chaque CHSCT se réunit plusieurs fois dans l'année pour étudier les signalements déposés dans le registre santé et sécurité au travail.

Ils se sont réunis au moins une fois par trimestre et ont organisé 19 réunions de groupes de travail. Du fait de la crise sanitaire les visites organisées par les CHSCT départementaux ont fortement diminuées. Au total, quatre visites ont été réalisées. Les visites programmées mais pas encore réalisées ont été reportées à l'année scolaire suivante, notamment la visites des professeurs fonctionnaires stagiaires.

Le registre de santé et de sécurité au travail

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition du CHSCT. Tout agent qui constate une cause de danger peut prévenir un membre du CHSCT qui pourra à son tour en informer l'employeur ou son représentant.

Bilan des registres SST en 2021/2022

Le registre santé et sécurité au travail a été dématérialisé au 1^{er} septembre 2017. Du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022, 731 signalements ont été déposés.

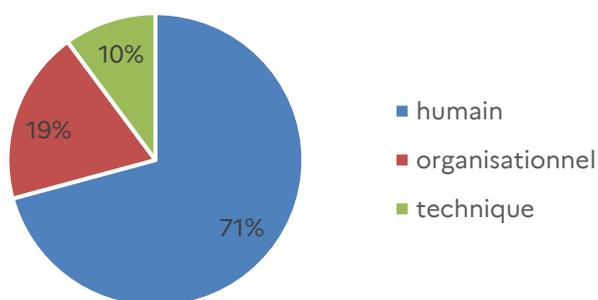
424 signalements ont été déposés dans le registre d'une école, 191 dans celui d'un collège, 92 dans celui d'un lycée et 24 dans un registre des services académiques.

La ventilation par département des signalements est :

- Haute-Marne : 52
- Marne : 345
- Aube : 175
- Ardennes : 159

46 ont été « rejeté » car ne respectant pas le règlement général sur la protection des données (RGPD). Les CHSCT départementaux se réunissent en groupe de travail pour étudier les signalements déposés et les réponses apportés. La fréquence des réunions varie selon le nombre de signalements déposés. Les signalements sont classés par facteur organisationnel, technique ou humain. Un signalement peut être classé en plusieurs facteurs. 70,7 % des signalements relèvent de facteur humain, 19,1 % de facteur organisationnel et 10,1 % de facteur technique.

signalements: facteurs



LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les administrations.

L'employeur public consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les agents.

Cette évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des agents placés sous son autorité.

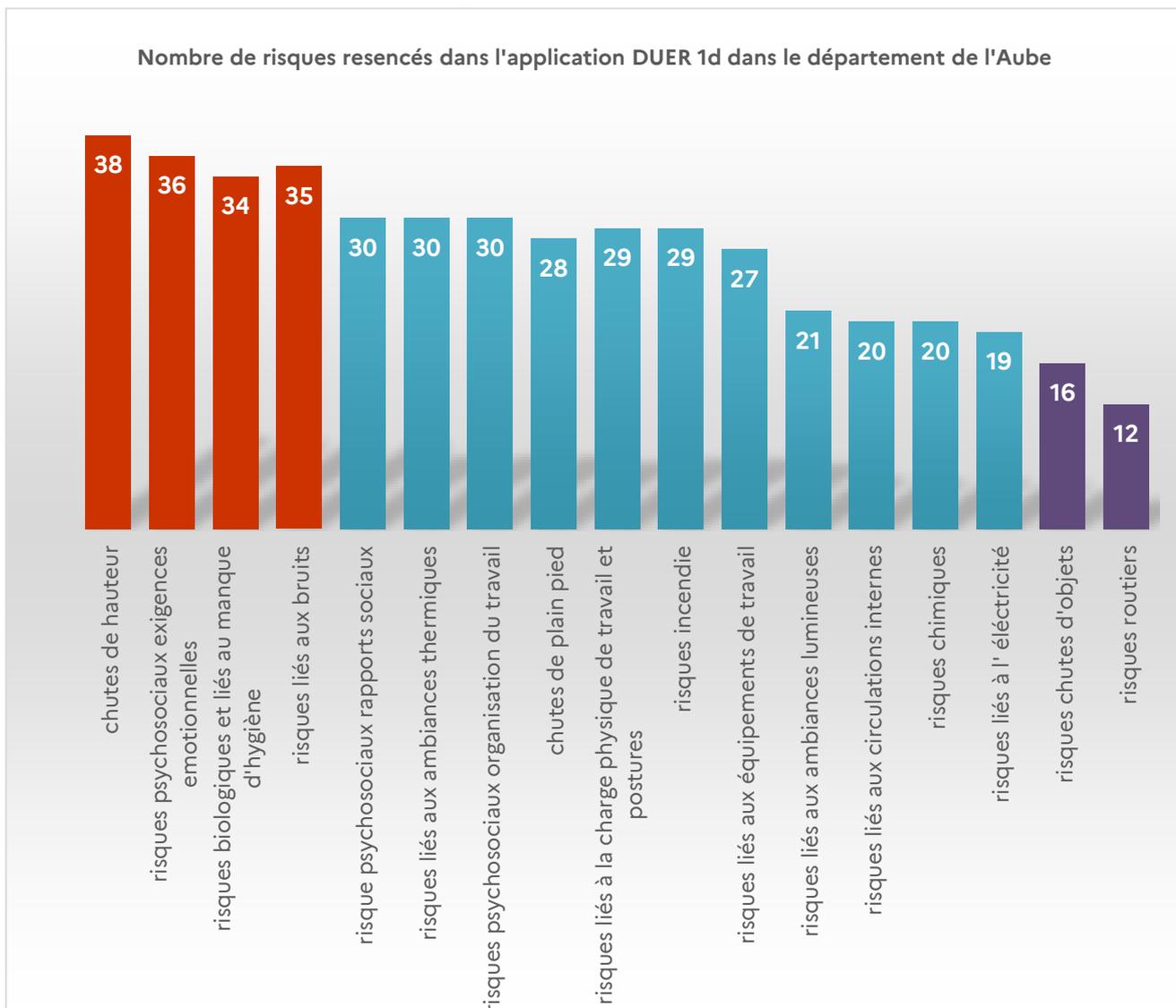
Cette évaluation respecte les principes généraux de prévention.

Tous les EPLE et services académiques mettent en œuvre l'évaluation des risques professionnels.

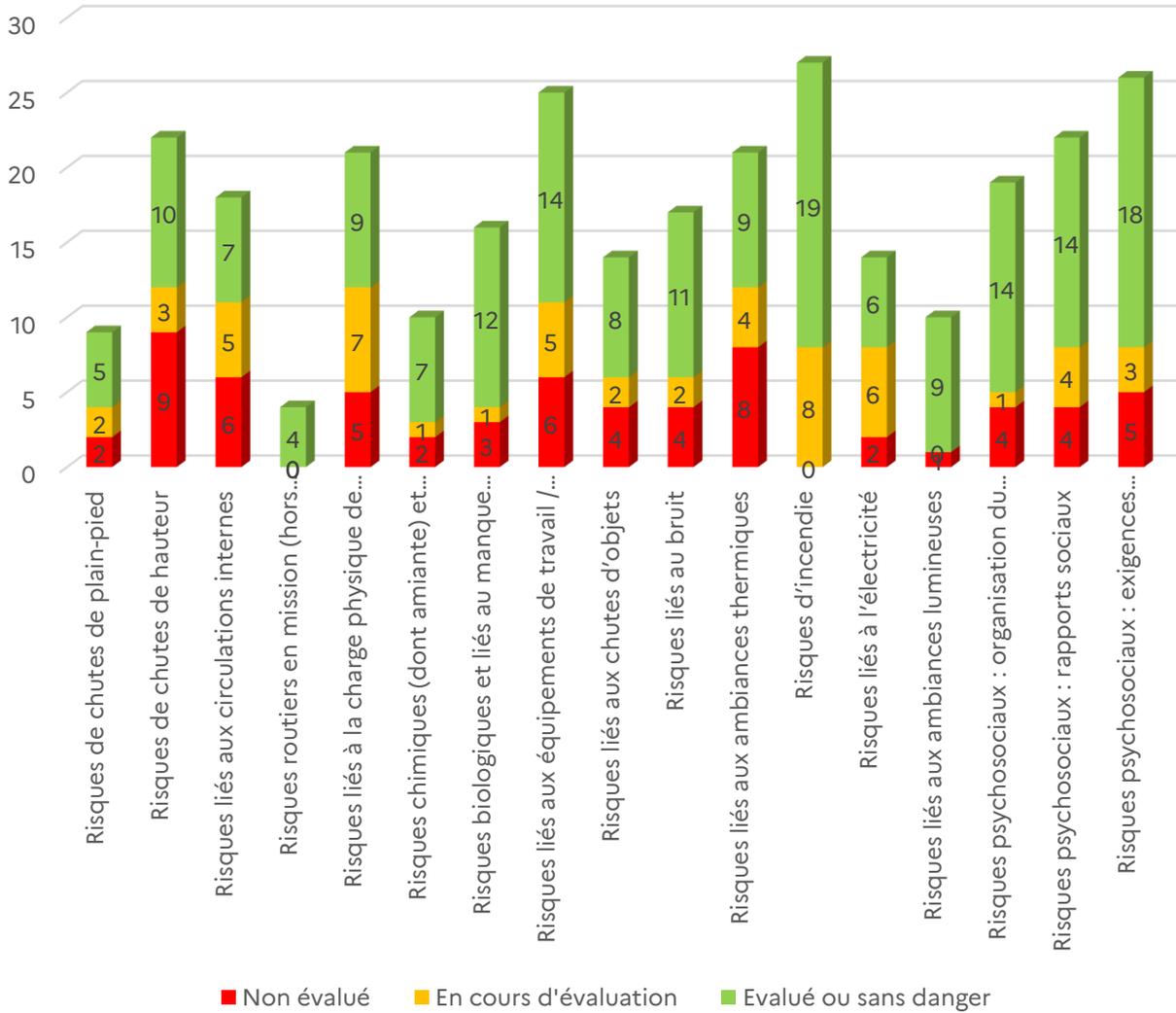
L'académie a développé un applicatif pour accompagner mettre en œuvre cette évaluation au sein de chaque école.

Bilan 2021/2022

L'applicatif DUER a été déployé au 1^{er} septembre 2021. Les conseillers de prévention ont formé les assistants de prévention du premier degré et organisé des sessions de formation des directeurs d'école.



Nombre de risques recensés dans l'application DUER 1d dans le département de la Haute-Marne



LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les actions de prévention des risques professionnels sont répertoriées dans le plan triennal de prévention académique. Ce plan est élaboré en tenant compte des documents uniques des établissements et services académiques, des orientations stratégiques ministérielles et du plan en santé au travail de la fonction publique.

L'académie, les établissements et les services ont été fortement mobilisés par la crise sanitaire de février 2020 au printemps 2022. Les actions qui ont démarré au cours de l'année scolaire 2018-2019 ont été fortement perturbées par la gestion de la crise. Les établissements scolaires, les services académiques et tous les agents ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation. Les encadrants ont beaucoup interrogé leur pratique à l'issue du premier confinement. Le travail à distance contraint et à grande échelle a permis de tester le télétravail et d'identifier les points critiques. Au sein des établissements scolaires et les services académiques : les équipes qui ont surmonté ces différentes vagues de l'épidémie sont celles qui ont fait preuve de solidarité et de soutien mutuel. Le travail en équipe a été rendu plus difficile dans les équipes fragilisées ou confrontées à des dysfonctionnements dans les organisations et les modes de communication.

Au cours de l'année 2021-2022, l'équipe pluridisciplinaire a préparé le programme triennal de prévention 2022-2025. Ce nouveau plan s'appuie sur les orientations stratégiques ministérielles qui comporte quatre axes :

- Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention
- Accompagner les démarches de qualité de vie au travail
- Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention

Il s'inspire également du premier plan santé au travail dans la fonction publique qui couvre la période 2022-2025. Les cinq axes de ce plan sont :

- Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Le programme triennal de prévention présenté au CHSCT académique en juin 2022 est un programme évolutif qui s'ajustera chaque année aux besoins académiques ainsi qu'aux orientations stratégiques ministérielles. Les trois axes inscrits dans ce programme sont :

- Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
- Développer la culture de la prévention
- Améliorer les conditions de travail des agents et prioriser la prévention primaire



L'ORGANISATION DU TRAVAIL, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'employeur, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service. Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent, lorsqu'il est atteint d'un handicap ou lors de la survenance de certains événements familiaux. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

À la différence du temps partiel, le temps incomplet correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, la caractéristique de l'emploi s'impose à lui. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et autres qu'enseignants.

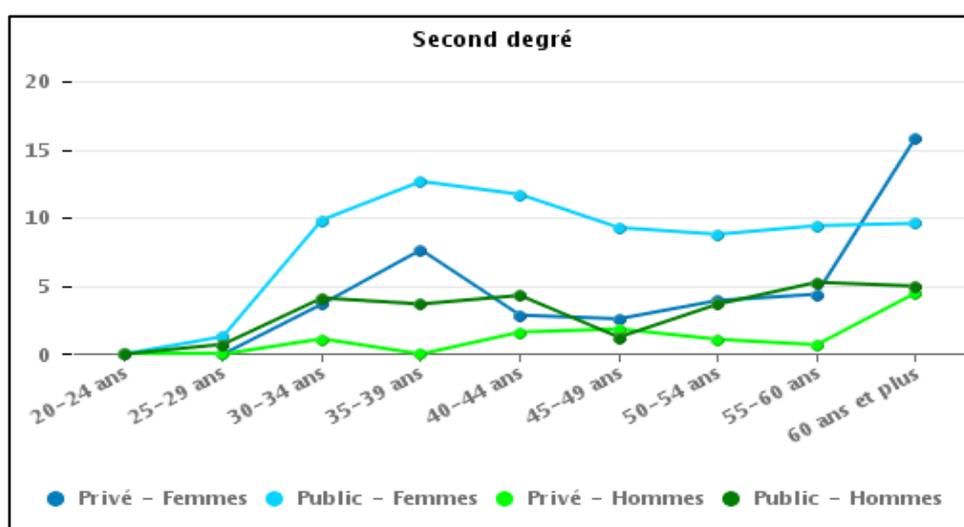
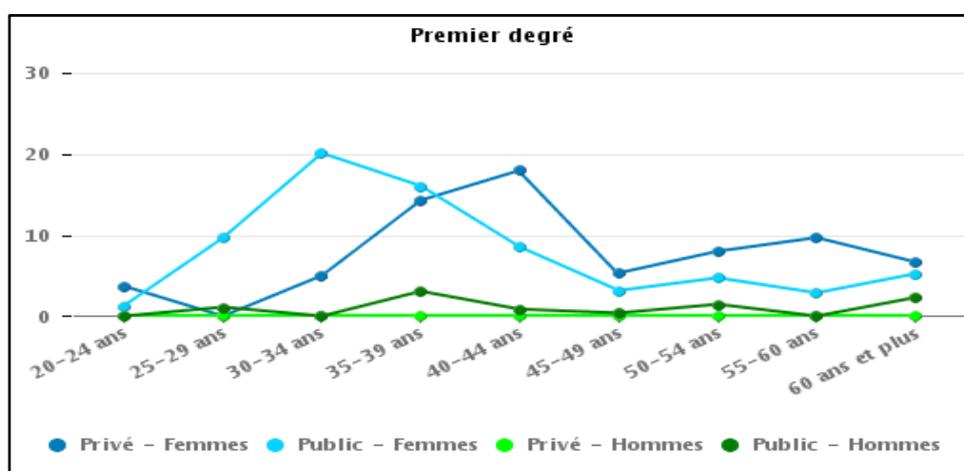
Répartition des quotités de service

Département		Temps complet	Temps incomplet	TP de droit	TP sur autorisation	Total quotités de service
08	Enseignants	3 314	68	109	108	3 599
	Autres personnels	727	316	17	53	1 113
	Apprentis et assistants étrangers	11	21	0	0	32
	Ensemble 08	4 052	405	126	161	4 744
10	Enseignants	3 555	92	146	167	3 960
	Autres personnels	644	303	14	28	989
	Apprentis et assistants étrangers	9	23	0	0	32
	Ensemble 10	4 208	418	160	195	4 981
51	Enseignants	6 896	152	219	343	7 610
	Autres personnels	1 511	1 934	25	106	3 576
	Apprentis et assistants étrangers	25	179	0	0	204
	Ensemble 51	8 432	2 265	244	449	11 390
52	Enseignants	2 079	43	76	86	2 284
	Autres personnels	500	285	7	23	815
	Apprentis et assistants étrangers	5	6	0	0	11
	Ensemble 51	2 584	334	83	109	3 110
Ensemble		19 276	3 422	613	914	24 225

Focus sur le temps partiel des enseignants titulaires

Premier degré public et privé				
	Privé Hommes	Privé Femmes	Public Hommes	Public Femmes
20-24 ans	0,0	3,7	0,0	1,3
25-29 ans	0,0	0,0	1,1	9,6
30-34 ans	0,0	5,0	0,0	20,1
35-39 ans	0,0	14,3	3,1	16,1
40-44 ans	0,0	18,0	0,9	8,5
45-49 ans	0,0	5,3	0,4	3,2
50-54 ans	0,0	8,0	1,5	4,7
55-60 ans	0,0	9,7	0,0	2,9
60 ans et +	0,0	6,7	2,3	5,2
Ensemble	0,0	9,2	1,0	8,4

Second degré public et privé				
	Privé Hommes	Privé Femmes	Public Hommes	Public Femmes
20-24 ans	0,0	0,0	0,0	0,0
25-29 ans	0,0	0,0	0,7	1,3
30-34 ans	1,1	3,7	4,1	9,8
35-39 ans	0,0	7,6	3,7	12,7
40-44 ans	1,6	2,9	4,3	11,7
45-49 ans	1,8	2,6	1,2	9,3
50-54 ans	1,1	3,9	3,7	8,8
55-60 ans	0,7	4,4	5,3	9,4
60 ans et +	4,5	15,8	5,0	9,6
Ensemble	1,4	5,2	3,4	9,4



TELETRAVAIL

Le télétravail est mis en œuvre au sein de l'académie de Reims à compter du 1er janvier 2021 après qu'un protocole ait été établi dans le cadre du dialogue social.

Ce protocole est applicable à l'ensemble des services académiques : rectorat, DAFPIC, directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN).

Cette modalité d'organisation du travail s'inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour les agents, le télétravail peut être facteur d'économie et de réduction de la fatigue et du stress liés aux transports. Pour l'administration, il est l'occasion d'initier de nouvelles pratiques managériales.

À l'issue du confinement qui a obligé les personnels à travailler à distance, la période du 1^{er} janvier au 31 août 2021 a été mise à profit pour éprouver l'organisation du télétravail, en vérifier les impacts et procéder aux réajustements nécessaires avant une généralisation du dispositif.

Depuis la rentrée de septembre 2021, une campagne annuelle de demande est ouverte. Elle permet aux agents de demander jusqu'à deux jours de télétravail par semaine.

2021/2022 : Nombre de télétravailleurs 121 dont 4 sur préconisation du médecin du travail

Rectorat	DSDEN 08	DSDEN 10	DSDEN 51	DSDEN 52	DAFPIC		Femmes	Hommes
78	5	13	14	4	7		91	30

24,7% des télétravailleurs sont des hommes. Toutes catégories confondues, la proportion d'hommes affectés dans les services académiques est de 29%.

Au rectorat par délégation : DPM 32/DSE 20/DRH 18/SG 8

Catégories de personnel

86 administratifs				18 enseignants		17 ingénieurs/techniciens	
A	B	C	CTEN	TITU	CTEN	TITU	CTEN
11	36	35	4	15	3	15	2

Depuis la mise en place du dispositif, 7 demandes ont été refusées pour les motifs suivants : agent novice sur le poste/autonomie insuffisante/demande de jours flottants non prévus dans le protocole académique/agent à temps partiel 50%.

Un groupe de travail a été réuni le 27 janvier 2022 avec les représentants des personnels élus en CTS afin d'apporter des évolutions éventuelles au protocole.

Il en ressort :

- Le mercredi est télétravaillable.
- Un agent à temps plein peut demander jusqu'à 3 jours de télétravail (pas de changement pour les autres quotités de service).
- Le télétravail est accordé par journée entière, fractionnable par demi-journées dans la même semaine.
- Les jours flottants sont autorisés pour les personnels en situation d'encadrement.
- Les journées consécutives de télétravail sont autorisées sous réserve de l'implication des agents et de l'organisation des services.

Le protocole ainsi modifié est applicable à compter du 1er septembre 2022.

Allocation forfaitaire de télétravail

Une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail » est versée selon une périodicité trimestrielle. Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES ACADEMIQUES

En juin 2021, des négociations avec les représentants des personnels ont abouti à la production d'un protocole relatif au temps de travail dans les services académiques. Ce protocole a été présenté au CTS du 18 juin 2021 et au CTA du 8 juillet 2021. Il est mis en œuvre à compter du 1^{er} septembre 2021.

Les personnels concernés :

- Tous les personnels affectés dans les services académiques : rectorat, DAFPIC, DSDEN, circonscriptions, CMS (y compris les chargés de mission)
- Les titulaires quel que soit leur corps et les agents contractuels

La durée du temps de travail :

- 1607h annuelles à réaliser entre le 1^{er} septembre et le 31 août
- Moyenne hebdomadaire 37h30
- Moyenne journalière 7h30

L'organisation des horaires de travail :

- Amplitude journalière : 7h30/19h
- Plages fixes : 9h/11h30 et 14h/16h30
- Plages variables : de 7h30 à 9h, de 11h30 à 14h et de 16h30 à 19h.
- Selon les besoins durant l'année, des pics d'activité peuvent exister dans la limite de 8 semaines par an et sous réserve qu'ils correspondent à une véritable charge de travail clairement identifiée. Les chefs des services devront établir des plannings annuels prévisionnels des pics d'activités.

Cette organisation, modulant le temps de travail, peut être une solution pour les services soumis à une forte contrainte périodique amenant les agents à des dépassements horaires récupérables dans les périodes de baisse d'activité. Ces fourchettes sont variables suivant les filières :

- Filières administrative et de recherche et de formation : 32h – 40h
- Filière ouvrière : 35h – 40h, avec une marge de variation possible de 3h en plus
- Filières sociale et de santé : 32h – 44h.

Les dépassements horaires :

- Les heures supplémentaires effectives, réalisées au-delà des bornes horaires hebdomadaires définies dans les cycles de travail, ne peuvent dépasser 140 heures par an.
- Les heures supplémentaires sont déclenchées au-delà des horaires définis par les pics d'activités.
- Récupération dans le courant du trimestre suivant, isolément ou par périodes ne pouvant excéder 5 jours consécutifs

Les congés annuels :

- 49 jours pour 1 année scolaire pour un temps plein
- Agent à temps partiel : 90% 44 jours/80% 39 jours/70% 34,5 jours/60% 29,5 jours/50% 24,5 jours
- Agent contractuel 10 mois 40 jours
- Les congés sont posés prioritairement pendant les congés scolaires sauf autorisation ponctuelle du chef de service.

LES ABSENCES LIEES A DES RAISONS DE SANTE ET A D'AUTRES MOTIFS

Légende des tableaux : Les données peuvent parfois être non disponibles (n.d.). Dans certains cas lorsque le secret statistique (moins de 5) s'applique les données sont marquées comme non significatives (n.s.)

Congés pour raison de santé

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

		Tous congés	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Femmes	De 30 à 39 ans	45,8	43,4	42,8	0,3	0,6	7,4	n.s.
	De 40 à 49 ans	38,4	38,2	36,8	1,0	0,6	0,6	0
	Moins de 30 ans	49,4	47,5	47,1	n.s.	0,8	5,2	n.s.
	Plus de 50 ans	35,8	35,8	33,7	1,8	0,7	0	0
	Total	40,7	39,8	38,6	1,0	0,7	2,6	n.s.
Hommes	De 30 à 39 ans	37,2	35,4	34,8	n.s.	n.s.	0	2,6
	De 40 à 49 ans	32,7	32,3	31,7	0,5	0,6	0	0,5
	Moins de 30 ans	38,5	38,4	38,2	n.s.	n.s.	0	n.s.
	Plus de 50 ans	31,8	31,8	29,8	1,9	0,8	0	n.s.
	Total	34,1	33,6	32,5	0,9	0,5	0	0,7
Total	De 30 à 39 ans	43,8	41,5	41,0	0,3	0,5	5,7	0,7
	De 40 à 49 ans	36,9	36,6	35,5	0,9	0,6	0,4	0,1
	Moins de 30 ans	46,1	44,7	44,4	0,2	0,6	3,6	0,2
	Plus de 50 ans	34,6	34,6	32,5	1,8	0,7	0	n.s.
Total	38,9	38,1	36,9	1,0	0,6	1,8	0,2	

Évolution	Tous congés	Tous congés hors maternité, paternité, adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
2021-2022	38,9	38,1	36,9	1,0	0,6	1,8	0,2
2020-2021	37,3	36,3	34,7	1,2	0,9	2,5	0,7

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

		Tous congés	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie prof	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Femmes	De 30 à 39 ans	16,9	8,3	7,5	0,6	0,2	8,5	n.s.
	De 40 à 49 ans	8,9	8,2	6,1	1,9	0,2	0,6	0
	Moins de 30 ans	12,6	7,1	6,7	n.s.	0,1	5,4	n.s.
	Plus de 50 ans	10,0	10,0	6,5	3,2	0,2	0	0
	Total	11,5	8,7	6,6	1,8	0,2	2,8	n.s.
Hommes	De 30 à 39 ans	6,3	5,8	4,9	n.s.	n.s.	0	0,5
	De 40 à 49 ans	5,6	5,5	4,3	0,9	0,2	0	0,1
	Moins de 30 ans	6,0	5,9	5,5	n.s.	n.s.	0	n.s.
	Plus de 50 ans	10,3	10,3	6,4	3,2	0,6	0	n.s.
	Total	7,5	7,4	5,4	1,6	0,3	0	0,1
Total	De 30 à 39 ans	14,4	7,7	6,9	0,6	0,2	6,5	0,2
	De 40 à 49 ans	8,0	7,5	5,6	1,6	0,2	0,5	0,0
	Moins de 30 ans	10,6	6,8	6,4	0,3	0,1	3,8	0,0
	Plus de 50 ans	10,0	10,0	6,5	3,2	0,3	0	n.s.
Total	10,4	8,3	6,3	1,8	0,3	2,1	0,1	

Évolution	Tous congés	Tous congés hors maternité, paternité, adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie prof	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
2021-2022	10,4	8,3	6,3	1,8	0,3	2,1	0,1
2020-2021	13,9	11,3	7,4	3,3	0,5	2,5	0,1

Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants

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

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Secteur public			Secteur privé			Secteur public			Secteur privé		
		1er	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total
Femmes	De 30 à 39 ans	43,3	54,4	47,6	n.d.	42,5	42,5	n.s.	0,5	0,4	n.s.	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	33,3	48,0	39,3	n.d.	35,3	35,3	1,1	1,5	1,3	0	0	0
	Moins de 30 ans	46,5	52,5	48,4	n.d.	46,0	46,0	n.s.	0	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	33,7	42,9	38,1	n.d.	34,8	34,8	2,1	2,4	2,3	3,1	1,5	2,1
	Total	37,7	48,0	41,9	n.d.	37,4	37,4	1,1	1,5	1,2	1,2	0,7	0,9
Hommes	De 30 à 39 ans	24,8	40,7	36,4	n.d.	24,8	24,8	0	n.s.	n.s.	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	24,9	37,7	33,9	n.d.	25,6	25,6	n.s.	0,7	0,6	n.s.	0	n.s.
	Moins de 30 ans	48,1	39,8	41,8	n.d.	19,1	19,1	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	25,6	34,9	32,5	n.d.	24,0	24,0	1,8	2,1	2,0	0	n.s.	n.s.
	Total	27,1	37,4	34,6	n.d.	24,2	24,2	0,7	1,2	1,1	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	40,9	49,0	44,8	n.d.	36,6	36,6	n.s.	0,5	0,4	n.s.	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	31,8	43,7	37,7	n.d.	32,0	32,0	1,0	1,2	1,1	n.s.	0	n.s.
	Moins de 30 ans	46,6	46,6	46,6	n.d.	34,5	34,5	n.s.	n.s.	0,3	0	0	0
	Plus de 50 ans	32,1	39,3	36,2	n.d.	30,8	30,8	2,1	2,3	2,2	2,8	1,3	1,7
Total	35,9	43,4	39,7	n.d.	32,7	32,7	1,0	1,4	1,2	1,3	0,6	0,8	

Évolution	Maladie ordinaire						Congé long					
	Secteur public			Secteur privé			Secteur public			Secteur privé		
	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total
2021-2022	35,9	43,4	39,7	n.d.	32,7	32,7	1,0	1,4	1,2	1,3	0,6	0,8
2020-2021	38,0	36,0	36,9	n.d.	34,1	34,1	1,2	1,7	1,5	1,9	1,3	1,5

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

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Secteur public			Secteur privé			Secteur public			Secteur privé		
		1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total
Femmes	De 30 à 39 ans	8,0	9,4	8,5	n.d.	6,8	6,8	n.s.	1,0	0,7	n.s.	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	5,7	7,9	6,6	n.d.	4,3	4,3	2,4	2,9	2,6	0	0	0
	- de 30 ans	6,9	6,8	6,8	n.d.	7,0	7,0	n.s.	0	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	5,6	7,8	6,7	n.d.	7,4	7,4	4,0	4,0	4,0	7,3	2,7	4,2
	Total	6,4	8,1	7,1	n.d.	6,2	6,2	2,1	2,6	2,3	2,9	1,1	1,7
Hommes	De 30 à 39 ans	3,9	4,6	4,4	n.d.	3,9	3,9	0	n.s.	n.s.	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	3,8	5,2	4,8	n.d.	2,2	2,2	n.s.	1,7	1,2	n.s.	0	n.s.
	-de 30 ans	8,6	6,4	6,9	n.d.	1,1	1,1	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	6,0	7,3	7,0	n.d.	4,1	4,1	3,5	3,1	3,2	0	n.s.	n.s.
	Total	5,0	6,0	5,8	n.d.	3,2	3,2	1,3	2,0	1,8	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	7,4	7,5	7,5	n.d.	5,8	5,8	n.s.	0,9	0,7	n.s.	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	5,4	6,7	6,1	n.d.	3,6	3,6	2,0	2,4	2,2	n.s.	0	n.s.
	-de 30 ans	7,0	6,6	6,9	n.d.	4,4	4,4	n.s.	n.s.	0,4	0	0	0
	Plus de 50 ans	5,7	7,6	6,8	n.d.	6,2	6,2	3,9	3,6	3,7	6,6	2,7	3,7
Total	6,2	7,2	6,7	n.d.	5,2	5,2	2,0	2,4	2,2	3,3	1,3	1,9	

Évolution	Maladie ordinaire						Congé long					
	Secteur public			Secteur privé			Secteur public			Secteur privé		
	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total
2021-2022	6,2	7,2	6,7	n.d.	5,2	5,2	2,0	2,4	2,2	3,3	1,3	1,9
2020-2021	7,7	7,8	7,8	n.d.	7,2	7,2	3,2	4,7	4,0	5,9	3,9	4,5

Congés de maladie ordinaire et congés longs des non enseignants

		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	De 30 à 39 ans	32,4	n.s.	5,2	n.s.
	De 40 à 49 ans	30,7	0,6	5,3	0,5
	Moins de 30 ans	45,5	n.s.	6,6	n.s.
	Plus de 50 ans	25,1	1,0	6,0	1,8
	Total	31,8	0,6	5,7	0,9
Hommes	De 30 à 39 ans	34,1	0	7,3	0
	De 40 à 49 ans	22,0	0	2,9	0
	Moins de 30 ans	36,7	0	4,5	0
	Plus de 50 ans	20,4	1,9	5,3	3,5
	Total	28,9	0,5	4,9	1,0
Total	De 30 à 39 ans	32,7	n.s.	5,6	n.s.
	De 40 à 49 ans	29,4	0,5	4,9	0,4
	Moins de 30 ans	42,5	n.s.	5,9	n.s.
	Plus de 50 ans	24,3	1,2	5,9	2,1
Total	31,2	0,6	5,6	0,9	

Évolution	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
2021-2022	31,2	0,6	5,6	0,9
2020-2021	29,6	0,7	6,7	1,7

Congés de maternité			Effectif	Part de la population en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Enseignants	Secteur public	1er degré	220	3,5	112,6
		2nd degré	118	2,7	109,7
	Secteur public		338	3,2	111,6
	Secteur privé	1er degré	14	2,4	115,1
		2nd degré	14	2,4	115,1
Secteur privé		43	2,7	106,4	
Total Enseignants			381	3,1	111,0
Non-enseignants	Encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		64	1,2	113,8
Total Non-enseignants			64	1,2	113,8
Total			604	3,4	99,1

Évolution	Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
2021-2022	604	3,4	99,1
2020-2021	604	3,4	99,1

Congés de paternité/adoption

				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux en ayant pris
Femmes	Enseignants	Secteur public	1er degré	n.s.	n.s.	n.s.
			2nd degré	0	0	0
		Secteur public		n.s.	n.s.	n.s.
		Secteur privé	1er degré	0	0	0
			2nd degré	0	0	0
	Secteur privé		0	0	0	
	Total Enseignants				n.s.	n.s.
	Non-enseignants	Encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		n.s.	n.s.	n.s.
Total Non-enseignants				n.s.	n.s.	n.s.
Hommes	Enseignants	Secteur public	1er degré	13	1,1	18,1
			2nd degré	27	0,8	18,9
		Secteur public		40	0,9	18,7
		Secteur privé	1er degré	0	0	0
			2nd degré	n.s.	n.s.	n.s.
	Secteur privé		n.s.	n.s.	n.s.	
	Total Enseignants				41	0,8
	Non-enseignants	Encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		5	0,4	14,0
Total Non-enseignants				5	0,4	14,0
Total				49	0,2	26,8

Évolution	Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux en ayant pris
2021-2022	49	0,2	26,8
2020-2021	155	0,6	18,0

LE RESEAU DES CONSEILLERS RH DE PROXIMITE (CRHP)

L'activité des conseillers RH de proximité s'inscrit dans un ensemble de services de conseil et d'accompagnement individualisé des personnels de l'académie. Ils apportent aux personnels qui les sollicitent, une écoute de premier niveau, analysent le besoin exprimé, les conseillent dans leurs démarches et les mettent en relation avec l'interlocuteur RH pertinent. Ils n'exercent pas de compétences en matière de gestion administrative ni en matière d'intervention sociale.

Ils constituent un « point d'entrée » privilégié et favorisent, à ce titre, les synergies entre les différents acteurs et services RH. Dans le cadre de leurs missions, les conseillers RH de proximité s'engagent à respecter la confidentialité des échanges avec les personnels qui sollicitent leur appui.

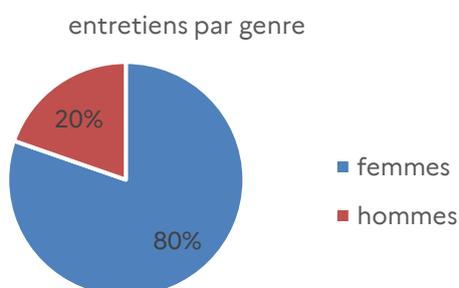
L'équipe

4 CRHP ont été recrutés à temps partiel, répartis dans les départements : 2 dans l'Aube, 1 dans la Marne et 1 en Haute-Marne. Implantés localement depuis le début du mois de septembre 2021, les conseillères et conseillers RH de proximité sont des personnels de l'académie qui ont accepté, en plus de leur activité principale, de s'investir pour assurer un rôle d'interface entre les personnels et les acteurs du réseau RH académique facilitant ainsi la relation de tous les agents avec leur administration, en dehors de tout lien hiérarchique. Ils assurent cette nouvelle mission à raison d'une journée par semaine.

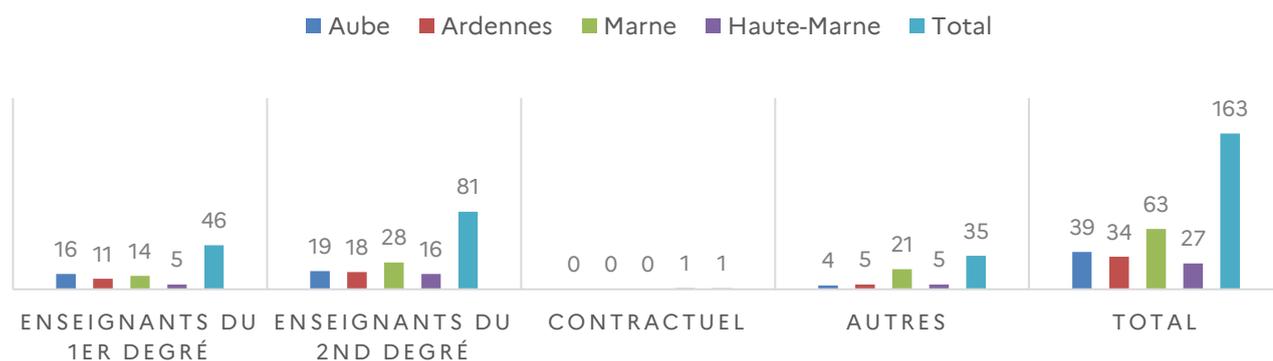
Les entretiens réalisés

163 entretiens ont été réalisés en 2021-2022. Les premiers retours font apparaître une demande nettement supérieure chez les femmes : 131 femmes et 32 hommes.

Statistiques par corps	Départements				Total
	Aube	Ardennes	Marne	Hte-Marne	
Enseignants du 1er	16	11	14	5	46
Enseignants du 2nd	19	18	28	16	81
Contractuel	0	0	0	1	1
Autres	4	5	21	5	35
Total	39	34	63	27	163



Nombre d'entretiens par corps et par département



Typologies des réponses

Évolution de 1ère écoute informations accompagnement du CRHP	Orientation vers un conseiller en évolution professionnelle	Orientation vers un autre interlocuteur interne à l'EN	Orientation vers un autre interlocuteur externe à l'EN
106	16	40	1

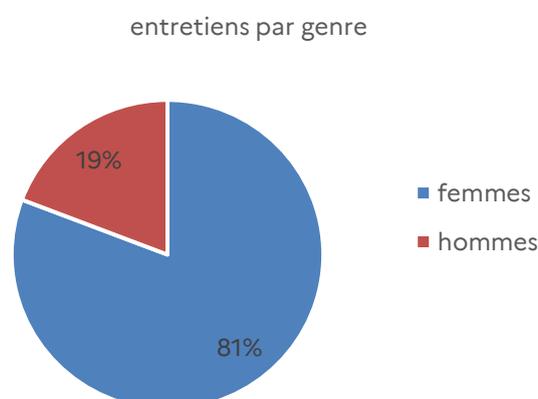
Les interlocuteurs repérés internes à l'EN sont le médecin du travail, la division des examens et concours, l'EAFC, les divisions des personnels, le réseau PAS MGEN, les assistantes sociales des personnels, la cellule Retraite. Sur les 163 entretiens de première écoute, 57 agents ont été redirigés vers d'autres experts. A l'inverse 106 agents ont eu reçu un accompagnement de durée différente selon les agents.

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'académie dispose d'une conseillère en évolution professionnelle pour l'ensemble des agents du public et du privé. En 2021-2022 (à l'exclusion des mois de mars à juin), 688 entretiens ont été réalisés. Ils concernaient 206 femmes et 49 hommes.

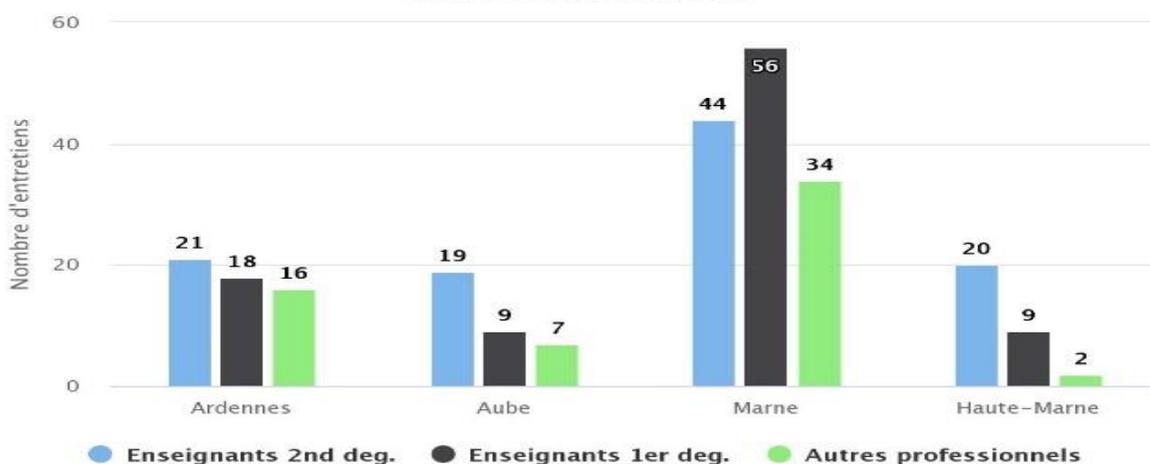
La plupart des demandes nécessitent un entretien par agent (167 d'entre elles). 28 agents ont bénéficié de 2 entretiens, 5 agents ont eu besoin de 3 entretiens, 3 ont rencontré la conseillère en évolution professionnelle 4 fois et un personnel a été reçu 5 fois.

	2021/2022	2020/2021	Variation
SEP	35	32	9,38%
OCT	41	28	46,43%
NOV	47	45	4,44%
DEC	44	36	22,22%
JAN	44	43	2,33%
FEV	29	44	-34,09%
MAR	0	36	-100%
AVR	0	33	-100%
MAI	0	40	-100%
JUI	0	36	-100%
JUIL	8	36	-77,78%
AOU	7	24	-70,83%
Total	255	433	-41,11%



NOMBRE D'ENTRETIENS PAR AFFECTATION ET DEPARTEMENT

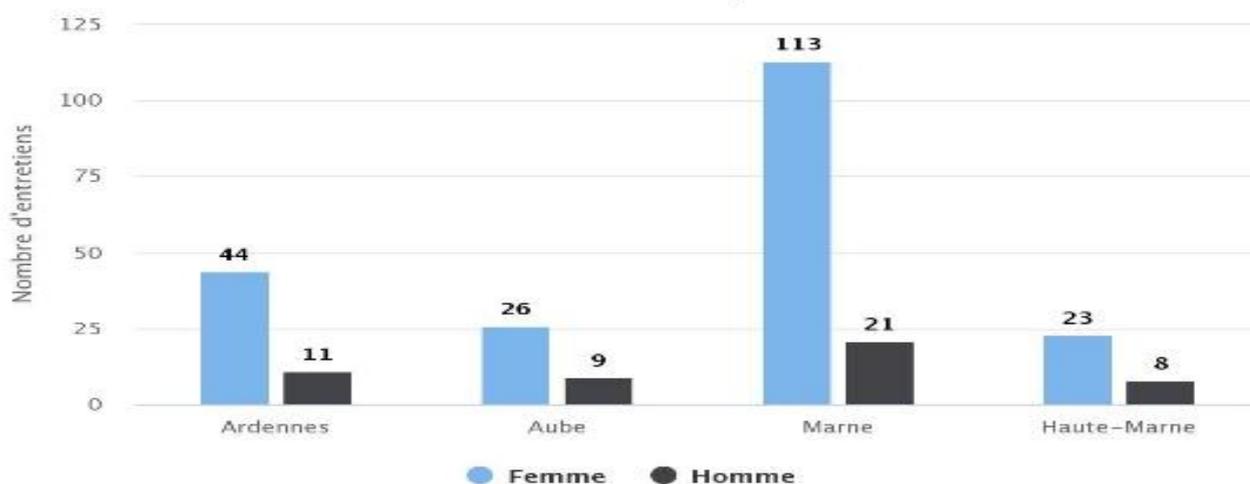
ANNEE SCOLAIRE 2021/2022



Highcharts.com

NOMBRE D'ENTRETIENS PAR GENRE ET PAR DEPARTEMENT

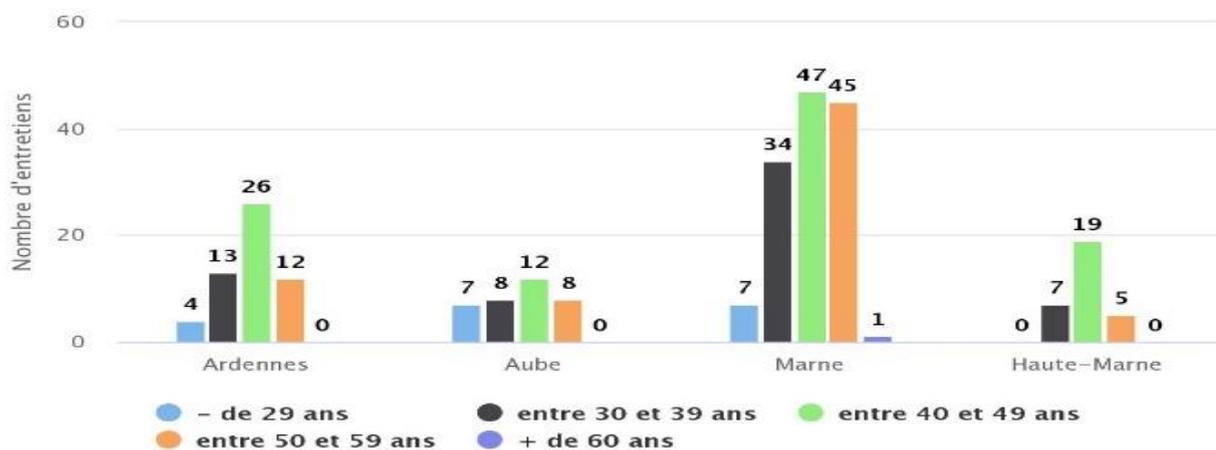
ANNEE SCOLAIRE 2021/2022



Highcharts.com

NOMBRE D'ENTRETIENS PAR TRANCHE D'AGE ET DEPARTEMENT

ANNEE SCOLAIRE 2021/2022



Highcharts.com



DIVERSITÉ, EGALITÉ PROFESSIONNELLE, LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le 4 mai 2020 est publié le décret n°2020-528 qui définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

En mars 2021, le ministère de l'éducation nationale diffuse le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

Le plan d'action national est structuré en 5 axes :

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

Le plan a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local.

PLAN PLURIANNUEL ACADEMIQUE 2021-2023

En 2021-2022, dans le cadre du dialogue social, plusieurs groupes de travail sont réunis avec les représentants des personnels pour élaborer le plan académique. Il est présenté au comité technique académique (CTA) le 24 mai 2022, adopté à l'unanimité et publié sur la page dédiée à la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations de l'intranet académique.

Le plan académique est construit sur les 5 axes du plan national, toutefois l'académie s'engage particulièrement à :

1. Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité
2. Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux de recrutement
3. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
4. Améliorer la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

MESURES MISES EN ŒUVRE EN 2021-2022

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Quatre actions de l'axe 1 ont été réalisées en 2021-2022.

Le travail en réseau des 6 référentes égalité et diversité, lutte contre les discriminations.

Une référente académique et 5 référentes départementales sont nommées depuis 2019. Elles disposent d'une lettre de mission publiée sur la page intranet dédiée à l'égalité professionnelle. Elles se sont réunies 2 fois notamment pour travailler le tableau de bord des actions à décliner dans le plan académique.

Les instances de mise en œuvre d'un plan académique.

12 octobre 2021 : réunion du comité de pilotage

Ce comité élabore le projet de plan d'action local en associant, autour de la référente académique et du directeur des ressources humaines, tout service utile selon les thèmes de travail.

Pour sa 1^{ère} séance, le COPIL a été élargi aux organisations syndicales élues en CTA et aux CTSD : FSU, UNSA, SGEN, FO et CGT. 6 représentants des personnels ont participé à ce comité.

6 mai 2022 : réunion du comité stratégique, présidé par le recteur et composé de la secrétaire générale d'académie, des DASEN, du SGA-DRH et de la référente académique. Il a validé les propositions formulées par le comité de pilotage.

Le rôle des acteurs du dialogue social les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

15 mars 2022 : réunion d'un 1^{er} groupe de travail.

29 avril 2022 : réunion du comité de suivi et d'évaluation. Il associe les services et les représentants du personnel siégeant aux comités techniques. Il a finalisé le projet de plan.

13 mai 2022 : réunion du comité de suivi et d'évaluation pour une 2^{ème} relecture du plan avant présentation au CTA pour avis.

24 mai présentation du plan académique au CTA qui l'adopte à l'unanimité.

Le déploiement d'une communication appropriée auprès des personnels.

En septembre 2021, une page intranet dédiée à l'égalité professionnelle est créée. Elle permet la sensibilisation des agents de l'académie aux sujets de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Les personnels en sont informés par la diffusion d'un courriel sur leur adresse professionnelle le 5 octobre.

8 mars 2022 : journée internationale des droits des femmes. Dans les locaux du rectorat, l'amicale des personnels du rectorat interprète de l'Hymne des femmes. La vidéo de la prestation est publiée sur l'intranet académique.

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

Chaque agent doit bénéficier d'une information, d'un accompagnement ou d'un conseil pour son évolution professionnelle. Ce conseil s'appuie sur l'ensemble des acteurs RH habituels et se tient au plus près du lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Ainsi, 4 conseillers RH de proximité ont été recrutés à temps partiel et répartis dans les départements : 2 dans l'Aube, 1 dans la Marne et 1 en Haute-Marne. Implantés localement depuis le début du mois de septembre 2021, les conseillères et conseillers RH de proximité sont des personnels de l'académie qui ont accepté, en plus de leur activité principale, de s'investir pour assurer un rôle d'interface entre les personnels et les acteurs du réseau RH académique facilitant ainsi la relation de tous les agents avec leur administration, en dehors de tout lien hiérarchique. Ils assurent cette nouvelle mission à raison d'une journée par semaine. Ils ont fait l'objet d'une formation spécifique. Leur bilan est détaillé dans le chapitre organisation du travail et qualité de vie au travail.

La 2^{ème} action de l'axe 2 mise en œuvre est la publication, sur l'intranet, des lignes directrices de gestion mobilité des personnels.

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

Un travail est engagé pour garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.

- Le principe d'égalité des sexes est inscrit dans les lignes directrices de gestion (LDG) carrières académiques.
- L'académie s'attache à une répartition des promotions correspondant à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps concerné.

À cet effet, les tableaux annuels d'avancement précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ces tableaux qui sont susceptibles d'être promus.

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Deux actions sont mises en œuvre.

- Un protocole académique permet le recours au télétravail pour les personnels affectés dans les services académiques dans le respect de la distinction vie professionnelle – vie personnelle. Depuis la rentrée de septembre 2021, une campagne annuelle de demande est ouverte. Elle permet aux agents de demander jusqu'à deux jours de télétravail par semaine. En 2021-2022, 121 agents en ont bénéficié.
- La communication sur l'action sociale est accentuée. Une plaquette des différentes prestations de l'action sociale en faveur des personnels est publiée sur l'intranet.

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Deux actions sont mises en œuvre.

- Le 14 octobre 2021, un référent violences sexuelles et sexistes, représentant des personnels au CHSCTA est désigné. Il est associé à tous les travaux académiques relatifs à l'égalité professionnelle.
- Une fiche de procédure à l'attention des encadrants est établie en groupe de travail avec les représentants des personnels.

Elle rappelle aux encadrants de proximité qu'ils sont des interlocuteurs adéquats pour recevoir un témoignage pour fait de discrimination, harcèlement et violence à caractère sexuel et sexiste. Elle décrit les bonnes pratiques pour entendre les témoignages et effectuer un signalement. Cette fiche de procédure est jointe à la circulaire annuelle relative à la procédure de signalement d'un manquement aux obligations professionnelles adressée aux chefs d'établissements publics et privés et aux IEN du 1^{er} degré.

PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

L'académie dispose de :

- Une correspondante handicap académique
- 4 correspondants départementaux handicap
- 2 référents handicap (missions incluses dans les fonctions de 2 conseillers RH de proximité)

Adresse mail dédiée au handicap : correspondant-handicap@ac-reims.fr

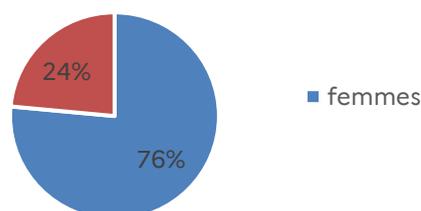
Le taux d'emploi

La circulaire n°2002-090 du 24 avril 2002 précise une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés et autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6% des effectifs. Tous les corps sont concernés. Sur les 625 agent BOE de l'académie, 478 sont des femmes et 147 sont des hommes. Le taux d'emploi reste faible. En effet, dans la procédure de recrutement au titre du handicap, les candidats postulent dans plusieurs académies. Les personnes recrutées pour Reims déclinent à la faveur d'autres académies plus « attractives » à leurs yeux. Par ailleurs, les candidatures ne correspondent pas nécessairement aux profils des postes offerts.

Enfin, les agents déjà en poste hésitent encore à transmettre leur reconnaissance handicap à leur employeur, alors que 70% des handicaps se développent au cours de la carrière.

Situation au 1 ^{er} janvier	2020	2021	2022
Taux d'emploi direct en %	2,76	2,63	2,58
Nombre de BOE	667	641	625
dont ENS 1 ^{er} degré public	185	170	191
dont ENS 2 nd degré public	300	321	282
dont ENS 1 ^{er} degré privé	9	8	10
dont ENS 2 nd degré privé	15	16	15
dont ATSS	142	150	127

répartition par genre



Les aménagements de poste au titre du handicap pour l'année 2021 2022

Aménagements matériels

Le médecin du travail a établi une préconisation pour un aménagement du poste de travail pour 62 agents, en 2021-2022. Les préconisations peuvent être : siège ergonomique, logiciel de dictée vocale, repose pied réglable, bras articulé support écran, tableau numérique interactif, bureau électrique, siège petite enfance, loupe électronique, imprimante de proximité, casque de téléphone, amplificateur de voix, lunettes de protection, pointeur laser ...etc.

Répartition des aménagements matériels

	Nbre
Enseignant 1er public et privé	18
Enseignant 2nd public et privé	20
ATSS	22
AESH	2

Montant versé, à ce titre, en 2021-2022 : 104 531.28€

Prothèses auditives

25 agents ont vu leurs prothèses auditives financées.
(22 en avaient bénéficié en 2020 2021).

Montant versé, à ce titre, en 2021-2022 : 41 407.95€

Aides humaines

Le médecin du travail préconise une aide humaine pour compenser le handicap de certains personnels.
19 agents de l'académie bénéficient d'une APSH (aide pour un personnel en situation de handicap) :
3 personnels administratifs
7 enseignants du 2nd degré public et privé
9 enseignants du 1^{er} degré public.

289 heures hebdomadaires sont ainsi réparties entre 14 APSH. Les APSH sont recrutés par les DSDEN qui établissent leur contrat. La rémunération de ces personnels est assurée par la DSDEN de la Haute-Marne.

Montant des salaires versés en 2021-2022 pour les APSH : 200 532.67€ (coût total employeur)

En 2020-2021, ce montant était de 121 433.12€

Allègements de service

Les allègements de service sont préconisés par le médecin du travail pour les personnels enseignants, CPE ou psychologues de l'Éducation nationale, hors postes adaptés.

Si leur état de santé le nécessite, ces personnels peuvent bénéficier d'un allègement de service de 30, 20 ou 10%. C'est une solution ponctuelle prononcée pour l'année scolaire, éventuellement renouvelable mais non pérenne. Dans cette situation, l'agent perçoit une rémunération complète.

314,75 heures hebdomadaires ont ainsi été accordées en allègements de service pour les enseignants de l'académie (1^{er} et 2nd degré, public et privé) pour 71 bénéficiaires.

Précision : si le handicap ne permet pas de travailler à temps complet, alors l'agent a la possibilité de demander un temps partiel de droit. Cette demande ne peut recevoir d'avis défavorable de la hiérarchie. L'agent est alors rémunéré selon sa quotité de travail. Ce dispositif est distinct des allègements de service.

Formations financées au titre du handicap

4 agents ont bénéficié d'une formation financée au titre du handicap. Il s'agit d'enseignants en poste adaptés ou en période préparatoire au reclassement (PPR).

Formations suivies :

- Bac pro espaces verts
- Brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) spécialité "animation sociale"
- Bilan de compétences
- Diplôme d'assistant éducatif et social.

Montant versé, à ce titre, en 2021-2022 : 19 964.40€

La MIPH (Mission à l'intégration des personnels handicapés) service de la DGRH ministérielle a, depuis 2022, drastiquement réduit les possibilités de financement des formations au titre du handicap.

Désormais, seuls 4 cas de figure sont acceptés pour la prise en charge.

Il s'agit de :

- Formations destinées à compenser le handicap pour le maintien dans l'emploi
- Formations destinées aux agents en PPR pour leur permettre un reclassement
- Formations en vue d'un reclassement statutaire pour inaptitude
- Formation de reconversion pour les agents atteints d'une maladie évolutive.



L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

L'année observée est l'année civile 2021.

MONTANTS DES DEPENSES ET LEUR NATURE

Le budget de l'action sociale, UO 214.

BOP 214 ENSEIGNEMENT PUBLIC				
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2021			
	T2	HT2	TOTAL	NB DE BENEFICIAIRES
PIM	251 893	5 733	257 626	194
ASIA	198 500	24 758	223 258	491
SECOURS	177 760		177 760	194
TOTAL	708 132	30 491	658 644	879

BUDGET T2 : 708 132 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 270 132 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	247 498,50	155	177
Vacances + Séjour éducatif	4 394,73	39	79
TOTAL PIM	251 893,23	194	256
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 238 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement	22 226	27	41
Civ	0	0	0
Aides aux Études Supérieures	142 950	183	223
Mobilité	0	0	0
Sorties éducatives	163	4	5
Gardes des jeunes enfants	1 617	10	12
AED Garde des jeunes enfants	2 092	8	9
Aide aux loisirs des enfants	19 620	175	275
Vacances	8 986	83	83
Handicap	846	1	1
TOTAL ASIA	198 500	491	649
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 200 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
SECOURS	177 760	194	214
TOTAL T2	628 153,23	879	1119

BUDGET HT2 : 49 000 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 14 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
PIM RESTAURATION HT2	5 733	60	4 413
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 35 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Repas
ASIA RESTAURATION	16 448,38	61	4 436
INFORMATION CONSEIL	1 319,54		
AMICALES	6 990,00		
TOTAL ASIA HT2	24 757,92	61	
TOTAL HT2	30 491,03	121	

Le budget de l'action sociale, BOP 139.

BOP 139 ENSEIGNEMENT PRIVE		
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2021	
	T2	NB DE BENEFICIAIRES
PIM	23 323	17
ASIA	12 896	23
SECOURS	12 050	12
TOTAL	48 269	52

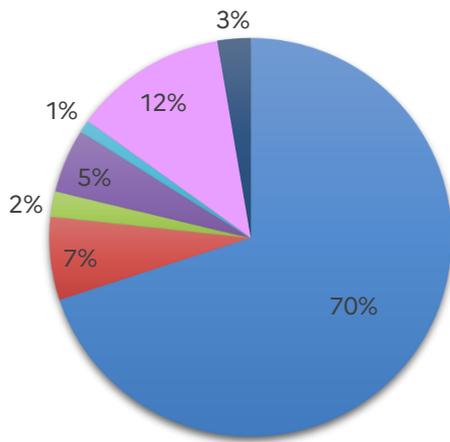
BUDGET T2 : 91 509 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 41 509 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	22 854,16	14	15
Vacances + Séjour éducatif	469,06	3	9
TOTAL	23 323,22	17	24
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 28 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement + CIV	0	0	0
Aides aux Études Supérieures	11 900	15	19
Mobilité	0	0	0
Sorties éducatives	0	0	0
Gardes des jeunes enfants	0	0	0
Aide aux loisirs des enfants	556	4	6
Vacances	440	4	4
Handicap	0	0	0
TOTAL	12 896	23	29
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 22 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Secours
SECOURS	12 050	12	12
TOTAL T2	48 269,22	52	65

NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET LEURS CARACTERISTIQUES

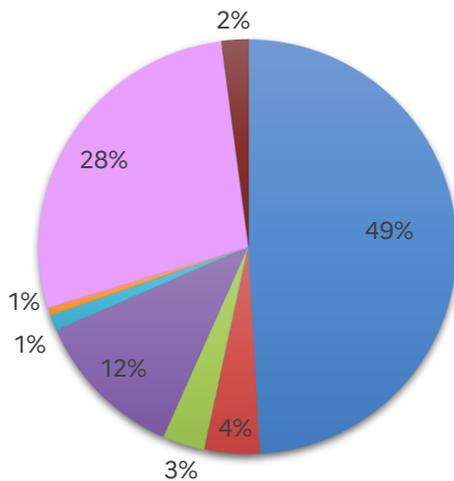
	UO 214	Rappel nbre d'agents	BOP 139	Rappel nbre d'agents
PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES INDIVIDUELLES (PIM)	Nombre de bénéficiaires		Nombre de bénéficiaires	
Nb enseignants titulaires	135	16 371	17	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	13	1 319	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	4	379	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	10	631	0	
Nb d'enseignants contractuels	2	1 082	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	0	189	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	2	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	24	29	0	
Nb de retraités	5		0	
Nb d'ayant cause	1		0	
Total	194	21 765	17	2 181
AIDE SOCIALE D'INITIATIVE ACADEMIQUE (ASIA)	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents
Nb enseignants titulaires	241	16 371	21	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	21	1 319	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	16	379	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	58	631	0	
Nb d'enseignants contractuels	6	1 082	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	3	189	2	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	2	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	136	29	0	
Nb de retraités	10		0	
Nb d'ayant cause	0		0	
Total	491	21 765	23	2 181
SECOURS	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents
Nb enseignants titulaires	69	16 371	9	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	3	1 319	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	3	379	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	11	631	0	
Nb d'enseignants contractuels	3	1 082	3	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	3	189	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	2	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	85	29	0	
Nb de retraités	17		0	
Nb d'ayant cause	0		0	
Total	194	21 765	12	2 181
TOTAL	879	21 765	52	2 181

bénéficiaires PIM



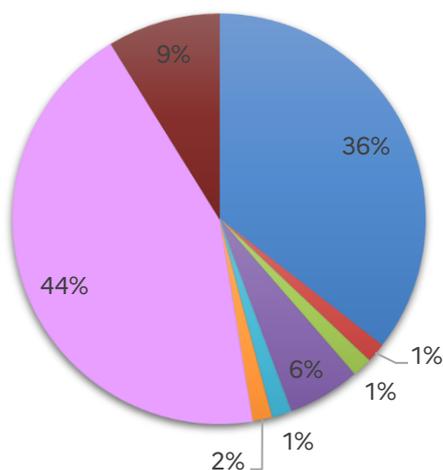
- enseignants titulaires
- agents non enseignants titulaires catégorie A
- agents non enseignants titulaires catégorie B
- agents non enseignants titulaires catégorie C
- enseignants contractuels
- agents non enseignants contractuels catégorie C

bénéficiaires ASIA



- enseignants titulaires
- agents non enseignants titulaires catégorie A
- agents non enseignants titulaires catégorie B
- agents non enseignants titulaires catégorie C
- enseignants contractuels
- agents non enseignants contractuels catégorie A

bénéficiaires secours



- enseignants titulaires
- agents non enseignants titulaires catégorie A
- agents non enseignants titulaires catégorie B
- agents non enseignants titulaires catégorie C
- enseignants contractuels
- agents non enseignants contractuels catégorie A

LE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

Missions, fonctionnement

Le service social des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, actifs ou retraités.

Le service social est doté de 5 ETP (un dans chaque département, sauf dans la Marne où sont implantés deux postes), le secteur d'intervention est le département.

Ses missions sont définies dans la circulaire MENH 2200 186C du 16/12/2021.

Elles consistent en la prévention des ruptures et difficultés professionnelles ainsi que l'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés dans le domaine du travail, de la santé, de l'économie et de la vie familiale et personnelle.

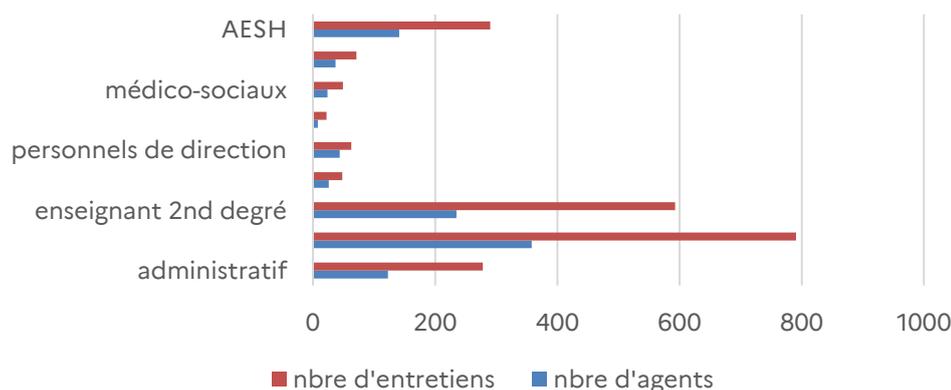
Les assistantes sociales ont une approche globale de la personne. Elles ont connaissance de l'ensemble de ses difficultés, qu'il s'agisse de difficultés rencontrées dans le domaine professionnel ou de difficultés rencontrées dans le domaine privé.

Des liens existent entre ces différents domaines, comme par exemple entre la santé et la vie professionnelle, ou entre les difficultés familiales et la vie professionnelle. C'est souvent en raison de ce lien que les assistantes sociales sont sollicitées et qu'elles sont amenées à intervenir.

Typologie des demandeurs

Fonction	Nombre d'agents						Nombre d'entretiens		Champs d'intervention			
	Femmes		Hommes		Total		Nb	%	Travail	Eco	Social	Santé
	Nb	%	Nb	%	Nb	%			%	%	%	%
Administratif	109	10,94	14	1,41	123	12,35	278	12,61	20,10	20,28	30,50	29,12
Enseignant 1er degré	316	31,73	42	4,22	358	35,94	791	35,87	27,69	9,41	20,58	42,32
Enseignant 2nd degré	147	14,76	88	8,84	235	23,59	593	26,89	25,75	12,80	18,85	42,61
CPE, Psy EN	24	2,41	2	0,20	26	2,61	48	2,18	21,51	11,83	20,43	46,24
Personnels de direction	28	2,81	16	1,61	44	4,42	63	2,86	65,79	5,26	11,84	17,11
Technique	4	0,40	4	0,40	8	0,80	22	1,00	13,04	19,57	45,65	21,74
Médico-sociaux	24	2,41	0	0,00	24	2,41	49	2,22	16,82	13,08	31,78	38,32
AED	28	2,81	9	0,90	37	3,71	71	3,22	20,42	31,69	35,21	12,68
AESH	134	13,45	7	0,70	141	14,16	290	13,15	9,95	33,07	38,52	18,46
Total	814	81,73	182	18,27	996	100	2205	100	23,60	16,00	24,71	35,69

Les assistantes sociales mènent en moyenne 2 entretiens par agent. Certains accompagnements nécessitent un suivi sur le long terme. Les agents s'adressent directement aux assistantes sociales, ou sont adressés par les IEN, personnels de direction, syndicat, collègue, etc.



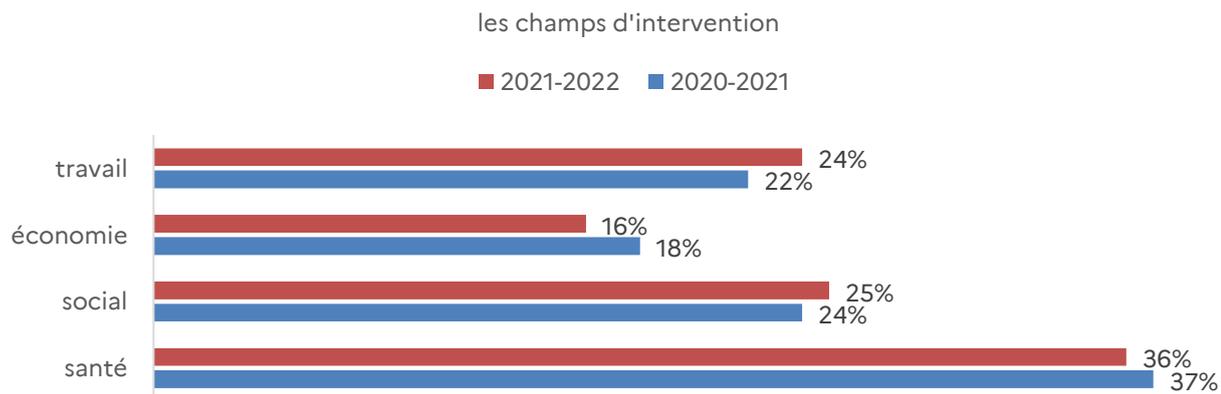
Évolution du nombre des suivis

Le nombre d'agents suivis est nettement en hausse : 996 en 2021-2022 contre 738 en 2020-2021 ; notamment chez les personnels de direction (+11) et chez les AESH (+31).

Évolution du nombre d'agents suivis	2020-21		2021-22	
	Nombre	%	Nombre	%
Administratif	101	13,69	123	12,35
Enseignant 1er degré	289	39,16	358	35,94
Enseignant 2nd degré	165	22,36	235	23,59
CPE, Psy EN	17	2,30	26	2,61
Personnels de direction	13	1,76	44	4,42
Technique	9	1,22	8	0,80
Médico-sociaux	13	1,76	24	2,41
AED	20	2,71	37	3,71
AESH	111	15,04	141	14,16
Total	738	100	996	100

Champs d'intervention

On constate une certaine stabilité des 4 champs d'intervention dans lesquels les assistantes sociales des personnels sont sollicitées.



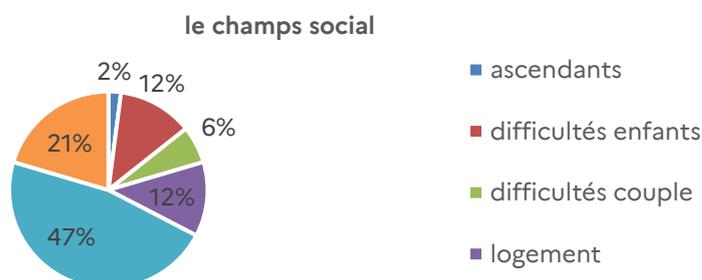
Champ d'intervention 1 : le domaine de la sante (en %)

Le domaine de la santé constitue le principal motif de sollicitation. Dans ce domaine, les assistantes sociales se mettent à la disposition de tout agent en congé de maladie depuis plus de 3 mois. Elles les informent sur leurs droits en matière de congés de maladie et sur les procédures à suivre pour faire valoir ces droits. Elles les informent sur les différents dispositifs d'accompagnement : conseil en évolution professionnelle, postes adaptés, reclassement, aménagement de poste. Dans un grand nombre de cas, les agents sont en demande d'accompagnement à moyen ou long terme.



Champ d'intervention 2 : le domaine social (en %)

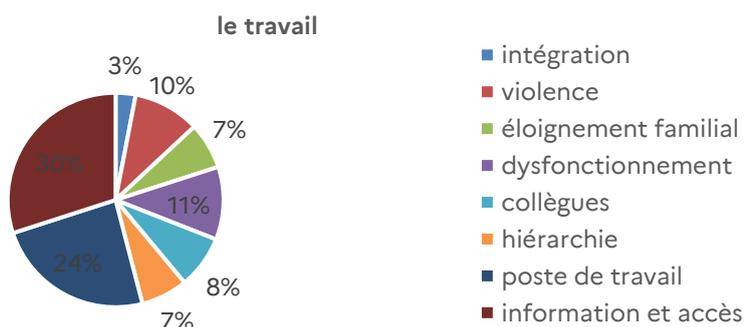
Ce domaine concerne la vie privée et familiale des agents, dont les retentissements sont possibles sur l'activité professionnelle. Les demandes exprimées portent sur une information sur les droits, mais aussi une écoute, un conseil, une orientation lors de difficultés de couple, de logement, dans l'éducation des enfants et avec les ascendants.



Champ d'intervention 3 : le domaine du travail (en %)

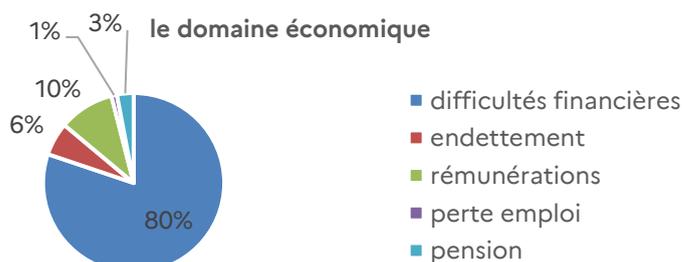
Les demandes portent principalement sur :

- Des demandes d'information dans les situations ou domaines suivants : mutation, reconversion, droit du travail.
- De difficultés d'adaptation au changement ou à l'évolution du poste de travail (24%).
- De difficultés relationnelles soit avec la hiérarchie, soit avec les collègues.



Champ d'intervention 4 : le domaine économique

La plus grande partie des besoins portent sur des demandes de secours financiers destinés à permettre aux agents de faire face à un événement de vie entraînant un déséquilibre budgétaire, ou à des difficultés liées à l'exercice à temps partiel. Il peut s'agir également d'agents en attente de régularisation financière de leurs droits. L'action du service social consiste à informer les agents sur les aides sociales existantes, à les accompagner dans leurs démarches (par exemple orientation vers un service de conseil budgétaire, ou constitution du dossier de surendettement auprès de la Banque de France), à instruire et présenter des demandes d'aide financière (prêts et secours exceptionnels) à la commission départementale d'action sociale (CDAS).





LE DIALOGUE SOCIAL

Les représentants des personnels disposent d'un interlocuteur académique privilégié, le service du dialogue social, qui suit l'ensemble des questions posées dans les différentes instances académiques et assure le lien entre elles, avec les services et sous l'autorité du directeur des ressources humaines.

Une adresse courriel est dédiée à ces échanges : dialoguesocial@ac-reims.fr

Pour communiquer avec les personnels, les organisations syndicales disposent également :

- D'une adresse de messagerie électronique dédiée
- D'une page réservée sur l'intranet académique permettant aux agents un accès direct aux sites internet des organisations syndicales
- De la possibilité d'adresser des messages dans les boîtes de messagerie professionnelle de l'ensemble des personnels par l'intermédiaire de listes de diffusion « aveugles » mises à leur disposition.

INSTANCES CONSULTATIVES

Réunies 24 fois en 2019-2020, les instances académiques ont siégé 21 fois en 2020-2021 et 23 fois en 2021-2022 : 12 CTA, 5 CTS, 4 CHSCTA, 2 CAAS.

La région académique Grand Est a également réuni le CTS inter académique deux fois.

Le comité technique académique (CTA)

Il est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des 1er et 2nd degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie. Le CTA est présidé par le recteur et 10 représentants des personnels y siègent.

Un grand nombre de questions y ont été débattues dont les sujets suivants :

- La feuille de route RH académique
- Le rapport social unique 2020-2021
- Les lignes directrices de gestion
- L'évolution de l'implantation des emplois à la rentrée 2022
- La carte des formations
- L'évolution de la carte comptable
- La revalorisation du régime indemnitaire de certains corps
- La requalification des emplois de la filière administrative
- Le protocole académique de télétravail
- Le plan pluriannuel académique relatif à la diversité, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations
- Le plan académique de formation 2022-2023.

Le conseil académique de l'Éducation nationale (CAEN)

Il peut être consulté dans tous les domaines concernant l'organisation et le fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie.

Il est présidé par le préfet de région et par le président du conseil régional. Le recteur ou le directeur

régional de l'agriculture et de la forêt pour l'enseignement agricole peut suppléer le préfet de région. 72 membres titulaires : 24 représentent les communes, les départements et la région, 24 représentent les personnels titulaires de l'État et 24 représentent les usagers.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA)

Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des agents et à l'amélioration des conditions de travail. Il veille à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels et travaille à la promotion de leur prévention. Il est présidé par le recteur. 7 représentants des personnels y siègent.

En 2021-2022, les sujets suivants ont été présentés ou débattus :

- L'actualité sanitaire
- Le bilan des inspections SST 2020-2021
- Les axes de travail de la DRH en termes de prévention : plan triennal, protocole de suivi de crise, l'utilisation de la messagerie, le droit à la déconnexion, le suivi des AESH
- Le protocole télétravail
- Le plan égalité professionnelle femmes-hommes
- Les outils numériques et les conditions de travail
- La formation des membres des 5 CHSCT
- La formation des personnels aux gestes de 1ers secours
- Le plan académique de suivi des situations post traumatiques
- La mise en place d'une cellule académique de gestion post crise, en cas d'évènements graves et/ou traumatiques

En 2021-2022, le CHSCTA :

- A réalisé la visite du PIAL de Fumay
- A produit une fiche de recommandations à destination des directeurs d'école et chefs d'établissement pour prévenir les effets de la canicule

La commission académique d'action sociale (CAAS)

Elle a pour rôle de piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles. Elle recherche et propose les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale décidée par la rectrice et en suit la gestion.

Elle émet un avis sur les nouvelles actions sociales d'initiative académique relative aux prestations individuelles et collectives. Elle étudie et propose des mesures destinées à assurer l'information des personnels actifs et retraités de l'Éducation nationale. La CAAS établit le bilan académique de la politique d'action sociale.

La CAAS est présidé par le recteur. 6 représentants des personnels siègent ainsi que 6 représentants de la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN).

Un secrétaire de l'instance est désigné parmi les représentants des personnels pour la durée de la mandature. Au nom de l'ensemble des membres ayant voix délibérative, le secrétaire contribue au bon fonctionnement de l'instance. Interlocuteur de l'administration, il effectue une veille entre les réunions de l'instance. Il transmet aux autres représentants du personnel et aux représentants de la MGEN les informations qui lui sont communiquées par l'administration.

Le comité technique spécial (CTS)

Il est compétent pour les questions d'organisation et de fonctionnement des services académiques déconcentrés situés dans le ressort territorial de l'académie. Il est présidé par le recteur. En 2021-2022, les questions suivantes ont été traitées :

- La revalorisation indemnitaire de certains personnels
- Le bilan du mouvement 2021 dans les services académiques
- La démarche d'élaboration du DUERP des services académiques
- Le protocole académique relatif au télétravail
- Le bilan des lignes directrices de gestion mobilité
- Le protocole académique relatif au temps de travail dans les services académiques
- La requalification des postes administratifs
- L'évolution des emplois dans les services académiques à la rentrée 2022.

Les commissions administratives paritaires (CAP)

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a recentré les compétences des CAP sur l'examen des décisions individuelles défavorables : elle a ainsi supprimé leur compétence en matière de mutation et de mobilité à compter du 1^{er} janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion depuis le 1^{er} janvier 2021, pour les trois versants de la fonction publique.

Les commissions administratives paritaires sont désormais consultées sur les questions suivantes :

- En matière de recrutement, des refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire.
- Des questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle.
- Elles se réunissent en conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions prévue à l'article 66 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.
- Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé des décisions refusant :
- L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, des litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;
- L'acceptation de sa démission ;
- Une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- Une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- Une demande de congés au titre du compte épargne-temps.
- Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé des décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
- Également lorsqu'un fonctionnaire sollicite sa réintégration auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Elles sont compétentes à l'égard des agents non titulaires dans les mêmes conditions que les CAP. Il en existe 3 par académie :

- Une pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologue
- Une pour ceux exerçant la surveillance et l'accompagnement des élèves
- Une pour ceux exerçant des fonctions administratives, techniques, sociales et de santé.

La commission consultative mixte académique (CCMA)

Elle traite des actes collectifs concernant les personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat avec l'État qu'ils soient titulaires ou délégués académiques.

La commission consultative mixte interdépartementale (CCMI)

Elle traite des questions individuelles intéressant les maîtres du 1er degré de toute l'académie puisque leur gestion est mutualisée dans un seul service départemental à la DSDEN de la Marne. Les CCM traitent de toutes les questions individuelles intéressant les maîtres et documentalistes contractuels ou agréés. Leurs avis ne sont que consultatifs. Les CCM sont créées et présidées par le recteur ou le DASEN selon la CCM considérée.

La consultation est obligatoire sur les points suivants :

- Affectation ;
- Classement ;
- Mouvement ;
- Promotions et intégrations ;
- Recours contre la notation ;
- Sanctions disciplinaires ;
- Résiliation du contrat ou retrait de l'agrément.

En outre, les CCM sont compétentes pour les questions d'ordre individuel intéressant les maîtres délégués et relative à leur situation professionnelle. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les CCM peuvent siéger en formation disciplinaire. C'est le cas lorsqu'une faute professionnelle est reprochée à un maître. Le maître est entendu accompagné d'un défenseur de son choix après avoir pris connaissance du dossier. L'administration ne peut décider d'une sanction sans délibération préalable de la CCM.

La commission de réforme départementale

Dans chaque département, il est institué une commission de réforme compétente à l'égard des fonctionnaires exerçant dans le département.

Cette commission, présidée par le préfet ou son représentant, comprend :

- Le chef de service (ou son représentant) dont dépend l'intéressé ;
- Le directeur départemental des finances publiques ou son représentant ;
- Deux représentants du personnel appartenant au même grade que l'intéressé dépendant de la CAP locale dont relève l'agent ;
- Deux praticiens de médecine générale ;
- Le secrétariat est assuré par un médecin inspecteur de la santé.

La commission de réforme est consultée notamment sur :

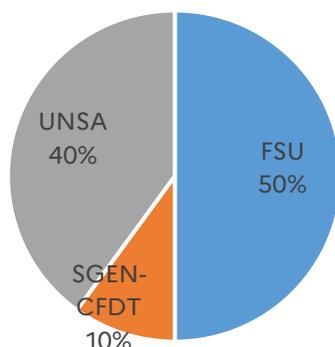
- L'imputabilité au service d'un accident (accord des soins et congés qui en découlent) ;
- La détermination du taux d'invalidité ;
- Le bénéfice d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- L'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions avec mise à la retraite pour invalidité ;
- La reconnaissance des maladies professionnelles.

Le médecin du travail est informé de la réunion de la commission de réforme et de son objet. Il peut obtenir, à sa demande, communication du dossier de l'agent et présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion. Le fonctionnaire ou l'administration peuvent faire entendre le médecin de leur choix par la commission de réforme.

Les instances précédemment décrites existent également au niveau départemental sous la présidence des directeurs académiques des services départementaux de l'Éducation nationale.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Depuis les élections professionnelles de décembre 2018, la représentativité syndicale au comité technique académique (CTA) est la suivante :



Mandature 2019/2023	Nb de suffrages obtenus	Nb de sièges obtenus
CGT Éducation	529	
FNEC-FP-FO	494	
FSU	3 242	5
SGEN-CFDT	879	1
SNALC	314	
SNPTES	107	
SUD Éducation	305	
UNSA	2 335	4
Total	8 205	10

ESPACES DE DIALOGUE

Les temps d'échanges avec le recteur

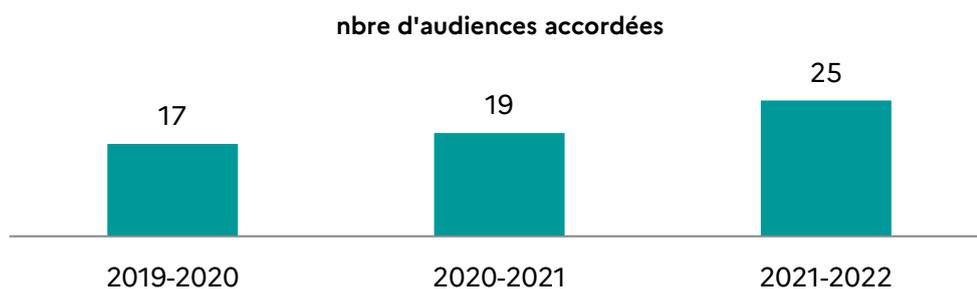
En 2021-2022, le recteur a institué des temps d'échanges, en visioconférence, avec les organisations syndicales élues en CTA.

3 rendez-vous ont été consacrés à la gestion du risque covid en milieu scolaire, 2 rendez-vous avaient comme objet l'évolution de la crise sanitaire.

Il a été convenu de reconduire ce format de rencontre l'année suivante, sur des thématiques d'actualité.

Les audiences

En 2021-2022, le recteur et ses collaborateurs ont accordé 25 audiences aux organisations syndicales.



Sur les 25 audiences :

- 3 faisaient suite à un mouvement social et à un rassemblement inter syndical devant le rectorat ;
- 2 provenaient d'inter syndicales
- 20 émanaient de demandes individuelles d'organisations syndicales.

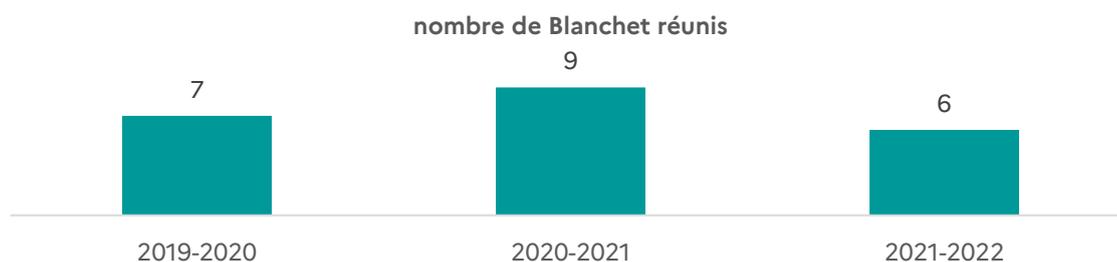
Elles ont permis d'aborder des sujets tels que :

- Les conditions de travail et la gestion des AESH
- Les AED
- La revalorisation du régime indemnitaire de certains corps

- La situation du sport scolaire
- L'obligation vaccinale
- Les conditions de travail des infirmiers scolaires
- Les conditions de travail de l'équipe mobile de sécurité
- Les conditions de travail et la gestion des agents contractuels
- La réduction des moyens et les suppressions de postes
- La formation professionnelle et l'apprentissage
- La médecine scolaire
- La GRH de proximité
- L'accueil des élèves allophones
- La charte des pratiques de pilotage en EPLE et la feuille de route RH
- L'évaluation des personnels de direction
- Le remplacement de courte durée

Le groupe Blanchet

Le protocole d'accord de 2002 relatif aux personnels de direction marque une étape importante dans l'évolution du statut et des missions des chefs d'établissement dont le métier s'est profondément transformé dans le contexte d'autonomie renforcée des établissements. Ce protocole est le fruit d'un dialogue qui avait débuté avec les travaux conduits par le recteur Blanchet dans le cadre de la mission qui lui avait été confiée et qui s'est poursuivi avec les différentes directions du ministère de l'éducation nationale. Dans les académies, les recteurs associent un groupe académique permanent et les représentants des personnels de direction afin d'établir un dialogue direct, constructif et régulier.



Le groupe Blanchet s'est réuni 6 fois en 2021-2022, les thématiques suivantes ont été abordées :

- La situation sanitaire
- L'évaluation des établissements
- Le plan de continuité pédagogique
- Les nouvelles modalités d'évaluation des personnels de direction
- La charte des pratiques de pilotage en EPLE
- Le plan laïcité
- Les répercussions du contexte géopolitique – Guerre en Ukraine
- Les mathématiques de la maternelle à la terminale
- Le Pass Culture
- Les vacances apprenantes
- Le service national universel
- Le droit à la déconnexion
- Les personnels de direction référents
- Les cités éducatives
- Les modalités d'organisation des examens 2022.

Les groupes de travail

En 2021-2022, 15 groupes de travail ont été réunis autour des thématiques suivantes :

- Le rapport social unique
- L'évolution des emplois
- La revalorisation de l'IFSE
- L'égalité professionnelle
- Le télétravail
- Le temps de travail dans les services académiques
- La charte relative au droit à la déconnexion
- L'évaluation des personnels de direction
- L'articulation des dispositifs d'évaluation, d'accompagnement et de diagnostics des EPLE
- Les conditions de travail des AESH.

RECOURS FORMES AUPRES DES CAP

Dans le cadre des nouvelles attributions des commissions administratives paritaires, 12 recours ont été déposés en 2021-2022.

Commission	Nbre de recours
CAPD Ardennes	0
CAPD Aube	0
CAPD Marne	2
CAPD Haute-Marne	0
CAPA enseignants 2 nd degré tous corps	6
CAPA ATSS tous corps	2
CCMA	2
CCMI	0
Total	12

Les recours formés devant la CAPD de la Marne concernaient des temps partiels refusés.

Il y a eu deux recours pour les personnels ATSS : 1 dans le corps des AAE et 1 dans le corps des SAENES. Les deux concernaient une contestation du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Concernant les personnels d'enseignement, 6 recours ont été formulés devant les CAPA compétentes : ils concernaient les rendez-vous de carrière pour 2 certifiés et 4 PLP.

2 recours ont été présentés en CCMA : ils concernaient la notation de maitres auxiliaires.

JOURS DE GRÈVE

Les jours de grève sont saisis dans l'application Mosart par les établissements scolaires, le SAIO, les CIO, les services gestionnaires de personnels ou les circonscriptions pour le 1^{er} degré. Pour l'année scolaire 2021-2022, 7 035 jours de grève ont été déclarés pour l'ensemble des personnels de l'académie.



LA DISCIPLINE

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables diffèrent selon la fonction publique d'appartenance et selon que l'agent est fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel.

S'agissant des agents titulaires, le Code général de la fonction publique classe les sanctions disciplinaires en quatre groupes :

Premier groupe

- L'avertissement,
- Le blâme,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

Deuxième groupe

- La radiation du tableau d'avancement,
- L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours,
- Le déplacement d'office dans la fonction publique d'État.

Troisième groupe

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par le fonctionnaire,
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe

- La mise à la retraite d'office,
- La révocation.

S'agissant des agents contractuels, le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État établit une gradation des sanctions disciplinaires :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- 3° bis L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

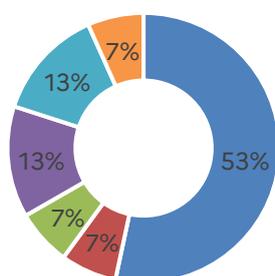
Dans tous les cas, une procédure spécifique s'applique afin de garantir les droits de la défense et le respect du principe du contradictoire.

Ce sont 15 sanctions qui ont été prononcées au cours de l'année scolaire 2021/2022. Elles ont concerné 6 hommes et 9 femmes. La crise sanitaire a fortement impacté les procédures disciplinaires, tant en ce qui concerne la procédure en elle-même que les délais. Une mauvaise qualité de service est majoritairement à l'origine des procédures disciplinaires. Sont également à signaler les sanctions relatives aux violences, plus largement sanctionnées.

LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

	Nombre	F	H
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	8	7	1
Incorrections violences insultes (hors violences sexuelles et sexistes)	1	1	
Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)	1		1
Violences sexuelles et sexistes	2		2
Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	2		2
Divers	1	1	
Total	15	9	6

Nature des fautes disciplinaires

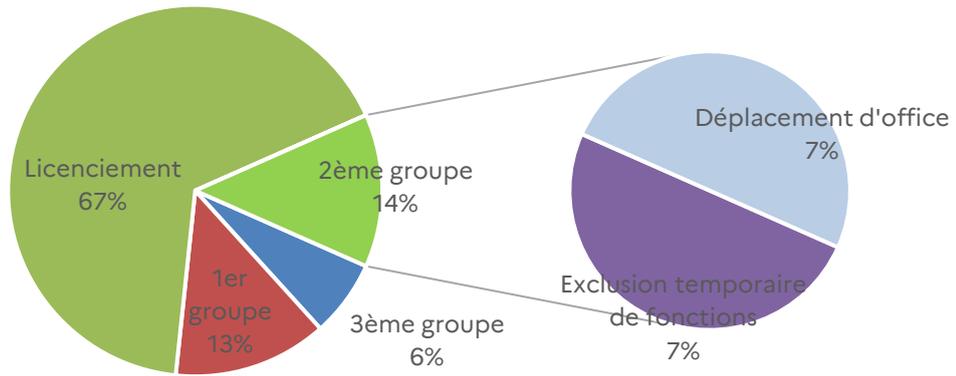


- Qualité de service
- Incorrections, violences, insultes
- Mœurs
- Violences sexuelles et sexistes
- Comportement privé affectant le service, condamnation pénale
- Divers

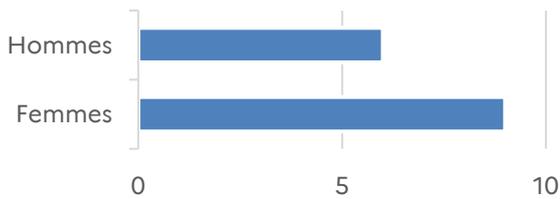
LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

Sanctions		Titulaires						Non titulaires			
		ENS 2nd degré, CPE, psy EN		ENS 1 ^{er} degré		ATSS et encadrement		AED		AESH	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1 ^{er} groupe	Blâme		1		1						
2 ^{ème} groupe	Exclusion de fonction						1				
	Déplacement d'office						1				
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation grade						1				
Licenciement sans préavis ni indemnité								3	7		
Total			1		1		3		3		7
Ensemble		15									

Types de sanctions prononcées



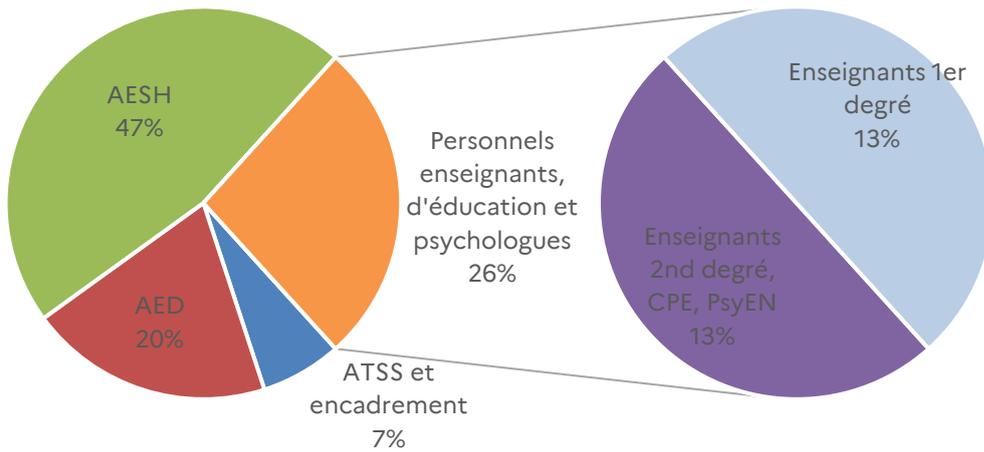
Répartition des sanctions par genre



Répartition titulaires-non titulaires



Sanctions par corps





ACADÉMIE DE REIMS

Liberté
Égalité
Fraternité

© Rectorat de l'académie de Reims – Mai 2023

Directeur de la publication : Olivier Brandouy

Rédaction : Isabelle Avigliano

Conception : Direction de la communication et Isabelle Avigliano

Photographies : rectorat de l'académie de Reims, Enzo Tedeschi, Fotolia / contrastwerkstatt