



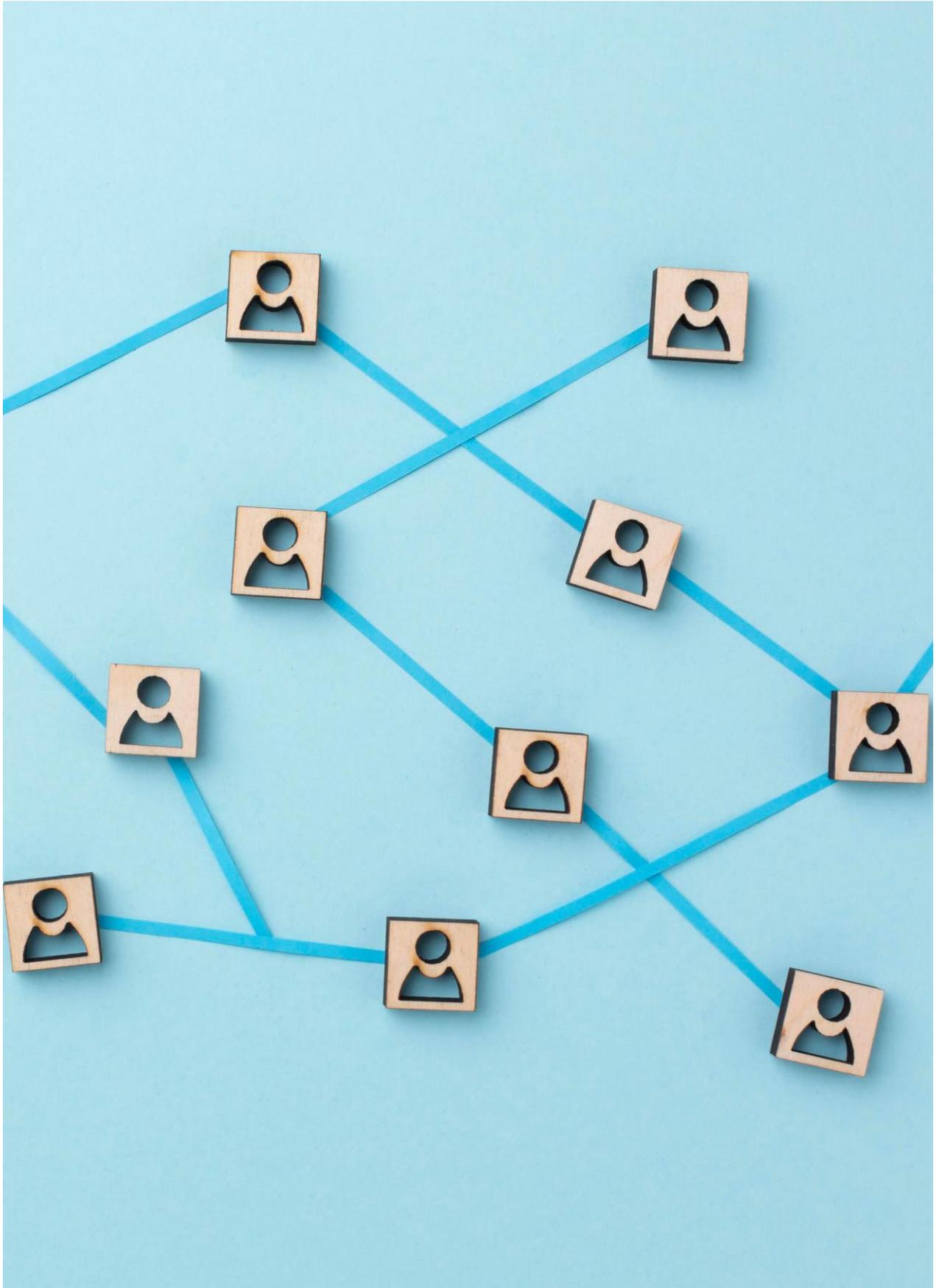
ACADÉMIE
DE REIMS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport social unique

2022-2023





Sommaire

AVANT-PROPOS	5
LES CHIFFRES CLÉS 2022-2023	6
1.L'EMPLOI	11
2.LE RECRUTEMENT	41
3.LES PARCOURS PROFESSIONNELS	50
4.LA FORMATION	77
5. LES RÉMUNÉRATIONS	85
6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	90
8.DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	118
9. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	126
10. LE DIALOGUE SOCIAL	134
11. LA DISCIPLINE	142



AVANT-PROPOS

L'académie de Reims publie son deuxième rapport social unique (RSU).

Succédant au bilan social, le RSU aborde 10 thématiques de la gestion des ressources humaines définies dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 telles que la vie professionnelle des agents (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et la discipline), la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, l'action et la protection sociale ou encore le dialogue social.

Le RSU amène à des échanges nécessaires qui alimentent le dialogue social. C'est aussi un outil indispensable à la gestion efficace des ressources humaines de l'académie. Il permet d'avoir une vue d'ensemble sur le paysage humain de l'académie, tant de l'enseignement public que de l'enseignement privé sous contrat. Il est également pédagogique, permettant à chacun de s'approprier la diversité de notre environnement professionnel et de mieux saisir les enjeux qui sous-tendent notre action collective au service des élèves.

L'ensemble des personnels éducatifs, qu'ils soient enseignants du premier et du second degré, personnels de direction, de vie scolaire et d'accompagnement des élèves ainsi que les inspecteurs et les personnels administratifs, sociaux et de santé, y est représenté sous l'angle de la vie professionnelle.

L'année 2022-2023 a été marquée par l'organisation des élections professionnelles, qui ont lieu tous les quatre ans. Ces élections ont introduit plusieurs évolutions issues de la loi de transformation de la fonction publique et ont permis d'installer le dialogue social renouvelé à travers le conseil social d'administration, et ses nouvelles prérogatives, succédant ainsi au comité technique. Ces résultats sont restitués dans le chapitre « dialogue social ». La réussite et la bonne organisation de cette opération électorale est à attribuer aux services académiques et aux organisations syndicales qui ont su pour chacun se mobiliser.

Le RSU propose **un état des lieux complet de l'année scolaire 2022-2023** 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 du mois de juin 2024, le RSU sera publié sur le site intranet de l'académie, à la disposition de toutes et de tous.

Je remercie grandement 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.

Vincent Stanek
Recteur de l'académie de Reims





Les
chiffres
clés

LES CHIFFRES CLÉS

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 227 967 élèves, scolarisés de la maternelle à l'enseignement supérieur. L'académie compte 1 055 écoles, 237 collèges, lycées et EREA.

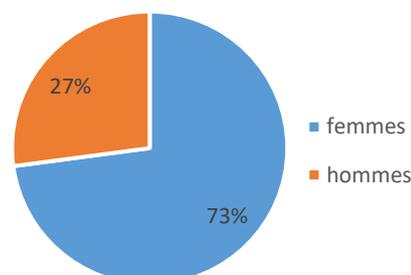
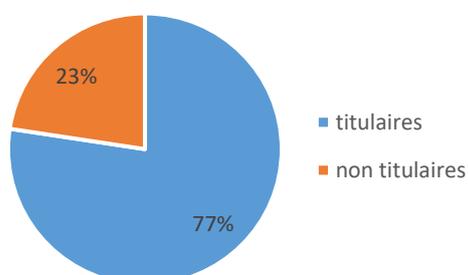
Au 30 novembre 2022, 24 021 agents sont en activité dans l'académie de Reims.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'agents dans l'académie	24 141	24 341	24 225	24 021

- **17 592 femmes, 6 429 hommes** | soit 73,2 % de femmes

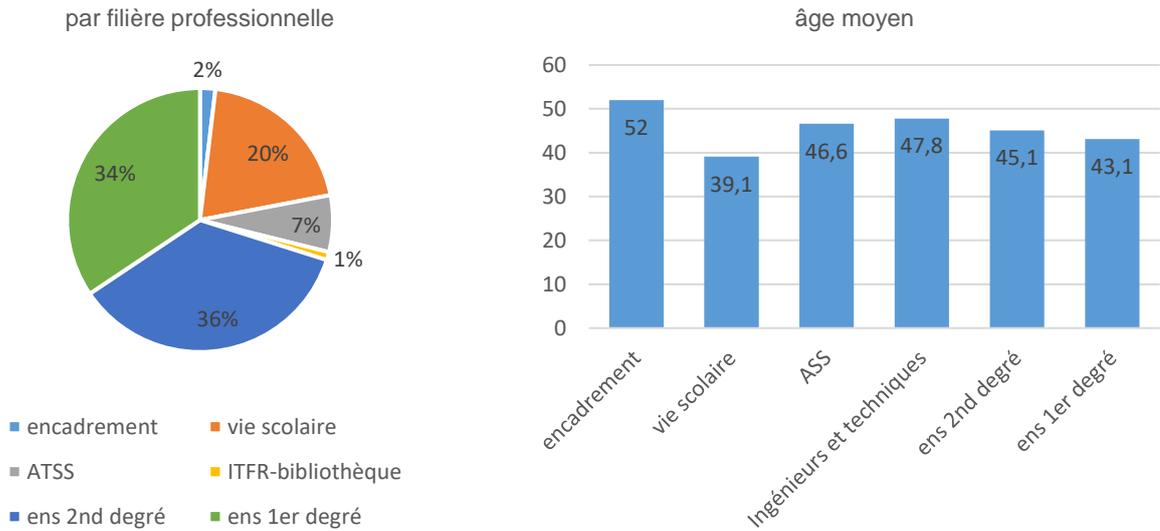
La part des femmes parmi les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et parmi les personnels non enseignants du secteur public rémunérés au titre de l'Éducation nationale a augmenté dans l'académie de Reims de 2,9 points en huit ans, passant de 70,3 % en 2015 à 73,2% en 2022. Cette évolution diffère selon les filières professionnelles.

- **17 273 enseignants**, dont 46,6 % dans le premier degré et 53,4 % dans le second degré
 - 15 105 enseignants dans le secteur public | 7 420 dans le premier degré | 7 685 dans le second degré
 - 2 168 enseignants dans le secteur d'enseignement privé | 628 dans le premier degré | 1 540 dans le second degré
- **6 444 personnels autres qu'enseignants, dont :**
 - 6,2 % de personnels d'encadrement
 - 67,2 % de personnels de la vie scolaire
 - 23,2 % de personnels administratifs, sociaux et de santé
 - 3,3 % d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)
- **304 enseignants en préprofessionnalisation et assistants étrangers**
- **18 357 (76,4 %) titulaires**
- **5 664 (23,6 %) non-titulaires**



LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC

Au 30 novembre 2022, 21 549 agents travaillent dans l'enseignement public.

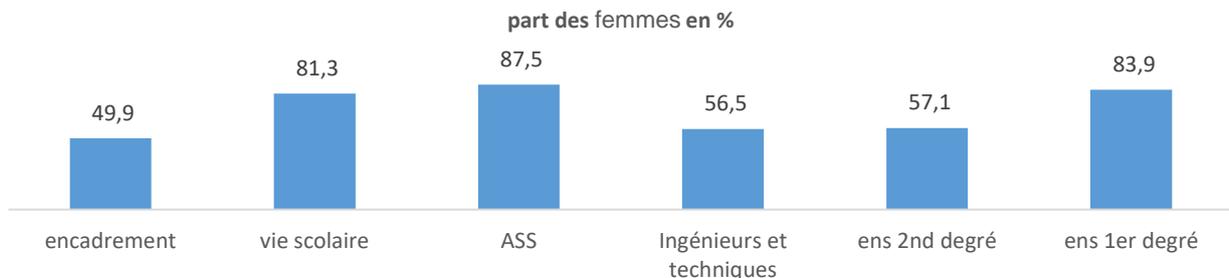


Plus de 70 % de femmes parmi les enseignants

Sur la période 2015-2022, la féminisation des corps enseignants augmente dans le public (69,1 % de femmes en 2015 et 70,3 % en 2022). Chez les non-titulaires, la proportion de femmes se stabilise autour de 60,2 %. Dans l'ensemble, les femmes demeurent largement majoritaires dans le premier degré (83,9 %). 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 (64,3 %). Elles ne représentent que 47,8 % des professeurs agrégés, et demeurent stables depuis l'année précédente. Parmi les professeurs de lycée professionnels, 48,2 % sont des femmes (en baisse de 0,6 point). En revanche, elles sont minoritaires parmi les professeurs de chaire supérieure (28 %) et en baisse de 4 points. Chez les professeurs d'éducation physique et sportive 44,1% sont des femmes, en augmentation d'1,2 points par rapport l'année précédente.

Près de 80 % de femmes parmi les autres personnels

La féminisation des autres personnels s'accroît fortement depuis 2015 (+6,9 points) tout en étant relativement stable depuis l'année précédente (+0,6 point), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles : 87,5 % de femmes parmi les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS), 49,9 % chez les personnels d'encadrement (+1,4 points en un an) et 56,5 % chez les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) (soit +0,9 point). Entre 2015 et 2022, 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 81,3 %.



LES CHIFFRES CLÉS DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT

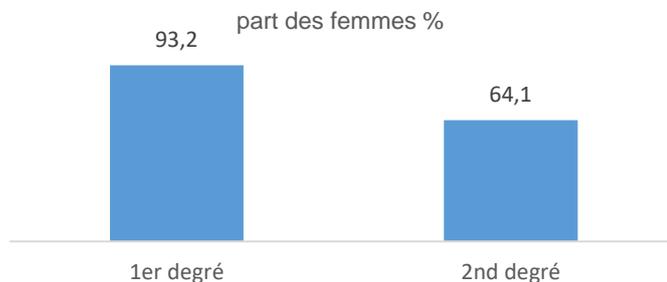
Au 30 novembre 2022, 2 168 enseignants travaillent dans l'enseignement privé sous contrat.



Sur la période 2015-2022, la féminisation des corps enseignants reste stable dans l'enseignement privé où la part des femmes, 72,5 % en 2022, avait atteint 73 % en 2015. Si la féminisation dans le premier degré reste similaire, - 0,4 point (93,6% en 2015 contre 93,2% en 2022), elle diminue dans le second degré de 1,2 points (65,3 % en 2015 contre 64,1% en 2022).

C'est parmi les certifiés qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (69,3%). Elles ne représentent que 63,6 % des professeurs agrégés (-1,3 points par rapport à l'année précédente).

Parmi les professeurs de lycée professionnels, 62,1 % sont des femmes. En revanche, elles sont toujours minoritaires parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (38,2 %, stable par rapport à 2021).





L'emploi

1. 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 autres personnels 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 : 30/11/2022

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 au corps des professeurs des écoles, 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 des fonctions exercées. 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 (MEEF), 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'INSPE et contractuels alternants rémunérés 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 professionnelles 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. 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 placés 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.

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET AUTRES PERSONNELS EN ACTIVITÉ

En 2022-2023, dans l'académie de Reims, 24 021 agents dont, 17 273 enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat. En un an, le nombre d'agents en activité dans l'académie de Reims a reculé de 204 agents (- 0,8 %), dont 180 pour les enseignants (- 1,0 %) et 49 agents pour les autres personnels (- 0,8 %).

Une population de plus en plus féminisée et un tiers des agents âgés de 50 ans et plus

Les femmes représentent 73,2 % des agents de l'académie de Reims (73,0% en 2021-2022).

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (70,5 %) que parmi les autres personnels (79,4 %). Leur proportion parmi les non titulaires s'établit à 59,6 % pour les enseignants et 80,9 % pour les autres non-titulaires.

L'âge moyen de l'ensemble des agents de l'académie s'établit à 43,4 ans (44,1 ans dans l'Éducation nationale). Ceux âgés de 50 ans et plus représentent 34,1 % de la population totale des agents de l'Éducation nationale, tandis que ceux de moins de 35 ans 24,1%. La part des 50 ans et plus parmi les enseignants (34,8 %) est proche de celle de l'ensemble des personnels de l'académie (34,1 %). Pour les moins de 35 ans, ce taux est inférieur à la moyenne : 20,4 % des enseignants dans l'académie en 2022 (19 % au niveau national) contre 24,1 % des agents, tous corps et fonctions confondus, de la même tranche d'âge (22 % au niveau national).

En moyenne, 6,3 % des agents sont à temps partiel, dont 7,3 % pour les enseignants et 4,0 % pour les autres personnels. Les femmes y ont plus recours que les hommes : 7,6 % contre 2,8 %. Au niveau national, ces taux s'établissent respectivement à 7,0 % tous agents de l'Éducation nationale confondus, 9,0 % pour les enseignants ; 4,0 % pour les personnels autres qu'enseignants ; 9,0 % pour les femmes et 3,0 % pour les hommes.

La quotité moyenne rémunérée de l'ensemble des agents est de 91,3 contre 92 au niveau national.

Une population surreprésentée dans la catégorie A

En 2022, l'académie de Reims compte 24 021 agents rémunérés au titre du ministère en charge de l'éducation nationale. Parmi eux, on dénombre 604 agents de catégorie C (2,5 % d'agents), 380 agents de catégorie B (1,6 % d'agents), et 17 373 agents de catégorie A (72,3 % d'agents).

Les agents de catégorie C (604 agents dont 488 Agents/adjoints administratifs et 116 Adjoints techniques (ITRF), soit un total 2,5 % des personnels de l'académie contre 2,1 % au niveau national) sont à 100 % des personnels non enseignants. L'âge moyen est de 49,9 ans (soit près de 7 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie (43,4 ans) et varie peu selon le corps de recrutement des agents : 50,6 ans en moyenne pour les Adjoints techniques (ITRF) et 49,7 ans pour les Adjoints administratifs. La part des femmes (88,1 % des agents de catégorie C) dont 92,8 % pour les Adjoints administratifs et 68 % pour les Adjoints techniques est très supérieure à la moyenne académique (73,2 %). Parmi le personnel de catégorie C de l'académie à la rentrée 2022, 9,1 % d'entre eux ont moins de 35 ans, 62,4 % ont plus de 50 ans et 15,7 % d'entre eux travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 96,1 % ; leur effectif en équivalent temps, produit de l'effectif physique par la quotité moyenne est de 581 (111 pour les Adjoints techniques et 470 pour les adjoints administratifs).

Les agents de catégories B (12 enseignants et 368 autres personnels, soit un total 1,6 % des personnels de l'académie contre 1,5 % au niveau national), sont pour la majorité des Secrétaires administratifs (335 agents). L'âge moyen pour cette catégorie de personnel est de 49 ans (soit près de 6 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie (43,4 ans) et varie selon le corps de recrutement des agents : 57,3 ans pour les enseignants de catégorie B et 49,2 ans pour les autres personnels de catégorie B. La part des femmes (83,2 %) dont 91,7 % pour les enseignants et 82,9 % pour les autres personnels de catégorie B est très supérieure à la moyenne académique (73,2 %). Parmi le personnel de catégorie B de l'académie à la rentrée 2022, 5,8 % d'entre eux ont moins de 35 ans, 49 % ont plus de 50 ans et 13,7 % d'entre eux travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 91,7 % pour les enseignants et 97,1 % pour les non enseignants ; leur effectif en équivalent temps, produit de l'effectif physique par la quotité moyenne est de 357 pour les non enseignants et,

11 pour les enseignants.

Les agents de catégorie A (17 373 agents au total, dont 1 310 non enseignants et 16 063 enseignants, soit un total de 72,3 % des personnels de l'académie), sont pour la majorité des enseignants (92,4 % des agents de catégorie A contre 93,2 % au niveau national).

Les hommes enseignants de catégorie A représentent 19,4 % des effectifs totaux et les femmes enseignantes de catégorie A, 48,3 % des effectifs totaux.

La part des femmes enseignantes (71,4 %) de catégorie A, parmi l'ensemble des agents en activité, dans l'académie de Reims avoisine celle de l'ensemble des enseignantes de catégorie A (72,5 %) de l'Éducation nationale en France.

Peu d'agents en activité en 2022 dans l'académie de Reims relèvent de la catégorie A+ (44 agents). Leur part qui était de 0,2 % en 2021 parmi l'ensemble des personnels de l'académie reste stable à la rentrée 2022.

L'âge moyen pour le personnel (enseignants et non enseignants compris) de catégorie A est de 45 ans (soit près de 2 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie (43,4) et varie selon le corps de personnels : 44,6 ans pour les enseignants de catégorie A, 48,6 ans pour les non enseignants de catégorie A et 53,3 ans pour les agents de catégorie A+. La part des femmes (71,2 % ; 12 376 femmes de catégorie A sur total de 17 373 agents de catégorie A) dont 71,4 % pour les enseignants et 70,7 % pour les autres personnels de catégorie A (hors A+) est inférieure à la moyenne académique (73,2 %). Parmi ce personnel, 18,1 % d'entre eux ont moins de 35 ans, 45 % ont plus de 50 ans et 7,9 % d'entre eux travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 97,2 % pour les enseignants et près de 98 % pour les non enseignants ; leur effectif en équivalent temps, produit de l'effectif physique par la quotité moyenne est de 15 608 pour les enseignants de catégorie A, 1239 pour les non enseignants de catégorie A et, 44 pour les enseignants de catégorie A+.

Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut

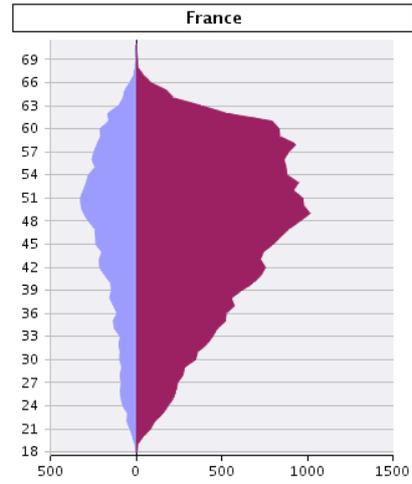
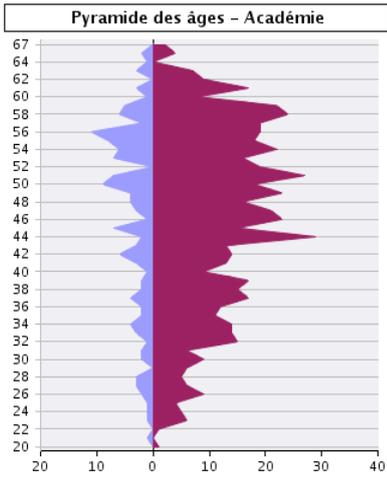
			Effectifs	% sur total	% des femmes	% - de 35 ans	% 50 ans et +	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	ETP
Enseignants	Catégorie A	F	11 462	48,3		19,8	33,7	44,1	9,5	96,9	11 104
		H	4 601	19,4		16,4	41,8	46,1	3,7	97,9	4 505
		Ensemble	16 063	67,7	71,4	18,9	36,0	44,6	7,9	97,2	15 609
	Catégorie B	F	11	0,0		0,0	100,0	57,1	18,2	90,9	10
		H	1	0,0		0,0	100,0	60,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	12	0,1	91,7	0,0	100,0	57,3	16,7	91,7	11
	Non titulaire	F	721	3,0		41,6	17,3	38,2	0,0	89,7	647
		H	477	2,0		42,8	21,2	38,6	0,0	92,5	441
		Ensemble	1 198	5,0	60,2	42,1	18,9	38,4	0,0	90,8	1 088
Enseignants		F	12 299	51,4		21,3	31,7	43,5	9,0	96,3	11 840
		H	5 154	21,5		18,5	38,6	45,4	2,9	97,3	5 016
		Ensemble	17 453	72,9	70,5	20,5	33,8	44,1	7,2	96,6	16 856
Autres personnels	Catégorie A+	F	19	0,1		0,0	78,9	53,4	0,0	100,0	19
		H	25	0,1		0,0	76,0	53,1	0,0	100,0	25
		Ensemble	44	0,2	43,2	0,0	77,3	53,3	0,0	100,0	44
	Catégorie A	F	895	3,8		11,3	49,8	48,0	12,1	97,2	869
		H	371	1,6		6,2	50,2	50,2	1,3	99,6	370
		Ensemble	1 266	5,3	70,7	9,8	52,6	48,6	8,9	97,9	1 239
	Catégorie B	F	305	1,3		6,2	54,1	49,3	16,1	96,5	294
		H	63	0,3		4,8	50,8	48,8	1,6	100	63
		Ensemble	368	1,6	82,9	6,0	53,5	49,2	13,6	97,1	357
	Catégorie C	F	532	2,2		9,2	63,2	50,0	17,1	96,1	511
		H	72	0,3		8,3	56,9	48,8	5,6	96,1	69
		Ensemble	604	2,5	88,1	9,1	62,4	49,9	15,7	96,1	580
	Non titulaire	F	3 402	14,3		35,6	23,9	39,9	0,0	65,2	2 218
		H	760	3,2		70,1	10,8	31,8	0,0	78,9	599
		Ensemble	4 162	17,5	81,7	41,9	21,5	38,4	0,0	67,7	2 819
Autres personnels		F	5 153	21,7		26,8	34,4	43,0	4,8	75,9	3 913
		H	1 291	5,4		43,8	30,5	39,3	0,8	87,3	1 126
		Ensemble	6 444	27,2	80,0	30,2	33,7	42,2	4,0	78,2	5 039
Ensemble des personnels (hors en formation)	Titulaires	F	13 224	55,8		18,5	36,5	44,7	10,2	96,9	12 808
		H	5 133	21,6		15,3	43,6	46,5	3,5	98,0	5 032
		Ensemble	18 357	77,4	72,0	17,6	38,5	45,2	8,3	97,2	17 840
	Non titulaires	F	4 123	17,4		36,7	22,8	39,6	0,0	69,5	2 866
		H	1 237	5,2		59,6	14,8	34,4	0,0	84,1	1 041
		Ensemble	5 360	22,6	76,9	42,0	20,9	38,4	0,0	72,9	3 906
Ensemble titulaires et non titulaires		F	17 347	73,1		22,8	33,3	43,5	7,7	90,4	15 673
		H	6 370	26,9		23,9	38,0	44,2	2,8	95,3	6 073
		Ensemble	23 717	100,0	73,1	23,1	34,5	43,7	6,4	91,7	21 746
Enseignants en formation et assistants étrangers		F	241	79,3		98,8	0,4	22,4	0,0	56,9	137
		H	59	19,4		98,3	0,0	23,2	0,0	60,0	35
		Ensemble	300	98,7	80,3	98,7	0,3	22,6	0,0	67,6	172
Contractuels alternants du 1er degré		F	4	1,3		100,0	0,0	22,5	0,0	33,0	1
		H		0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Ensemble	4	1,3	100,0	100,0	0,0	22,5	0,0	33,0	1
Ensemble enseignants en formation et assistants étrangers		F	245	80,6		98,8	0,4	22,4	0,0	56,6	139
		H	59	19,4		98,3	0,0	23,2	0,0	60,0	35
		Ensemble	304	100,0	80,6	98,7	0,3	22,5	0,0	57,2	174
Ensemble titulaires et non titulaires		F	17 592	73,2		23,9	32,8	43,2	7,6	89,9	15 812
		H	6 429	26,8		24,6	37,6	44,0	2,8	95,0	6 109
		Ensemble	24 021	100,0	73,2	24,1	34,1	43,4	6,3	91,3	22 920

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 24 021 agents rémunérés par le MEN (73,2 % des femmes et 26,8% d'hommes). Ils sont âgés en moyenne de 43,4 ans et 6,3 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. L'effectif en équivalent temps plein est de 22 920. Parmi l'ensemble des agents, 72,9 % sont des enseignants.

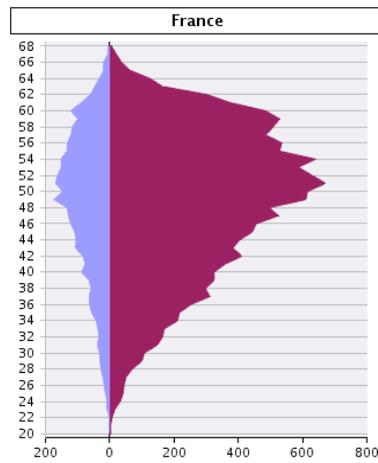
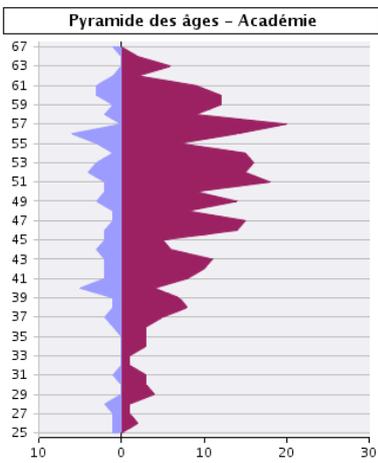
Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA/ Novembre 2022.

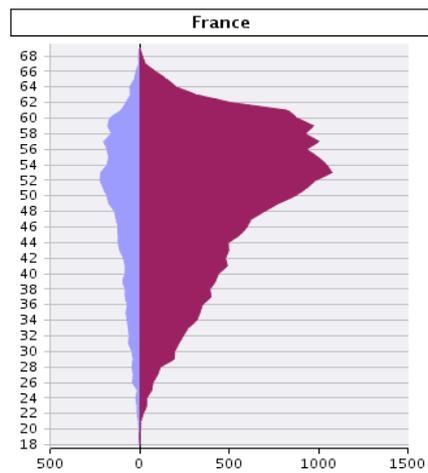
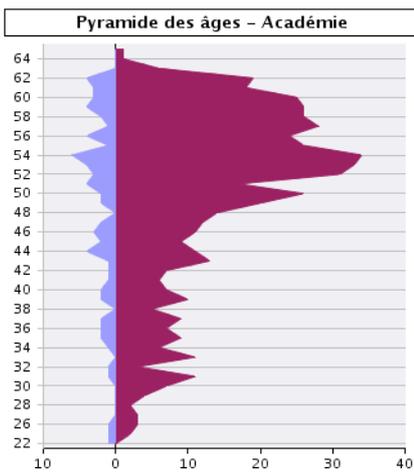
Pyramide des âges catégorie A



Pyramide des âges catégorie B



Pyramide des âges catégorie C



LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2022

Entre les rentrées scolaires 2021 et 2022, tous secteurs confondus, le nombre d'agents titulaires diminue également dans l'académie (- 1,8 %) tandis que les effectifs des non titulaires progressent (+ 2,2 %) et ceux des femmes se stabilisent (- 0,5 %).

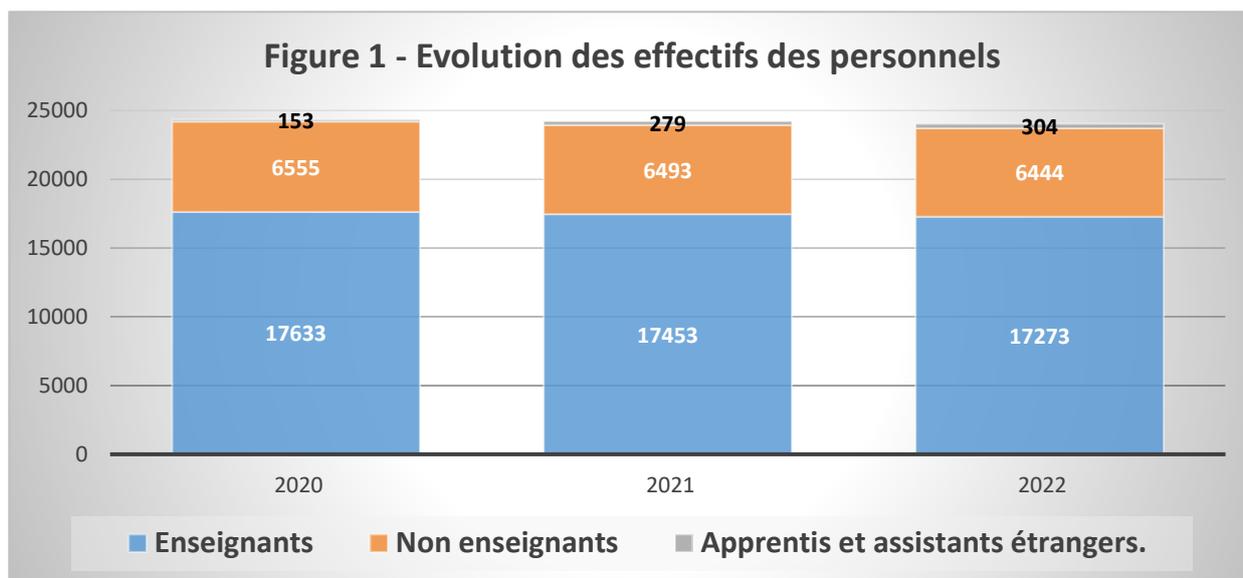
Sur la période de 2015-2022, les effectifs totaux des agents dans l'académie de Reims augmentent continuellement jusqu'en 2020 avant de commencer à reculer : - 116 agents entre 2020 et 2021 et - 204 agents entre 2021 et 2022. Sur cette période, ils ont augmenté de 5,3 % contre une hausse de 11 % au niveau national.

Sur cette même période, concernant les enseignants, tous secteurs confondus, leurs effectifs globaux ont reculé de 3,9 % contre une hausse de 1 % au niveau national. Les effectifs d'enseignants non titulaires du secteur public ont très fortement augmenté dans l'académie (+ 50,6 % contre + 43 % au niveau national), à l'instar des maîtres délégués du privé (+ 68,3 %). Le nombre d'enseignants du secteur public stagne dans le premier degré public et baissent légèrement dans le 2nd degré public.

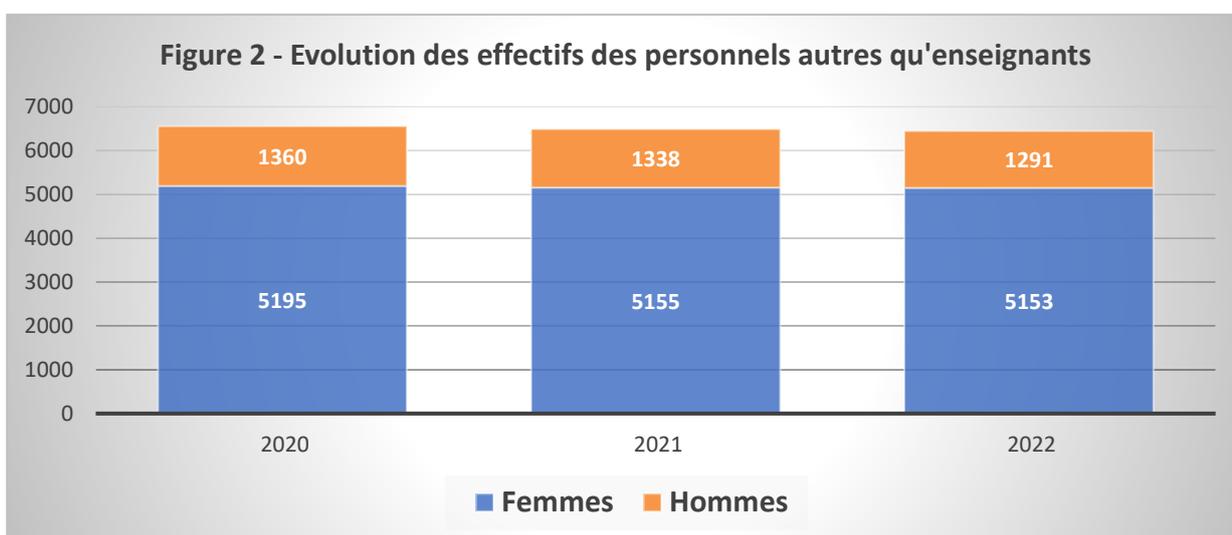
Les effectifs des autres personnels ont augmenté dans l'académie de 38 % entre 2015 et 2020. Néanmoins, les effectifs se stabilisent entre 2020 et 2022.

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 5 664 agents non titulaires dont 1 502 agents enseignants et 4 162 agents non enseignants. Leur part parmi l'ensemble des personnels est passé de 14,5 % en 2015 (14 % au niveau national) à 23,6 % en 2022 (22 % au niveau national). Elle augmente peu chez les enseignants (6,9 % des non-titulaires en 2022 contre 5,1 % huit ans plus tôt ; 6,0 % en 2015 contre 8,0 % en 2022 au niveau national) alors qu'elle progresse fortement chez les autres personnels (50,3 % en 2015 contre 64,6 % en 2022) compte tenu de la présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires et des personnels appartenant à la catégorie des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), dont le recrutement a augmenté considérablement depuis 2019.

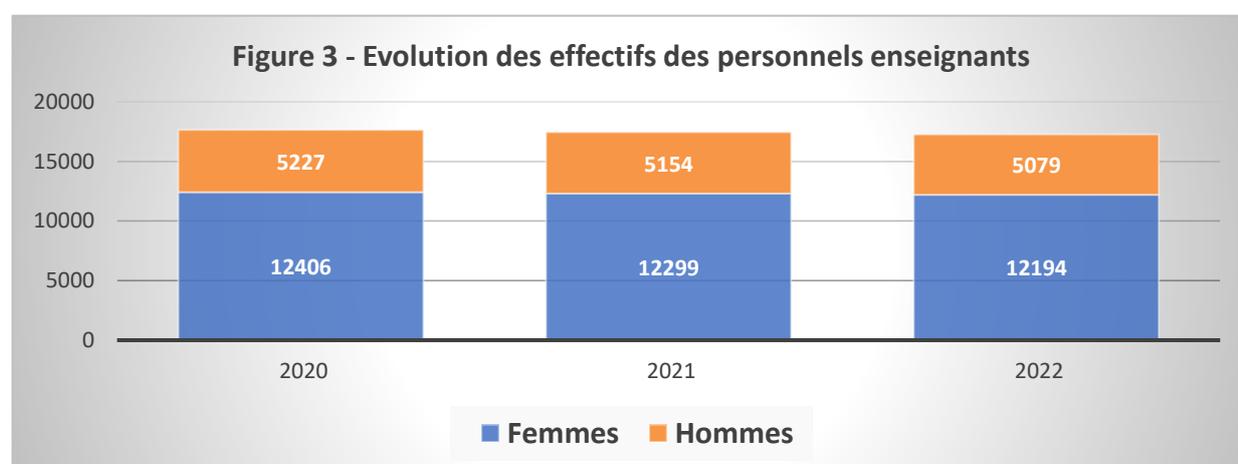
La progression du nombre d'enseignants en formation s'explique par la mise en place, en 2019, d'un dispositif permettant aux étudiants de 2^{ème} année de Licence (L2) qui souhaitent devenir enseignant de travailler en établissement scolaire. Ainsi, pour l'académie de Reims, les effectifs de ces étudiants est passé de 78 à 304 agents en 2022, soit une hausse de 290 %.



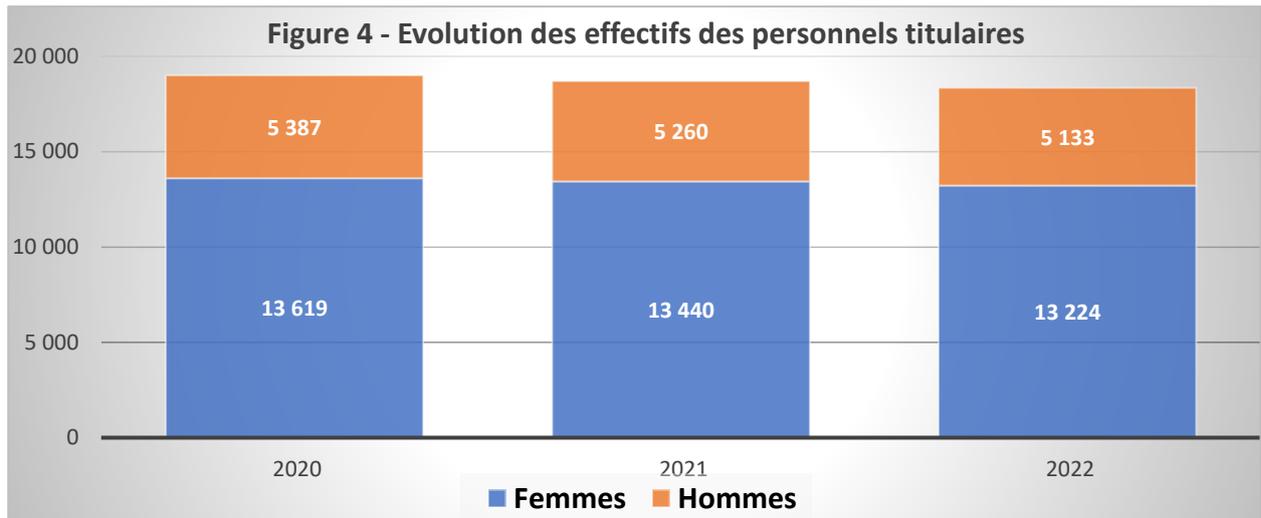
Champ : ensemble de personnels de l'académie de Reims, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources** : MEN-MENSRI-DEPP / BSA.



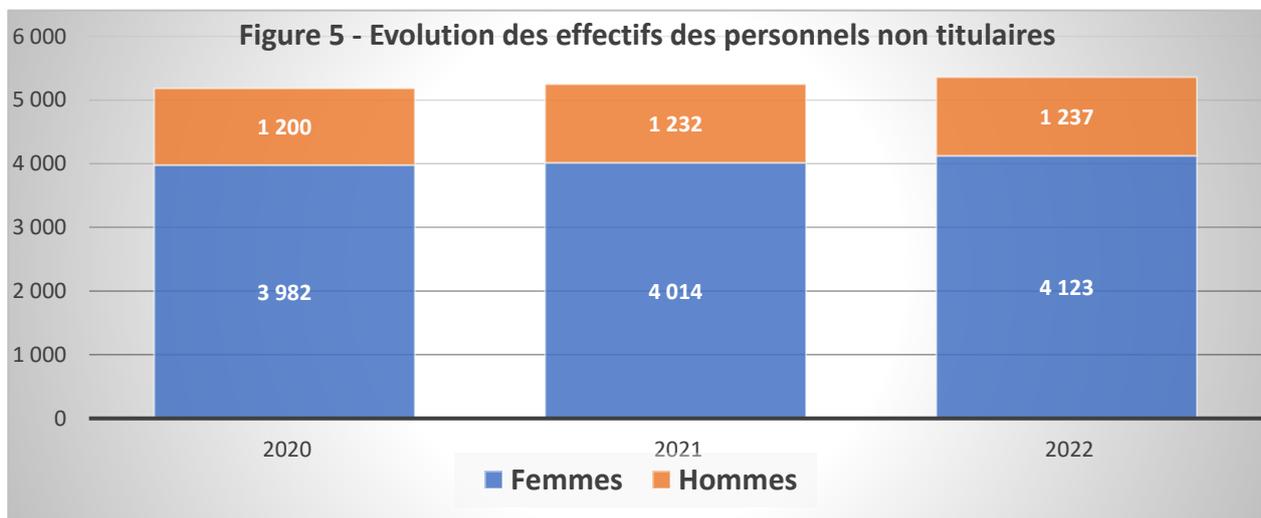
Champ : personnels autres qu'enseignants de l'académie de Reims, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources** : MEN-MENSRI-DEPP / BSA.



Champ : personnels enseignants de l'académie de Reims, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources** : MEN-MENSRI-DEPP / BSA.



Champ : personnels titulaires de l'académie de Reims, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources :** MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre.



Champ : personnels non titulaires de l'académie de Reims, rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre, dont 2 379 AESH et 1 440 AED en 2022. **Sources :** MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre.

ÉVOLUTIONS DES EFFECTIFS ÉLÈVES / PERSONNELS SUR TROIS ANS

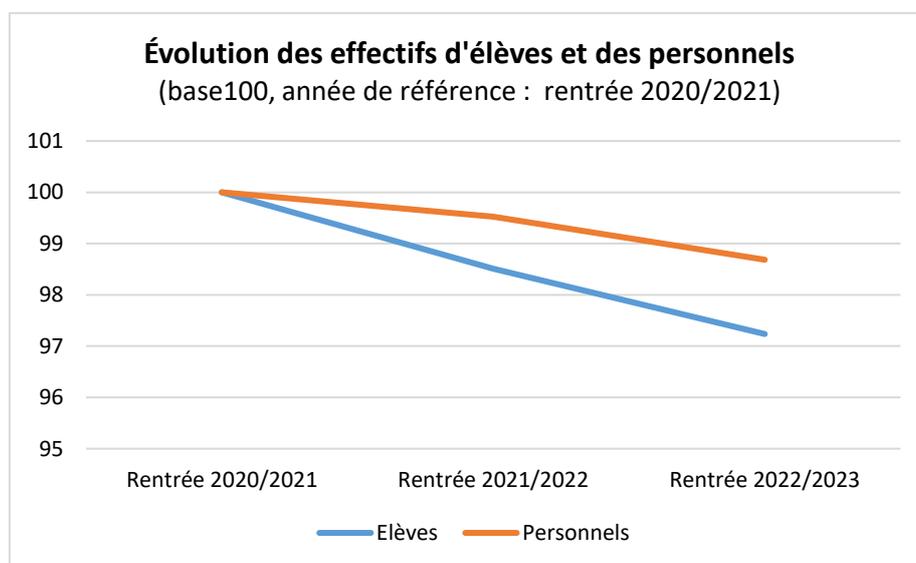
	Rentrée 2020/2021	Rentrée 2021/2022	Rentrée 2022/2023	Evolution N/(N-1)
Elèves	233 883	230 401	227 419	- 2 982
Personnels	24 341	24 225	24 021	- 204

Evolution base 100 – année de référence : rentrée 2020/2021

	Rentrée 2020/2021	Rentrée 2021/2022	Rentrée 2022/2023
Elèves	100	98,5	97,2
Personnels	100	99,5	98,7

Effectifs d'élèves : en 3 ans, on observe une baisse de près de 3 points par rapport à la rentrée 2020/2021.

Effectifs du personnel : en 3 ans, on observe une baisse 1,3 points par rapport à la rentrée 2020/2021.



LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS DE L'ACADÉMIE DE REIMS ET LEURS ÉVOLUTIONS

1. Les enseignants du 1^{er} degré

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 8 048 enseignants en activité dans le premier degré parmi lesquels 7 420 dans le public (84,7 %) et 628 dans le privé (15,3%).

Par comparaison avec l'année scolaire 2021-2022, les effectifs globaux des personnels enseignants du 1^{er} degré ont diminué de 1,2 %, soit 95 agents en moins. La part des femmes représente 84,7 %. Elle est plus importante dans l'enseignement privé (93,2 %) que dans l'enseignement public (83,9 %).

Répartition des enseignants du 1^{er} degré dans l'académie

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP		
Secteur public	1 ^{er} degré	Titulaires	F	6 148	76,4%		23,1	28,6	42,8	8,8	97,5	5 992	
			H	1 179	14,6%		15,1	36	45,3	1,9	99,3	1 171	
			Ensemble	7 327	91,0%	83,9	21,9	29,8	43,2	7,7	97,8	7 163	
	Non titulaires	F	80	1,0%		60	3,8	33	0,0	97,5	78		
		H	13	0,2%		53,8	7,7	34,3	0,0	100	13		
		Ensemble	93	1,2%	86	59,1	4,3	33,2	0,0	97,8	91		
	Ensemble 1 ^{er} degré			F	6 228	77,4%		23,6	28,3	42,6	8,7	97,5	6 070
				H	1 192	14,8%		15,5	35,7	45,2	1,8	99,3	1 184
	Ensemble				7 420	92,2%	83,9	22,3	29,4	43,1	7,6	97,8	7 254
Secteur privé	1 ^{er} degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	487	6,1%		17,5	36,8	44,8	12,3	95	463	
			H	35	0,4%		2,9	62,9	48,9	2,9	94,7	33	
			Ensemble	522	6,5%	93,3	16,5	38,5	45	11,7	95	496	
	Maîtres délégués	F	98	1,2%		38,8	16,3	37,7	0,0	80,1	78		
		H	8	0,1%		62,5	0	32,3	0,0	90,6	7		
		Ensemble	106	1,3%	92,5	40,6	15,1	37,3	0,0	80,9	86		
	Ensemble 1 ^{er} degré			F	585	7,3%		21	33,3	43,6	10,3	92,5	541
				H	43	0,5%		14	51,2	45,8	2,3	93,9	40
	Ensemble				628	7,8%	93,2	20,5	34,6	43,7	9,7	92,6	581
Ensemble			F	6 813	84,7%		23,4	28,7	42,7	8,8	97	6 611	
			H	1 235	15,3%		15,5	36,2	45,2	1,9	99,2	1 225	
Ensemble				8 048	100,0%	84,7	22,2	29,8	43,1	7,8	97,4	7 835	

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 8 048 enseignants dans le 1^{er} degré rémunérés par le MEN, 22,2 % d'entre eux ont moins de 35 ans et 29,8 % ont plus de 50 ans. Ils sont âgés en moyenne de 43,1 ans et 7,8 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 97,4 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 7 835.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2022.

Le corps des professeurs des écoles représente 98,6 % des effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré public, contre 0,2 % des instituteurs et 1,3 % d'enseignants non titulaires du 1D public. Le nombre de professeurs des écoles du secteur public a baissé de 1,5 % (95 agents en moins) entre le 30 novembre 2021 et le 30 novembre 2022.

Dans le secteur privé, le corps des professeurs des écoles représente 83,1 % des effectifs des personnels enseignants du 1^{er} degré, contre 16,9 % des maîtres délégués.

Enseignants du secteur public par degré et statut

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	6 137	82,7%		28,5	28,5	42,7	8,8	0.0	91,2	97,5	5 982
		H	1 178	15,9%		35,9	35,9	45,3	1,9	0.0	98,1	99,3	1 170
		Ensem	7 315	98,6%	83,9	21,9	29,7	43,2	7,7	0.0	92,3	97,8	7 152
	Instituteurs	F	11	0,1%		0	100	57,1	18,2	0.0	81,8	90,9	10
		H	1	0,0%		0	100	60	0.0	0.0	100	100	1
		Ensem	12	0,2%	91,7	0	100	57,3	16,7	0.0	83,3	91,7	11
	Non titulaires	F	80	1,1%		60	3,8	33	0.0	0.0	100	97,5	53
		H	13	0,2%		53,8	7,7	34,3	0.0	0.0	100	100	12
		Ensem	93	1,3%	86	59,1	4,3	33,2	0.0	0.0	100	97,8	65
Ensemble 1 ^{er} degré		F	6 228	83,9%		23,6	28,3	42,6	8,7	0.0	91,3	97,5	6 070
		H	1 192	16,1%		15,5	35,7	45,2	1,8	0.0	98,2	99,3	1 184
		Ensem	7 420	100%	83,9	22,3	29,4	43,1	7,6	0.0	92,4	97,8	7 254

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 7 420 enseignants dans le 1^{er} degré public rémunérés par le MEN. 7,6 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 97,8 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 7 254.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2022.

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

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	487	77,5%		17,5	36,8	44,8	12,3	95	463
		H	35	5,6%		2,9	62,9	48,9	2,9	94,7	33
		Ensemble	522	83,1%	93,3	16,5	38,5	45	11,7	95	496
	Maîtres délégués	F	98	15,6%		38,8	16,3	37,7	0.0	80,1	78
		H	8	1,3%		62,5	0	32,3	0.0	90,6	7
		Ensemble	106	16,9%	92,5	40,6	15,1	37,3	0.0	80,9	86
Ensemble 1 ^{er} degré		F	585	93,2%		21	33,3	43,6	10	92,5	541
		H	43	6,8%		14	51,2	45,8	2,3	93,9	40
		Ensemble	628	100%	93,2	20,5	34,6	43,7	9,7	92,6	581

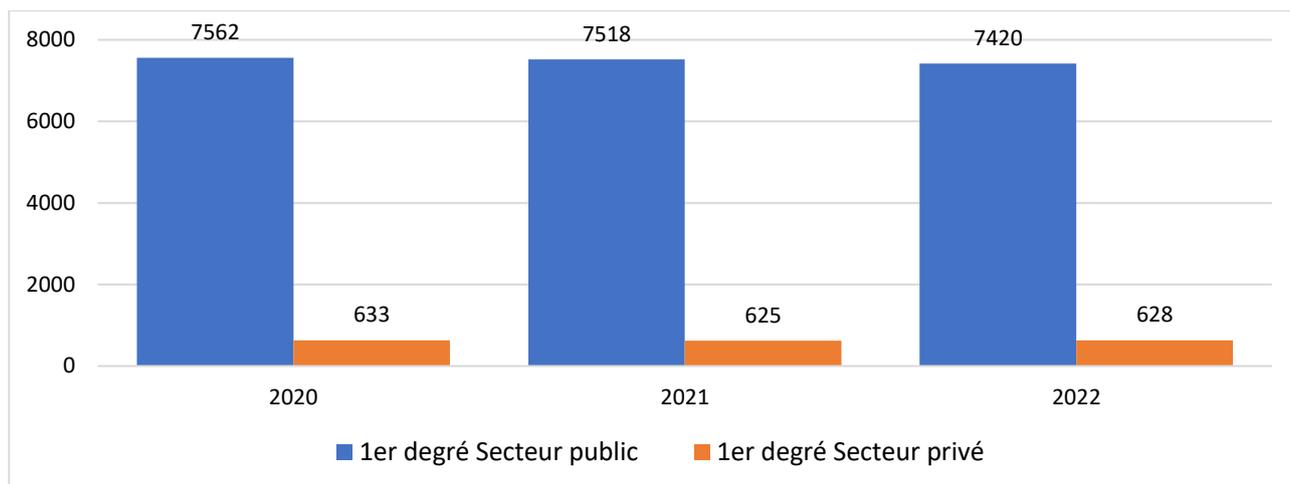
Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 628 enseignants dans le 1^{er} degré privé rémunérés par le MEN. 9,7 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 92,6 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 581.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale.

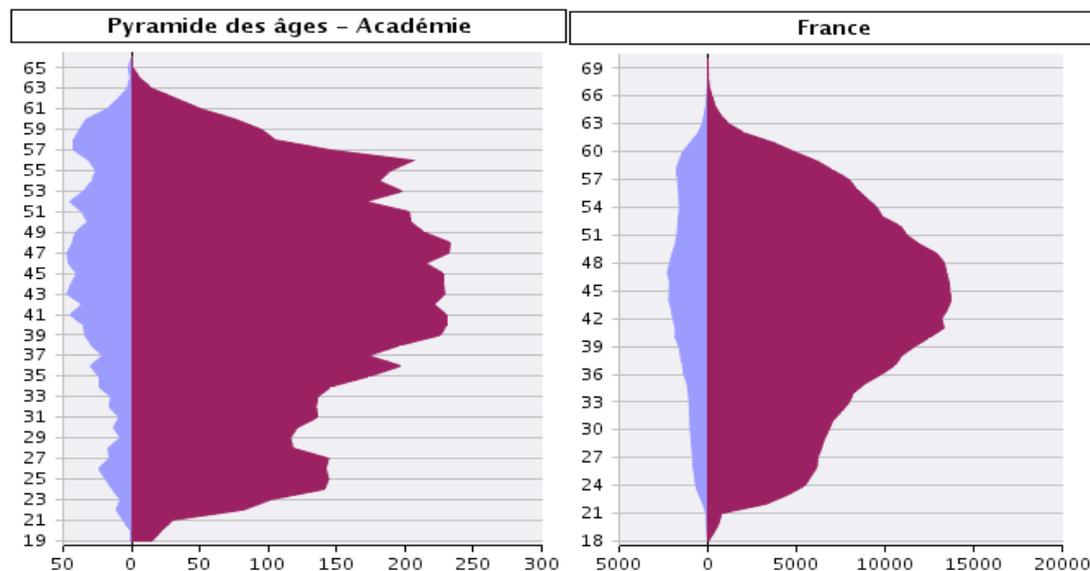
Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2022.

Globalement, le nombre de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat a diminué de 2 % (10 agents en moins) entre le 30 novembre 2021 et le 30 novembre 2022 tandis que le nombre des maîtres délégués a augmenté de 14 % (13 agents en plus). Par comparaison avec l'année scolaire précédente, les effectifs globaux des personnels enseignants du premier degré sous contrat sont stables (3 agents en plus).

Évolution des effectifs d'enseignants dans le premier degré

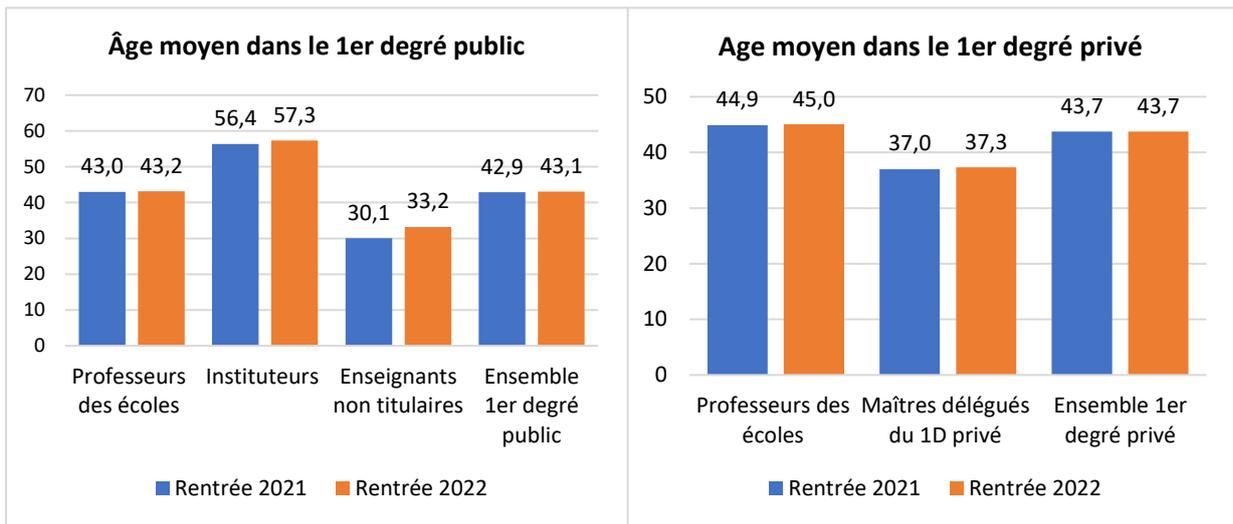


Âge des enseignants du 1^{er} degré public et privé



Tous secteurs confondus, l'âge moyen des enseignants du premier degré est de 43,1 ans, soit un âge moyen proche à celui des effectifs globaux de l'académie (43,4 ans). Il est de 43,1 ans dans l'enseignement du premier degré public contre 43,7 ans dans l'enseignement du premier degré privé sous contrat.

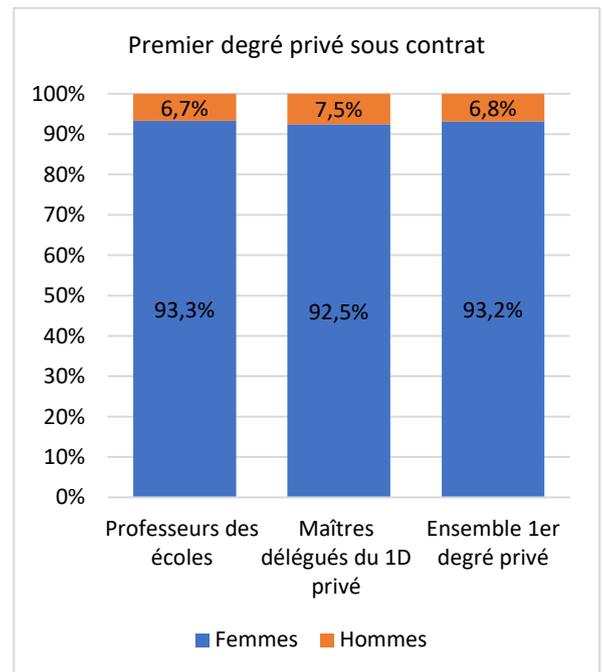
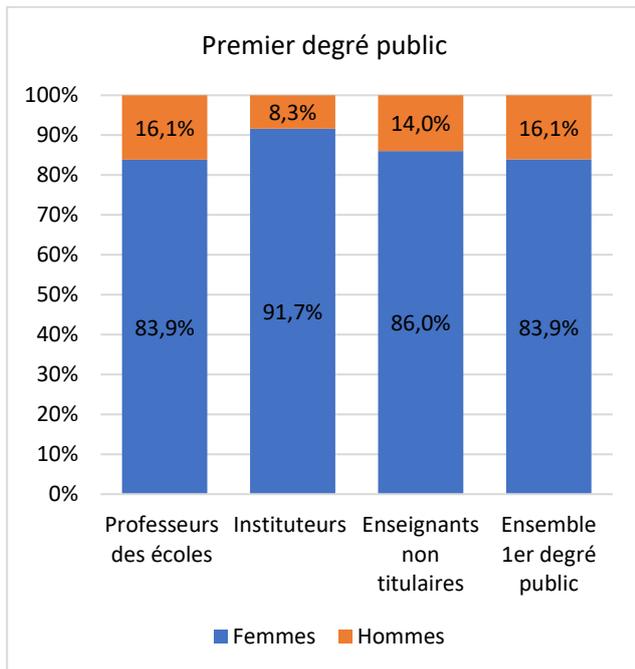
Au 30 novembre 2022, 22,3 % d'enseignants du premier degré public ont moins de 35 ans (20,5 % dans l'enseignement du premier degré privé sous contrat) et 29,4 % ont 50 ans ou plus (34,6 % dans le secteur privé sous contrat).



Entre le 30 novembre 2021 et le 30 novembre 2022, on constate une hausse de l'âge moyen des enseignants dans le premier degré public (passant de 42,9 ans en 2021 à 43,1 ans en 2022). Dans le secteur privé, l'âge moyen des enseignants reste stable entre les rentrées 2021 et 2022.

Répartition par sexe

Les femmes représentent 84,7 % des personnels enseignants du premier degré (93,2 % dans le privé et 83,9 % dans le public), soit 6 813 agents sur les 24 021 personnels de l'académie.



2. Les enseignants du 2nd degré

Au 30 novembre 2022, l'académie compte 9 225 enseignants en activité dans le second degré dont 6,9 % de non titulaires dans le public. Elle compte par ailleurs 1 540 enseignants en activité dans le second degré privé. L'enseignement public représente 83,3 % des effectifs d'enseignants du second degré (7 685 enseignants), contre 16,7 % dans le privé (1 540 enseignants).

Par comparaison avec l'année scolaire 2021-2022, les effectifs globaux des personnels enseignants du 2nd degré ont diminué de 0,9 %, soit 85 agents en moins (69 enseignants pour le secteur public contre 16 enseignants pour le secteur privé sous contrat). La part des femmes représente 58,3 % de l'effectif global des personnels enseignants du second degré. Cette part est plus importante dans l'enseignement privé (64,1 %) que dans l'enseignement public (57,2 %).

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Secteur public	Titulaires	F	4 072	44,1%		17,2	38,5	45,3	10,9	96,7	3 937
		H	2 974	32,2%		18,3	42,4	46	4,6	98	2 915
		Ensemble	7 046	76,4%	57,8	17,7	40,1	45,6	8,2	97,2	6 852
	Non titulaires	F	322	3,5%		37,3	21,7	39,6	0,0	92,2	297
		H	317	3,4%		37,2	26,5	40,5	0,0	94,1	298
		Ensemble	639	6,9%	50,4	37,2	24,1	40	0,0	93,2	595
	Ensemble 2 nd degré	F	4 394	47,6%		18,6	37,2	44,9	10,1	96,3	4 233
		H	3 291	35,7%		20,1	40,9	45,5	4,2	97,7	3 214
		Ensemble	7 685	83,3%	57,2	19,3	38,8	45,1	7,5	96,9	7 447
Secteur privé	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	766	8,3%		8,6	47,8	47,6	6,8	94,4	723
		H	414	4,5%		7,5	52,7	49	2,2	93,2	386
		Ensemble	1 180	12,8%	64,9	8,2	49,5	48,1	5,2	94	1 109
	Maîtres délégués	F	221	2,4%		42,5	16,3	38,4	0,0	87,6	194
		H	139	1,5%		53,2	11,5	35,3	0,0	88,1	122
		Ensemble	360	3,9%	61,4	46,7	14,4	37,2	0,0	87,8	316
	Ensemble 2 nd degré	F	987	10,7%		16,2	40,7	45,6	5,3	92,8	916
		H	553	6,0%		19	42,3	45,5	1,6	92	509
		Ensemble	1 540	16,7%	64,1	17,2	41,3	45,5	4	92,5	1 425
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé	F	5 381	58,3%		18,2	37,9	45	9,2	95,7	5 150	
	H	3 844	41,7%		20	41,1	45,5	3,8	96,8	3 722	
	Ensemble	9 225	100%	58,3	18,9	39,2	45,2	6,9	96,2	8 872	

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 9 225 enseignants dans le 2nd degré rémunérés par le MEN. 6,9 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 96,2 %; l'effectif en équivalent temps est de 8 872.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2022.

Répartition par corps

Entre le 30 novembre 2021 et le 30 novembre 2022, l'effectif des professeurs certifiés a diminué de 1,5 % (72 enseignants en moins), les professeurs d'EPS de 1,0 % (7 enseignants en moins), les PLP de 3,7 % (55 enseignants en moins). A l'inverse, la part des Enseignants non titulaires du second degré du public (respectivement, la part des Maîtres délégués du second privé) a augmenté sur cette période de 63 enseignants (respectivement, de 76 enseignants).

Répartition des enseignants du secteur public par corps

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
2 nd degré public	Prof. De chaires supérieures	F	7	0,1%		0,0	42,9	51,3	0,0	100,0	7
		H	18	0,2%		0,0	61,1	53,2	0,0	100,0	18
		Ensemble	25	0,3%	28,0	0,0	56,0	52,7	0,0	100,0	25
	Prof. Agrégés	F	435	5,7%		14,7	43,2	46,5	11,3	96,2	418
		H	475	6,2%		15,8	38,3	45,6	6,3	97,9	465
		Ensemble	910	11,8%	47,8	15,3	40,7	46,0	8,7	97,1	883
	Prof. Certifiés	F	2 802	36,5%		19,2	36,4	44,6	11,8	96,5	2 703
		H	1554	20,2%		20,8	43,0	45,7	5,2	97,8	1 520
		Ensemble	4 356	56,7%	64,3	19,8	38,7	45,0	9,4	96,9	4 222
	PEPS	F	261	3,4%		17,6	33,0	44,4	10,7	97,4	254
		H	317	4,1%		28,7	27,4	42,6	4,7	97,6	309
		Ensemble	578	7,5%	45,2	23,7	29,9	43,4	7,4	97,5	564
	PLP	F	564	7,3%		9,0	47,3	47,9	6,2	97,8	551
		H	605	7,9%		9,3	50,9	48,6	1,8	98,9	598
		Ensemble	1 169	15,2%	48,2	9,2	49,2	48,3	3,9	98,4	1 150
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	3	0,0%		0,0	100,0	61,0	0,0	100,0	3
		H	5	0,1%		0,0	100,0	60,6	20,0	96,1	5
		Ensemble	8	0,1%	37,5	0,0	100,0	60,8	12,5	97,6	8
Enseignants non titulaires	F	322	4,2%		37,3	21,7	39,6	0,0	92,2	297	
	H	317	4,1%		37,2	26,5	40,5	0,0	94,1	298	
	Ensemble	639	8,3%	50,4	37,2	24,1	40,0	0,0	93,2	595	
Ensemble 2 nd degré public	F	4 394	57,2%		18,6	37,2	44,9	10,1	96,3	4 233	
	H	3 291	42,8%		20,1	40,9	45,5	4,2	97,7	3 214	
	Ensemble	7 685	100%	57,2	19,3	38,8	45,1	7,5	96,9	7 447	

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte dans le secteur public 7 685 enseignants rémunérés par le MEN (32,0 % de l'ensemble des agents). 7,5 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 96,9 % ; l'effectif en équivalent temps, produit de l'effectif physique par la quotité moyenne est de 7 447. Parmi l'ensemble des enseignants de ce secteur, 56,7 % sont des professeurs certifiés, 11,8 % des professeurs agrégés, 15,2 % des professeurs des lycées professionnels (PLP), 7,5 % des professeurs d'EPS (PEPS) et 8,3 % des Enseignants non titulaires. Parmi les professeurs certifiés, 64,3% sont des femmes. 19,2 % d'entre elles ont moins de 35 ans et 36,4 % ont plus de 50 ans. Elles sont âgées en moyenne de 44,6 ans, 11,8 % d'entre elles sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 96,5 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 2 703.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat par corps

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
2 nd degré privé	Prof. Agrégés	F	21	1,4%		4,8	38,1	46,0	9,5	97,8	21
		H	12	0,8%		0,0	58,3	51,2	0,0	100,0	12
		Ensemble	33	2,1%	63,6	3,0	45,5	47,8	6,1	98,6	33
	Prof. Certifiés	F	547	35,5%		9,3	46,8	47,4	6,8	94,0	514
		H	242	15,7%		7,9	55,0	49,6	2,5	91,9	222
		Ensemble	789	51,2%	69,3	8,9	49,3	48,1	5,4	93,3	737
	PEPS	F	39	2,5%		10,3	35,9	44,7	5,1	93,8	37
		H	63	4,1%		11,1	27,0	44,2	1,6	97,3	61
		Ensemble	102	6,6%	38,2	10,8	30,4	44,4	2,9	96,0	98
	PLP	F	154	10,0%		5,8	54,5	49,2	7,1	96,3	148
		H	94	6,1%		5,3	62,8	50,1	2,1	93,7	88
		Ensemble	248	16,1%	62,1	5,6	57,7	49,6	5,2	95,3	236
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	2	0,1%		0,0	100,0	60,5	0,0	62,4	1
		H	1	0,1%		0,0	100,0	54,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	3	0,2%	66,7	0,0	100,0	58,3	0,0	74,9	2
	Maîtres délégués du 2D privé	F	221	14,4%		42,5	16,3	38,4	0,0	87,6	194
		H	139	9,0%		53,2	11,5	35,3	0,0	88,1	122
		Ensemble	360	23,4%	61,4	46,7	14,4	37,2	0,0	87,8	316
MACD	F	3	0,2%		33,3	66,7	46,7	0,0	66,7	2	
	H	2	0,1%		0,0	50,0	53,0	0,0	57,3	1	
	Ensemble	5	0,3%	60,0	20,0	60,0	49,2	0,0	62,9	3	
Ensemble 2 nd degré privé	F	987	64,1%		16,2	40,7	45,6	5,3	92,8	916	
	H	553	35,9%		19,0	42,3	45,5	1,6	92,0	509	
	Ensemble	1 540	100,0 %	64,1	17,2	41,3	45,5	4,0	92,5	1 425	

Lecture : au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte dans le secteur privé 1 540 enseignants du second degré rémunérés par le MEN (6,4 % de l'ensemble des agents). 4,0 % d'entre eux sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 92,5 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 1 425. Parmi l'ensemble des enseignants de ce secteur, 51,2 % sont des professeurs certifiés, 2,1 % des professeurs agrégés, 16,1 % des professeurs des lycées professionnels (PLP), 6,6 % des professeurs d'EPS (PEPS) et 23,4 % des Enseignants non titulaires (maîtres délégués). Parmi les professeurs certifiés, 69,3% sont des femmes et, 9,3 % d'entre elles ont moins de 35 ans et 46,8 % ont plus de 50 ans. Elles sont âgées en moyenne de 47,4 ans, 6,8 % d'entre elles sont rémunérées à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 94,0 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 514.

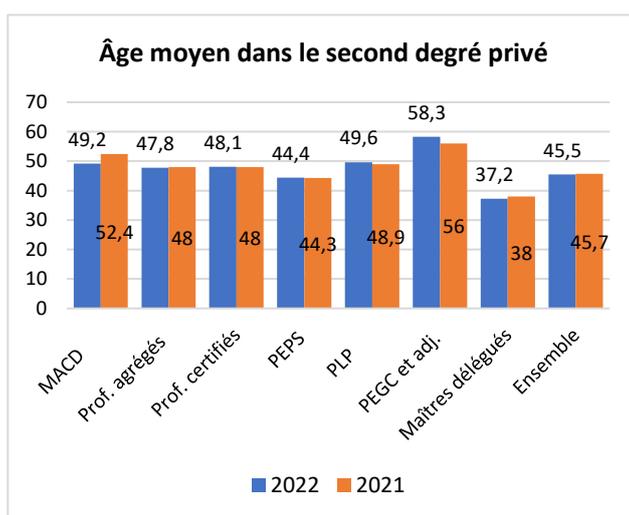
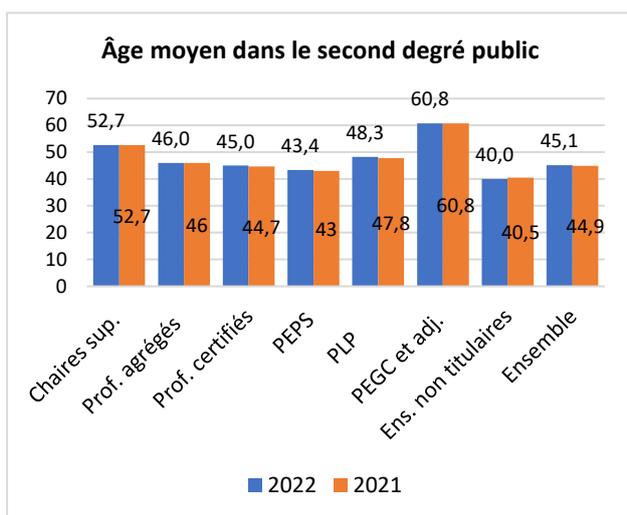
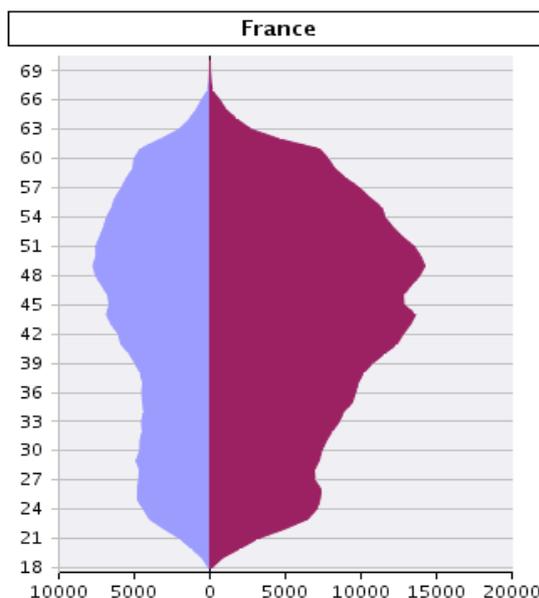
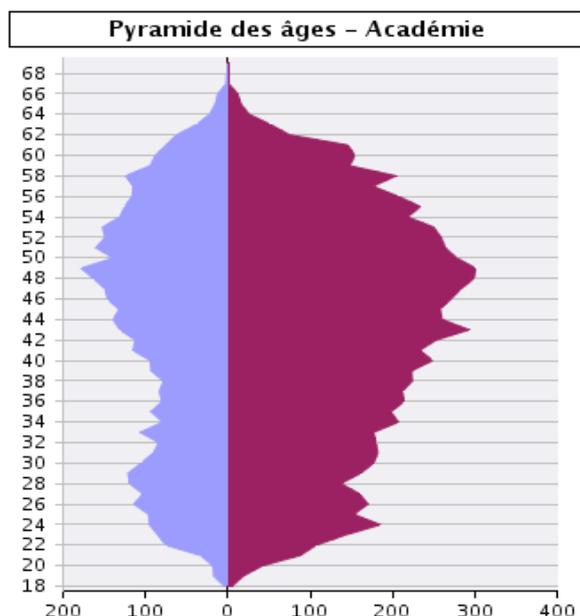
Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

Répartition par âge

Tous secteurs confondus, l'âge moyen des enseignants du second degré est de 45,1 ans, soit près de deux ans de plus que l'ensemble des effectifs de l'académie (43,4 ans). Au 30 novembre 2022, 18,8 % de ces personnels sont âgés de moins de 30 ans (19,3 % dans l'enseignement du second degré public et 17,2 % dans l'enseignement du second degré privé sous contrat) et 45,2% ont 50 ans ou plus (45,1 % dans l'enseignement du second degré public et 45,5 % dans l'enseignement du second degré privé sous contrat).

Pyramide des âges enseignants 2nd degré public et privé

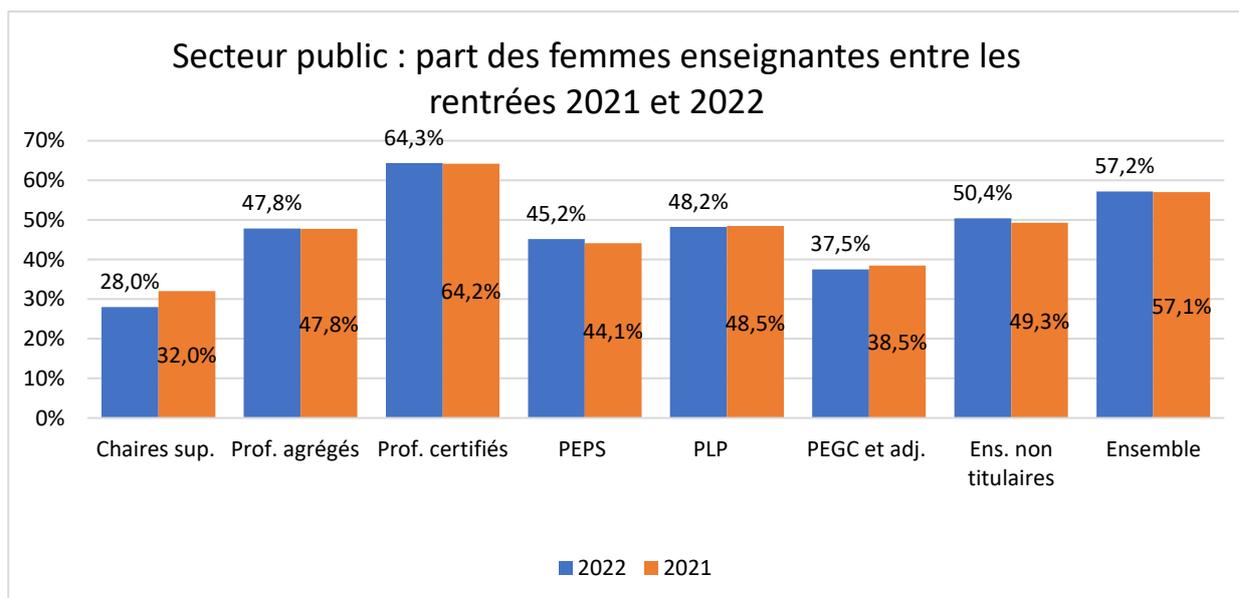
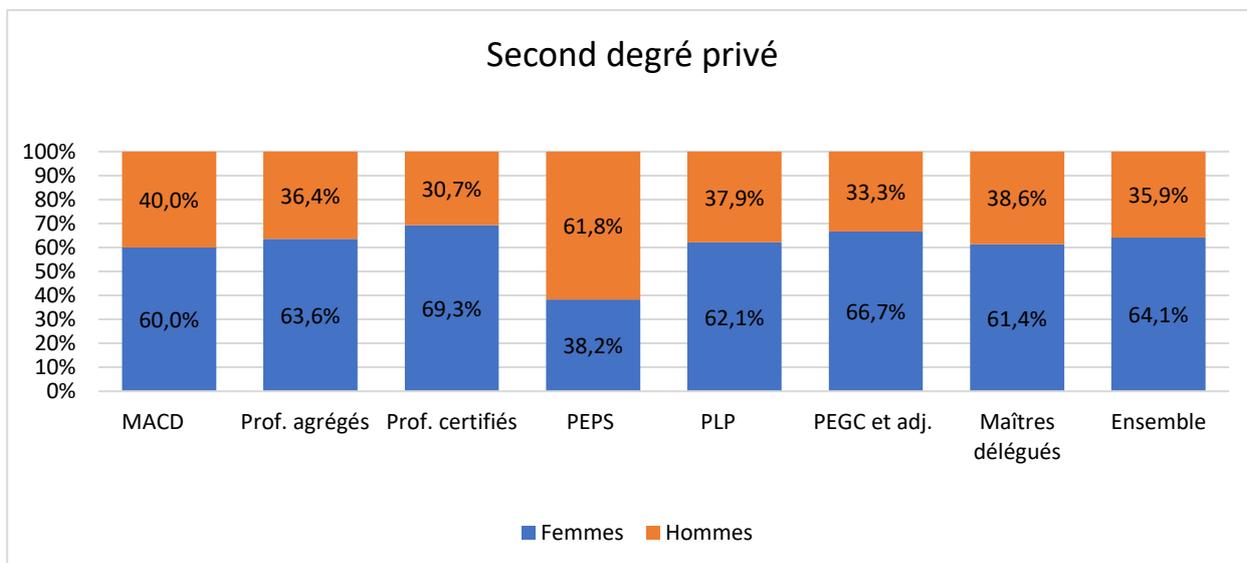
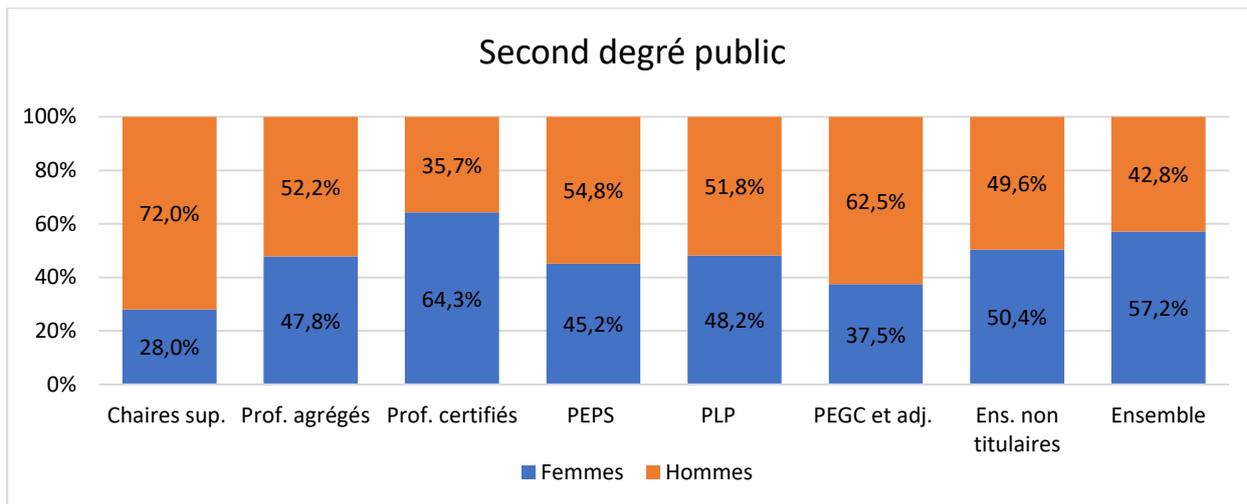


Entre le 30 novembre 2021 et le 30 novembre 2022, on constate une stabilité dans l'académie, quel que soit le secteur d'enseignement, de l'âge moyen des enseignants dans le second degré public entre les rentrées 2021 et 2022.

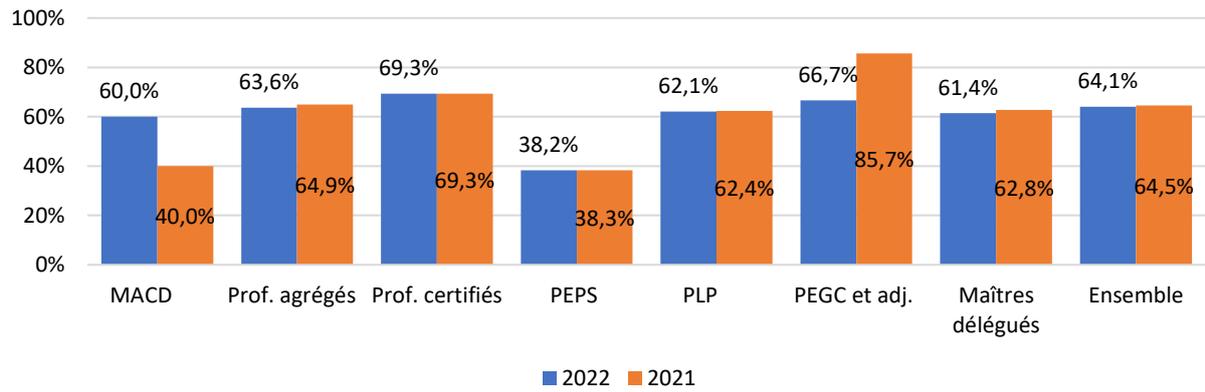
Répartition par sexe

Tous secteurs d'enseignement confondus, les femmes représentent 58,3 % des personnels enseignants du second degré (64,1 % dans le privé et 57,2 % dans le public), soit 5 381 agents sur 9 225 enseignants du second degré.

Cette évolution cache des disparités selon le secteur d'enseignement et selon le corps auquel appartient l'enseignant.



Secteur privé : part des femmes enseignantes entre les rentrées 2021 et 2022

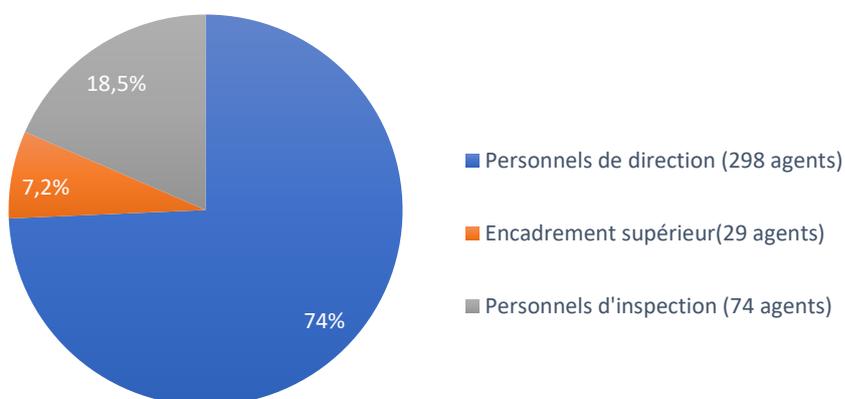


LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AUTRES PERSONNELS ET LEURS ÉVOLUTIONS

1. Personnels d'encadrement

La catégorie des personnels d'encadrement regroupe 3 catégories de personnels : les personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur. Dans l'académie de Reims, 401 agents font partie de ce corps à la rentrée 2022. L'ensemble de ces agents sont titulaires. Près de trois quarts (74,0 %), soit 298 personnes, font partie des corps de direction. 74 agents sont des personnels d'inspection (18,5 % des effectifs) et 29 (7,2 %) sont dans l'encadrement supérieur. Dans cette catégorie, la part des femmes est identique à celle des hommes, mais on constate de grandes disparités selon les fonctions exercées. L'âge moyen est élevé (52 ans), lié à une proportion importante d'agents de 50 ans et plus (66,6 %).

Répartition des personnels d'encadrement par corps



1.1 Les personnels de direction

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN).

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 298 personnels de direction (307 agents en 2020 et 2021 et 311 agents en 2019), dont 148 femmes (49,7 %).

L'âge moyen est de 51,5 ans (soit 8 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie) et varie selon les catégories de personnels de direction :

- 52,9 ans pour les principaux des collèges
- 48,2 ans pour les adjoints des principaux des collèges, les proviseurs adjoints des LGT & LP ;
- 55,6 ans pour les proviseurs des LGT ;
- 55,6 ans pour les proviseurs des LP ;

La part des femmes (49,7 %) inférieure à la moyenne académique (73,2 %) alors que les femmes sont majoritaires parmi les adjoints des principaux des collèges (69,1 %) et les proviseurs adjoints des LGT et LP (53,7 %).

Globalement, 65,1 % des personnels de direction ont 50 ans et plus.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels de direction	Proviseurs LGT	F	10	3,4		0,0	100,0	55,5	0,0	100,0	10
		H	26	8,7		0,0	88,5	55,6	0,0	100,0	26
		Ensemble	36	12,1	27,8	0,0	91,7	55,6	0,0	100,0	36
	Proviseurs LP	F	3	1,0		0,0	66,7	52,7	0,0	100,0	3
		H	10	3,4		0,0	100,0	57,1	0,0	100,0	10
		Ensemble	13	4,4	23,1	0,0	92,3	56,1	0,0	100,0	13
	Proviseurs adjoints LGT & LP	F	29	9,7		0,0	51,7	49,3	0,0	100,0	29
		H	25	8,4		8,0	40,0	47,1	0,0	100,0	25
		Ensemble	54	18,1	53,7	3,7	46,3	48,3	0,0	100,0	54
	Principal collègue	F	57	19,1		0,0	70,2	52,7	0,0	100,0	57
		H	68	22,8		0,0	72,1	53,1	0,0	100,0	68
		Ensemble	125	41,9	45,6	0,0	71,2	52,9	0,0	100,0	125
	Principal adjoint collègue	F	47	15,8		2,1	53,2	48,7	0,0	100,0	47
		H	21	7,0		0,0	38,1	47,1	0,0	100,0	21
		Ensemble	68	22,8	69,1	1,5	48,5	48,2	0,0	100,0	68
	Autres pers. titulaires de direction	F	2	0,7		0,0	100,0	54,5	0,0	100,0	2
		H		0,0					0,0		
		Ensemble	2	0,7	100,0	0,0	100,0	54,5	0,0	100,0	2
Ensemble Personnels de direction	F	148	49,7		0,7	63,5	51,0	0,0	100,0	148	
	H	150	50,3		1,3	66,7	52,0	0,0	100,0	150	
	Ensemble	298	100,0	49,7	1,0	65,1	51,5	0,0	100,0	298	

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels en activité au 30 novembre 2022.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

1.2 Les personnels d'inspection

Pour mémoire, les personnels concourant aux missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement ont été rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse au 1^{er} janvier 2021. Les inspecteurs de la jeunesse et des sports sont donc désormais comptabilisés dans le corps des inspecteurs, et cette intégration influe sur la progression des effectifs des dernières années.

Le personnel d'inspection de l'Éducation nationale est composé des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). Ils assurent quatre missions fondamentales : une mission d'impulsion, une mission d'évaluation des politiques ou des organismes éducatifs et du fonctionnement des établissements scolaires, une mission d'inspection des personnels enseignants et une mission d'animation pédagogique.

Le corps des IEN est composé :

- des IEN du 1^{er} degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Éducation nationale,
- des IEN-IO chargés de l'information et de l'orientation (un dans chaque DSDEN),
- des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel,
- des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les personnels d'inspection de la jeunesse et des sports (IJS) sont chargés de l'inspection ainsi que du contrôle administratif, technique et pédagogique des organismes qui concourent à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques relatives à la jeunesse et aux sports. Ils exercent des fonctions d'encadrement, notamment dans les services et les établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 74 personnels d'inspection (80 agents en 2020 et 74 en 2021), dont 45 IEN (60,8 %), 29 IA-IPR (39,2 %).

L'âge moyen est de 52,9 ans (soit 9,5 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie

(43,4) et varie selon les catégories de personnels de d'inspection :

- 52,6 ans pour les IA-IPR ;
- 53,2 ans pour les IEN.

La part des femmes (47,3 %) est très inférieure à la moyenne académique (73,2 %) alors que les femmes sont majoritaires parmi les IEN (55,6 %). Elles ne représentent que 35 % des IA-IPR.

Globalement, 63,5 % des personnels d'inspection ont 50 ans et plus et, aucun agent de cette catégorie est âgé de moins de 35 ans, compte tenu des conditions d'accès dans le corps. Comme pour le personnel de direction, il existe des situations contrastées dans la répartition par tranche d'âges dans la catégorie des personnels d'inspection. Dans l'académie de Reims, 69,0 % des IA-IPR ont 50 ans et plus contre 60,0 % des IEN à la rentrée 2022.

Les effectifs globaux des personnels d'inspection sont stables entre les rentrées 2021 et 2022 dans l'académie (74 inspecteurs au total en 2021 et 2022) tandis que, ceux des femmes reculent (- 2,7 % en 2022, soit 2 femmes en moins entre les rentrées 2022 et 2021).

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels d'inspection	IA-IPR	F	10	13,5		0,0	70,0	53,1	0.0	100,0	10
		H	19	25,7		0,0	68,4	52,3	0.0	100,0	19
		Ensemble	29	39,2	34,5	0,0	69,0	52,6	0.0	100,0	29
	IEN	F	25	33,8		0,0	64,0	53,2	0.0	100,0	25
		H	20	27,0		0,0	55,0	53,1	0.0	100,0	20
		Ensemble	45	60,8	55,6	0,0	60,0	53,2	0.0	100,0	45
Ensemble		F	35	47,3		0,0	65,7	53,2	0.0	100,0	35
		H	39	52,7		0,0	61,5	52,7	0.0	100,0	39
		Ensemble	74	100,0	47,3	0,0	63,5	52,9	0.0	100,0	74

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

1.3 Le personnel d'encadrement supérieur

Le corps des personnels d'encadrement supérieur regroupe 3 catégories de personnels :

- le Recteur, la SGA et SGAA, les conseillers recteurs sur emplois, le directeur de cabinet ;
- les DASEN, SG de DASEN et DASEN adjoint ;
- les Administrateurs civils et administrateurs ENESR.

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 29 personnels d'encadrement supérieur.

L'âge moyen pour ce groupe de personnel est de 54,9 ans (soit 11,5 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie 43,4) et varie selon les catégories de personnels d'encadrement :

- 54,4 ans pour les femmes ;
- 55,6 ans pour les hommes

La part des femmes (58,6 %) est supérieure à celle des hommes et est très inférieure à la moyenne académique (73,2 %) alors que les femmes sont majoritaires parmi les DASEN/DASEN adjoint (69,2 %).

Globalement, 89,7 % des agents qui appartiennent à ce corps ont 50 ans et plus et, aucun agent de cette catégorie est âgé de moins de 35 ans.

Les effectifs globaux sont stables entre les rentrées 2022 et 2021 dans l'académie : 29 personnes en 2021 et 2022 dont 58,6 % des femmes en 2022 contre 55,2 % des femmes en 2021.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Encadrement supérieur	Recteurs, conseillers, SGA	F	4	13,7		0,0	100,0	54,5	0,0	100,0	4
		H	4	13,7		0,0	100,0	55,3	0,0	100,0	4
		Ensemble	8	27,6	50,0	0,0	100,0	54,9	0,0	100,0	8
	DASEN/DASEN adjoint	F	9	31,0		0,0	88,9	53,6	0,0	100,0	9
		H	4	13,7		0,0	75,0	54,0	0,0	100,0	4
		Ensemble	13	44,8	69,2	0,0	84,6	53,7	0,0	100,0	13
	Administrateurs civils et ENESR, experts de haut niveau	F	4	13,7		0,0	75,0	56,0	0,0	100,0	4
		H	4	13,7		0,0	100,0	57,5	0,0	100,0	4
		Ensemble	8	27,6	50,0	0,0	87,5	56,8	0,0	100,0	8
	Ensemble Encadrement supérieur	F	17	58,6		0,0	88,2	54,4	0,0	100,0	17
		H	12	41,4		0,0	91,7	55,6	0,0	100,0	12
		Ensemble	29	100	58,6	0,0	89,7	54,9	0,0	100,0	29

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels d’encadrement supérieur rémunérés au titre de l’éducation nationale, en activité au 30 novembre 2022. **Sources** : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

2. Personnels relevant de la vie scolaire

Le groupe des personnels relevant de la vie scolaire regroupe 2 catégories de personnels : les personnels d’éducation et les personnels d’assistance éducative. Dans l’académie de Reims, 4 332 agents font partie de ce corps à la rentrée 2022. Plus de trois quarts (90 %) d’agents, soit 3 900 personnes, font partie des non titulaires. Dans ce groupe, la part des femmes dépasse largement (81,3 %) celle des hommes, mais on constate de grandes disparités selon les fonctions exercées. Tous personnels confondus, l’âge moyen est peu élevé (39,1 ans), avec une proportion importante d’agents de moins de 35 ans (39,9 %, soit 1 728 agents). Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 69,3 % ; l’effectif en équivalent temps plein est de 3 000.

		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Ensemble Titulaires	F	339	7,8		17,1	46,9	46,5	7,1	97,7	331
	H	93	2,1		9,7	52,7	48,6	3,2	98,5	92
	Ensemble	432	10,0	78,5	15,5	48,1	46,9	6,3	97,9	423
Ensemble Non titulaires	F	3 183	73,5		36,0	23,4	39,8	0,0	63,5	2 020
	H	717	16,6		72,0	10,0	31,4	0,0	77,6	557
	Ensemble	3 900	90,0	81,6	42,6	21,0	38,2	0,0	66,1	2 577
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	F	3 522	81,3		34,2	25,7	40,4	0,7	66,8	2 352
	H	810	18,7		64,8	14,9	33,3	0,4	80,0	648
	Ensemble	4 332	100,0	81,3	39,9	23,7	39,1	0,6	69,3	3 000

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels en activité au 30 novembre 2022.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

2.1 Le personnel d’éducation

Le groupe des personnels d’éducation regroupe les conseillers principaux d’éducation (CPE) et les Psychologues de l’Éducation nationale.

- Les CPE participent aux activités éducatives du second degré. Les fonctions exercées, sous la responsabilité du chef d’établissement, se situent dans le cadre général de la vie scolaire. Leurs responsabilités sont réparties principalement dans les trois domaines suivants : le fonctionnement de l’établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l’animation et le suivi éducatif des élèves.
- Les psychologues de l’Éducation nationale exercent leur métier dans les écoles, collèges ou en lycée. Ils mobilisent leur expertise au service de la prise en compte du développement psychologique, cognitif et social des élèves pour assurer leur parcours de réussite. Ils apportent aux familles ainsi qu’aux équipes pédagogiques et éducatives un éclairage spécifique sur les élèves. Lorsque les circonstances l’exigent, ils participent aux initiatives mises en place dans le cadre de gestion des situations de crise. Ils contribuent ainsi

à favoriser une approche bienveillante de l'École.

513 agents appartiennent au corps des personnels d'éducation, à la rentrée 2022, dans l'académie de Reims. Dans ce corps, près d'un agent sur deux, soit 270 personnes, fait partie des CPE titulaires. Plus des trois quarts des personnels d'éducation sont des femmes (78,9 %). Leur part s'établit à 87,7% parmi les Psychologues/EN contre 73,0% parmi les CPE et 81,5 % parmi les personnels non titulaires. L'âge moyen est élevé (45,4 ans) par comparaison avec le personnel d'assistance éducative, avec une proportion importante d'agents de 50 ans et plus (42,9 %).

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	197	38,4		22,8	37,1	44,1	3,0	98,4	194
		H	73	14,2		11,0	47,9	47,8	4,1	98,1	72
		Ensemble	270	52,6	73,0	19,6	40,0	45,1	3,3	98,3	265
	Psychologues EN	F	142	27,7		9,2	60,6	49,8	12,7	96,9	138
		H	20	3,9		5,0	70,0	51,4	0,0	100,0	20
		Ensemble	162	31,6	87,7	8,6	61,7	50,0	11,1	97,3	158
	Personnels d'éducation non titulaires	F	66	12,9		40,9	15,2	37,7	0,0	93,4	62
		H	15	2,9		53,3	13,3	34,7	0,0	96,7	15
		Ensemble	81	15,8	81,5	43,2	14,8	37,2	0,0	94,0	76
	Ensemble Personnels d'éducation	F	405	78,9		21,0	41,7	45,0	5,9	97,0	393
		H	108	21,1		15,7	47,2	46,7	2,8	98,2	106
		Ensemble	513	100,0	78,9	19,9	42,9	45,4	5,3	97,3	499

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources** : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

2.2 Personnels d'assistance éducative

Le groupe des Personnels d'assistance éducative regroupe les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et les assistants d'éducation, pédagogiques et de prévention sécurité (AED).

- Les AESH assurent des missions d'aide aux élèves en situation de handicap, sous la responsabilité pédagogique des enseignants. Ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui dans la mesure du possible.
- Les AED interviennent au quotidien dans les collèges et lycées publics, auprès des élèves et en lien avec les équipes pédagogiques.

À la rentrée 2022, l'académie de Reims compte 3 819 agents appartenant au groupe des personnels d'assistance éducative. La majorité de ces agents ont des contrats de droit public à durée déterminée. Dans ce groupe, plus de trois agents sur cinq, soit 2 379 personnes, font partie des AESH.

Plus des trois quarts des personnels d'assistance éducative sont des femmes (81,6 %). Leur part s'établit à 93,5 % parmi les AESH contre 61,9 % parmi les AED. L'âge moyen est peu élevé (38,2 ans), avec une proportion importante d'agents de 35 ans et moins (42,6 %). À l'inverse des personnels d'éducation, le temps partiel est inexistant parmi les personnels d'assistance éducative : ils relèvent du régime du temps incomplet.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	2 225	58,3		17,8	32,1	44,3	0.0	55,6	1 237
		H	154	4,0		23,4	34,4	44,1	0.0	56,9	88
		Ensemble	2 379	62,3	93,5	18,1	32,3	44,3	0.0	55,7	1 324
	AED	F	892	23,4		81,1	2,4	28,5	0.0	81,0	722
		H	548	14,3		86,1	3,1	27,7	0.0	83,0	455
		Ensemble	1 440	37,7	61,9	83,0	2,6	28,2	0.0	81,7	1 177
	Ensemble	F	3 117	81,6		35,9	23,6	39,8	0.0	62,8	1 959
		H	702	18,4		72,4	10,0	31,3	0.0	77,2	542
		Ensemble	3 819	100	81,6	42,6	21,1	38,2	0.0	65,5	2 501

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre. **Sources :** MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2022.

3. Les Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

Au 30 novembre 2022, l'académie de Reims compte 214 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation rémunérés par le MEN (1,2 % de l'ensemble des agents), 9,3 % ont moins de 35 ans et 53,3 % ont plus de 50 ans. Ils sont âgés en moyenne de 48,5 ans. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 95,1 %. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (54,5 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 13,1 % des agents, surtout les femmes titulaires : 15,7 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (54,7 %) sont des agents de catégorie C. Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (68,1 %). La part des agents appartenant aux catégories A est largement supérieure à celle de la catégorie B (29,9 % et 15,4 %). Les non titulaires (16,4 %), parmi lesquels les femmes sont un peu plus nombreuses (55,6 %), ont une moyenne d'âge moins élevée (40,6 ans). Comme pour les enseignants, les femmes sont majoritaires dans cette filière, 56,5 % contre 43,5 % d'hommes.

Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2022 – 2023

			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	1	0,5		0,0	0,0	46,0	0,0	100,0	1
		H	3	1,4		0,0	100,0	57,3	0,0	100,0	3
		Ensemble	4	1,9	25,0	0,0	75,0	54,5	0,0	100,0	4
	Ingénieurs d'études	F	7	3,3		0,0	42,9	47,0	0,0	100,0	7
		H	14	6,5		14,3	42,9	46,4	7,1	100,0	14
		Ensemble	21	9,8	33,3	9,5	42,9	46,6	4,8	100,0	21
	Assistants ingénieurs	F	3	1,4		0,0	66,7	52,3	0,0	100,0	3
		H	1	0,5		0,0	100,0	50,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	4	1,9	75,0	0,0	75,0	51,8	0,0	100,0	4
Ensemble catégorie A		F	11	5,1		0,0	45,5	48,4	0,0	100,0	11
		H	18	8,4		11,1	55,6	48,4	5,6	100,0	18
		Ensemble	29	13,6	37,9	6,9	51,7	48,4	3,4	100,0	29
Catégorie B	Techniciens	F	11	5,1		0,0	63,6	51,0	54,5	89,1	10
		H	22	10,3		4,5	50,0	49,4	0,0	100,0	22
		Ensemble	33	15,4	33,3	3,0	54,5	49,9	18,2	96,4	32
Catégorie C	Adjointes techniques	F	79	36,9		1,3	65,8	51,8	25,3	95,1	75
		H	37	17,3		8,1	48,6	47,9	2,7	96,8	36
		Ensemble	116	54,2	68,1	3,4	60,3	50,6	18,1	95,6	111
Ensemble ITRF Titulaires		F	101	47,2		1,0	63,4	51,4	25,7	95,0	96
		H	77	36,0		7,8	50,6	48,4	2,6	98,4	76
		Ensemble	178	83,2	56,7	3,9	57,9	50,1	15,7	96,5	172
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	19	8,9		31,6	42,1	41,5	0,0	77,9	15
		H	16	7,5		43,8	18,8	39,0	0,0	100,0	16
		Ensemble	35	16,4	54,3	37,1	31,4	40,4	0,0	88,0	31
Catégorie C	Personnels ITRF non titulaires	F	1	0,5		0,0	0,0	48,0	0,0	100,0	1
		H	0						0,0		0
		Ensemble	1	0,5	100,0	0,0	0,0	48,0	0,0	100,0	1
Ensemble Non titulaires		F	20	9,3		30,0	40,0	41,9	0,0	79,0	16
		H	16	7,5		43,8	18,8	39,0	0,0	100,0	16
		Ensemble	36	16,8	55,6	36,1	30,6	40,6	0,0	88,3	32
Ensemble ITRF		F	121	56,5		5,8	59,5	49,8	21,5	92,3	112
		H	93	43,5		14,0	45,2	46,8	2,2	98,7	92
		Ensemble	214	100,0	56,5	9,3	53,3	48,5	13,1	95,1	204

4. Les personnels administratifs, sociaux et de santé en 2022-2023 (IATSS)

À la rentrée 2022-2023, 1 497 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé dans l'académie. La filière administrative est la plus importante (1 197 agents, soit 80,0 % des IATSS). Les non-titulaires de la filière administrative représentent 16 % des IATSS.

Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (300 agents), dont 15,1 % de non-titulaires. La part des IATSS de moins de 35 ans est faible (13 %), en particulier chez les titulaires (9,8 %) qui représentent 84,9 % des effectifs.

Dans la filière administrative, près de la moitié des titulaires (488 agents pour un total de 1 005 agents) appartiennent à un corps de catégorie C et 18,1 % à un corps de catégorie A.

À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A, compte-tenu des corps exerçants dans cette filière (médecin, infirmier, assistant social, conseiller technique). Le temps partiel est de 16 % chez les agents titulaires, tous corps des IATSS confondus.

Filière administrative, sociale et de santé

		Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Ensemble Titulaires	F	1 111	74,2		9,8	54,6	48,9	17,8	96,0	1 067
	H	160	10,7		9,4	55,6	48,6	3,1	99,0	158
	Ensemble	1 271	84,9	87,4	9,8	54,8	48,9	16,0	96,4	1 225
Ensemble Non titulaires	F	199	13,3		30,7	29,6	42,0	0,0	91,7	183
	H	27	1,8		37,0	25,9	39,1	0,0	100,0	27
	Ensemble	226	15,1	88,1	31,4	29,2	41,7	0,0	92,7	210
Ensemble	F	1 310	87,5		13,0	50,8	47,9	15,1	95,4	1 249
	H	187	12,5		13,4	51,3	47,3	2,7	99,1	185
	Ensemble	1 497	100,0	87,5	13,0	50,9	47,8	13,6	95,8	1 435

Filière administrative

Filière administrative			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	F	114	9,5		5,3	52,6	49,9	5,3	98,8	113
		H	68	5,7		10,3	51,5	48,2	1,5	100,0	68
		Ensemble	182	15,2	62,6	7,1	52,2	49,3	3,8	99,2	181
Catégorie B	Secrétaires administratifs	F	294	24,6		6,5	53,7	49,2	14,6	96,7	284
		H	41	3,4		4,9	51,2	48,4	2,4	100,0	41
		Ensemble	335	28,0	87,8	6,3	53,4	49,1	13,1	97,1	325
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	F	453	37,8		10,6	62,7	49,7	15,7	96,3	436
		H	35	2,9		8,6	65,7	49,8	8,6	95,4	33
		Ensemble	488	40,8	92,8	10,5	62,9	49,7	15,2	96,2	470
Ensemble Titulaires	F	861	71,9		8,5	58,3	49,6	13,9	96,8	833	
	H	144	12,0		8,3	54,9	48,6	3,5	98,9	142	
	Ensemble	1 005	84,0	85,7	8,5	57,8	49,4	12,4	97,1	976	
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	F	163	13,6		31,9	25,2	41,2	0,0	93,3	152
		H	26	2,2		34,6	26,9	39,5	0,0	100,0	26
		Ensemble	189	15,8	86,2	32,3	25,4	41,0	0,0	94,2	178
Catégorie B	Personnels administratifs non titulaires	F							0,0		
		H	1	0,1		100,0	0,0	28,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	1	0,1	0,0	100,0	0,0	28,0	0,0	100,0	1
Catégorie C	Personnels administratifs non titulaires	F	2	0,2		0,0	50,0	49,5	0,0	100,0	2
		H							0,0		
		Ensemble	2	0,2	100,0	0,0	50,0	49,5	0,0	100,0	2
Ensemble Non titulaires	F	165	13,8		31,5	25,5	41,3	0,0	93,4	154	
	H	27	2,3		37,0	25,9	39,1	0,0	100,0	27	
	Ensemble	192	16,0	85,9	32,3	25,5	41,0	0,0	94,3	181	
Ensemble Filière administrative	F	1 026	85,7		12,2	53,0	48,3	11,7	96,2	987	
	H	171	14,3		12,9	50,3	47,1	2,9	99,1	169	
	Ensemble	1 197	100	85,7	12,3	52,6	48,1	10,4	96,6	1 157	

Filière sociale et de santé

Filière santé et sociale			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Médecins	F	14	4,7		0,0	64,3	54,0	28,6	95,0	13
		H	0						0,0		0
		Ensemble	14	4,7	100,0	0,0	64,3	54,0	28,6	95,0	13
	Infirmiers	F	177	59,0		13,6	42,4	46,3	33,3	93,6	166
		H	12	4,0		25,0	58,3	45,5	0,0	100,0	12
		Ensemble	189	63,0	93,7	14,3	43,4	46,2	31,2	94,0	178
	Assistants service social	F	52	17,3		23,1	28,8	44,3	26,9	92,1	48
		H	4	1,3		0,0	75,0	57,8	0,0	100,0	4
		Ensemble	56	18,7	92,9	21,4	32,1	45,3	25,0	92,7	52
	Conseillers technique service social	F	7	2,3		0,0	85,7	57,1	14,3	97,1	7
		H	0						0,0		0
		Ensemble	7	2,3	100,0	0,0	85,7	57,1	14,3	97,1	7
	Ensemble catégorie A	F	250	83,3		14,4	42,0	46,6	31,2	93,4	234
		H	16	5,3		18,8	62,5	48,6	0,0	100,0	16
		Ensemble	266	88,7	94,0	14,7	43,2	46,7	29,3	93,8	250
Ensemble Titulaires	F	250	83,3		14,4	42,0	46,6	31,2	93,4	234	
	H	16	5,3		18,8	62,5	48,6	0,0	100,0	16	
	Ensemble	266	88,7	94,0	14,7	43,2	46,7	29,3	93,8	250	
Catégorie A	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	34	11,3		26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28
		H	0						0,0		0
		Ensemble	34	11,3	100,0	26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28
Ensemble catégorie A	F	34	11,3		26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28	
	H	0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0	
	Ensemble	34	11,3	100,0	26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28	
Ensemble Non titulaires	F	34	11,3		26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28	
	H		0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
	Ensemble	34	11,3	100,0	26,5	50,0	45,4	0,0	83,5	28	
Ensemble Filière santé et sociale	F	284	94,7		15,8	43,0	46,5	27,5	92,3	262	
	H	16	5,3		18,8	62,5	48,6	0,0	100,0	16	
	Ensemble	300	100	94,7	16,0	44,0	46,6	26,0	92,7	278	



Le recrutement

2.LE RECRUTEMENT

En plus des recrutements par la voie de concours, l'académie recrute des personnels sur des contrats de droit public.

LES PROFESSEURS DES ÉCOLES STAGIAIRES PAR DÉPARTEMENT

Pour l'année scolaire 2022/2023, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) augmentent de 36,65%.

Année scolaire	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Académie
2020-2021	48	40	118	34	240
2021-2022	12	50	80	28	170
2022-2023	41	66	88	39	234
Évolution n/n-1	29	16	8	11	64

LES PROFESSEURS DES ÉCOLES CONTRACTUELS

Pour pallier le déficit des enseignants stagiaires, le recrutement d'enseignants contractuels du premier degré public évolue de 66 à 93, soit une augmentation de 41%.

Enseignants contractuels du 1 ^{er} degré			
Année scolaire	Femmes	Hommes	Total
au 30/11/2020	13	5	18
au 30/11/2021	54	12	66
au 30/11/2022	80	13	93
Évolution n/n-1	26	1	27

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION STAGIAIRES DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

En 2022-2023, le nombre de lauréats des concours de l'enseignement du 2nd degré public affectés en collèges et lycées s'élève à 226 contre 230 en 2021-2022.

La discipline qui enregistre une baisse par rapport à l'année précédente sont les mathématiques. En revanche, les disciplines histoire-géographie, espagnol et EPS présentent une augmentation de nombre de lauréats de concours.

Nombre de stagiaires par corps

Enseignants	31/11/2020	30/11/2021	30/11/2022	Évolution n/n-1
EPS	14	14	22	8
AGREGES	18	16	14	-2
CERTIFIES	178	159	152	-7
PLP	40	41	38	-3
TOTAL	250	230	226	-4

Personnels d'éducation	31/11/2022
PSY.EN	7
CPE	16
CTR BOE A	2
TOTAL	25

Nombre de stagiaire par discipline

Discipline recrutement	30/11/2020	30/11/2021	30/11/2022	Évolution n/n-1
0080E DOCUMENT.	8	8	10	2
0100A PHILOSOPHI	1	1	2	1
0100E PHILOSOPHI	8	3	6	3
0201A LETTRES CL	1	0	1	1
0201E LET CLASSI	4	2	0	-2
0202A LET MODERN	3	1	1	0
0202E LET MODERN	33	24	22	-2
0210J LET HIST G	3	6	2	-4
0222J ANG.LETTRE	2	3	2	-1
0421E ALLEMAND	3	2	2	0
0422A ANGLAIS	0	3	0	-3
0422E ANGLAIS	25	13	13	0
0426E ESPAGNOL	9	5	16	11
0429E ITALIEN	0	1	0	-1
0431E NEERLANDAI	0	0	1	1
0434E RUSSE	0	0	1	1
1000B HISTOIRE	2	0	0	0
1000E HIST GEO	10	15	25	10
1100A SC, SOCIALE	0	0	1	1
1100E SC.ECO.SOC	4	6	4	-2
1300A MATHMATIQ	5	3	7	4
1300E MATHMATIQ	33	36	20	-16
1315J MATH SC PH	6	4	4	0
1411E SII.ING.CO	1	0	1	1
1412E SII.ING.EL	0	0	1	1
1413E SII.ING.IN	2	1	2	1
1414A SII.ING.ME	1	0	0	0

1414E SII.ING.ME	1	4	1	-3
1500A SC.PHYS	2	1	1	0
1500C SC PHYSIQ.	0	1	0	-1
1500F SC.PHY.CH	11	10	4	-6
1600D SC V T UNI	0	2	0	-2
1600F SC.VIE TER	6	7	6	-1
1700E EDUC MUSIC	2	4	3	-1
1800A ARTS PLAST	1	3	0	-3
1800E ARTS PLAST	3	4	3	-1
1900E E.P.S	14	14	22	8
2100J GE IND BOI	1	0	0	0
2200J G. I. T. C	1	1	2	1
2400J G. I. S. M	0	1	0	-1
2452J REP REV CA	0	1	0	-1
3020J G.C.REA OU	0	1	1	0
3028J PEINT REVT	0	2	2	0
3010J G. C. C. E	1	1	0	-1
3028J PEINT REVT	2	0	0	0
4100J G. M. CONS	0	0	1	1
4200J G. MEC.PRO	1	0	0	0
4500J G.M.MAINT	1	1	4	3
4550J G.M.MAINT	0	0	1	1
5200J ELECTROTEC	2	0	1	1
6200E NUM SC INF	1	1	1	0
6310J C. ROUTIER	2	1	1	0
6502J ARTAPP.DES	0	0	1	1
6505J OPT DESIGN	0	0	1	1
7100A BIOCHIMIE-	1	1	0	-1
7100E BIOT.CHIM	4	0	1	1
7140J HORTICULT.	0	0	1	1
7200L SANTE ENV.	5	4	1	-3
7300E SC.TEC.M.S	1	1	0	-1
7300J S.T.M.S.	2	2	2	0
8010A ECO.GE.RH	0	1	0	-1
8010B ECO.GE.FIN	0	0	1	1
8010E ECO.GE.COM	3	2	4	2
8010F ECO.GE.FIN	4	3	2	-1
8010G ECO.GE.MK	2	5	3	-2
8013J ECO.GE.VEN	5	3	4	1
8031A ECO.GE.SI	1	0	0	0
8038J ECO.GE.LOG	0	1	0	-1
8039J ECO.GE.GA	2	2	1	-1
8510E PROD CULIN	0	1	3	2
8510J TECH.CULIN	2	5	0	-5
8514J BOUL PATIS	0	0	1	1
8520J H.SERV.COM	2	2	2	0
Total	250	230	226	-4

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION - CONTRACTUELS

Le nombre des personnels enseignants et d'éducation contractuels est en augmentation sur les 3 dernières années scolaires. Entre 2021 et 2022 le nombre de contractuels a augmenté de 12%. Cette augmentation est en cohérence avec la tendance au niveau national.

Personnels contractuels	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Evolution n/n-1
Enseignants 2nd degré	522	576	639	63
CPE	34	36	43	7
PsyEN	38	32	38	6
TOTAL	594	644	720	76

Nombre d'enseignants contractuels en position de cessation de fonctions pour abandon de poste, démission, licenciement ou rupture conventionnelle

Observation du 01/09/2022 au 31/08/2023

Grade contractuels enseignants	Position	Nombre
7791 CTEN	Démission	1
7792 CTEN	Démission	2
7801 AC1C1	Démission	1
7811 AC2C1	Abandon de poste	2
7811 AC2C1 CDF	Rupture conventionnelle	1
7811 AC2C1	Démission	21
7811 AC2C1	Licenciement	2
TOTAL		30

Nombre d'enseignants du second degré contractuels en CDI

2020-2021	2021-2022	2022-2023
155	177	184

LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ - 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 au ministère de la défense.

Il est à noter que le nombre des lauréats des concours ADJAENES, SAENES et INFENES est en forte baisse par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, le nombre de promotion par la voie de la liste d'aptitude des attachés a plus que doublé, 7 AAE ont été promus contre 3 l'année précédente. Le nombre de promotion des SAENES reste stable.

Concours	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Evolution n/n-1
AAE (hors IRA)	6	4	3	-1
SAENES	17	27	16	-11
ADJAENES (dont un BOE)	29	25	13	-12
INFENES	11	13	5	-8
ASSAE	2	0	0	0
Médecin	0	1	0	-1
ATRF	0	0	2	2
Liste d'aptitude				
AAE	3	3	7	4
SAENES	10	9	9	0
ADJAENES	NC	NC	NC	
INFENES	NC	NC	NC	
ASSAE	NC	NC	NC	
Médecin	NC	NC	NC	
ATRF	NC	NC	NC	
Reclassement				
AAE	0	0	0	0
SAENES	2	2	0	-2
ADJAENES	1	2	0	-2
INFENES	NC	NC	NC	
ASSAE	NC	NC	NC	
Médecin	NC	NC	NC	
ATRF	NC	NC	NC	
Emploi réservé défense				
ADAJENES	1	0	0	0

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

Entre les 2 dates d'observation, le nombre des personnels contractuels ATSS augmente de 7 agents.

Personnels ATSS contractuels			
Dates d'observation	Femmes	Hommes	Total
au 30/11/2020	185	22	207
au 30/11/2021	186	33	219
au 30/11/2022	199	27	226
Évolution N/N-1	13	-6	7

LES PERSONNELS D'ASSISTANCE ÉDUCATIVE

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 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.

Les AESH sont des agents non titulaires de droit public. Ils bénéficient, depuis 2019, de contrats à durée déterminée (CDD) de 3 ans.

En outre, le décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 a modifié le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH. En particulier, le décret introduit la possibilité de renouvellement d'un CDD de 3 ans en CDI.

L'académie compte 2 379 AESH qui représentent 9,90% des effectifs globaux.

Le métier est fortement féminisé, 93,5 % des AESH sont des femmes, il est observé une légère hausse du nombre d'hommes qui passe de 139 à 154. Leur moyenne d'âge est de 44,3 ans.

La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 56%.

Sur les 3 dernières années scolaires, les effectifs et la répartition F/H restent stables. Il est observé une baisse de 1,2 point de la part des moins de 35 ans contre une augmentation de 1 point 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	1 295
2021/2022	2 333	2 194	139	94	19,3	31,3	44,0	56	1 307
2022/2023	2 379	2 225	154	93,5	18,1	32,3	44,3	56	1 324
Évolution n/n-1	46	31	15	-0,50	-1,20	1,00	0	0	17

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 1 440 AED qui représentent 6% des effectifs globaux. Les effectifs sont composés de jeunes adultes, leur moyenne d'âge est de 28,2 ans. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 81.7 %.

Sur les 3 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
2022/2023	1 440	892	548	61,9	83,0	2,6	28,2	81,7	1 177
Évolution n/n-1	-70	-25	-45	1,2	-0,6	0	0	0	-58

Il est à souligner que la diminution du nombre d'AED est compensée par une 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.

Enseignants en formation et assistants étrangers	Effectifs	Femmes	Hommes
2020/2021	153	124	29
2021/2022	275	224	51
2022/2023	304	245	59
Évolution n/n-1	29	21	8

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

Evolution 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 public et privé 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.

A 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	2021	2022	2023	Sexe
Enseignant 1er degré public	0	2	0	
Enseignant 2nd degré public	3	0	3	1H 2F
CPE	0	0	1	1F
Enseignant 1 ^{er} degré privé	0	0	0	
Enseignant 2 nd degré privé	0	0	0	
Administratif-santé-sociaux- ITRF	3	1	1	1F
Total	6	3	5	

La 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 01/09/2021	au 01/09/2022	au 01/09/2022
Enseignant 1er degré public	0	2	2
Enseignant 2nd degré public	2	1	0
CPE	1	0	0
Enseignant 1 ^{er} degré privé	0	0	0
Enseignant 2 nd degré privé	0	0	0
Administratif-santé-sociaux- ITRF	5	3	2
TOTAL	8	6	4

Une prolongation de contrat a été prononcée : pour 1 ATSS, suite à un arrêt de travail.

1 enseignant a démissionné à l'issue de 2 années de contrat BOE. Il a été mis fin aux fonctions d'un enseignant après 2 années de contrat BOE.



Les parcours
professionnels

3.LES PARCOURS PROFESSIONNELS

MUTATIONS 2023 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ PUBLIC

Au total dans l'académie, les enseignants titulaires du 1^{er} degré sont au nombre de 7 420.
83,9% d'entre eux sont des femmes.

Phases inter départementales

Permutations et mutations informatisées

Taux de satisfaction		Demandes	Demandes	Taux de	Rappel	Rappel
		déposées	satisfaites	satisfaction	2022	2021
Exeat	Ardennes	35	14	40%	29.54%	43.90%
	Aube	20	13	60.00 %	48,15 %	32,25%
	Marne	64	28	43,75%	37,50%	41,27%
	Haute-Marne	40	13	32,50%	15,69%	31,03%
Ineat	Ardennes	39	11	28.80%	29.54%	31.03%
	Aube	67	12	17.91	13,98 %	20%
	Marne	97	28	28,87%	15,52%	28,57%
	Haute-Marne	30	10*	33,33 %	15,15%	24,24%

Donnés générés		Demandes					Obtenus				
		H		F		total	H		F		total
Exeat	Ardennes	5	14.28%	30	85.71%	35	3	21.42%	11	78.57%	14
	Aube	1	1 %	19	95%	20	0	0%	12	100%	12
	Marne	11	17,19%	53	82,81%	64	4	14,29%	24	85,71%	28
	Haute-Marne	4	10%	36	90%	40	1	7,69%	12	92,31%	13
Ineat	Ardennes	5	12.82%	34	87.17%	39	0	0%	11	100%	11
	Aube	9	13.43	58	86.57	67	3	25%	9	75%	12
	Marne	11	11,34%	86	88,66%	97	0	0%	28	100%	28
	Haute-Marne	1	5%	19	95%	20	0	0%	10*	100%	10

ARDENNES

- **Exeats** : le nombre de demandes a baissé par rapport à 2022 (35 demandes contre 44 demandes l'année précédente). Néanmoins, le taux de satisfaction est plus élevé par rapport à 2022. Sur les 35 demandes, 10 demandes faites au titre du rapprochement de conjoint (9 femmes et 1 homme), 1 demande faite au titre du handicap.

Sur les 35 demandes, 14 demandes concernent des demandes de mutation au sein de l'académie majoritairement pour le département de la Marne (13 demandes).

- **Ineats** : le nombre de demandes d'ineat reste stable par rapport à l'année précédente (39 demandes contre 37 demandes l'année précédente). Il est à noter néanmoins une augmentation du nombre de demandes d'intégration depuis 2021 en provenance essentiellement de l'académie de Créteil dont plus de la moitié du département de la Seine-St-Denis (sur les 28 enseignants non entrants dans le département des Ardennes, 26 exercent dans l'académie de Créteil).

AUBE

- **Exeats** : le nombre de demande a baissé par rapport à 2022. Sur les 20 demandes : 12 pour convenance personnelle, 8 demandes au titre du rapprochement de conjoint. 7 personnes ont demandé un département de l'académie, et 6 obtenu satisfaction.

- **Ineats** : 12 personnes sont entrées dans le département. 50% de ces enseignants arrivent de la région parisienne.

MARNE

L'année scolaire 2021-2022, 31 demandes de mutations ont été annulées pour non-retour des confirmations à la date fixée par le ministère. Cette année scolaire, le nombre de demandes de mutations est revenu à un niveau plus habituel.

Sur les 64 demandes, 3 concernent des départements de l'académie.

- **Exeats** : parmi les 64 demandes, 22 sont faites au titre du rapprochement de conjoint (19 femmes et 3 hommes).
- **Ineats** : sur les 28 demandes satisfaites, 13 sont faites au titre du rapprochement de conjoint.

24 femmes ont obtenu leur mutation (dont 10 au titre du rapprochement de conjoint). 4 hommes ont obtenu leur mutation (dont 3 au titre du rapprochement de conjoint).

HAUTE-MARNE

- **Exeat** : le nombre de demandes est en baisse par rapport à 2022 (-27,50%). Sur les 40 demandes, la majorité sont faites au titre du rapprochement de conjoint (13 demandes soit 32,50%), 1 au titre du handicap. 24 demandes pour l'académie (60%) en majorité pour les départements de l'Aube (12 demandes) et de la Marne (11 demandes). Les 13 sortants ont obtenu leur vœu n°1.
- **Ineat** : le nombre de demandes est proche de celui de 2022 (30 en 2023 contre 33 en 2022). 19 demandes d'entrées en Haute-Marne proviennent de professeurs des écoles exerçant en région parisienne (soit 63% des demandes) dont 11 de Seine-Saint-Denis. Les 10 accords d'Ineat correspondent à des vœux n°1 alors que sur les 20 non entrants seulement 3 avaient choisi la Haute-Marne en vœu n°1.

** sur les 10 accords d'Ineat, un renoncement pour départ à la retraite au 01/09/2023 soit 9 entrées effectives.*

Mouvement complémentaire

Taux de satisfaction		Demandes déposées	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction	Rappel 2021	Rappel 2020
Exeat	Ardennes	8	2	25.00%	47.05%	20.00%
	Aube	11	6	54.54%	78,57%	27,27%
	Marne	16	8	50%	60%	42,31%
	Haute-Marne	19	7	36,84%	39,29%	23,53%
Ineat	Ardennes	8	4	50.00%	72.22%	66.66%
	Aube	15	8	53.33%	28,57 %	8,00%
	Marne	24	6	25%	31,43%	28,57%
	Haute-Marne	2	2	100%	37,50%	0,00%

Données générées		Demandes					Obtenus				
		H		F		total	H		F		total
Exeat	Ardennes	1	12.50%	7	87.50%	8	0	0%	2	100%	2
	Aube	3	27.27%	8	72,73%	14	1	16,66%	5	83.33%	6
	Marne	1	6,25	15	93,75%	16	1	12,5	7	87,5%	8
	Haute-Marne	2	10,53%	17	89,47%	19	2	28,57%	5	71,43%	7
Ineat	Ardennes	1	12.50%	7	87.50%	8	1	25.00%	3	75.00%	4
	Aube	5	27.27%	10	72.73%	15	3	16.66%	5	83.33%	8
	Marne	9	37,50%	15	62,5	24	0	0%	6	100%	6
	Haute-Marne	1	50%	1	50%	2	1	50%	1	50%	2

ARDENNES

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

- **Exeats** : sur les 8 demandes, 6 ont été formulées pour des départements dans l'académie et 3 hors académie. 2 demandes formulées au titre du rapprochement de conjoint qui ont été réalisées.
- **Ineats** : sur les 8 demandes, 5 ont été formulées par des enseignants de l'académie et 3 par des enseignants hors académie. 4 demandes au titre du rapprochement de conjoint ont été réalisées.

AUBE

- **Exeats** : sur les 11 demandes, 6 ont été acceptées : 3 rapprochements de conjoints, 2 pour convenance personnelle et 1 pour raison sociale.
- **Ineats** : sur les 15 demandes, 8 ont été acceptées : 5 rapprochements de conjoints et 3 pour convenances personnelles. Les 7 autres demandes n'ont pas obtenu l'exeat du département d'origine.

MARNE

- **Exeats** : sur les 16 demandes formulées dans la Marne, 11 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 24 demandes, 7 ont été formulées titre du rapprochement de conjoint. A

noter que sur les 16 demandes hors académie, 11 sont issues de départements de la couronne parisienne. Seules 6 ont été satisfaites.

HAUTE-MARNE

- **Exeats** : Le nombre de demandes de sortie du département est supérieur au nombre de demandes d'entrée. Sur les 19 demandes d'Exeat, 10 ont reçu un avis favorable mais seulement 7 ont obtenu leur Ineat. Sur les 19 demandes, 11 ont été formulées pour des départements de l'académie et 8 hors académie. 10 demandes sur 19 concernent un rapprochement de conjoint ou une autorité parentale conjointe.
- **Ineats** : Cette année, la DGRH ayant indiqué que seules les demandes pour lesquelles l'Exeat était accordé devaient être transmises au département sollicité, le nombre de demande d'Ineat est encore inférieur à celui des années précédentes (seules 2 demandes reçues contre 8 en 2022).

Phase intra-départementale

		Ardennes	Aube	Marne	Haute- Marne
Participants	dt stagiaires	29	52	57	34
	dt carte scolaire	19	18	35	17
	Sous-total	48	71	92	51
	autres participants	350	352	625	181
	total	398	423	717	232
Nombre de mutés	Satisfaits sur vœu 1	101	95	187	61
	Autres	75	100	207	66
	Total	176	195	394	127

ARDENNES

Le nombre de participants est en légère baisse par rapport à l'année précédente (398 contre 420 en 2022). 176 enseignants soit 44.22% ont obtenu satisfaction (44.05% en 2022). Parmi eux, 57% obtiennent leur vœu n°1.

AUBE

Le nombre de participants reste proche de l'année précédente. Le nombre des enseignants mutés a légèrement baissé. 95 enseignants ont obtenu leur vœu de rang 1 (48.72%). 15 enseignants obtiennent leur vœu numéro 2 (7.70%), 15 leur vœu numéro 3 (7.70%), 12 leur vœu numéro 4 (6.15%) et 12 leur 5ème vœu (6.15%).

MARNE

On constate une légère baisse du nombre de participants (717 contre 785 en 2022).

Le nombre de mutés quant à lui reste stable avec une augmentation de satisfaits sur le vœu 1 (187 contre 169 en 2022).

HAUTE-MARNE

Le nombre de participants est inférieur à l'année dernière (232 contre 276 en 2022, soit une baisse de 19%). 127 enseignants ont obtenu satisfaction soit 55%. Sur les 127 mutations, 48% portent sur le vœu n°1 et 32% sur les vœux 2 à 10.

Répartition hommes/femmes

		Maintenu sur poste antérieur	Mutation obtenue	Sans affectation après phase principale	Total des participants
Ardennes	H	10	31	12	53
	F	111	145	89	345
	Total	121	176	101	398
Aube	H	16	28	22	66
	F	110	167	80	357
	Total	126	195	102	423
Marne	H	26	57	25	108
	F	141	337	131	609
	Total	167	394	156	717
Haute-Marne	H	12	19	4	35
	F	59	108	30	197
	Total	71	127	34	232

ARDENNES

Sur 398 participants au mouvement, les femmes représentent 86.68 % (345) et les hommes 13.31 % (53). Sur les 176 mutations obtenues : 31 hommes (17.61 %) et 145 femmes (82.39 %). Ce chiffre est en cohérence avec la part des femmes et des hommes composant les effectifs des enseignants du 1er degré dans le département.

AUBE

Sur 423 participants au mouvement, les femmes représentent 84 % et les hommes 16 %. Sur les 195 mutations obtenues, 28 hommes (14 %) et 167 (86 %) femmes. Ce chiffre est à rapprocher de la répartition femme – homme du département.

MARNE

609 femmes (84,94% des candidatures) et 108 hommes (15,06%) ont participé au mouvement 2023 (670 femmes et 115 hommes en 2022). Sur les 394 mutations obtenues, 337 sont des femmes (85,53%) et 57 des hommes (14,47 %). (342 femmes et 51 hommes en 2022).

HAUTE-MARNE

Sur les 232 participants, 85% sont des femmes et 15% sont des hommes.

- sur les 127 mutations obtenues, 85% sont obtenues par des femmes ;
- sur les 34 enseignants restés sans affectation à l'issue de la phase principale, 88% sont des femmes ;
- sur les 71 enseignants maintenus sur leur poste, 83% sont des femmes.

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	22	7	15	0
Aube	31	10	20	1
Marne	31	18	13	0
Haute-Marne	9	5	4	0

MARNE

13 enseignants ont fait des demandes au titre de la situation médicale hors handicap ou de la situation sociale grave. Toutes ces demandes ont reçu un avis favorable du DASEN. 5 de ces enseignants ont obtenu une mutation dans leurs 10 premiers vœux.

HAUTE-MARNE

4 enseignants ont déposé une demande de bonification hors BOE : 2 au titre d'une situation médicale particulière et 2 au titre d'une situation sociale particulière. Les 4 enseignants ont obtenu la bonification suite à un avis favorable du médecin du travail et de l'assistante sociale en faveur des personnels.

Répartition carte scolaire

Dans les Ardennes : sur les 19 agents concernés par une mesure de carte scolaire, 18 ont obtenu un poste. L'agent sans mutation a été affecté à titre provisoire pour un an sur une décharge de direction.

ARDENNES		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0	0,00%	10	2,63%	10
	F	0	0,00%	111	29,28%	111
Mutation entière	H	3	15,78%	28	7,38%	31
	F	15	78,94%	130	34,30%	145
Sans mutation	H	1	5,26%	11	2,90%	12
	F	0	0,00%	89	23,48%	89
Total général		19	100%	379	100%	398

Dans l'Aube : 18 enseignants ont été touchés par une fermeture de poste. 3 enseignants sont restés sans poste à l'issue de la phase informatisée du mouvement et on obtenu un poste en phase d'ajustement.

AUBE		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0		16	3,95%	16
	F	0		110	27,16%	110
Mutation entière	H	1	5,6%	27	6,66%	28
	F	14	77,76%	153	37,78%	167
Sans mutation	H	1	5,6%	21	5,19%	22
	F	2	11,11%	78	19,25%	80
Total général		18	100%	405	100%	423

Dans la Marne : 35 enseignants ont été mesure de carte scolaire, 5 n'ont pas souhaité bénéficier de la bonification de points au barème. Sur ces 35 enseignants, 3 étaient des volontaires de l'école pour être mesure de carte scolaire à la place de l'enseignant normalement désigné.

MARNE		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0	0	26	3,81 %	26
	F	8	22,86 %	134	19,65 %	142
Mutation entière	H	5	14,29 %	52	7,62 %	57
	F	20	57,14 %	317	46,48 %	337
Sans mutation	H	0	0	25	3,67 %	25
	F	2	5,71 %	128	18,77 %	130
Total général		35	100%	682	100%	717

En Haute-Marne : 17 enseignants ont été touchés par une mesure de carte scolaire. Tous ont obtenu un poste : 10 ont obtenu leur vœu n°1 soit 58,82% et 2 leur vœu n°2 soit 11,76%.

HAUTE-MARNE		Avec carte sco.		Sans carte sco.		Total
		Nbre	%	Nbre	%	
Maintenu(e)	H	0		12	5,58%	12
	F	0		59	27,44%	59
Mutation entière	H	2	11,76%	17	7,91%	19
	F	15	88,24%	93	43,26%	108
Sans mutation	H	0		4	1,86%	4
	F	0		30	13,95%	30
Total général		17	100%	215	100%	232

Type d'affectation

ARDENNES

Sur les 176 enseignants mutés, 43 ont été nommés à titre provisoire sur des postes nécessitant une spécialisation ou des titres particuliers. 101 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 89 femmes pour 12 hommes.

AUBE

Sur les 195 enseignants ayant obtenu une mutation, 39 ont été affectés à titre provisoire : 31 affectations sur des postes nécessitant des diplômes ou titres spécifiques, et 9 postes fractionnés. 101 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale dont 48 stagiaires.

MARNE

Sur les 394 enseignants ayant obtenu une mutation, 75 ont été affectés à titre provisoire (affectations sur des postes nécessitant des diplômes ou titres spécifiques). 152 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale dont 47 stagiaires et ont donc participé aux phases d'ajustement (182 en 2022 dont 70 stagiaires).

HAUTE-MARNE

Sur les 127 enseignants ayant obtenu une mutation, 43 ont été affectés à titre provisoire soit 34% (affectations sur des postes nécessitant un diplôme ou un titre spécifique). 34 enseignants participants obligatoires n'ont pas obtenu une mutation lors de la phase principale et ont donc participé aux phases d'ajustement dont 20 stagiaires.

Postes vacants par circonscription

ARDENNES	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
IA ADJOINT	5	2
CHAR-MEZ 1	24	3
CHAR-MEZ 2	17	2
ASH	44	11
RETHEL	18	0
REVIN	22	11
VOUZIERS	13	5
SEDAN	18	4
TOTAL	161	38

Dans les Ardennes, 38 postes sont restés vacants :

10 postes de direction, 6 postes de remplacement, 6 postes PEMF, 9 postes ASH, 1 ULIS école, 6 postes à profil (4 CPC, 1 coordonnateur à l'aide de la scolarisation des élèves handicapés et PIAL, 1 enseignant troubles du spectre autistique).

AUBE	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
TROYES 1 - A-DASEN	12	2
TROYES 2 - ASH	26	5
LA CHAPELLE ST-LUC	20	2
SAINT JULIEN - ARCIS	27	1
BAR SUR AUBE	18	8
BAR SUR SEINE	15	3
ROMILLY	23	5
RAT DSDEN	11	18
TOTAL	152	44

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	33	9
CHALONS EST	25	4
CHALONS NORD	19	4
CHALONS OUEST	17	4
EPERNAY	14	3
REIMS EST	34	3
REIMS NORD	14	
REIMS OUEST	33	1
REIMS SUD	31	
REIMS SUD EST	21	8
SEZANNE	19	6
VITRY	24	11
BRIGADES	19	16
TOTAL	303	69

Dans la Marne, 303 postes vacants figuraient au mouvement intra-départemental (300 en 2022). A ces 303 postes vacants, il faut ajouter 73 postes qui ont été bloqués pour les futurs berceaux stagiaires et ne figuraient pas dans le mouvement. A l'issue de la phase principale, 69 postes sont restés vacants 24 en directions.

HAUTE-MARNE	Au début 1ère phase	A l'issue 1ère phase du MVT
ASH	23	2
SAINT-DIZIER	37	6
LANGRES	13	2
JOINVILLE	25	3
CHAUMONT 1D	10	0
ADASEN	5	0
TOTAL	113	14

Dans la Haute-Marne, 113 postes vacants figuraient au mouvement intra-départemental (130 en 2022).

A l'issue de la phase principale, 14 postes sont restés vacants (6 directions, 5 postes de remplaçant, 2 postes en ASH et 1 poste à profil).

MUTATIONS 2023 DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

Le mouvement inter académique

A – Total des participants de l'académie de Reims

En 2023, le nombre de participants à l'INTER est en diminution de 7,9% (452 contre 491 en 2022 et 523 en 2021).

2021	2022	2023
523	491	452

Agrégés-Certifiés	303
PEPS	41
PLP	65
CPE	35
Psychologues	8
Total	452

B - Solde des entrées / sortie

B.1 - Solde des entrées / sorties par corps

		2021	2022	2023
Entrants	Éducation	10	12	18
	Psychologues	8	3	8
	Enseignement	206	221	211
	total	224	236	237
Sortants*	Éducation	5	13	13
	Psychologues	2	2	2
	Enseignement	131	114	107
	total	138	129	122
Solde entrées-sorties	Éducation	5	-1	5
	Psychologues	6	1	6
	Enseignement	75	107	104
	total	86	107	115

*hors stagiaires 2022/2023

Le solde brut des entrées/sorties est donc de 115 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 avril 2023 (149).

Corps	Entrants (Hors PFS R22)	Sortants (hors PFS R22)	Solde entrées / sorties
CPE	18	13	5
PsyEN	8	2	6
AGREGES	21	20	1
CHAIRE SUP	0	1	-1
CERTIFIES	140	68	72
PEPS	14	7	7
PLP	36	11	25
PEGC	0	0	0

En ce qui concerne le corps des professeurs certifiés, le nombre de sortants a baissé de 12,6% par rapport à 2022 (69 contre 79 en 2022), le nombre d'entrants est en baisse également (-4,5% par rapport au mouvement 2022).

B. 2 - Solde des entrées / sorties par âge

Comme les années précédentes, le solde entrées-sorties est très élevé et favorable dans les premières tranches d'âge. Il est en moyenne de 11,6 pour les agents de 30 ans et moins. Ceux-ci représentent 60 % des entrants.

Âge au 01/09/2023	Entrants	Sortants	Solde
22	0	0	0
23	4	1	3
24	31	1	30
25	22	4	18
26	24	5	19
27	20	6	14
28	16	8	8
29	16	7	9
30	10	6	4
31	7	6	1
32	5	7	-2
33	4	3	1
34	5	4	1
35	5	4	1
36	3	5	-2
37	6	2	4
38	7	3	4
39	3	3	0
40	3	2	1
41	4	6	-2
42	2	4	-2
43	4	4	0
44	1	2	-1
45	2	2	0
46	2	0	2
47	1	0	1
48	2	2	0
49	3	2	1
50	3	1	2
51	4	3	1
52	5	2	3
53	4	1	3
54	2	5	-3
55	2	0	2
56	0	3	-3
57	1	2	-1
58	2	1	1
59	2	1	1
60	0	2	-2
61	0	1	-1
62	0	1	-1
Total	237	122	115

B. 3 - Solde des entrées / sorties par discipline

Le solde entrées-sorties par discipline est, cette année, positif pour l'histoire - géographie et dans une moindre mesure en anglais (en 2022 : mathématiques, en 2021 : lettres modernes). On constate une baisse du solde entrées-sorties par rapport à 2022 (79 contre 99 en 2022).

Cod e	Discipline	Entrants	Sortants (Hors PFS 2022)	Solde
Y0011	EDU.APP	3	0	3
Y0012	EDU.ORI	5	2	3
E0030	EDUCATION	18	13	5
L0080	DOC LYCEES	8	5	3
L0100	PHILO	8	4	4
L0201	LETT CLASS	5	3	2
L0202	LET MODERN	18	12	6
L0421	ALLEMAND	7	4	3
L0422	ANGLAIS	15	6	9
L0426	ESPAGNOL	13	5	8
L0429	ITALIEN	0	0	0
L0431	NEERLANDAI	1	0	1
L0434	RUSSE	1	0	1
L1000	HIST. GEO.	23	12	11
L1100	SC.ECO.SOC	5	3	2
L1300	MATHS	16	8	8
L1400	TECHNOLOGIE	1	0	1
L1411	SII.ING.CO	0	0	0
L1412	SII.ING.EL	0	0	0
L1413	SII.ING.IN	2	0	2
L1414	SII.ING.ME	1	0	1
L1500	PHY.CHIMIE	8	7	1
L1510	PH.ELEC.AP	0	0	0
L1511	MES.PHYS.C	0	0	0
L1600	S. V. T.	3	3	0
L1700	EDU.MUSICA	5	3	2
L1800	ARTS.PLAST	5	2	3
L1900	E. P. S	14	7	7
L2001	ASSISTANT	0	0	0
L2020	TECH.INDUS	1	0	1
L2080	GEST.INFOR	0	0	0
L2085	HOTEL&TOUR	0	0	0
L2200	G.I.TEXTIL	0	0	0
L4010	SC.TEC.IND	0	1	-1
L4200	G.MEC.PROD	0	0	0
L5100	G.ELECTRIQ	0	0	0
L6200	NUM.SC.INF	1	1	0
L6500	ARTS.APPLI	0	1	-1
L7100	BIOCH.BIOL	1	1	0
L7300	SC.&TEC.M	0	0	0
L8010	ECO.GE.VENTE	0	0	0
L8011	ECO.GE.COM	5	4	1
L8012	ECO.GE.FIN	3	1	2
L8013	ECO.GE.MK	5	3	2
L8017	NRC	0	0	0
L8031	ECO.GE.SI	0	0	0
L8510	PROD.CULIN	0	0	0
L8520	SERV.ACC	0	0	0
L8530	H.TOURISME	0	0	0
Total disciplines L		175	96	79

Cod e	Discipline	Entrant s	Sortants (Hors PFS 2022)	Solde
P0210	LET.HIS.GE	1	1	0
P0221	LET ALLEMA	0	0	0
P0222	LET ANGLAI	1	0	1
P0226	LET ESPAGN	0	0	0
P1315	MATH.SC.PH	4	1	3
P2001	AIDE AU CH	0	0	0
P2100	G.IND.BOIS	1	1	0
P2200	G.IND.TEXT	2	1	1
P2450	CONS.R.CAR	1	0	1
P2600	G.CHIMIQUE	0	0	0
P3010	G.CONS.ECO	0	0	0
P3020	G.CONS.REA	1	1	0
P3028	PEINT REVET	0	0	0
P3100	GENIE THER	0	0	0
P4100	G.MEC.CONS	1	0	1
P4500	G.MECA.ENG	2	0	2
P4550	G.MEC.AUTO	1	0	1
P5200	G.ELECTROT	1	2	-1
P6310	COND.ROUTI	1	0	1
P6500	ARTS APPLI	2	1	1
P7140	HORTICULTU	0	0	0
P7200	BIOTECHNOL	2	1	1
P7300	SC.TEC.MED	2	1	1
P7420	COIFFURE	0	0	0
P8013	ECO.GE.VEN	5	0	5
P8038	ECO.GE.LOG	0	0	0
P8039	ECO.GE.GA	2	1	1
P8510	H.TECH.CUL	4	0	4
P8513	BOULANGERI	0	0	0
P8514	BOUL PATIS	1	0	1
P8520	H.SERV.COM	1	0	1
Total disciplines P		36	11	25
Total général		237	122	115

B. 4 - L'origine des entrants et les académies d'accueil des sortants

Les premières académies d'origine des entrants sont : Créteil (34), Nancy-Metz (21), Versailles (14), Dijon (12) et Lille (11).

En ce qui concerne les départs, ils sont majoritaires en 2023 vers les académies de Nancy-Metz (15), Dijon (14) Rennes (7) et Amiens (6) soit 36,2 % des sortants.

Quant à l'outre-mer, on dénombre plus d'entrants (8) que de sortants (6) (contre 12 et 6 en 2022, 8 et 8 en 2021). Ces entrants viennent majoritairement de Guyane. Les départs quant à eux concernent principalement Mayotte comme en 2022.

Académies (origine / accueil)	ENTRANTS	SORTANTS (hors PFS 2022)
AIX-MARSEILLE	2	5
AMIENS	10	6
BESANCON	1	4
BORDEAUX	6	1
CLERMONT-FERRAND	1	2
CRETEIL	34	6
CORSE	0	1
DIJON	12	14
GRENOBLE	6	2
LILLE	11	4
LIMOGES	2	2
LYON	5	9
MONTPELLIER	5	5
NANCY-METZ	21	15
NANTES	0	3
NICE	2	2
NORMANDIE	4	5
ORLEANS-TOURS	2	5
PARIS	6	3
POITIERS	0	3
REIMS	72	0
RENNES	0	7
STRASBOURG	7	5
TOULOUSE	1	3
VERSAILLES	14	4
29ème RECTORAT	5	0
Total Métropole	229	116
MARTINIQUE	1	0
MAYOTTE	1	3
GUADELOUPE	0	0
GUYANE	4	0
NOUVELLE CALEDONIE	1	0
POLYNESIE FRANCAISE	0	2
REUNION	1	1
Total Outre-Mer	8	6
TOTAL Général	237	122

C – Taux de maintien des stagiaires dans l'académie

	2021	2022	2023
Stagiaires de l'académie*	206	160	252
Entrants originaires de l'académie	54	62	72
Maintien dans l'académie	26,2 %	38,75%	28,57%

*Hors stagiaires agrégés déjà titulaires certifiés

D – Répartition femmes – hommes (MVT INTER)

	Femmes	Hommes	tota
Enseignants	207	202	409
CPE	26	9	35
Psy EN	7	1	8
TOTAL	240	212	452
	Femmes	Hommes	tota
Entrants (global)	152	85	237
Dont néo titulaires toutes académie	101	54	155
Entrants stagiaires originaires acad.	46	26	72
Sortants (global)	105	98	203
Sortants stagiaires	42	39	81

Le nombre global de personnels féminins ayant participé à l'INTER est supérieur à celui des personnels masculins : 53,1% des participants (52,5% en 2022, 54% en 2021). Les femmes représentent 74,3% des CPE et 50,6% des personnels d'enseignement.

A l'issue du mouvement INTER, les femmes représentent 64,1% des entrants (56% en 2022, 60,3% en 2021). 66,4% de ces entrantes sont néo titulaires (63,5% pour les hommes). En ce qui concerne les sorties, les femmes sont aussi majoritaires (51,7%).

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 1 000 points au barème, sous réserve de l'amélioration de la situation de l'agent, après avis du médecin de prévention et examen de leur situation par le groupe de travail académique. 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 1 000 points.

Au titre du mouvement inter-académique 2023, 18 demandes ont été déposées (19 en 2022, 10 en 2021, 22 en 2020) :

- 8 agents ont bénéficié de la bonification de 1000 points.
- 4 agents ont bénéficié de la seule bonification de 100 points

	Nb de bonifications accordées	Nb d'agents mutés sur vœux bonifiés	Nb d'agents mutés sur vœux non bonifiés
Agrégés/Certifiés	3	1	1
PEPS	0	0	0
PLP	4	4	0
CPE	1	1	0
PSYEN	0	0	0
Total	8	6	1

Évolution du nombre de bonifications de 100 points accordées : 2021 : 4, 2022 : 7, 2023 : 8.

Le mouvement intra-académique

En ce qui concerne le mouvement intra-académique 2023, **590 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

	2021	2022	2023
Postes offerts à l'intra (hors Ulis)	472	544	590
Postes vacants après intra	189	252	285
% postes vacants / postes offerts	40%	46,2%	48,3%

Le nombre de postes vacants à l'issue du mouvement (annexe n°3) demeure très important (45,6% dans les disciplines professionnelles) ; on compte aussi beaucoup de postes vacants de psychologues de l'éducation nationale (12,9%), dont 24 pour la spécialité « EDO » du 2nd degré. Les autres postes vacants concernent les lycées et collèges pour 37,5%. Cette part importante s'explique principalement par le nombre important de postes vacants dans les disciplines technologie et économie-gestion.

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	36	11	P0210 LET.HIS.GE	9	5
PSYEN EDO	31	24	P0221 LET ALLEMA	0	0
PSYEN EDA	18	13	P0222 LET ANGLAI	8	6
			P0226 LET ESP	4	4
L0080 DOC LYCEES	17	4	P1315 MATH.SC.PH	20	14
L0100 PHILOSOPHI	9	0	P2001 ASSIS DDFPT	4	4
L0201 LETT CLASS	6	2	P2100 G.IND.BOIS	9	8
L0202 LET MODERN	30	2	P2200 G.IND.TEXT	3	1
L0421 ALLEMAND	6	1	P2400 G.I.S.MET	2	2
L0422 ANGLAIS	21	0	P2450 CONS.R.CAR	1	1
L0426 ESPAGNOL	11	0	P3010 G.CONS.ECO	3	2
L0429 ITALIEN	1	1	P3020 G.CONS.REA	3	3
L0431 NEERLANDAIS	1	0	P3028 PEINT REVT	2	1
L0434 RUSSE	1	0	P3100 GENIE THER	0	0
L1000 HIST. GEO.	23	0	P4100 G.MEC.CONS	2	1
L1100 SC.ECO.SOC	2	0	P4200 G.MEC.PROD	1	1
L1300 MATHEMATIQ	22	0	P4500 G.MECA.ENG	6	5
L1400 TECHNOLOGI	40	37	P4550 G.MEC.AUTO	1	0
L1411 SII.AC ARCHI	1	1	P5100 G .ELECTRON	1	1
L1412 SII.EE ENERGIE	4	2	P5200 G.ELECTROT	9	8
L1413 SII.SIN INFORM	1	1	P6100 IND.GRAPHI	4	4
L1414 SII.ING.MECA	9	3	P6310 COND.ROUTI	5	4
L1500 PHY.CHIMIE	14	6	P6500 ARTS APPLI	6	4
L1510 PHYSIQUE	1	1	P7140 HORTICULTU	5	5
L1600 S. V. T.	18	0	P7200 BIOTECHNOL	9	7
L1700 EDU MUSICA	8	0	P7300 SC.TEC.MED	2	0
L1800 ARTS PLAST	5	0	P7420 COIFFURE	0	0
L1900 E. P. S	19	0	P8013 VENTE	24	16
L2001 ASSIST DDFPT	2	2	P8038 TRANSP.LOGIST	3	3
L6200 NSI	3	0	P8039 ECO.GE.GA	10	7
L6500 ARTS APPLI	0	1	P8055 SÉCURITÉ	4	4
L7110 BIOTECHNO	1	1	P8510 H.TECH.CUL	11	7
L7300 SC.&.TEC M	4	2	P8512 PATISSERIE	0	0
L8011 ECO GES AD	10	8	P8513 BOULANG.	2	1
L8012 ECO GES CP	18	12	P8520 H.SERV.COM	3	2
L8013 ECO GES CM	18	18	Total disciplines P	174	146
L8510 HOT REST PRO	2	2	Total général	544	252
Total disciplines L	415	155			

B – Les postes spécifiques académiques

Le nombre total de postes à profils offerts au mouvement intra-académique était en légère baisse pour ce mouvement 2023. Si on neutralise les postes proposés en ULIS ou en classes relais (en lien avec le 1er degré), ce sont 28 postes spécifiques qui sont proposés en 2023 (31 en 2022, 36 en 2021, 29 en 2020).

Au final, 12 postes sont restés vacants à l'issue du mouvement, faute de candidats.

	2021	2022	2023
Nb postes spéA proposés (sans Ulis depuis 2022)	54	31	28
% sur total postes offerts	11,4%	5,7%	5,2%
Postes vacants	34	16	12

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

Poste de coordination espagnol	1
UPE2A	2
FLS	1
CSTS	2
Lettres modernes option théâtre	1
Sécurité prévention	3
Technicien d'études du bâtiment	1
Artisanat et métiers d'art	1
Total	12

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 2023, 21 postes en REP+ étaient déclarés vacants. Ainsi, 24 candidats ont été auditionnés (38 en 2022, 47 en 2021 et 23 en 2020) et 14 d'entre eux ont eu l'avis favorable et les 500 pts.

10 postes REP + demeurent vacants à l'issue du mouvement :

- 7 en Technologie, mais il s'agit d'une discipline où les postes vacants après mouvement sont en nombre important (37) ;
- 1 en P2100 (Bois en SEGPA) ;
- 1 en P7140 (Horticulture en SEGPA) ;
- 1 en P7200 (Biotechnologie en SEGPA).

La répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement

Le taux d'enseignants de disciplines L affectés en établissement (annexe n°4, pages 21 et 22) est de 76,2% (72% en 2022, 71% en 2021, 68% en 2020). Il est de 100% pour les professeurs de lycée professionnel (disciplines P).

C – Participants et taux de satisfaction

		2021	2022	2023
Participants	Éducation	39	37	43
	Psychologues	13	10	15
	Enseignement	976	943	924
	Total	1028	990	982
Dont obligatoires	Éducation	10	13	20
	Psychologues	8	3	8
	Enseignement	232	230	246
	Total	250	246	274
Dont volontaires	Éducation	29	24	23
	Psychologues	5	7	7
	Enseignement	744	713	678
	Total	778	744	708
Mutés « satisfaits »	Éducation	21	24	30
	Psychologues	12	5	13
	Enseignement	418	401	377
	Total	451	430	420
Taux de satisfaction	Éducation	53,8%	64,8%	69,8%
	Psychologues	92,3%	50%	86,7%
	Enseignement	42,8%	42,5%	40,8%
	Total	43,8%	43,4%	42,8%

Les participants obligatoires de l'intra 2023

		2021	2022	2023
Entrants à l'inter	Éducation	10	12	18
	Psychologues	8	3	8
	Enseignement	206	221	203
	Total	224	236	229
Mesures de carte scolaire	Éducation	0	1	2
	Psychologues	0	0	0
	Enseignement	26	9	43
	Total	26	10	45

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

En %	2021	2022	2023
CPE	53,8%	64,8%	69,8%
Psychologues	92,3%	50%	86,7%
Agrégés	34,9%	41,6%	35,5%
Certifiés	41,2%	45,1%	39,4%
PEPS	33,3%	20,6%	36,6%
PLP	66,7%	59,7%	66,2%
Total	44%	43,4	42,8%

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.

MUTATIONS 2023 DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ (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 ;
- l'information et l'accompagnement des agents ;
- des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures.

Mouvement interacadémique 2023

Tout comme en 2022, le solde global entrées / sorties est négatif. Il s'accroît même puisque le solde de l'année 2022 était de -5.

- 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 six sorties et une entrée.
- Dans le corps des adjoints administratifs il y a eu quatre sorties et cinq entrées.
- Le corps des infirmiers comptabilise trois sorties et deux entrées.
- Le corps des assistants sociaux compte deux sorties et deux entrées.
- Aucun mouvement interacadémique n'est constaté dans le corps ATRF.

Corps	Entrées	H	F	Sorties	H	F	Solde
AAE	1	0	1	8	4	4	-7
SAENES	1	0	1	6	3	3	-5
ADJAENES	5	2	3	4	0	4	1
INFIRMIERS	2	0	2	3	0	3	-1
ASSAE	2	0	2	2	0	2	0
ATRF	0	0	0	0	0	0	0
Total	11	2	9	23	7	16	-12

Corps	Académies d'origine des entrants	Académies d'accueil des sortants
AAE	Reims	Reims, Nancy-Metz, Créteil, Amiens, Grenoble
SAENES	Toulouse	Toulouse, Rennes, Orléans, Bordeaux, Dijon, Nancy-Metz
ADJAENES	Aix-Marseille, Lille, Nancy-Metz, Strasbourg	Dijon, Strasbourg, Normandie
Infirmiers	Amiens, Créteil	Corse, Nancy-Metz, Lille
ASSAE	Paris, Poitiers	Créteil, Poitiers

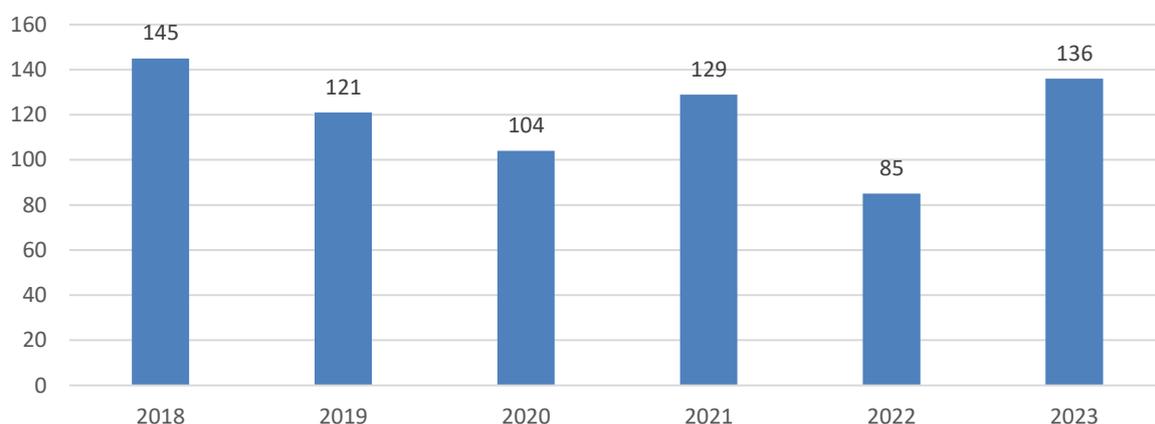
Un recours a été déposé pour le mouvement interacadémique 2023. L'agent a vu son avis défavorable levé et a intégré l'académie de Reims.

Mouvement intra-académique 2023

Corps	Effectifs	Candidats	H	F	%	Mutés	H	F	% mutés
AAE	198	18	2	16	9,09	9	1	8	50,00
SAENES	360	35	6	29	9,72	25	3	22	71,43
ADJAENES	516	52	9	43	10,08	33	6	27	63,46
INFIRMIERS	190	23	1	22	12,11	7	0	7	30,43
ASSAE	57	2	0	2	3,51	2	0	2	100,00
ATRF	343	6	1	5	1,75	2	0	2	33,33
TOTAL	1664	136	19	117	8,17	78	10	68	57,35

136 candidats ont participé au mouvement intra-académique, cela représente 8,17 % des effectifs. Le taux de satisfaction global est de 57,35 %. Il est en légère augmentation par rapport à 2022 (55,29 %). Les femmes représentent 86,03 % des candidats et 87,17 % des agents mutés.

ATSS - évolution du nombre de participants au mouvement intra-académique



Le nombre de candidats au mouvement intra-académique a augmenté en 2021, après une baisse en 2019 et 2020. En 2023, le nombre de participants est à nouveau en augmentation après une baisse en 2022.

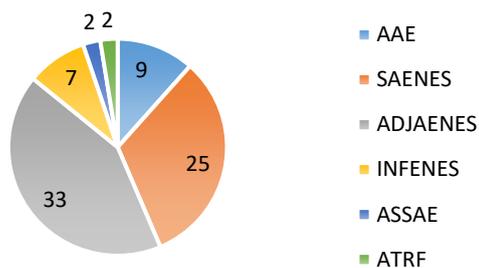
Répartition des candidats mutés selon leur rang de vœux

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 (postes profilés)
AAE	18	9	6	2	1	3
SAENES	35	25	21	4	0	1
ADJAENES	52	33	25	8	0	0
INFIRMIERS	23	7	7	0	0	1
ASS. SOC.	2	2	2	0	0	0
ATRF	6	2	2	0	0	0
Total	136	78	63	14	1	5

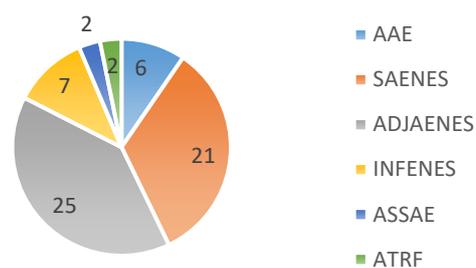
80,77 % des agents mutés ont obtenu une mutation sur leur premier vœu.

Détail par corps : AAE : 66,6 %, SAENES : 84 %, ADJAENES : 75,75 %, Infirmiers : 100 %, ASSAE : 100 %, ATRF : 100 %.

Candidats mutés par corps



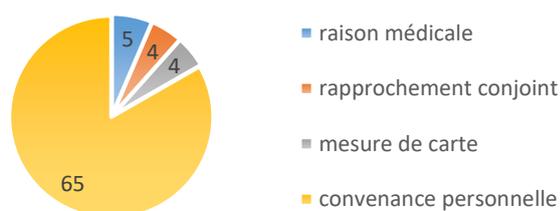
Candidats mutés sur 1er vœu



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 convenance personnelle	Politique de la ville
AAE	9	0	1	0	8	0
SAENES	25	4	0	1	20	0
ADJAENES	33	1	2	3	27	0
INFIRMIERS	7	0	1	0	6	0
ASS. SOC.	2	0	0	0	2	0
ATRF	2	0	0	0	2	0
total	78	5	4	4	65	0

Répartition des mutations par motif



Les motifs de mutation des agents ayant obtenu satisfaction se répartissent ainsi :

- 83,33 % pour convenances personnelles
- 6,41 % pour raison médicale
- 5,13 % par mesure de carte scolaire
- 5,13 % pour rapprochement de conjoint

Aucun recours n'a été déposé pour le mouvement intra-académique 2023.

Détachement, intégration directe, et affectation CIGEM

Corps	Détachement		Intégration directe		Affectation CIGEM
	Entrant	Sortant	Entrant	Sortant	Total CIGEM
AAE	7	5	0	1	0
SAENES	1	4	0	3	0
ADJAENES	1	3	1	1	0
IGE	1	0	0	0	0
ASSAE	1	1	0	0	0
INFENES	1	2	0	0	0
ATRF	0	1	0	0	0

MUTATIONS 2023 DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'INSPECTION

Mouvement 2023 des personnels de direction

Effectifs			Nombre de candidats au mouvement				Nombre total de candidats mutés				Dont sortants académie			Nombre Entrants académie		
Total	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	H	F	Total	H	F
285	143	142	105	36,84	52	53	54	51,4	28	26	15	6	9	9	5	4

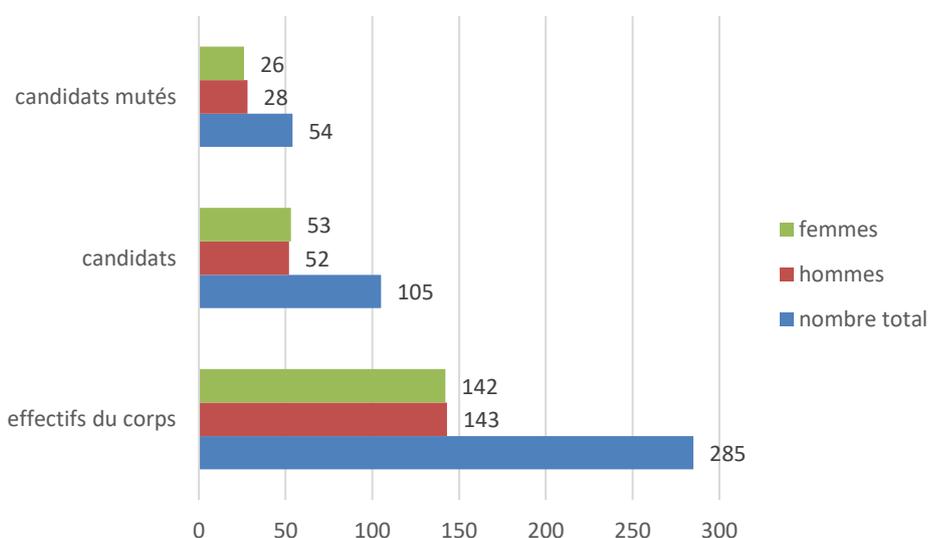
En 2023, le nombre de personnels de direction ayant participé aux opérations nationales de mutation (36,84 % du corps) est en hausse par rapport à l'année précédente (29,3 % en 2022).

Évolution du nombre de candidats au mouvement



Après une baisse en 2022, la participation des personnels de direction au mouvement national repart à la hausse en 2023.

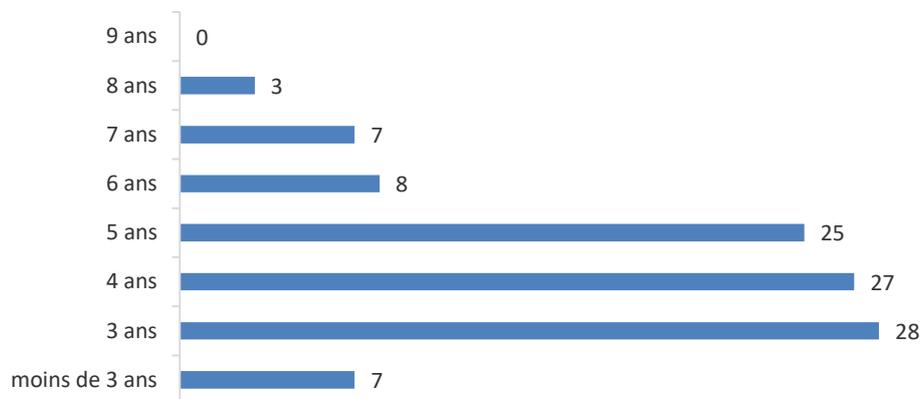
Bilan des mutations par genre



Le taux de satisfaction global (51,4 %) est en hausse par rapport à 2022 (46,7 % en 2022, 60 % en 2021, 46,8 % en 2020). On constate un taux de mobilité identique entre les hommes et les femmes.

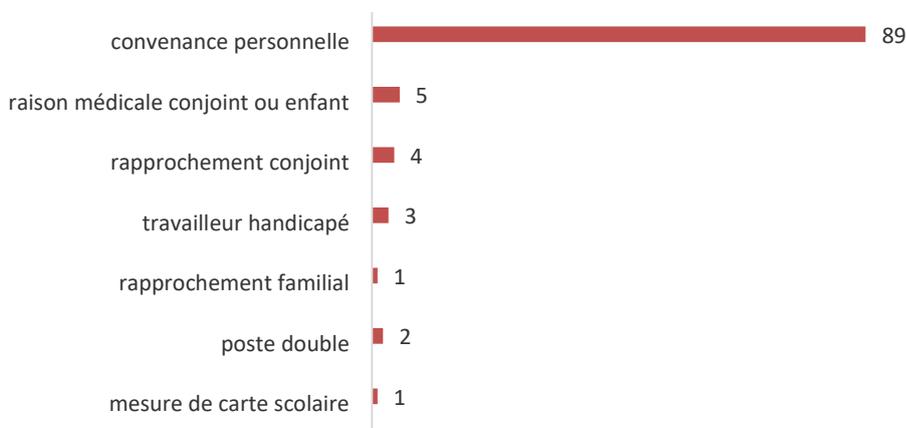
La nombre de mutations vers d'autres académies est de 15 (18 en 2022, 20 en 2021, 14 en 2020). Cette année, l'académie a accueilli 9 personnels de direction venant d'autres académies. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2022 où l'académie avait accueilli 5 personnels de direction.

Répartition des candidats par ancienneté



L'ancienneté moyenne de poste des candidats en 2023 est de 3 ans. On constate que l'obligation de mobilité est assez bien anticipée par les personnels de direction puisqu'il y a seulement 3 personnels ayant une ancienneté de 8 ans. Le seul personnel de direction ayant 9 ans d'ancienneté a obtenu une dérogation de maintien sur poste pour retraite proche, et n'a donc pas participé au mouvement.

Répartition des candidats par motif de mutation



Le motif principal de demande de mutation reste la convenance personnelle, suivi par le rapprochement pour raison médicale du conjoint ou des enfants et par le rapprochement du conjoint.

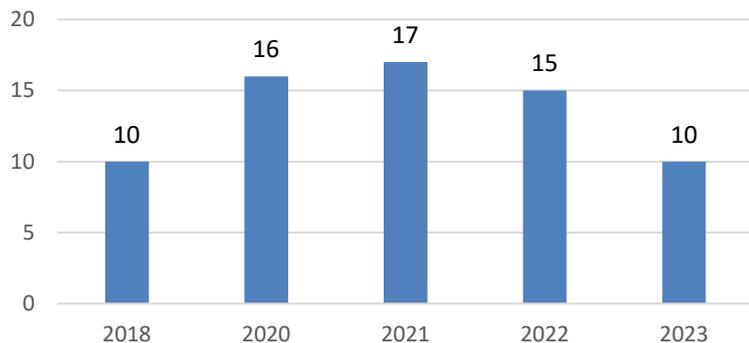
Mouvement 2023 des personnels d'inspection

	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	
IA-IPR	30	18	12	5	3	2	16,7	2	1	1	40,0	2	1	1	2	2	0
IEN	52	20	32	5	2	3	9,6	2	1	1	40,0	1	0	1	1	0	1
Total	82	38	44	10	5	5	12,2	4	2	2	40,0	3	1	2	3	2	1

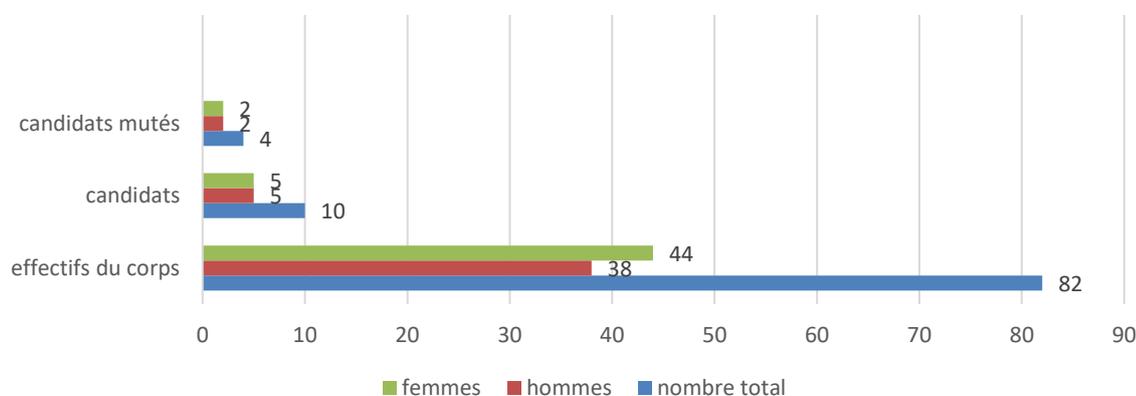
En 2023, 12,2 % de l'effectif des corps d'inspection de l'académie ont participé aux opérations de mutations nationales. Ce chiffre continue à baisser par rapport aux années précédentes (17,4% en

2022, 20 % en 2021 et 2020). Sur les 4 candidats ayant obtenu satisfaction, 3 candidats sont sortis de l'académie. L'académie a accueilli 3 candidats entrants d'autres academies.

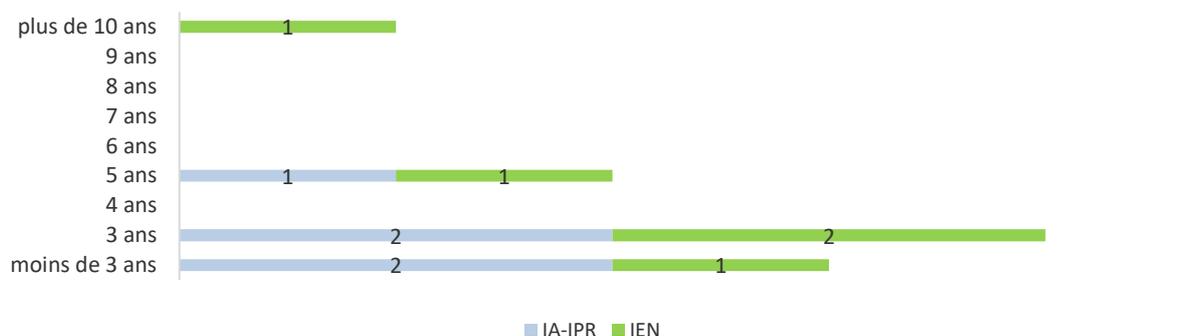
Évolution du nombre de candidats au mouvement



Bilan des mutations par genre

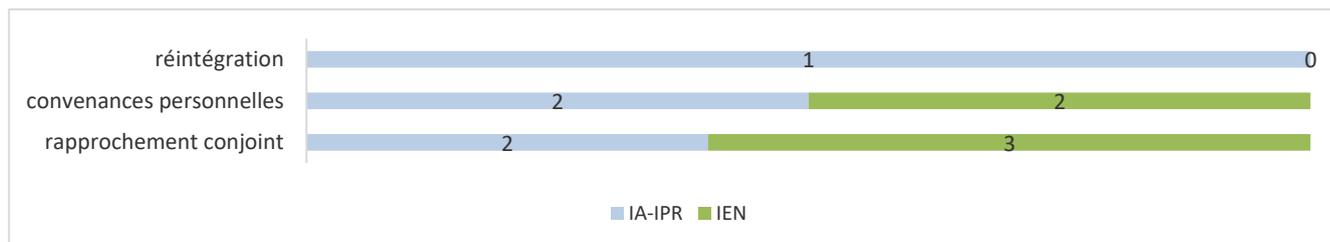


Répartition des candidats par ancienneté



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.

DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTION

Retraites

Ce point 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 : 30/11/2022

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

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	2,4	180	135	45	60,2	59,9	61
Instituteurs	0,0	0	0	0	0	0	0
1er degré	2,4	180	135	45	60,2	59,9	61
Prof. de chaires supérieures	4,0	1	0	1	62,0	0	62,0
Prof. agrégés	2,8	26	12	14	63,1	62,2	63,9
Prof. certifiés	1,8	80	51	29	62,4	62,1	63,0
PEPS	1,9	11	4	7	63,0	62,1	63,0
PLP	2,3	28	15	13	62,8	62,5	63,1
PEGC et adjoints-chargés	15,4	2	2	0	63,0	63,0	0
2nd degré	1,9	148	84	64	62,6	62,2	63,2
Enseignants du 1D public	2,4	180	135	45	60,2	59,9	61,0
Enseignants du 1D privé	1,1	7	7	0	61,1	61,1	0
Enseignants du 2D public	1,9	148	84	64	62,6	62,2	63,2
Enseignants du 2D privé	2,3	36	26	10	62,9	62,6	63,6
Ensemble titulaires	2,1	371	252	119	61,4	61,0	62,4
Personnels de direction	4,2	13	2	11	62,8	63,5	62,7
Personnels d'inspection	5,4	4	2	2	62,5	59,5	65,5
Encadrement supérieur	3,4	1	1	0	63,0	63,0	0
Personnels d'éducation	3,3	17	12	5	62,2	61,0	65,0
Personnels d'assistance	0,0	0	0	0	0	0	0
Filière administrative	1,6	20	18	2	61,6	61,6	61,0
Filière santé et sociale	0,7	2	2	0	62,0	62,0	0
Filière technique	0,0	0	0	0	0	0	0
ITRF	0,5	1	1	0	63,0	63,0	0
Ensemble titulaires autres qu'enseignants	0,9	58	38	20	62,2	61,5	63,4
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	1,83	386	257	129	61,4	60,9	62,5
Ensemble titulaires du privé	2,0	43	33	10	62,6	62,3	63,6
Ensemble	1,8	429	290	136	61,5	61,0	62,6

Les femmes partent en retraite plus tôt que les hommes. En 2021, l'âge de départ des enseignantes titulaires est de 62,2 ans quand celui des hommes est de 63,4 ans. En 2022, l'âge de départ à la retraite est de 61,0 ans pour les enseignantes titulaires et 62,6 pour les enseignants titulaires.

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 de 1D PU	59,9	61,0	60	58,4	8,1
Enseignants de 2D PU	62,2	63,2	62,6	57,2	7,1
Enseignants de 1D PR	61,1	0	61,1	0	0
Enseignants de 2D PR	62,6	63,6	62,8	57	3,8
Non-enseignants	61,5	63,4	62,0	58,4	13,2
Ensemble titulaires enseignants	62,0	62,6	61,3	58,0	7,9

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 2022-2023, l'académie a traité 43 demandes de rupture conventionnelle dans le secteur public, elles concernaient 31 femmes et 12 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	4	3	1	2	1	1
PE 10	1	1	0	1	1	0
PE 51	7	5	2	4	2	2
PE 52	2	2	0	1	1	0
Certifié	18	15	3	7	6	1
Agrégré	2	1	1	1	0	1
PLP	4	2	2	1	0	1
PsyEn	1	1	0	0	0	0
Enseignant CDI	2	1	1	2	1	1
Technicien	2	0	2	2	0	2
Total	43	31	12	21	12	9

Les demandes faisaient état d'un souhait de reconversion professionnelle. Les projets invoqués sont la création d'entreprise, la reprise d'entreprise, la reprise d'études.

Zoom sur la procédure de licenciement pour inaptitude physique des AESH et des AED

En 2022-2023, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des AED et des AESH s'est réunie 3 fois et a rendu un avis favorable pour un licenciement pour inaptitude médicale totale et définitive à l'exercice des fonctions pour 8 AESH (7 femmes et 1 homme).



La formation

4.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, croisés avec les priorités nationales et académiques.

Dans la mouvance des grandes réformes actuelles et des grands plans nationaux de formation (plan laïcité, pans mathématiques et français, programme PHARE etc...) 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

- 1 473 modules mis en place
- 34 425 participants convoqués / 29 087 stagiaires présents et 27 522 assidus
- 8 150 personnes physiques formées
- 33 077 journées-stagiaires réalisées
- La durée moyenne de formation par personne est de 24 heures

Répartition par objectifs

Objectifs	modules	effectif	j-stag	part vol
Formation professionnelle statutaire	73	1 096	3 458	10%
Adaptation au poste de travail	48	387	971	3%
Adaptation à l'évolution des métiers	60	1 398	1 230	4%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	1 179	25 317	24 175	73%
Préparation aux examens et concours	14	74	738	2%
Formation diplômante	15	174	1 371	4%
Période de professionnalisation	48	358	666	2%
Élaboration de ressources	19	211	268	1%
Formation de formateurs	17	72	199	1%
Conception et organisation de la formation	73	1 096	3 458	10%
Total	1 473	29 087	33 077	100%

Priorités nationales

Priorités	Effectif	Journées-stagiaires
PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	6 761	3 431
CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	224	727
EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	2 057	3 400
LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	16	13
PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	511	484
POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	1 048	672
PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	10 213	13 354
PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1 516	1 350
COMPETENCES DU XXI ^e SIECLE	134	125
BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	156	169
PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	358	251
EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	20	25
OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	902	929
ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	351	953
FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	286	275
PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	420	1 445
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	536	812
EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE	63	321
INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	185	310
DYNAMIQUES DE COOPERATION & COLLECTIFS APPRENANTS	33	41
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	261	221
COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	1 098	1 530
COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	97	93
COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	569	405
CITOYENNETE NUMERIQUE	21	21
APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE DE FORMATION	397	423
TOTAL PRIORITÉ	28 233	31 779
AUTRE	854	1 298

Formation des personnels du second degré public

- 867 modules mis en place
- 2 100 actions organisées (certains modules donnent lieu à de nombreux groupes)
- 43 992 participants convoqués (part H/F) 35% et 65%
- 37 511 stagiaires présents et 36 035 assidus
- 39 530 journées-stagiaires réalisées (+30% par rapport à 2021/21)
- 12 090 personnes formées (part H/F) 36% et 64%

Répartition par objectifs

Objectifs	Modules	Assidus	j-stag	part vol
Formation professionnelle statutaire	42	928	5 621	14%
Adaptation au poste de travail	71	2 233	4 297	11%
Adaptation à l'évolution des métiers	440	25 793	20 109	51%
Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	152	4 252	4 967	13%
Préparation aux examens et concours	36	310	996	3%
Formation diplômante	23	656	1 031	3%
Période de professionnalisation	11	37	270	1%
Formation de formateurs	92	1 826	2 239	6%
Total	867	36 035	39 530	

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 14% du total.

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 11% du total.

L'adaptation à l'évolution des métiers correspond cette année à 51% du plan. Cet objectif regroupe plusieurs secteurs prioritaires : l'accompagnement des réformes, le développement du numérique. Le développement et l'acquisition de nouvelles qualifications représente 13% du plan.

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

Priorités nationales

PRIORITES	ASSIDUS	JSTAG
1A - PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	11 421	6 063
1B - CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	34	21
1C - EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	983	1 053
1D - LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	525	347
1E - PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	1 988	1 629
1F - POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	1 336	1 984
2A - PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	5 995	6 830
2B - PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1 233	1 147
2C - COMPETENCES DU XXIE SIECLE	537	635
2D - BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	673	490
2E - PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	1 502	1 138
2F - EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	260	231
2G - OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	825	927
3A - POLITIQUES DES METIERS DE LA JEUNESSE & DES SPORTS	15	90
4A - ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	2 381	8 895
4B - FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	24	32
4C - PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	943	2 559
4D - CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	296	440
4E - EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE	36	18
4F - INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	197	377
4G - DYNAMIQUES DE COOPERATION & COLLECTIFS APPRENANTS	383	469
4I - INTERNATIONALISATION DES PARCOURS ET FORMATION	46	41
4J - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	550	663
5A - COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	505	435
5B - COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	1 157	1 329
6A - COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	1 254	1 008
6B - CITOYENNETE NUMERIQUE	572	369
6C - APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE DE FORMATION	364	310
TOTAL	36 035	39 530

Catégories de personnels

Personnels	Vivier	Personnes inscrites	Personnes convoquées	Personnes présentes	Journées stagiaires
Enseignants 2 nd degré	7 754	7 600	7 657	7 392	28 472
CPE	304	268	268	257	1405
Psy EN	206	141	141	134	444
Direction	307	303	303	296	1262
Inspection	78	78	78	76	392
Administratifs	1 214	1 006	1 005	934	1 962
ITRF et techniques	210	175	175	164	378
Médico-sociaux	380	387	386	370	1 995
AESH*	2 379	189	189	168	136
AED	1 440	1 833	1 832	1 653	1 537
Enseignants 1 ^{er} degré**		681	679	630	1 455
Jeunesse et sports	N.S	17	17	16	92
Total	14 272	12 678	12 730	12 090	39 530

*La formation des AESH est assurée au niveau départemental

**Enseignants 1^{er} degré nommés en SEGPA, ULIS, EREA, services académiques ou exerçant des fonctions administratives

Volume des formations assurées (%)

- 68 % des journées-stagiaires correspondent à des modules en présentiel, 27% à des modules hybrides et 5% des modules à distance.
- 4 269 assidus sur stages à candidature individuelle
- 9 257 assidus sur stages à candidature collective
- 23 984 assidus sur stages à public désigné

Candidatures non retenues : 1 555

Motif	Nombre
Manque de candidats	29%
Difficulté d'organisation	55%
Capacité d'accueil	11%
Avis défavorable	1%
Désistement	1%
Autre formation accordée	3%
Total	100%

Zoom sur la 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 convoqués à la formation « laïcité et valeurs de la république » (356 participants).
- 17 personnes ont suivi une session de sensibilisation au RGPD.
- Les gestionnaires de personnels ATSS ont participé à une formation « RenoirH ».
- 5 agents nouvellement nommés sur un poste de secrétariat ont bénéficié d'une formation spécifique.
- 26 personnes débutant sur leur poste ont bénéficié d'un tutorat.

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 €	115 021 €	823 461 €
2023	307 785 €	28 823 €	640 541 €	126 170 €	1 103 319 €

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 €
2023	154 031 €	185 €	467 406 €	99 076 €	720 697 €

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 2022, 29 enseignants du 1^{er} degré ont présenté un dossier dans le cadre de la mise en œuvre du CPF (27 femmes et 2 hommes).

10 demandes ont été accordées (9 femmes / 1 homme), pour un coût total de 9 962 €.

	Ardennes		Aube		Marne		Haute-Marne	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demande	2	2	13	0	6	0	6	0
Nbre d'accord	0	0	3	0	6	0	1	0
Coût prévisionnel	0 €		3 547 €		4 930 €		1 485 €	

ARDENNES

Les 4 dossiers des professeurs des écoles présentés n'ont pas pu être retenus car ils ne répondaient pas aux critères :

- 3 dossiers présentaient un projet de reconversion professionnelle néanmoins les devis présentés pour la formation dépassaient le taux horaire maximal autorisé des 25 €.
- 1 dossier concernait une formation qui s'appliquait à l'adaptation aux fonctions exercées.

AUBE

13 professeurs des écoles ont présenté un dossier, (13 femmes).

La commission départementale CPF a retenu 3 dossiers.

MARNE

Les 6 dossiers retenus concernent :

- médiateur familial ;
- enseignant FLS ;
- graphothérapeute ;
- domaine du bien-être ;
- graphoéducateur ;
- interprète pour personnes malentendantes.

HAUTE-MARNE

Sur les 6 dossiers déposés, 1 a été accepté pour un coût total de 1 485 €. Le dossier retenu par la commission, concerne une VAE licence sciences de l'éducation auprès de l'Université de Reims.

Un autre dossier concernant une formation de graphothérapie et rééducation de l'écriture, respectait les conditions demandées mais les crédits étaient épuisés.

Pour les quatre autres dossiers, les projets étaient insuffisamment aboutis ou le taux horaire était supérieur à la limite des 25 € autorisés ou l'organisation n'était pas tenable (mobilisation d'un trop grand nombre d'heures sur le temps scolaire, ce n'était pas compatible avec les nécessités de service).

Dans le 2nd degré

Au titre de l'année scolaire 2022/2023 41 personnes (32 femmes et 9 hommes) ont présenté un dossier dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF).

Réunie en mai 2022, la commission académique CPF a examiné les dossiers 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.

24 demandes ont été validées, elles émanaient de 18 femmes et 6 hommes.

16 enseignants du 2nd degré, 1 personnel de direction, 1 AED, 1 CPE et 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 (5) ;
- Le domaine sportif (1)
- Le domaine scientifique (1) ;
- L'enseignement à l'étranger ou en établissement spécialisé (3) ;
- Un changement de métier au sein de l'éducation nationale (2) ;
- Des activités agricoles ou d'élevage (3) ;
- Plus deux bilans de compétences.

Le coût total de l'opération est de 29 000 € environ plus 5 000 € pour des bénéficiaires de l'année précédente dont la formation a été reportée.

CONGÉ FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le 2nd degré

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
Agrégés et chaires sup	998	11,0%	6	40	30
Contractuels	962	10,6%	0	0	0
Certifiés 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

Les

rémunérations



5. LES RÉMUNÉRATIONS

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	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Traitement indiciaire brut	indice	557	557	557	557	557	557	710	710
	valeur	31	32 418	31 321	32 418	31 321	32 418	39 925	41 322
Indemnité de suivi et d'accompagnement		1 200	1 200	1 200	1 200				
Fonction de directeur d'école (indemnité de sujétions spéciales de directeur d'école + bonifications indiciaires)				4 807	4 882				
Prime équipement informatique		176	176	176	176	176	176	176	176
Participation à la protection sociale		180	180	180	180	180	180	180	180
Indemnité de suivi d'orientation des						2 639	2 732	2 120	2 194
	nbre moyen d'heures /enseignant					1,4	1,5	2,2	2,3
	Valeur						1 999		4 263
Estimation salaire brut total annuel		32 877	33 974	37 685	38 856	36 168	37 504	46 404	48 136

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 31/08/2022 par catégorie d'établissement). Taux en vigueur au 01/01/2023.

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES

Les écarts de rémunération constatés ci-dessous concernent uniquement l'indice moyen de rémunération.

Les professeurs des écoles

	F - de 35 ans	Indice moy.	F 35-49 ans	Indic e moy.	F 50 ans et +	Indice moy.	H - de 35 ans	Indice moy.	H 35-49 ans	Indice moy.	H 50 et +	Indice moy.	Indice moy
Enseignement public													
PE	19,5%	466	40,6%	586	23,9%	723	2,4%	454	7,9%	590	5,8	736	601
instituteurs					91,7%	529					8,3	533	529
non titulaires	51,6%	369	31,2%	367	3,2%	367	7,5%	381	5,4%	367	1,1	367	369
ensemble	19,5%	464	40,4%	584	23,7%	721	2,5%	452	7,8%	589	5,7	734	598
Enseignement privé													
PE	16,3%	452	41,5%	535	34,3%	663	0,2%	390	2,3%	513	4,2	669	570
Maîtres délégués	35,8%	358	42,7%	351	15,1%	352	4,7%	352	2,8%	352			353
Ensemble	19,6%	425	42,5%	506	31,1%	641	1,0%	359	2,4%	490	3,5	669	537

Les personnels enseignants du 2nd degré

	F - de 35 ans	Indice moy.	F 35-49 ans	Indice moy.	F 50 ans et +	Indice moy.	H - de 35 ans	Indice moy.	H 35-49 ans	Indice moy.	H 50 ans et +	Indice moy.	Indice moyen
Enseignement public													
Chaires sup			16,0%	847	12,0%	972			28,0%	884	44,0%	963	923
Agrégés	7,0%	555	20,2%	739	20,6%	930	8,2%	557	24,0%	731	19,9%	913	783
Certifiés	12,4%	466	28,6%	590	23,4%	759	7,4%	463	12,9%	593	15,3%	763	632
PLP	4,4%	467	21,1%	568	22,6%	735	4,8%	467	20,7%	588	26,4%	736	645
PEPS	8,0%	466	22,3%	631	14,9%	774	15,7%	472	24,0%	611	15,1%	798	634
PEGC-adj ens					42,9%	811					57,1%	810	810
Non titulaires	18,8%	380	20,6%	418	10,9%	434	18,4%	378	18,1%	423	13,1%	483	419
Ensemble	10,7%	462	25,2%	593	21,3%	764	8,6%	461	16,7%	604	17,4%	764	636
Enseignement privé													
Agrégés	3,0%	579	36,4%	686	24,2%	935	0,0%		15,2%	719	21,2%	907	795
Certifiés	6,4%	456	30,4%	550	32,6%	684	2,4%	440	11,4%	554	16,8%	715	613
PLP	3,6%	469	24,6%	553	33,9%	700	2,0%	462	12,1%	561	23,8%	705	635
PEPS	3,9%	433	20,6%	562	13,7%	672	6,9%	474	38,2%	547	16,7%	731	589
PEGC-adj ens					66,7%	560					33,3%	537	552
Maîtres	26,0%	355	25,2%	368	10,0%	371	20,5%	355	13,9%	374	4,4%	371	363
MACD	20,0	352			40,0%	495			20,0%	384	20,0%	395	382
Ensemble	10,4%	398	27,6%	517	26,2%	663	6,8%	386	13,9%	515	15,2%	394	562

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

	F - de 35 ans	Indice moy.	F 35-49 ans	Indice moy.	F 50 ans et +	Indice moy.	H - de 35 ans	Indice moy.	H 35-49 ans	Indice moy.	H 50 ans et +	Indice moy.	Indice moyen
CPE	16,8%	471	29,5%	577	26,9%	754	3,0%	472	10,8%	567	13,0%	775	628
psychologues	8,2%	467	27,0%	595	52,2%	721	0,6%	476	3,1%	566	8,8%	700	659
non titulaires	33,3%	387	35,8%	422	12,3%	449	9,9%	385	6,2%	406	2,5%	421	410
ensemble	16,7%	446	29,7%	555	32,5%	719	3,3%	438	7,7%	546	10,0%	741	606

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	16,5%	348	46,9%	353	30,1%	355	1,5%	314	2,7%	358	2,2%	354	352

Les personnels de direction

	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 +		
Proviseurs LGT					27,8%	1044			8,3%	863	63,9%	1061	1 040
Proviseurs LP			7,7%	1	15,4%	992					76,9%	1057	1 044
Proviseurs adjoint			25,9%	759	27,8%	841	3,7%	636	24,1%	760	18,5%	843	793
Principal			12,5%	837	32,0%	956			15,2%	852	39,2%	956	921
Principal adjoint	1,5%	707	30,9%	721	36,8%	836			19,1%	745	11,8%	835	781
Autres titulaires					100,0%	837							837
Ensemble	0,3%	707	17,6%	768	31,5%	913	0,7%	636	16,1%	799	33,6%	943	885

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	10,3%	897	24,1%	974	20,7%	846	44,8%	965	933
IEN	20,0%	744	35,6%	868	20,0%	741	24,4%	923	831
ensemble	16,2%	782	31,1%	897	20,3%	778	32,4%	942	866

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, SGA adjoints, conseillers recteur			50,0%	964	0,0%		50,0%	1 009	986
DASEN/DASEN adjoint/SG DSDEN	7,7%	830	61,5%	873	7,7%	890	23,1%	1 067	888
administrateurs ENESR	12,5%	768	37,5%	854	0,0%		50,0%	845	839
ensemble	6,9%	799	51,7%	893	3,4%	890	37,9%	943	903

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 +		
attachés	3,3%	423	26,8%	539	32,8%	622	3,8%	427	14,2%	540	19,1%	678	585
secrétaires	5,6%	368	34,6%	422	47,0%	457	1,2%	354	5,3%	406	6,2%	511	440
adjoints	10,3%	355	24,6%	369	57,8%	406	0,6%	357	2,0%	376	4,6%	411	391
non titulaires	27,1%	371	37,0%	351	21,9%	357	5,2%	420	5,2%	452	3,6%	570	375
ensemble	10,6%	367	29,7%	406	45,3%	441	2,0%	408	5,3%	464	7,1%	557	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 +		
médecins			35,7%	796	64,3%	884							853
infirmiers	12,7%	437	41,3%	501	39,7%	558	1,6%	441	1,1%	541	3,7%	562	518
conseillers techniques			14,3%	590	87,5%	637							630
assistants servi social	21,1%	415	45,6%	497	26,3%	580			1,8%	566	5,3%	537	505
non titulaires	26,5%	424	23,5%	462	50,0%	468							454
ensemble	15,0%	428	39,2%	512	40,5%	578	1,0%	441	1,0%	548	3,3%	554	527

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 +		
adjoints techniques	0,8%	354	22,0%	393	45,8%	404	2,5%	358	13,6%	384	15,3%	412	398
assistants ingénieurs			25,0%	475	50,0%	560					25,0%	492	522
Ingénieurs recherche			25,0%	680							75,0%	780	755
ingénieurs d'études			19,0%	521	14,3%	645	9,5%	411	28,6%	599	26,6%	730	610
non titulaires	16,7%	439	16,7%	352	22,2%	352	19,4%	454	16,7%	464	8,3%	393	409
techniciens			12,1%	433	21,2%	467	3,0%	355	30,3%	404	33,3%	457	437
ensemble	3,2%	425	19,4%	412	34,3%	420	6,0%	418	17,6%	436	19,4%	496	436

La santé et la sécurité au travail



6. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

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.

Le DRH a pour objectif d'identifier, d'évaluer, et de 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 2022/2023

- Accompagnement des EPLE pour la mise en place ou l'actualisation des DUERP
- La formation initiale et continue des nouveaux assistants de prévention
- Les premiers secours en santé mentale (PSSM)
- Les nouvelles instances, installation et formation initiale des membres : construction d'une trame de la formation des représentants des personnels
- Quelle évaluation des formations en santé et sécurité au travail
- Les registres SST, bilan des groupes de travail et propositions d'évolution
- Bilan d'étape de l'application DUER 1^{er} degré
- La qualité de l'air intérieur
- L'ergonomie et les troubles musculosquelettiques
- Les risques psychosociaux, projet de formation du CP des Ardennes
- Les plans particuliers de mise en sûreté (PPMS), scénario de l'exercice académique, calendrier des exercices de sécurité. Loi Rilhac
- Présentation du SAPEP et de la coordinatrice handicap

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 24 021 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).

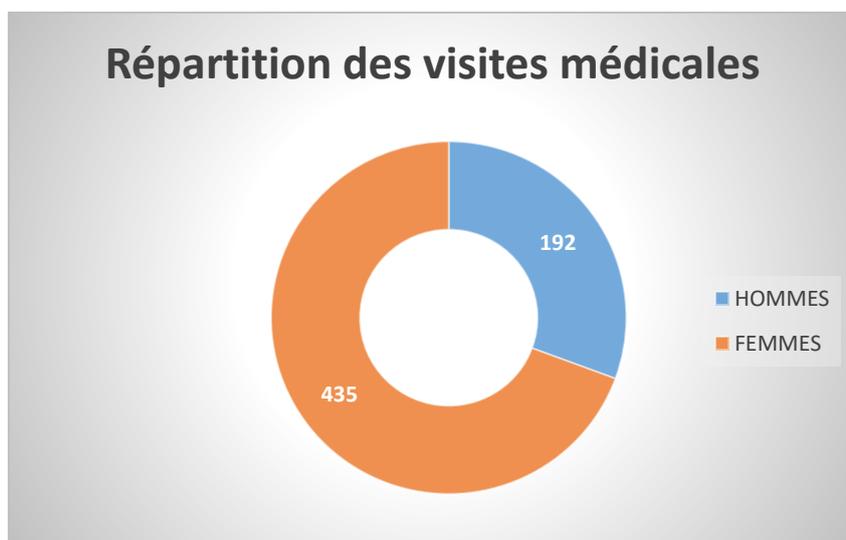
Il effectue à la demande de l'administration le suivi médical des personnels exposés à des risques professionnels particuliers, en collaboration avec les infirmières de prévention.

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 participe aux travaux de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSAA et du CSA-SA.

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le médecin du travail a réalisé 627 visites médicales, pour 435 agents de sexe féminin et 192 de sexe masculin.

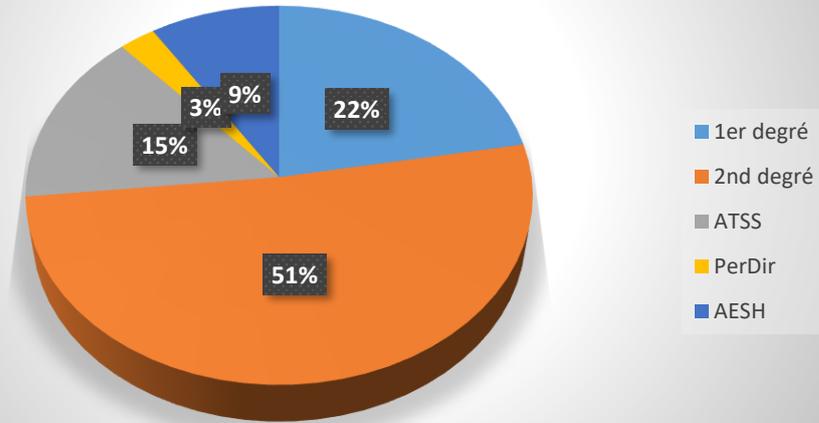
98 agents reçus en consultation étaient reconnus en qualité de travailleurs handicapés.



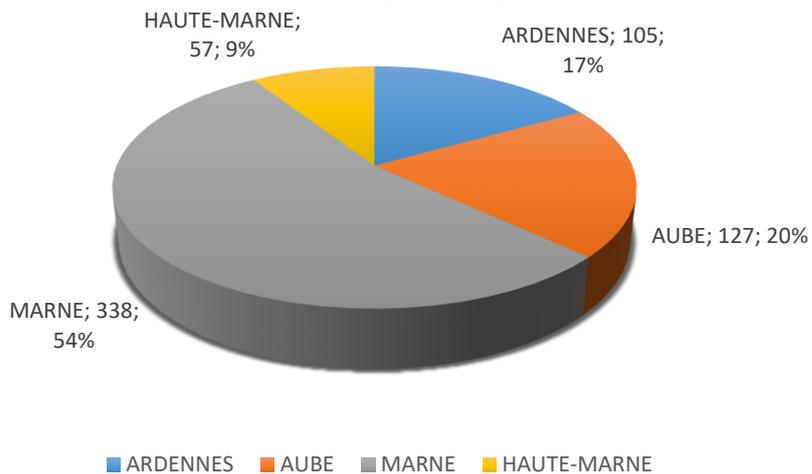
Le médecin du travail a reçu, sur le site du Rectorat ou sur les sites des DSDEN de l'Aube, des Ardennes ou de la Haute-Marne, ou en lycée professionnel :

- 460 enseignants du premier et second degré
- 94 personnels ATSS
- 57 AESH
- 16 personnels de direction

Visites médicales par types de personnels

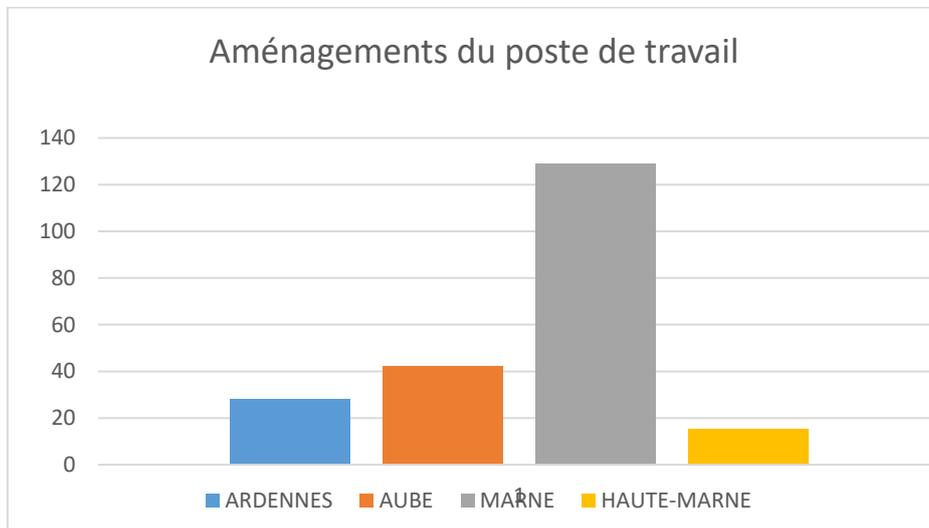


Visites médicales par département



Lors des visites médicales, le médecin du travail a préconisé 214 aménagements de poste, concernant les horaires de travail, l'aménagement matériel, l'affectation et les restrictions d'aptitude.

Aménagements du poste de travail



Les infirmières de prévention

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, notamment dans les filières industrielles ;
- Agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) ;
- Professeurs des écoles en école maternelle ;
- Directeurs d'école.

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

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 Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail Départementales, et proposent de rencontrer les agents repérés en difficulté. Elles sont également 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 et depuis le 1^{er} janvier 2023, aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration académiques et des services académiques.

Durant l'année scolaire 2022/2023 plusieurs actions ont été menées :

- Formations auprès des secrétaires nouvellement nommées, des directeurs d'écoles (formations dans le département des Ardennes, de l'Aube et en circonscriptions) et des assistants de préventions ;
- Participation à une visite et une enquête du CHSCT académique ;
- Accompagnement de structures scolaires (8 établissements du 1^{er} et du 2nd degré et 3 services administratifs) ;
- Entretiens d'écoutes individuels ;
- Mise en place du groupe action RPS dans le département des Ardennes avec le conseiller de prévention départemental.

L'inspecteur en santé et sécurité au travail

L'inspecteur 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.

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.

Il est à noter que lors de l'année scolaire 2022 – 2023, le poste d'ISST était vacant.

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 2022/2023 se répartissent de la manière suivante :

- Formation des nouveaux assistants de prévention (durée 5 jours ; 22 participants)
- Formation au risque incendie et au maniement des appareils d'extinction (durée 3 heures ; 226 participants)
- 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 (durée 1 jour ; 15 participants)
- Formation des nouveaux gestionnaires à la gestion matérielle, à la santé, sécurité et conditions de travail (durée 1 jour ; 23 participants)

Les différentes thématiques étaient :

- La prévention des risques professionnels (durée 1 à 3 jours ; 147 participants)
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (durée 1 à 3 jours ; formation sur site)
- La prévention des risques chimiques (durée 1 jour ; 152 participants)
- Le risque électrique (durée 1 jour ; 88 participants)
- L'ergonomie du poste de travail (durée 2,5 jours ; 67 participants)
- Les risques psychosociaux (durée 1,5 jour ; 115 participants)
- La sécurité (durée 1,5 jours ; 259 participants)
- La gestion de conflits (durée de 3 heures à 1 jour)
- Le secourisme (durée de 3 heures, GQS à 2 jours SST ; 809 participants)
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS) (durée 1 jour ; 31 participants)

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

LES ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents de service et de trajet

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 2022-2023, 323 accidents de service déclarés ont été reconnus. Ce nombre était de 315 en 2021-2022, de 314 en 2020-2021 et de 252 pour l'année scolaire 2019-2020.

Répartition par type d'accident de service, de trajet et de mission

Type Accident	Type Travail	Déclarés	Déclarés et Reconnus
Travail	Administration	6	6
	Autre	2	2
	Education	2	2
	Enseignement 1er degré	37	37
	Enseignement 2nd degré collège	26	26
	Enseignement 2nd degré lycée	11	11
	Enseignement 2nd degré LP	8	8
	Enseignement spécialisé	2	2
	Laboratoire	1	1
	Non Renseigné	153	140
SOUS TOTAL		251	237
Trajet	Administration	10	10
	Education	1	1
	Enseignement 1er degré	7	7
	Enseignement 2nd degré collège	7	7
	Enseignement 2nd degré lycée	2	2
	Enseignement 2nd degré LP	4	4
	Enseignement Spécialisé	1	1
	Non Renseigné	46	46
Orientation	1		
SOUS TOTAL		79	78
Mission	Enseignement 2nd degré collège	1	1
	Enseignement 2nd degré LP	1	1
	Non Renseigné	8	6
SOUS TOTAL		10	8
TOTAL		340	323

Répartition des accidents de service/trajet par corps

Corps Sélectionnés	Déclarés	Déclarés et Reconnus
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	6	6
ADJOINT ADMINISTRATIF DES SERV. EXT.	2	2
ADJOINT AMINISTRATIF DES SER. DEC.	4	4
ADJOINT TECHNIQUE DE RECH.ET FORMATION	1	1
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB.ENS.	1	
AGENT TECHNIQUE DE LABORATOIRE	1	1
ASSISTANT D'EDUCATION	23	20
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	2	2
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP		
Attaché d'administration de l'Etat A.A.E	2	2
CONSEILLER D'EDUCATION (CT)		
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	4	3
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION (CT)	1	1
ECR PROFESSEUR CERTIFIE	1	1
ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF	2	2
ECR PROFESSEUR DES ECOLES	2	2
INFIRMIERE D'ETAT	6	5
INFIRMIERE OU INFIRMIER (NOUVEAU STATUT)	4	4
INFORMATICIEN DE HAUT NIVEAU	1	1
INSPECTEUR D'ACADEMIE	1	1
INSPECTEUR DE L'EDUCATION NATIONALE	1	1
INSTITUTEUR	1	1
Non Renseigné	4	4
PERSONNEL DE DIRECTION	3	3
PERSONNEL D'ORIENTATION (CT)	1	
PROF D'EPS (CT)	3	3
PROFESSEUR AGREGE	2	2
PROFESSEUR CERTIFIE	83	80
PROFESSEUR CONTRACTUEL	4	4
PROFESSEUR D'ENS. GENERAL DES COLLEGES	2	2
PROFESSEUR D'EPS	15	14
PROFESSEUR DES ECOLES	127	123
PROFESSEUR DES ECOLES (CT)	1	1
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	17	16
PROFESSEUR DE SPORT	1	1
PROF LYCEES PROFESSIONNELS (CT)	2	2
PSYEN	1	1
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	4	4
SECRETAIRE ADMINISTRATIF (SASU) NV.ST.	4	3
TECHNICIEN DE RECH.ET FORMATION		
TOTAL	340	323

Les congés pour accident de service 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 pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

		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 pour accident de service et maladie professionnelle, 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 pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

		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 pour accident de service et maladie professionnelle, 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	

La protection fonctionnelle

Au cours de l'année civile 2022, 56 protections fonctionnelles ont été accordées (35 femmes et 21 hommes).

LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

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 existait un CHSCT académique présidé par le recteur et un dans chaque département, présidé par le DASEN jusqu'en décembre 2022.

La loi de transformation de la fonction publique a fusionné les comités techniques (CT) et les CHSCT en comité social d'administration (CSA).

Depuis les élections professionnelles de décembre 2022, les questions relevant de la santé, sécurité et des conditions de travail sont traitées par les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT). Il existe désormais une FS-SSCT relevant du CSAA, une FS-SSCT relevant du CSA-SA ainsi qu'une FS-SSCT dans chaque département, présidée par le DASEN.

Durant l'année scolaire 2022-2023, le CHSCT académique (puis la FS SSCT) s'est réuni 4 fois.

Les thématiques suivantes ont été travaillées :

- La situation sanitaire
- Les outils numériques et conditions de travail
- La formation des personnels aux gestes de 1ers secours
- La formation des membres des CHSCT
- La réorganisation de la DSI
- Le dispositif de recueil, de traitement et de suivi des actes de violence, de harcèlement et des agissements sexistes
- Le suivi des situations graves
- La modification du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Le protocole du droit à la déconnexion

Des bilans ont été présentés :

- Bilan des accidents de service
- 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

En 2022-2023, le CHSCTA (puis la FS SSCT du CSAA) :

- A réalisé la visite des circonscriptions de l'Aube
- A réalisé une enquête dans une école

Bilan des activités de la FS SSCT du CSA-SA

La FS SSCT du CSA-SA, qui traite des questions relatives aux services académiques, s'est réuni une fois au cours de l'année scolaire 2022-2023.

Les thématiques suivantes ont été traitées :

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des services académiques
- Décharges et formation des membres
- Exploitation des registres SSCT
- Point d'étape sur la feuille de route RH

Des bilans ont été présentés :

- Bilan Télétravail
- Bilan des accidents du travail

Bilan des activités des CHSCTD (puis des FS SSCT départementales)

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 diminué. 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 de professeurs fonctionnaires stagiaires.



Organisation
et qualité de vie
au travail

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

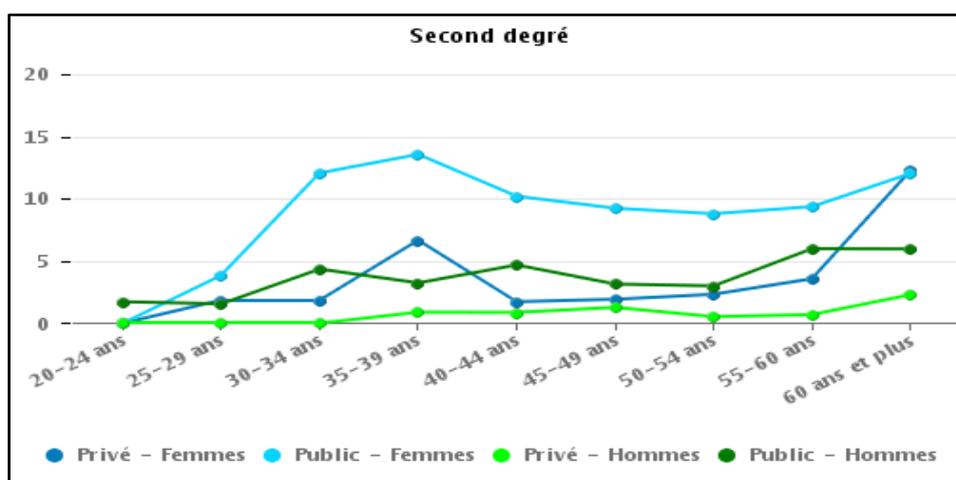
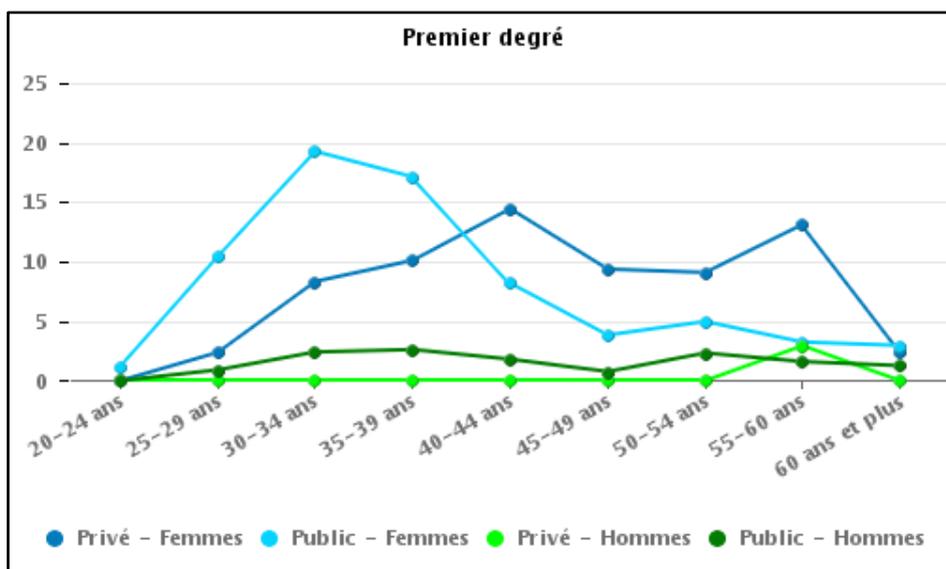
QUOTIÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

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 non enseignants.

Focus sur le temps partiel des enseignants titulaires

Premier degré public et privé					Second degré public et privé				
	Privé Hommes	Privé Femmes	Public Hommes	Public Femmes		Privé Hommes	Privé Femmes	Public Hommes	Public Femmes
20-24 ans	0,0	0,0	0,0	1,2	20-24 ans	0,0	0,0	1,7	0,0
25-29 ans	0,0	2,4	0,9	10,4	25-29 ans	0,0	1,9	1,6	3,8
30-34 ans	0,0	8,3	2,4	19,3	30-34 ans	0,0	1,9	4,3	12,1
35-39 ans	0,0	10,1	2,6	17,1	35-39 ans	0,9	6,7	3,2	13,6
40-44 ans	0,0	14,4	1,8	8,2	40-44 ans	0,9	1,7	4,7	10,2
45-49 ans	0,0	9,4	0,8	3,8	45-49 ans	1,3	1,9	3,1	9,2
50-54 ans	0,0	9,1	2,3	5,0	50-54 ans	0,5	2,3	3,0	8,8
55-60 ans	2,9	13,1	1,6	3,2	55-60 ans	0,7	3,6	6,0	9,4
60 ans et +	0,0	2,5	1,3	3,0	60 ans et +	2,3	12,2	6,0	12,0
Ensemble	0,4	9,4	1,6	8,6	Ensemble	0,9	3,9	4,0	9,7



TÉLÉTRAVAIL

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, le GIP et les 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 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

2022/2023 : Nombre de télétravailleurs 265 dont 15 sur préconisation du médecin du travail

Rectorat	DSDEN 08	DSDEN 10	DSDEN 51	DSDEN 52	DAFPIC		Femmes	Hommes
169	18	28	30	12	8		187	78

Catégories de personnel

199 administratifs				37 enseignants		29 ingénieurs/techniciens	
A	B	C	CTEN	TITU	CTEN	TITU	CTEN
42	78	67	12	28	9	23	6

Depuis la mise en place du dispositif, 7 demandes ont été refusées pour les motifs suivants : agent débutant 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 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 depuis le 1^{er} 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 jusqu'au 31 décembre 2022, puis 2,88 euros dans la limite de 253,44 euros depuis le 1^{er} janvier 2023.

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES ACADÉMIQUES

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 depuis le 1^{er} septembre 2021.

Les personnels concernés :

- Tous les personnels affectés dans les services académiques : rectorat, GIP, 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 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 administratives et de recherche et de formation : 32h – 40h
- Filière ouvrière : 35h – 40h, avec une marge de variation possible de 3h en plus
- Filières sociales 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 LIÉES À DES RAISONS DE SANTÉ ET À 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	51,3	48,6	47,7	0,8	0,9	8,8	n.s.
	De 40 à 49 ans	43,3	43,2	41,7	1,3	0,8	0,4	0,1
	Moins de 30 ans	56,2	54,9	54,4	0,2	0,9	7,4	0
	Plus de 50 ans	41,8	41,8	39,6	2,1	1,0	0	n.s.
	Total	46,3	45,5	44,0	1,3	0,9	3,0	0,1
Hommes	De 30 à 39 ans	41,3	41,3	40,9	0,4	0,5	0	0
	De 40 à 49 ans	35,7	35,7	34,9	0,7	0,6	0	0
	Moins de 30 ans	42,8	42,8	42,1	n.s.	0,6	0	0
	Plus de 50 ans	35,7	35,7	33,5	2,1	1,0	0	0
	Total	37,8	37,8	36,6	1,1	0,8	0	0
Total	De 30 à 39 ans	48,9	46,9	46,1	0,7	0,8	6,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	41,4	41,3	40,0	1,2	0,8	0,3	0,1
	Moins de 30 ans	52,1	51,2	50,7	0,2	0,8	5,1	0
	Plus de 50 ans	40,0	40,0	37,8	2,1	1,0	0	n.s.
Total		43,9	43,4	42,0	1,3	0,9	2,2	0,0

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
2020-2021	37,3	36,3	34,7	1,2	0,9	2,5	0,7
2021-2022	38,9	38,1	36,9	1,0	0,6	1,8	0,2
2022-2023	48,1	43,9	43,4	1,3	0,9	2,2	0,0

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 professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Femmes	De 30 à 39 ans	20,5	11,0	8,6	2,1	0,3	9,4	n.s.
	De 40 à 49 ans	11,4	10,9	7,2	3,1	0,5	0,4	0,1
	Moins de 30 ans	18,2	10,8	10,0	0,6	0,2	7,4	0
	Plus de 50 ans	13,5	13,5	7,5	5,5	0,5	0	n.s.
	Total	15,0	11,8	8,0	3,3	0,4	3,2	0,1
Hommes	De 30 à 39 ans	7,0	7,0	5,5	1,4	0,1	0	0
	De 40 à 49 ans	7,5	7,5	5,2	1,9	0,4	0	0
	Moins de 30 ans	6,3	6,3	5,8	n.s.	0,1	0	0
	Plus de 50 ans	14,4	14,4	7,4	5,5	1,5	0	0
	Total	9,8	9,8	6,2	3,0	0,7	0	0
Total	De 30 à 39 ans	17,3	10,0	7,8	1,9	0,3	7,2	n.s.
	De 40 à 49 ans	10,4	10,0	6,7	2,8	0,5	0,3	0,1
	Moins de 30 ans	14,6	9,4	8,7	0,5	0,2	5,1	0
	Plus de 50 ans	13,8	13,8	7,5	5,5	0,8	0	n.s.
Total	13,6	11,2	7,5	3,2	0,5	2,3	0,0	

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
2020-2021	13,9	11,3	7,4	3,3	0,5	2,5	0,1
2021-2022	10,4	8,3	6,3	1,8	0,3	2,1	0,1
2022-2023	13,6	11,2	7,5	3,2	0,5	2,3	0,0

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 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	57,2	55,5	47,6	n.d.	52,3	52,3	1,0	1,2	1,1	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	46,6	51,3	39,3	n.d.	39,0	39,0	1,5	1,7	1,6	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	64,6	54,3	48,4	n.d.	53,3	53,3	n.s.	n.s.	0,4	0	0	0
	Plus de 50 ans	47,3	49,8	38,1	n.d.	43,8	43,8	2,2	3,4	2,7	3,1	2,0	2,3
	Total	51,7	51,9	41,9	n.d.	45,0	45,0	1,4	2,1	1,7	1,2	1,1	1,1
Hommes	De 30 à 39 ans	41,8	44,6	36,4	n.d.	35,7	35,7	n.s.	n.s.	0,6	0	0	0
	De 40 à 49 ans	33,7	38,9	33,9	n.d.	35,6	35,6	n.s.	0,8	0,8	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	59,3	36,9	41,8	n.d.	29,1	29,1	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	36,7	38,1	32,5	n.d.	27,4	27,4	1,9	2,8	2,6	0	n.s.	n.s.
	Total	38,7	39,4	34,6	n.d.	31,5	31,5	1,1	1,6	1,4	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	55,3	51,1	44,8	n.d.	46,5	46,5	1,0	1,0	1,0	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	44,4	46,3	37,7	n.d.	37,9	37,9	1,4	1,3	1,4	n.s.	n.s.	0,8
	Moins de 30 ans	64,0	46,6	46,6	n.d.	43,1	43,1	n.s.	0,7	0,4	0	0	0
	Plus de 50 ans	45,2	44,5	36,2	n.d.	37,7	37,7	2,1	3,1	2,7	2,8	1,4	1,8
Total	49,6	46,6	39,7	n.d.	40,1	40,1	1,3	1,9	1,6	1,3	0,8	1,0	

Évolution	Maladie ordinaire						Congé long					
	Secteur public			Secteur privé			Secteur public			Secteur privé		
	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total
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
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
2022-2023	49,6	46,6	39,7	n.d.	40,1	40,1	1,3	1,9	1,6	1,3	0,8	1,0

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	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total	1er	2nd	Total
Femmes	De 30 à 39 ans	10,4	10,0	10,3	n.d.	10,0	10,0	2,8	3,7	3,1	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	8,1	8,3	8,2	n.d.	5,2	5,2	3,8	4,0	3,9	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	13,5	10,1	12,4	n.d.	8,0	8,0	n.s.	n.s.	1,0	0	0	0
	Plus de 50 ans	9,3	8,1	8,7	n.d.	9,2	9,2	5,7	9,2	7,4	9,5	4,7	6,2
	Total	9,7	8,7	9,3	n.d.	8,1	8,1	3,6	5,7	4,5	3,5	2,7	3,0
Hommes	De 30 à 39 ans	6,5	5,9	6,0	n.d.	2,6	2,6	n.s.	n.s.	1,9	0	0	0
	De 40 à 49 ans	4,8	5,6	5,3	n.d.	6,5	6,5	n.s.	2,4	2,1	n.s.	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	8,5	5,1	6,0	n.d.	2,5	2,5	0	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	8,6	8,0	8,2	n.d.	4,7	4,7	5,6	7,5	7,1	0	n.s.	n.s.
	Total	6,8	6,6	6,6	n.d.	4,6	4,6	2,9	4,3	3,9	n.s.	n.s.	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	10,0	8,3	9,2	n.d.	7,5	7,5	2,6	3,0	2,8	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	7,6	7,2	7,4	n.d.	5,7	5,7	3,4	3,4	3,4	n.s.	n.s.	2,4
	Moins de 30 ans	12,9	7,9	10,7	n.d.	5,7	5,7	n.s.	1,8	1,0	0	0	0
	Plus de 50 ans	9,2	8,0	8,5	n.d.	7,6	7,6	5,7	8,4	7,3	8,5	3,2	4,6
Total	9,3	7,8	8,5	n.d.	6,8	6,8	3,5	5,1	4,3	3,8	2,1	2,6	

Évolution	Maladie ordinaire						Congé long					
	secteur public			secteur privé			secteur public			secteur privé		
	1er	2nd	Tota	1er	2nd	Total	1er	2nd	Tota	1er	2nd	Tota
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
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
2022-2023	9,3	7,8	8,5	n.d.	6,8	6,8	3,5	5,1	4,3	3,8	2,1	2,6

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	28,2	n.s.	4,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	24,7	0,8	5,2	1,4
	Moins de 30 ans	44,6	0	6,6	0
	Plus de 50 ans	21,6	1,0	4,9	1,9
	Total	27,8	0,6	5,2	1,1
Hommes	De 30 à 39 ans	32,2	0	4,9	0
	De 40 à 49 ans	20,1	0	4,0	0
	Moins de 30 ans	43,0	0	6,0	0
	Plus de 50 ans	18,3	n.s.	5,6	n.s.
	Total	29,5	n.s.	5,3	n.s.
Total	De 30 à 39 ans	28,9	n.s.	4,8	n.s.
	De 40 à 49 ans	24,0	0,7	5,0	1,2
	Moins de 30 ans	44,1	0	6,4	0
	Plus de 50 ans	21,0	1,0	5,0	1,9
Total	28,1	0,5	5,2	1,0	

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
2020-2021	29,6	0,7	6,7	1,7
2021-2022	31,2	0,6	5,6	0,9
2022-2023	28,1	0,5	5,2	1,0

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	274	4,4	107,8
		2nd degré	118	2,7	98,4
	Secteur public		392	3,7	105,0
	Secteur privé	1er degré	24	110,5	110,5
		2nd degré	31	99,9	99,9
	Secteur privé		55	3,5	104,5
Total Enseignants			447	3,7	104,9
Non-enseignants	encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		86	1,7	101,4
Total Non-enseignants			86	1,7	101,4
Total			533	3,1	101,4

Évolution	Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
2020-2021	604	3,4	99,1
2021-2022	604	3,4	99,1
2022-2023	533	3,1	101,4

Congés de paternité/adoption				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux en ayant pris
Femmes	Total Enseignants			13	0,1	70,9
	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	32	2,7	21,3
			2nd degré	76	2,3	20,6
		Secteur public		108	2,4	20,8
		Secteur privé	1er degré	0	0	0
			2nd degré	21	3,8	20,7
		Secteur privé		21	3,8	20,7
	Total Enseignants			129	2,5	20,8
	Non-enseignants	encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		26	2,0	20,9
	Total Non-enseignants			26	2,0	20,9
Total				169	0,7	25,3

Évolution	Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux en ayant pris
2020-2021	155	0,6	18,0
2021-2022	152	0,6	25,2
2022-2023	169	0,7	25,3

LE RÉSEAU DES CONSEILLERS RH DE PROXIMITÉ (CRPH)

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

2 CRHP ont été recrutés à temps plein en septembre 2022.

Aujourd'hui, elles se répartissent l'académie en attendant les prochains recrutements prévus pour la rentrée prochaine.

L'activité des conseillères RH de proximité à temps plein s'inscrit dans un ensemble de services de conseil et d'accompagnement individualisé de tous les personnels de l'académie mais également de ceux qui relèvent des dispositifs tels les postes adaptés, la période de préparation au reclassement. Elles participent en collaboration avec la correspondante handicap au suivi des agents bénéficiant d'un aménagement de poste ou relevant de mesures de carte scolaire. Elles ont également un rôle dans le repérage des talents et des potentiels et dans l'accompagnement de tous les agents souhaitant bénéficier du CPF, du CFP ainsi que du congé individuel de formation.

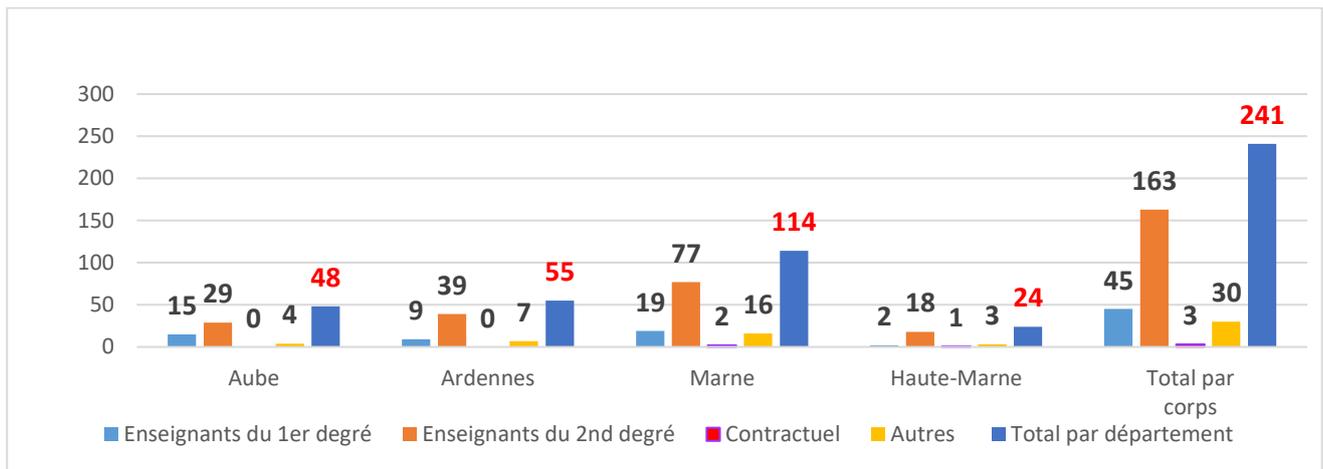
Les entretiens réalisés

241 entretiens ont été réalisés en 2022-2023.

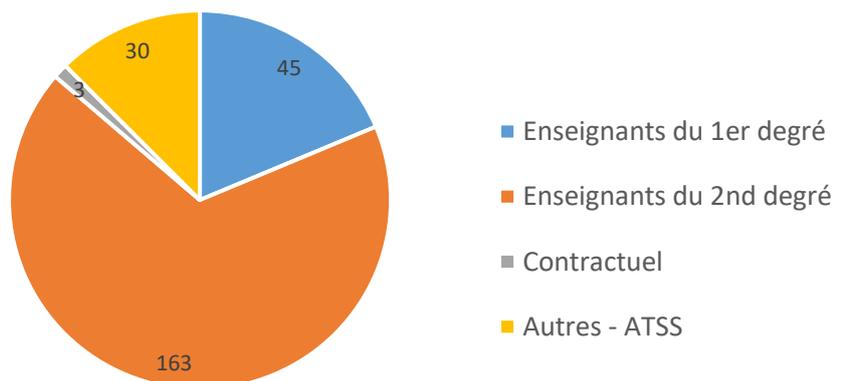
Nombre d'entretiens en 2022-2023	
Septembre	17
Octobre	17
Novembre	20
Décembre	20
Janvier	26
Février	26
Mars	30
Avril	18
Mai	27
Juin	20
Juillet	14
Août	6
TOTAL	241

Statistiques par corps	Départements				Total
	Aube	Ardennes	Marne	Hte-Marne	
Enseignants du 1er degré	15	9	19	2	45
Enseignants du 2nd degré	29	39	77	18	163
Contractuel	0	0	2	1	3
Autres	4	7	16	3	30
Total	48	55	114	24	241

Nombre d'entretiens par corps et par département



Nombre d'entretiens par corps



Nombre d'entretiens par âge et par corps

Corps	Tranches d'âge				Total par corps
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 40 ans	Entre 40 et 50 ans	50 ans et plus	
Enseignants du 1er degré	3	8	25	9	45
Enseignants du 2nd degré	5	21	91	46	163
Contractuel	0	1	1	1	3
Autres	0	6	14	10	30
Total par tranche d'âge	8	36	131	66	241

Typologies des réponses

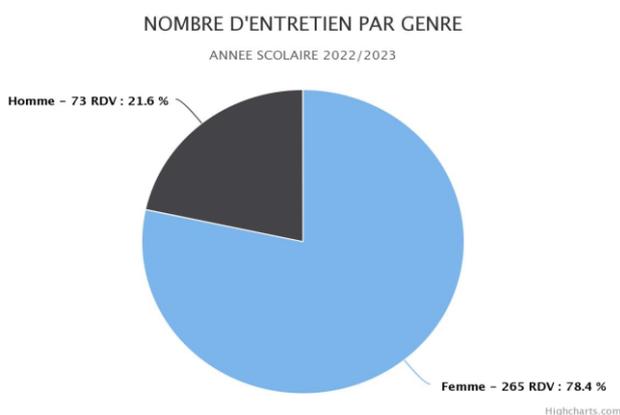
Évolution de 1ère écoute informations accompagnement du CRHP	Orientation vers un conseiller en évolution professionnelle	Orientation vers un autre interlocuteur interne à l'EN	Orientation vers un autre interlocuteur externe à l'EN
241	71	54	10

Ce tableau des typologies de réponses permet de mettre en lumière le renvoi significatif vers le Conseiller Evolution Professionnelle (ou CMC) pour un accompagnement plus long et complexe. Ces chiffres sont en constante évolution puisqu'un agent orienté vers le médecin du travail, l'EAFC ou autre., peut à tout moment revenir vers le CRHP qui au final redirigera l'agent vers un CEP

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

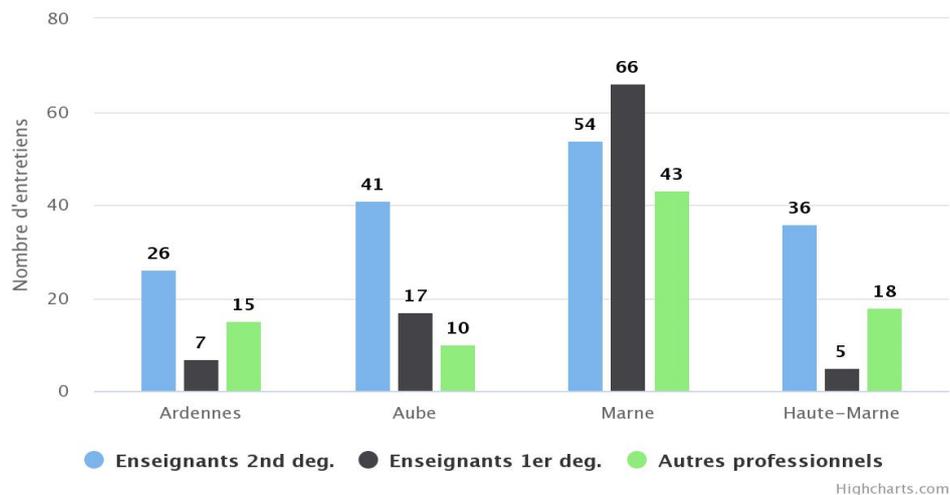
Une deuxième conseillère mobilité carrière a été recrutée en 2022-2023 au cours de l'année scolaire. Elle a rejoint l'unique conseillère mobilité carrière en poste depuis 2016 pour les 22 000 agents de l'académie. Les deux conseillères sont affectées au rectorat et se déplacent sur toute l'académie chaque fois qu'un agent les sollicite en présentiel. La hausse des entretiens n'a pas été pour autant significative car la conseillère nouvellement recrutée a pris ses fonctions en cours d'année et la seconde a été à temps partiel sur la fin de l'année scolaire.

	2021/2022	2022/2023	Variation en %
SEP	35	24	-31,43
OCT	42	28	-33,33
NOV	47	52	10,64
DEC	44	32	-27,27
JAN	44	47	6,82
FEV	30	28	-6,67
MAR	0	37	0
AVR	0	18	0
MAI	1	22	2100
JUI	1	21	2000
JUIL	8	21	162,5
AOU	7	8	14,29
Total	259	338	30,5



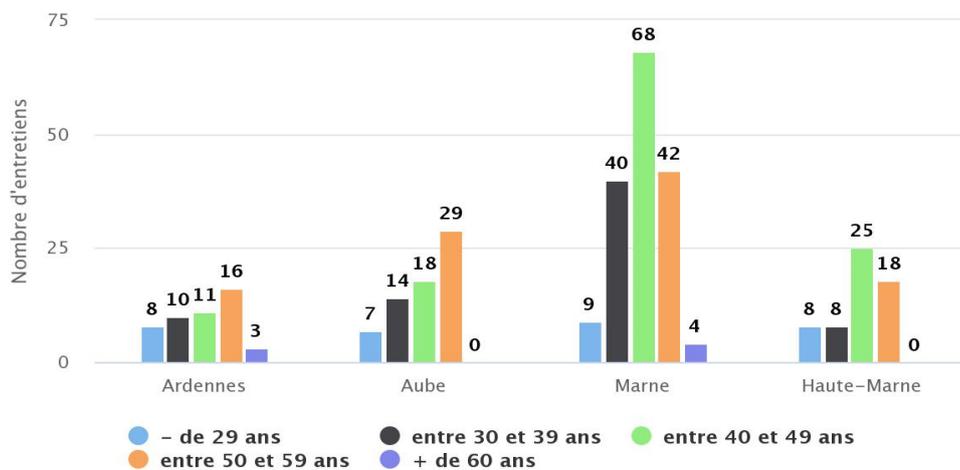
NOMBRE D'ENTRETIENS PAR AFFECTATION ET DEPARTEMENT

ANNEE SCOLAIRE 2022/2023



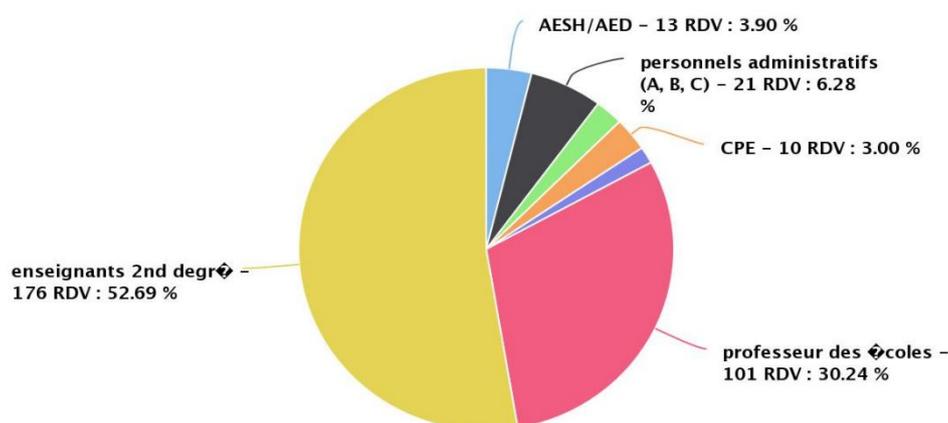
NOMBRE D'ENTRETIENS PAR TRANCHE D'AGE ET DEPARTEMENT

ANNEE SCOLAIRE 2022/2023



NOMBRE D'ENTRETIENS PAR CORPS

ANNEE SCOLAIRE 2022/2023



Le dispositif de reconversion

Ce dispositif s'adresse aux enseignants titulaires du second degré public. Son objectif est de leur permettre de solliciter un changement de discipline d'enseignement ou de fonction (éducation ou psychologue de l'éducation nationale) dans la perspective d'une reconversion. Les demandes en faveur des disciplines déficitaires sont encouragées et étudiées en tant que priorité académique.

Les enseignants ayant déposé un dossier de reconversion, sont reçus individuellement en entretien par l'inspecteur de la discipline d'accueil, un responsable de la formation et la conseillère mobilité carrière.

Les personnels qui intègrent le dispositif de reconversion bénéficient d'un tutorat par un pair, de formations spécifiques ou d'une inscription à une formation qualifiante au regard du niveau de diplôme requis pour exercer la profession. Ce travail est réalisé en collaboration avec la division des personnels enseignants, des IA-IPR de chaque discipline, des IA-IPR vie scolaire, de l'EAFC ainsi que du SAPEP. Un document de suivi est complété par le tuteur pour recueillir une appréciation des compétences acquises et retracer ce qui a été mis en œuvre pour accompagner la personne vers le changement de métier

Bilan année 2022/2023 :

9 personnels ont fait une demande de reconversion :

- **4** demandes ont obtenu un avis favorable (cf. tableau ci-dessous dont 3 femmes et 1 homme)
- **5** demandes ont reçu un avis défavorable (4 parce que le projet professionnel n'était pas abouti et 1 pour abandon)

Discipline origine	Discipline d'accueil
PLP génie mécanique	PLP Maths sciences physique
PC allemand	PC Doc
PC SVT	PC Doc
PLP Eco gest. Option com	PLP Eco gest. Option vente

Le détachement (réservé aux enseignants)

Ce dispositif s'adresse aux enseignants titulaires du second degré public. Son objectif est de leur permettre de solliciter un changement de corps ou de fonction (éducation ou psychologue de l'éducation nationale). Les demandes en faveur des disciplines déficitaires sont encouragées et

étudiées en tant que priorité académique.

Les enseignants ayant déposé une demande de détachement, sont reçus individuellement en entretien par l'inspecteur de la discipline d'accueil.

Le détachement est la position administrative temporaire d'un fonctionnaire placé hors de son corps mais continuant à bénéficier, dans ce corps, des droits à l'avancement et à la retraite.

À l'issue de cette période il peut demander à intégrer ce nouveau corps, à être maintenu dans le détachement ou à retrouver son corps d'origine.

Bilan sur l'année 2022/2023 :

- 10 enseignants ont fait une demande de détachement (3 hommes contre 7 femmes)
- 3 ont reçu un avis favorable
- 7 un avis défavorable (5 le projet n'était pas abouti – 1 a accepté un détachement dans une autre académie – 1 abandon)

Discipline d'origine	Discipline d'accueil
PC Lettres modernes	CPE
PLP Génie électrique	PC S2II
Ingénieure territoriale	PC SVT



Diversité, égalité
et lutte contre
les discriminations

8. DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET 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 ACADÉMIQUE 2021-2023 (rappel)

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 2022-2023

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Quatre actions de l'axe 1 ont été réalisées :

L'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

La représentation équilibrée Femmes/Hommes dans les élections professionnelles 2022 a été assurée. Les organisations syndicales ont présenté des listes de candidats comportant un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein des comités et des commissions à constituer.

La responsabilisation de l'encadrement sur l'égalité professionnelle

28 juin 2022 : formation du comité de direction élargi par un cabinet recruté par le ministère

Programme :

- Focus sur le plan d'action académique
- Les stéréotypes et leurs impacts
- De l'égalité de traitement à la gestion de la diversité
- Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Focus sur le sexisme, les violences sexuelles et sexistes
- La discrimination, définition et cadre légal
- La labellisation
- Retour sur les enjeux

13 juin 2023 : sensibilisation du comité de direction aux stéréotypes de genre dans le travail et notamment dans les recrutements.

Mobilisation du fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique

Le fonds a été mobilisé pour cofinancer la formation des écoutantes du dispositif académique de recueil des signalements liés aux actes de discrimination, de harcèlement, de violences sexuelles et d'agissements sexistes. La somme de 4 500€ a été obtenue.

Le déploiement d'une communication appropriée auprès des personnels.

Les lignes directrices de gestion académiques 2020-2023 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels rappellent que la gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations.

8 mars 2023 : journée internationale des droits des femmes. Une campagne d'affichage intitulée « Femmes à l'affiche » a été déployée au rectorat et dans les DSDEN. 60 portraits de femmes réalisés par Aline Molina, IEN référente départementale égalité filles-garçons, ont été proposées aux agents pour affichage sur la porte de leur bureau. Sur chaque affiche un QR code donnait accès à des vidéos expliquant le parcours de ces femmes. Un panneau a également été installé dans l'entrée du rectorat pendant une semaine.

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

Deux actions développées :

Renforcer la formation des personnels

- 8 mars 2023 : 2 heures 30 de sensibilisation à la déconstruction des stéréotypes de genre ont été proposées à 25 agents du rectorat volontaires. 2 affiches ont été réalisées en atelier. Elles

auront vocation à être diffusées et à servir de support.

- 24, 25 et 26 mai 2023 : séminaire à l'IH2EF de Poitiers à l'attention des référents académiques et départementaux. Programme : lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, rôle et leviers des personnels d'encadrement.
- 5 juin 2023 de 12h30 à 13h30 : dans le cadre des « midis de l'académie », il a été proposé aux agents du rectorat, et à ceux des services départementaux en visio, une animation intitulée : « égalité professionnelle : les stéréotypes ont la peau dure, mythe ou réalité ? »

Accompagner la mobilité géographique

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.

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

Actions sont mises en œuvre :

- Une référente violences sexuelles et sexistes, représentante des personnels siégeant la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) du comité social d'administration académique (CSAA) a été élue. Elle est associée à tous les travaux académiques relatifs à l'égalité professionnelle. Il en est de même pour la formation spécialisée SSCT du CSA-SA et des CSA départementaux.
- Une fiche de procédure à l'attention des encadrants a été 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.

- Un protocole de gestion des situations relatives aux actes de discrimination, de harcèlement, de violences sexuelles et d'agissements sexistes a été réalisé avec les représentants des personnels.
- Un guide des droits et des modalités d'accompagnement des victimes d'actes de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles au travail a été créé.
- Une affiche indique l'adresse à utiliser pour effectuer un signalement.

Fin août, ces trois documents ont été diffusés dans les établissements scolaires et dans les DSDEN pour transmission aux écoles. Ils sont également publiés sur l'intranet académique.

Le dispositif académique de recueil des signalements mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023

Six écoutantes ont été recrutées et formées pour leur donner des bases solides permettant d'assurer cette fonction délicate avec le plus d'assurance possible et de conduire les actions en sécurité (pour elles et pour les personnes entendues).

Les personnels de l'académie ont été informés de la mise en place du dispositif par l'envoi d'un courriel sur leur messagerie professionnelle personnelle. La newsletter RH rappelle également l'existence du dispositif.

Depuis la mise en place du dispositif, 16 saisines ont été enregistrées, 8 d'entre elles ne relevaient pas du dispositif mais les agents ont été aiguillés vers les bons interlocuteurs.

Les autres situations concernaient 8 agents (7 femmes, 1 homme) : 3 enseignants du 2nd degré, 2 enseignants du 1er degré, 2 personnels administratifs, un AED.

- 2 agents n'ont pas donné suite à la proposition de fixer un rendez-vous téléphonique.
- 1 situation a fait l'objet de plusieurs échanges par courriel exclusivement, à la demande de l'agent.
- 1 agent a été entendu mais n'a pas souhaité saisir la commission de traitement des situations, l'entretien téléphonique ayant permis de l'apaiser selon ses propres propos.
- 4 agents ont bénéficié d'un ou deux entretiens avec une écoutante.

Motifs invoqués dans les 6 situations traitées	Nombre
Discrimination	3
Harcèlement moral	3

2 situations ont été présentées à la commission de traitement dédiée.

La prise en compte du handicap

L'académie dispose de :

- 1 correspondante handicap académique
- 4 correspondants départementaux handicap
- 2 référents handicap (mission incluse dans les fonctions de 2 CRHP)

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

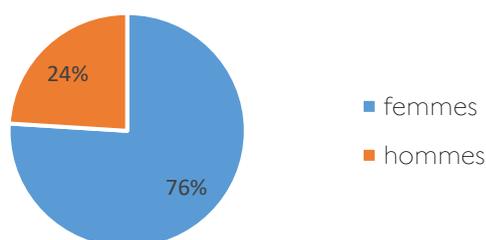
Le taux d'emploi

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 (BOE) de 6% des effectifs. Tous les corps sont concernés.

Situation au 1 ^{er} janvier	2021	2022	2023
Taux d'emploi direct en %	2,63	2,58	2,50
Nombre de BOE	641	625	601
dont ens 1 ^{er} degré public	170	191	171
dont ens 2 nd degré public	321	282	274
dont ens 1 ^{er} degré privé	8	10	8
dont ens 2 nd degré privé	16	15	12
dont ATSS	150	127	136

Répartition par genre :

Sur les 601 agents BOE de l'académie, 458 sont des femmes et 143 sont des hommes.



Les aménagements de poste au titre du handicap pour l'année 2022-2023

Aménagements matériels

Le médecin du travail a établi une préconisation pour un aménagement du poste de travail pour 88 agents, en 2022-2023.

Les préconisations peuvent être (liste non exhaustive) : 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...

Répartition des aménagements matériels	Nombre
Ens 1er degré public et privé	29
Ens 2nd degré public et privé	23
ATSS	31
AESH	5

Montant versé à ce titre en 2022-2023 : **155 232.73€** (Montant versé en 2021-2022 : 104 531.28€)

Il est constaté une nette augmentation des prises en charge financières pour des aménagements de poste, au titre du handicap.

Prothèses auditives

44 agents ont vu leurs prothèses auditives financées. (25 en avaient bénéficié en 2021-2022).

Montant versé, à ce titre, en 2022-2023 : **70 527.61€**. (Montant versé en 2021-2022 : 41 407.95€).

Il est à noter une augmentation significative des prises en charge financières de prothèses auditives.

Aides humaines

Le médecin du travail préconise une aide humaine pour compenser le handicap de certains personnels. 25 agents de l'académie bénéficient d'une APSH (aide pour un personnel en situation de handicap). 4 personnels administratifs et 21 enseignants.

331.5 heures hebdomadaires sont ainsi réparties entre 16 APSH.

Les APSH sont recrutés par les DSDEN qui établissent leur contrat.

La rémunération de ces personnels est assurée par le service mutualisé de la DSDEN de la Haute-Marne.

Montant des salaires versés en 2022-2023 pour les APSH : **281 415.59 €** (coût total employeur)

En 2021-2022, ce montant était de 200 532.67€

Allègements de service

Les allègements de service sont préconisés par le médecin du travail pour les personnels enseignants, CPE ou Psy EN exclusivement.

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

327.30 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 **63 bénéficiaires**. Ce qui représente 13.85 ETP.

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

Les formations ont été financées sur les crédits du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) après accord de la Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MHIP) de la DGRH du Ministère.

3 agents ont bénéficié d'une formation financée au titre du handicap.

Il s'agit d'enseignants en poste adapté ou en PPR (période préparatoire au reclassement).

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

Montant versé à ce titre en 2022-2023 : **4 542.00€**. (Contre 19 964.40€ en 2021-2022)

La MHIP service de la direction de projet Diversité/Égalité professionnelle 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 des formations :

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

Transport adapté

Sur préconisation du médecin du travail les agents ayant des difficultés pour se déplacer en autonomie bénéficient d'un transport adapté pour les trajets domicile / lieu de travail.

19 agents bénéficient d'un transport adapté (17 enseignants et 2 ATSS).

Il s'agit :

- d'un transport collectif adapté (quand il existe dans la ville de résidence), pour 2 agents
- de trajets en train et taxi pour 1 agent
- de trajets en taxi pour 16 agents.

Montant versé à ce titre en 2022-2023 : **156 341.49€** (contre 95 781.69€ en 2021-2022)

Mis à part la formation, toutes les dépenses liées au handicap sont en très nette augmentation alors que le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi diminue.

Le label Égalité filles-garçons

La création d'un label Égalité filles-garçons pour les établissements du second degré s'inscrit dans le prolongement de cet engagement de l'institution scolaire et vise à rendre visible l'ensemble des actions engagées dans les domaines pédagogique et éducatif pour transmettre et faire vivre l'égalité, qu'il s'agisse des enseignements, de toutes les situations d'apprentissage, des activités menées à l'échelle de la classe ou de l'établissement, de la vie scolaire et de la démocratie scolaire, de la gestion des espaces et de relations entre l'établissement, son environnement et ses partenaires. Il en permet la coordination et l'approfondissement. Il en assure la lisibilité auprès de l'ensemble de la communauté éducative.

Objectifs de la labellisation :

- Création d'une culture du respect
- La lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles
- La lutte contre les stéréotypes de genre et l'accès pour toutes et tous à une orientation moins genrée

Il est à noter qu'aucun établissement privé n'a déposé de dossier de demande depuis 2022, tous les établissements labellisés sont des établissements publics

Département	Etablissement	Label
Ardennes	Collège Léo Lagrange	Niveau 2
	Collège Salengro	Niveau 2
Aube	Collège Brossolette	Niveau 1
	Collège Albert Camus	Niveau 1
	Lycée Joliot Curie	Niveau 1
	Lycée Gabriel Voisin	Niveau 2
	Lycée les Lombards	Niveau 3
Haute-Marne	Collège les Franchises	Niveau 1
	Collège Louis Bruntz	Niveau 1
	Lycée Charles de Gaulle	Niveau 2
Marne	Collège Trois Fontaines	Niveau 2
	Lycée Eiffel	Niveau 2

L'action sociale et la protection sociale



9. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

L'année observée est l'année civile 2022.

MONTANTS DES DÉPENSES ET LEUR NATURE

Le budget de l'action sociale, UO 214

BOP 214 ENSEIGNEMENT PUBLIC				
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2022			NB DE BENEFICIAIRES
	T2	HT2	TOTAL	
PIM	261 758.58	6 950.66	268 709.24	233
ASIA	185 468.00	12 274.00	197 742.00	544
SECOURS	198 906.00		198 906.00	233
TOTAL	646 132.58	19 224.66	665 356.24	1 010

BUDGET T2 : 708 133 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 270 133 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	255 599.58	148	178
Vacances + Séjour éducatif	6 158.66	85	135
TOTAL PIM	261 758.24	233	313
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 208 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement	13 035.00	18	24
civ	0	0	0
Aides aux Études Supérieures	132 880.00	165	204
Mobilité	400.00	1	1
Sorties éducatives	4170.00	60	71
Gardes des jeunes enfants	1 268.00	6	9
AED Garde des jeunes enfants			
Aide aux loisirs des enfants	22 920.00	199	333
Vacances	10 682.00	94	94
Handicap	113.00	1	1
TOTAL ASIA	185 468.00	544	737
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 230 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
SECOURS	198 906.00	233	252
TOTAL T2	646 132.24	1 010	1 302

BUDGET HT2 : 49 000 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 14 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Repas
PIM RESTAURATION HT2	6 949.92	62	5 280
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 35 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Repas
ASIA RESTAURATION	11 634.39	63	5 228
INFORMATION CONSEIL	640.00		
TOTAL ASIA HT2	12 274.39		
TOTAL HT2	19 224.39	63	

Le budget de l'action sociale, BOP 139

BOP 139 ENSEIGNEMENT PRIVE		
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2022	
	T2	NB DE BENEFICIAIRES
PIM	23 284.88	25
ASIA	11 694.00	36
SECOURS	6 000.00	8
TOTAL	40 979.88	69

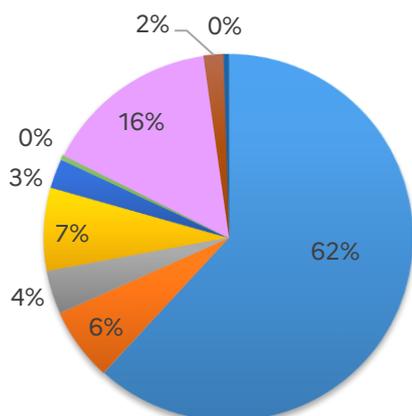
BUDGET T2 : 91 509 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 41 509 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	21 946.82	13	14
Vacances + Séjour éducatif	1 338.06	12	21
TOTAL	23 284.88	25	35
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 28 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement + CIV	584.00	1	1
Aides aux Études Supérieures	8 000.00	9	11
Mobilité	0.00	0	0
Sorties éducatives	393.00	4	6
Gardes des jeunes enfants	85.00	1	1
Aide aux loisirs des enfants	1 752.00	13	22
Vacances	880.00	8	8
Handicap	0.00	0	0
TOTAL	11 694.00	36	49
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 22 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Secours
SECOURS	6 000.00	8	9
TOTAL T2	40 978.88	69	93

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES ET LEURS CARACTÉRISTIQUES

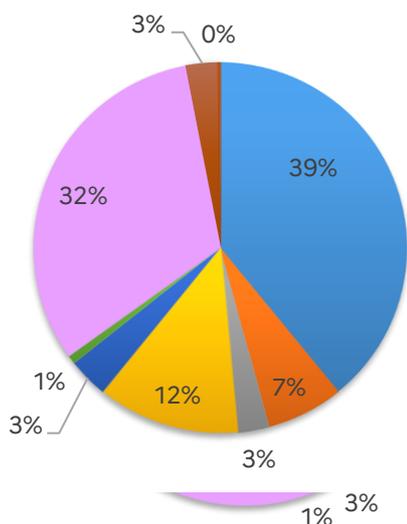
PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES INDIVIDUELLES (PIM)	UO 214	Rappel	BOP 139	Rappel
	Nombre de bénéficiaires	nbre d'agents	Nombre de bénéficiaires	nbre d'agents
Nb enseignants titulaires	144	16 075	24	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	15	1 310	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	9	368	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	17	604	0	
Nb d'enseignants contractuels	6	1 198	1	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	1	258	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	1	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	36	3 903	0	
Nb de retraités	4		0	
Nb d'ayant cause	1		0	
Total	233	23 717	25	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	213	16 075	31	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	36	1 310	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	15	368	0	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	67	604	0	
Nb d'enseignants contractuels	19	1 198	5	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	4	258	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	1	0	
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	174	3 903	0	
Nb de retraités	15		0	
Nb d'ayant cause	1		0	
Total	544	23 717	36	2 181
SECOURS	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents	Nombre de bénéficiaires	Rappel nbre d'agents
Nb enseignants titulaires	67	16 075	8	
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	6	1 310		
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	5	368		
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	15	604		
Nb d'enseignants contractuels	6	1 198		
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	2	258		
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	1		
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	116	3 903		
Nb de retraités	16			
Nb d'ayant cause	0			
Total	233	23 717	8	2 181
TOTAL	1 010		69	

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 A
- agents non enseignants contractuels catégorie C
- retraités
- Ayant cause

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
- agents non enseignants contractuels catégorie C
- retraités
- Ayant cause
- retraités

A
C

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.

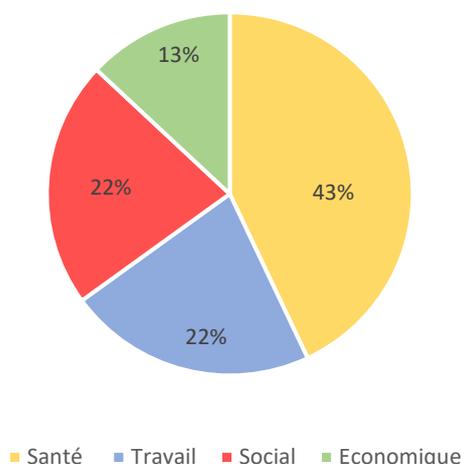
Des liens existent entre ces différents domaines, comme par exemple entre la santé et la vie professionnelle, ou entre les difficultés familiales et la vie professionnelle. C'est souvent en raison de ce lien que les assistantes sociales sont sollicitées et qu'elles sont amenées à intervenir.

Typologie des demandeurs

Typologie des demandeurs	Nbre d'agents						Nbre d'entretiens		Champs d'intervention			
	Femmes		Hommes		Total	%	Nb	%	Travail	Economique	Social	Santé
	Nb	%	Nb	%								
Administratif	43	8.72	9	1.83	52	10.55	107	11.20	28.07	14.91	23.68	33.33
Enseignant 1er degré	172	34.89	25	5.07	197	39.96	374	39.16	30.89	4.71	13.43	50.97
Enseignant 2nd degré	77	15.62	35	7.10	112	22.72	215	22.51	19.12	10.78	16.67	53.43
CPE, PsyEN	8	1.62	3	0.61	11	2.23	17	1.78	40.00	14.29	14.29	31.43
Personnels de direction	4	0.81	2	0.41	6	1.22	7	0.73	41.67	0.00	25.00	33.33
Technique	2	0.41	6	1.22	8	1.62	15	1.57	36.00	4.00	40.00	20.00
Médico-sociaux	12	2.43	0	0.00	12	2.43	20	2.09	18.75	14.58	39.58	27.08
AED	9	1.83	5	1.01	14	2.84	20	2.09	3.23	54.84	35.48	6.45
AESH	78	15.82	3	0.61	81	16.43	180	18.85	6.68	26.20	36.10	31.02
Total	405	82.15	88	17.85	493	100	955	100	22.19	12.91	22.08	42.82

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.

Champs d'intervention



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

Le domaine de la santé constitue le principal motif de sollicitation : 43% des demandes. 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.

Catégorie	Pourcentage
Pathologie physique ou mentale	47
Accès au droit	38
Handicap	8
Préparation à la reprise du travail	6

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.

Catégorie	Pourcentage
Difficultés personnelles	45
Accès aux droits sociaux	28
Logement	12
Difficultés avec enfants	8
Difficultés de couple	4
Ascendants	2

Champ d'intervention 2 ex aequo : 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 ;
- des difficultés d'adaptation au changement ou à l'évolution du poste de travail ;
- des difficultés relationnelles soit avec la hiérarchie, soit avec les collègues.

Catégorie	Pourcentage
Informations et accès aux droits	36
Difficultés/ poste de travail	16
Violences subies	13
Difficultés/ hiérarchie	12
Dysfonctionnement au travail	9
Difficultés/ collègues	7
Difficultés liées à l' éloignement familial	4
Difficultés d'intégration	2

Champ d'intervention 4 : dans ce domaine économique

La plus grande partie des besoins dans ce domaine portent sur des demandes de secours financiers destinés à permettre aux agents de faire face à un évènement 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).

Catégorie	Pourcentage
Difficulté financière	71
(Sur)endettement	13
Difficulté liée au traitement, ou au salaire	12
Difficulté liée au versement de la pension	3

Le dialogue social



10. LE DIALOGUE SOCIAL

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - DÉCEMBRE 2022

2022 a été une année de renouvellement général des représentants des personnels dans la fonction publique. Près de 1,1 millions d'agents publics dépendant du ministère de l'éducation nationale ont été appelés à voter du 1^{er} au 8 décembre 2022, par vote électronique.

Le vote électronique par internet, pratiqué à titre expérimental à l'initiative du ministère de l'éducation nationale dès 2011, puis mis en place dans notre ministère en 2014 et 2018, constitue désormais une obligation dans l'ensemble de la fonction publique. Il s'agit donc de la modalité de droit commun retenue pour l'organisation de toutes les élections professionnelles en 2022.

L'académie de Reims comptait 21 573 agents électeurs.

Le taux de participation

Les tableaux présentés ci-après permettent un comparatif avec les données de 2018.

Dans l'enseignement public

2018				2022				Écart 2018/2022
Scrutin	Électeur	Votant	%	Scrutin	Électeur	Votants	%	
CTA	21 476	8 813	41,04	CSA	21 573	7 511	34,8	-6,24
CAPA PEPS	605	377	62,31	CAPA ENS 2D	7 570	3 043	40,2	
CAPA Certifiés	4 628	1 865	40,3					
CAPA Agrégés	1 018	502	49,31					
CAPA PLP	1 306	770	58,96					
CAPA PEGC	35	11	31,43					
CAPA CPE	275	189	68,73					
CAPA Psy EN	176	139	78,98					
CAPA AAE	217	172	79,26					CAPA AAE
CAPA ADJT ADM	673	430	63,89	CAPA ADJT ADM ATEE	616	338	54,87	-9,02
CAPA ATRF	352	159	45,17	CAPA ATRF	312	110	35,26	-9,91
CAPA SAENES	400	284	71	CAPA SAENES TEN	410	246	60	-11,00
CAPA ASSAE	61	49	80,33	CAPA INF ASSAE CTSS	256	166	64,84	
CAPA INFIRM	193	130	67,36					
CAPD 08	1 638	750	45,79	CAPD 08	1 578	585	37,07	-8,72
CAPD 10	1 735	703	40,52	CAPD 10	1 697	642	37,83	-2,69
CAPD 51	3 107	1 442	46,41	CAPD 51	3 077	1 279	41,57	-4,84
CAPD 52	1 058	442	41,78	CAPD 52	1 003	392	39,08	-2,70

2018				2022				Écart 2018/2022
Scrutin	Électeurs	Votants	%	Scrutin	Électeurs	Votants	%	
CCP DIR ADJT SEGPA	16	13	81,25	CCP DIR ADJT SEGPA	14	9	64,29	-16,96
CCSA DIR ETAB SPE	21	13	61,9	CCSA DIR ETAB SPE	Carence			
CCP AED AESH	2 656	213	8,02	CCP AED AESH	3 833	450	11,74	3,72
CCP ATSS	239	81	29,57	CCP ATSS	206	72	34,95	5,38
CCP ENS	585	173	33,89	CCP ENS	908	187	20,59	-13,30
CAPA PERDIR	296	248	83,78	CAPA PERDIR	290	238	82,07	-1,71
CAPA IEN	49	44	89,8					
TOTAL	42 815	18 012	42,07%	TOTAL	43 577	15 426	35,40%	-6,67

On constate une baisse générale de la participation de 6,67 points par rapport à 2018. Toutefois, il est à noter que les agents non titulaires AED, AESH, administratifs, techniques, de santé et sociaux se sont mobilisés de façon accrue.

Dans l'enseignement privé sous contrat

Commissions	2018		2022		Écart 2018/2022
	Nombre électeurs	Taux de participation	Nombre électeurs	Taux de participation	
CCMA	1 547	40,6%	1 508	38,4%	- 2,2
CCMI	598	38,3%	598	35,8%	- 2,5

Les sièges obtenus

Une nouvelle cartographie des instances du dialogue social a été rendue nécessaire par :

- la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;
- et par le transfert des personnels de jeunesse et sport au ministère de l'éducation nationale.

Le comité social d'administration (CSA), une instance unique de dialogue social résultant de la fusion entre l'ancien comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'institution de trois comités sociaux ministériels (CSAMEN, CSAMJS et CSAMESRI) sur le périmètre des deux ministères éducation nationale et enseignement supérieur.

Les commissions administratives paritaires (CAP) qui perdent leurs compétences collectives, sont désormais structurées non plus autour du corps-grade mais autour de la catégorie statutaire, sauf cas particuliers. Elles ont un rôle recentré sur les décisions individuelles défavorables aux agents.

Les commissions consultatives paritaires (CCP), consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels.

Dans l'enseignement public

Commission	Nbre d'électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		A&D-CFE-CGC	CGT	FAEN	FSU	FNEC-FP-FO	SGEN-CFDT	SNALC	SUD	UNSA
CSAA					Voix	176	449	1	2784	437	678	425	292	1941
	21 573	7 511	329	34,82	%	2,34	5,98	0,01	37,07	5,82	9,03	5,66	3,89	25,84
					Siège	0	0	0	5	0	1	0	0	4
CSA-SA					Voix	4	49		117	8	55	8	5	166
	862	457	45	53,02	%	0,88	10,72		25,60	1,75	12,04	1,75	1,09	36,32
					Siège	0	1		3	0	1	0	0	5
CSA-SD 08					Voix	53	112		519	181	159	71	47	335
	4 500	1 542	65	34,27	%	3,44	7,26		33,66	11,74	10,31	4,60	3,05	21,73
					Siège	0	1		4	1	1	0	0	3
CSA-SD 10					Voix	44	126		669	65	177	120	57	338
	4 535	1 663	67	36,67	%	2,65	7,58		40,23	3,91	10,64	7,22	3,43	20,32
					Siège	0	1		5	0	1	1	0	2
CSA-SD 51					Voix	45	133		669	107	236	187	139	922
	8 722	2 924	90	33,52	%	1,54	4,55		22,88	3,66	8,07	6,40	4,75	31,53
					Siège	0	0		5	0	1	0	0	4
CSA-SD 52					Voix	30	29		414	76	51	39	44	180
	2 952	925	62	31,33	%	3,24	3,14		44,76	8,22	5,51	4,22	4,76	19,46
					Siège	0	0		6	0	1	0	0	3

Commission	Nbre d'électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		CGT	FSU	FNEC-FP-FO	SGEN-CFDT	SUD	UNSA
CAPD 08					Voix	33	235	77	42		176
	1 578	585	22	37,07	%	5,64	40,17	13,16	7,18		30,09
					Sièges	0	4	1	0		2
CAPD 10					Voix	28	333	16	85		153
	1 697	642	27	37,83	%	4,36	51,87	2,49	13,24		23,83
					Sièges	0	4	0	1		2
CAPD 51					Voix		547	40	32	72	578
	3 077	1 279	10	41,57	%		42,77	3,13	2,50	5,63	45,19
					Sièges		5	0	0	0	5
CAPD 52					Voix		214	16		15	137
	1 003	392	10	39,08	%		54,59	4,08		3,83	34,95
					Sièges		3	0		0	2

Commission	Nbre d' électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		CGT	FSU	SGEN-CFDT	UNSA
CCP directeurs adj SEGPA	17				Voix				9
		9	0	52,94	%				100,0
					Sièges				1
CCSA directeurs Etab Spe	Carence								
CAPA personnels direction	290				Voix			23	198
		238	17	82,07	%			9,66	83,19
					Sièges			0	2
CAPA AAE	234				Voix	8	51	16	70
		158	13	67,52	%	5,0	32,28	10,13	44,30
					Sièges	0	1	0	1
CAPA SAENES-TEN	410				Voix	30	89	24	85
		246	18	60,00	%	12,2	36,18	9,76	34,55
					Sièges	0	1	0	1
CAPA ADJENES-ATEE	616				Voix	37	140	30	105
		338	26	54,87	%	10,9	41,42	8,88	31,07
					Sièges	0	1	0	1

Commission	Nbre d' électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		A&D-CFE-CGC	CGT	CFTC-EPR	FAEN	FSU	FNEC-FP-FO
CCP ENS-CPE-PSY	908				Voix	3	9			42	12
		187	9	20,59	%	1,60	4,81			22,46	6,42
					Sièges	0	0			1	0
CCP AED-AESH	3 833				Voix	11	45	1	3	94	25
		450	37	11,74	%	2,44	10,00	0,22	0,67	20,89	5,56
					Sièges	0	0	0	0	2	0
CCP ATPSS	206				Voix	1	3	2	1	29	0
		72	6	34,95	%	1,39	4,17	2,78	1,39	40,28	0,00
					Sièges	0	0	0	0	2	0
						SGEN-CFDT	SNALC	SNAPEN	STC	SUD	UNSA
CCP ENS-CPE-PSY	908				Voix	63	11	1		8	28
		187	9	20,59	%	33,6	5,88	0,53		4,28	14,97
					Sièges	2	0	0		0	1
CCP AED-AESH	3833				Voix	97	36	14	0	40	47
		450	37	11,74	%	21,5	8,00	3,11	0	8,89	10,44
					Sièges	2	0	0	0	0	1
CCP ATPSS	206				Voix	10	8	1	0	0	13
		72	6	34,95	%	13,8	11,11	1,39	0,00	0,00	18,06
					Sièges	0	0	0	0	0	1

Commission	Nbre d' électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		A&D-CFE-CGC	CGT	FSU	FNEC-FP-FO	SGEN-CFDT	SNALC	SNAPEN	SUD	UNSA
CAPA ENS- CPE-PSY					Voix	3	9	42	12	63	11	1	8	28
	908	187	9	20,59	%	1,60	4,81	22,46	6,42	33,69	5,88	0,53	4,28	14,97
					Siège	0	1	10	1	2	2	0	1	2

Dans l'enseignement privé sous contrat

Commission	Nbre d' électeurs	Nbre de votants	Votes blancs ou nuls	Taux de participation %		FEP-CFDT	CFTC	CGT	SPELC
CCMA					Voix	224	73	25	250
	1 508	579	7	38,40	%	38,69	12,61	4,32	43,18
					Sièges	2	0	0	3
CCMI					Voix	53			156
	598	214	5	35,79	%	24,77			72,90
					Sièges	1			2

RELATIONS SOCIALES

Les représentants des personnels disposent d'un interlocuteur académique privilégié, le service du dialogue social est le point d'entrée central des organisations syndicales, 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.

ESPACES DE DIALOGUE

Les temps d'échanges avec le recteur

En 2022-2023, deux temps d'échanges ont été organisés avec les organisations syndicales : le premier pour débattre du dispositif « Notre école, faisons-la ensemble », le deuxième concernant la mise en œuvre du Pacte.

Les représentants des personnels des PEPS ont été réunis pour débattre des dossiers relatifs à l'enseignement de la discipline pour l'année scolaire 2022-2023.

Les audiences

En 2022-2023, 12 audiences ont été accordées aux organisations syndicales.

Sur les 12 audiences :

- 2 faisaient suite à un mouvement social et à un rassemblement inter syndical devant le rectorat concernant pour l'un la réforme de la voie professionnelle et l'autre le refus du Pacte.
- 10 émanaient de demandes individuelles d'organisations syndicales.

Elles ont permis d'aborder des sujets tels que :

- Les conditions de travail et d'enseignement à la rentrée
- Les conditions de travail des infirmiers scolaires
- Les promotions et la mobilité des personnels de direction
- La requalification des emplois administratifs
- La politique académique de santé
- Les questions spécifiques aux psychologues de l'Éducation nationale
- Les questions spécifiques aux personnels infirmiers
- Le plan laïcité
- Le programme pHARe

Le groupe Blanchet

Le protocole d'accord de 2002 relatif aux personnels de direction 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 4 fois en 2022-2023, les thématiques suivantes ont été abordées :

- Les orientations pédagogiques (circulaires ministérielles du 12 janvier 2023)
- Le conseil académique des savoirs fondamentaux
- Concertation nationale « Notre École, Faisons-la Ensemble »
- La préparation de la rentrée 2023
- La part résultats IF2R 2022
- La charte des pratiques de pilotage de l'EPL
- Les contrats d'objectifs tripartites
- La formation Laïcité pour les personnels de direction
- Les postes de personnels de direction
- La CDIsation des AED et leur formation
- Le calendrier des examens et de l'orientation

- Le déploiement du "PACTE" pour la rentrée scolaire 2023-2024
- L'organisation de la 6^e à la rentrée 2023
- Les établissements, lieux de formation

Les groupes de travail

En 2022-2023, 10 groupes de travail ont été réunis autour des thématiques suivantes :

- Le rapport social unique
- L'évolution des emplois
- Les indemnités REP/REP+
- L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations
- Le projet académique
- Les conditions de travail des AESH.

RECOURS FORMÉS AUPRÈS DES CAP

Dans le cadre des nouvelles attributions des commissions administratives paritaires, 14 recours ont été déposés en 2022-2023.

Commission	Nbre de recours
CAPD Ardennes	0
CAPD Aube	1
CAPD Marne	0
CAPD Haute-Marne	0
CAPA enseignants 2 nd degré tous corps	11
CAPA ATSS tous corps	1
CCMA	1
CCMI	0
Total	14

Les recours ont concerné les contestations des rapports d'évaluation professionnelle ainsi que les promotions.

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 2022-2023, 23 257 jours de grève ont été déclarés pour l'ensemble des personnels de l'académie contre 7 035 jours en 2021-2022. Cette augmentation s'explique par les mobilisations concernant la réforme des retraites.

La discipline



11. 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 fonctionnaires, 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.

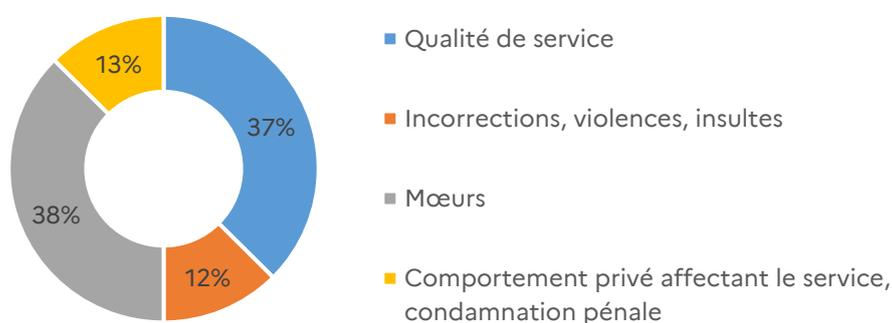
Dans tous les cas, une procédure spécifique s'applique afin de garantir les droits de la défense et le respect du principe du contradictoire.

Ce sont 8 sanctions qui ont été prononcées au cours de l'année scolaire 2022-2023. Elles ont concerné 6 hommes et 2 femmes. Une mauvaise qualité de service ainsi que des situations de mœurs sont majoritairement à l'origine des procédures disciplinaires.

LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

	Nombre	F	H
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	3	2	1
Incorrections, violences, insultes (hors violences sexuelles et sexistes)	1	0	1
Mœurs (hors violences sexuelles et sexistes)	3	0	3
Comportement privé affectant le renom du service ; condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	0	1
Total	8	2	6

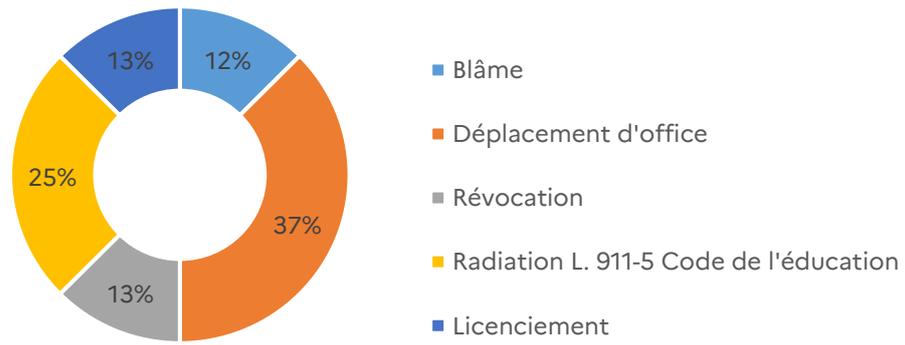
Répartition des fautes disciplinaires
selon leur nature



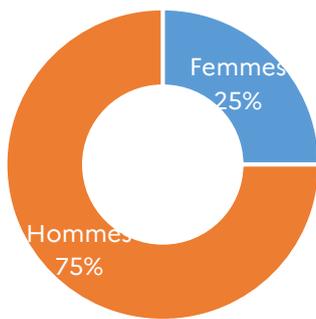
LE NOMBRE DES SANTIONS PRONONCÉES ET LEUR NATURE

Sanctions		Titulaires						Non titulaires					
		Ens 2 nd 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										
2 ^{ème} groupe	Déplacement d'office	1	1				1						
4 ^{ème} groupe	Révocation		1										
	Radiation L. 911-5 Code de l'éducation		1		1								
	Licenciement sans préavis ni indemnité										1		
Total		1	4	0	1	0	1	0	0	1	0	0	
Ensemble		8											

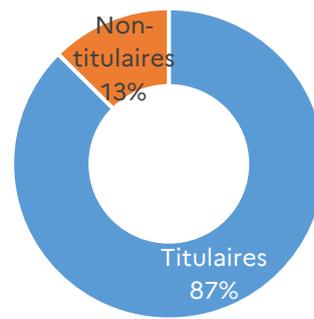
Répartition des sanctions



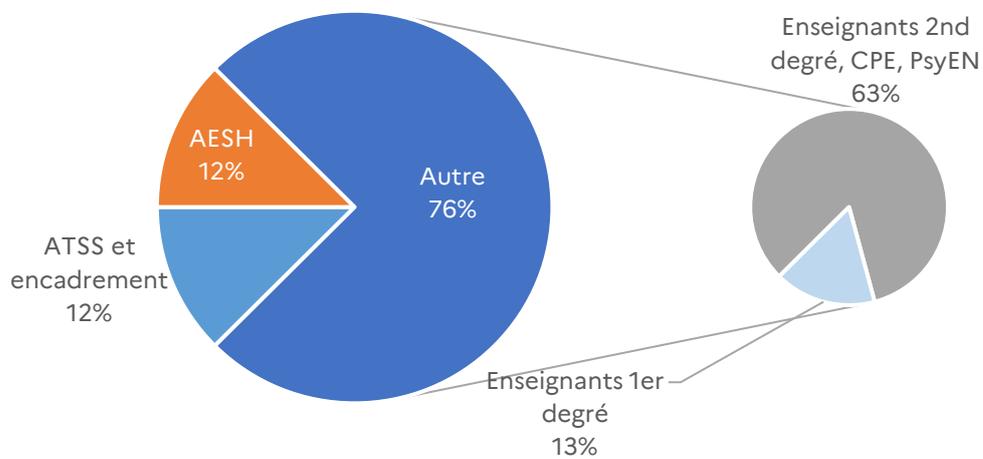
Répartition des sanctions par genre



Répartition titulaires/non titulaires



Sanctions par corps





**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*