

AVANT-PROPOS

L'académie s'adapte et transforme ses pratiques en matière de ressources humaines. Prenant appui sur l'élan impulsé par le Grenelle de l'éducation et la dynamique créée par les nombreux projets qu'elle conduit, elle a développé des collectifs de travail nouveaux, inter catégoriels et inter degrés, réunis autour des enjeux de modernisation et de transformation de son action.

Dans cette seconde édition du rapport social unique, vous trouverez le portrait de notre académie décliné en dix thématiques regroupant 42 indicateurs. Dans les pages qui suivent, vous lirez la présentation de différentes actions et de leurs enjeux, les réussites et les difficultés rencontrées au cours de l'année dans le champ des ressources humaines.

Permettre à chacun de se saisir des actions et enjeux académiques, des missions portées par les personnels et d'appréhender le fonctionnement de notre structure est un défi quotidien qui mérite d'être relevé.

C'est pourquoi nous avons eu à cœur de vous offrir dans ce RSU édition 2023 le portrait d'une académie et de ses personnels durablement engagés pour la réussite de tous.

La Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
Rectrice de l'académie de Besançon,
Chancelière des universités

Nathalie ALBERT-MORETTI





REMERCIEMENTS



Etant donné la mobilisation importante et le travail fourni par l'ensemble des agents sollicités, nous voulons remercier :

- la Direction des affaires financières et de la logistique (DAFIL) ;
- la Direction des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) ;
- la Direction des personnels enseignants (DPE) ;
- les Directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN Doubs, Jura, Haute- Saône et Territoire de Belfort) ;
- la Direction de l'école académique de la formation continue (EAFC) ;
- le Service études, expertise, modernisation (SEEM) ;
- le Service de suivi et d'accompagnement RH (SSARH).

Ainsi que, pour les précieuses contributions :

- le conseiller technique de service social ;
- le conseiller technique auprès de Madame la Rectrice pour l'Adaptation scolaire et la Scolarisation des élèves en situation de Handicap (ASH) ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- la conseillère de prévention de l'académie de Besançon ;
- Le médecin du travail et l'infirmière santé au travail ;
- les conseillers RH de proximité ;
- la correspondante handicap ;
- la cheffe de bureau du dialogue social et des instances ;
- la référente académique Darpa.

Pour leurs orientations et leurs conseils qui contribuent à l'amélioration continue de ce rapport social unique, nous remercions également l'adjointe à la Directrice des Ressources Humaines.

Enfin, nous remercions le responsable de la communication et des relations presse pour l'actualisation du visuel graphique qui embellit ce rapport pour la troisième année consécutive.

Alma LOPES

Secrétaire générale de l'académie

Emmanuelle THOMAS

Secrétaire générale adjointe
Directrice des ressources humaines

Magali CARREY

Adjointe à la directrice des ressources humaines

Pascal PAQUIER, Alain GRUHIER, Papa Ousseynou Diouf

Service études, expertise, modernisation (SEEM)

Rectorat de l'académie de Besançon

Novembre 2024

SOMMAIRE

THÉMATIQUES	7 à 92
1 – EMPLOI	7
A – Chiffres-clés 2023	7
Indicateurs prioritaires	9
2 – RECRUTEMENT	13
A – Une politique de recrutement volontariste	13
B – Nouveau cadre de gestion des contractuels administratifs, technique, sociaux et de santé (ATSS).....	16
C – Le rôle des Pôles inclusifs d’accompagnement localisés (PIAL) dans le recrutement et l’accompagnement des personnels AESH	18
D – Une politique académique volontariste en faveur du recrutement et de l’insertion des personnes en situation de handicap.....	20
Indicateurs prioritaires	22
3 – PARCOURS PROFESSIONNELS	23
A – Le rôle des conseillers RH de proximité.....	23
B – La Mission académique de l’encadrement (MAE)	26
C – Politique d’accompagnement au maintien dans l’emploi	29
D – La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle	30
E – Les rencontres RH en Établissement public local de l’enseignement (EPL).....	33
F – L’étude des promotions, avancements de grade et promotions internes	35
Indicateurs prioritaires	42
4 – FORMATION	43
A – La politique de formation au sein de l’académie	43
B – Le Dispositif académique de remédiation professionnelle et d’accompagnement (DARPA)	46
C – La formation dans le 1 ^{er} degré	48
Indicateurs prioritaires	50
5 – RÉMUNÉRATIONS	51
A – Des revalorisations successives	51
B – La réévaluation du niveau de l’indice de recrutement des contractuels	57
Indicateurs prioritaires	58



6 – SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL.....	61
A – Service de santé au travail.....	61
B – Les préventeurs ISST et CPA	63
C – Accompagnement individuel de la mobilité pour raison de santé : postes adaptés, Période préparatoire au reclassement (PPR) et reclassement	66
D – La politique handicap académique.....	69
Indicateurs prioritaires	72
7 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....	73
A – Télétravail : une modalité d’organisation du travail	73
B – Temps partiel thérapeutique (TPT)	74
C – Le Compte épargne temps (CET)	75
Indicateurs prioritaires	76
8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	79
A – La politique sociale académique	79
Indicateurs prioritaires	82
9 – DIALOGUE SOCIAL.....	83
A – Le dialogue social au sein de l’académie, de son fonctionnement à son articulation entre le premier et le second degré.....	83
Indicateurs prioritaires	90
10 – DISCIPLINE	91
A – Le fonctionnement du disciplinaire au sein de l’académie	91
B – Le plan académique pour la probité.....	93
Indicateurs prioritaires	94
PROJECTION PLURIANNUELLE DES OBSERVATIONS ET DES ENGAGEMENTS	95 à 97
GLOSSAIRE.....	99 à 101





EMPLOI

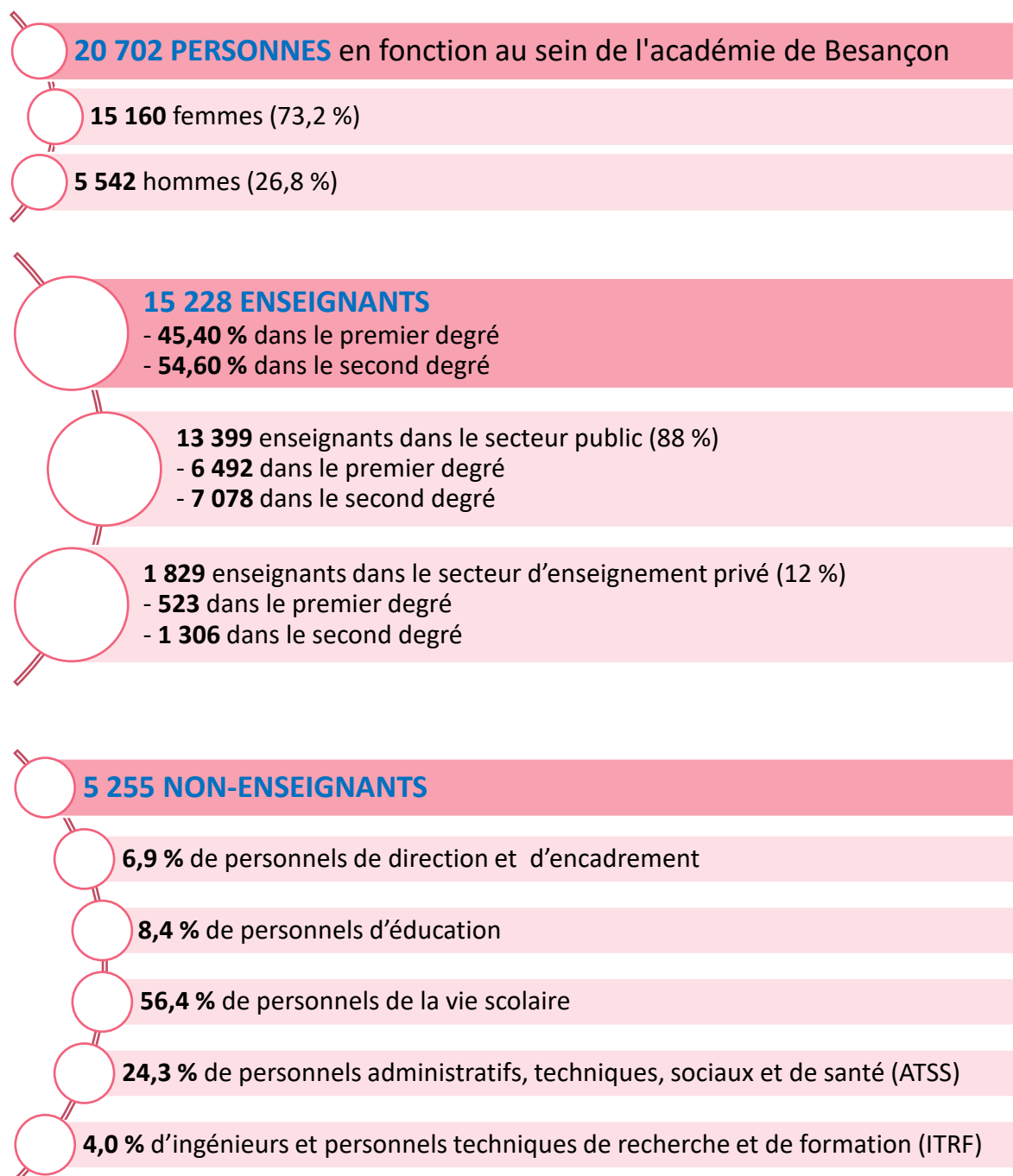




1. EMPLOI

L'académie de Besançon, premier employeur de Franche-Comté, sait à quel point l'emploi est d'une importance primordiale. C'est pourquoi nous avons fait le choix, pour cette partie, de présenter les chiffres clés de l'année 2023 pour l'emploi, afin de dresser un portrait statistique de l'académie et une feuille de lecture du rapport social unique.

A. Chiffres-clés 2023



219 CONTRACTUELS ALTERNANTS, ASSISTANTS ETRANGERS ET APPRENTIS

- Enseignants contractuels alternants 1^{er} degré et 2nd degré (public et privé)
- CPE contractuels alternants
- Assistants étrangers
- Assistants de langue étrangère

14 674 TITULAIRES

0,3 % en catégorie A+

94 % sont en catégorie A

2,5 % en catégorie B

3,2 % en catégorie C

6 028 NON-TITULAIRES

605 enseignants du 1^{er} degré et 1 974 enseignants du 2nd degré

67 personnels d'éducation

2 964 personnels de la vie scolaire

219 apprentis enseignants et assistants étrangers (1^{er} et 2nd degrés)

147 personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

52 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)

24 % de l'ensemble des agents est à temps partiel ou incomplet

1. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		EMPLOI			
n°1	Libellé	Plafond d'emploi autorisés en ETPT			✓
	Fichier BDS	IP_1_PlafondETP.xlsx			
n°2	Libellé	Effectifs physiques gérés			
	Ventilations	1	Statut d'emploi		✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique		✓
		3	Corps ou Type d'emploi		✓
		4	Position statutaire		✓
		5	Ancienneté dans la position ou le contrat		✓
		6	Ancienneté ou classes d'ancienneté dans la fonction publique		✓
		7	Sexe		✓
		8	Âge ou tranches d'âge		✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe			✓
		Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe			✓
Corps ET Sexe			✓		
Fichier BDS	IP_2_Effectifs_Physiques_Gérés_30112022.xlsx				
n°2 bis	Libellé	Effectifs gérés en équivalent temps plein au 31 décembre			
	Ventilations	1	Statut d'emploi		✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique		✓
		3	Corps ou Type d'emploi		✓
		4	Position statutaire		✓
		5	Ancienneté ou classes d'ancienneté		✓
		6	Sexe		✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe			✓
		Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe			✓
		Corps ET Sexe			✓
Fichier BDS	IP_2BIS_Effectif_Gérés_ETP_30112022.xlsx				
n°3	Libellé	Effectifs physiques rémunérés			
	Ventilations	1	Statut d'emploi		✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique		✓
		3	Âge ou tranches d'âge		✓
		4	Sexe		✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranches d'âge ET Sexe			✓
Fichier BDS	IP_3_Effectifs_Rémunérés_30112022.xlsx				

n°3 bis	Libellé	Effectifs rémunérés en équivalent temps plein au 31 décembre		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âges	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
Fichier BDS	IP_3BIS_Effectifs_Rémunérés_ETP_30112022.xlsx			

n°4	Libellé	Effectifs physiques en fonction		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		6	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		7	Durée des contrats	✓
		8	Âge ou tranches d'âge	✓
		9	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Fondement juridique de recrutement (pour les contractuels) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET " Corps ou Type d'emploi " ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Métier ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
		Statut d'emploi ET Situation au regard du handicap ET Age ou tranches d'âge ET Sexe.		✓
Fichier BDS	IP_4_Effectifs_Physiques_EnFonction_30112022.xlsx			

n°4 bis	Libellé	Effectifs en fonction en équivalent temps plein au 31 décembre		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		6	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		7	Durée des contrats	✓
		8	Âge ou tranches d'âge	✓
		9	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Fondement juridique de recrutement (pour les contractuels) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET " Corps ou Type d'emploi " ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Métier ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
		Statut d'emploi ET Situation au regard du handicap ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
Fichier BDS	IP_4BIS_Effectifs_EnFonction_ETP_30112022.xlsx			



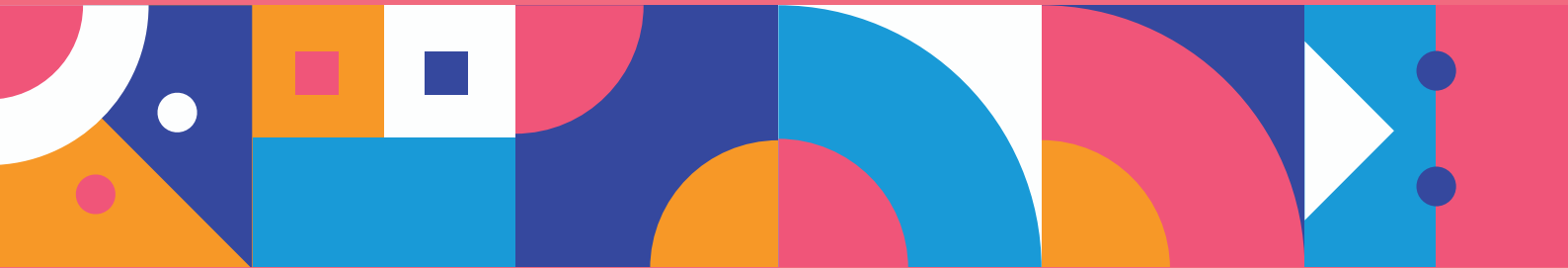
n°5	Libellé	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L332-4 du CGFP		
	Ventilations	1	Moment de la transformation	
		2	Fondement juridique du recrutement pour les contractuels	
		3	Ancienneté ou classes d'ancienneté dans le contrat	✓
	Croisement(s)	Moment de la transformation ET Fondement juridique		
Moment de la transformation ET ancienneté				
Fichier BDS	<i>Néant</i>			

n°7	Libellé	Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		3	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		4	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		5	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Pour les contractuels : Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat		
Métier ET Sexe				
Fichier BDS	<i>IP_7_AgeMoyen_Effectif_EnFonction_PERMA_30112022.xlsx</i>			

n°7 bis	Libellé	Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		3	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		4	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		5	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Pour les contractuels : Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat		
Métier ET Sexe				
Fichier BDS	<i>IP_7BIS_AgeMédian_Effectifs_EnFonction_PERMA_30112022.xlsx</i>			



RECRUTEMENT





2. RECRUTEMENT

Si la première voie d'accès à la fonction publique reste celle du concours, on peut constater que la voie contractuelle est désormais fortement et durablement installée dans le paysage RH de l'académie. Pour répondre aux besoins de recrutement, l'académie poursuit sa démarche de professionnalisation des acteurs du recrutement tout en veillant à bien accueillir tous ses nouveaux personnels.

A. La poursuite des chantiers ouverts au cours de l'exercice précédent

1. Etat des lieux

L'année scolaire 2022- 2023 est marquée par 4 chantiers structurants dédiés à renforcer :

- L'image de l'académie comme employeur de talents chercheurs de sens ;
- La collaboration entre acteurs académiques du recrutement

Un partenariat avec la structure « Profil public »¹ a permis de réaliser et diffuser nationalement des contenus (vidéos et articles en ligne) dédiés à l'attractivité de nos métiers. Ce partenariat a permis de se doter de standards de qualité sur ce type de contenu et d'expérimenter de nouveaux vecteurs de communication.

Forte de cette première expérience, l'académie, lauréate du Fonds d'innovation pour les ressources humaines 2023, a pu construire une campagne de production/diffusion de 33 vidéos de témoignages de professionnels de l'éducation : campagne « Vos talents font nos métiers »². La campagne a permis de sensibiliser et mobiliser des acteurs bien au-delà des 33 agents ayant été identifiés comme volontaires pour parler de manière simple et authentique de leur métier.

En parallèle de ces actions de communication externes orientées attractivité, une série de 15 ateliers de co-construction de nos processus internes de recrutement s'est tenue entre février et mai 2023. Ces ateliers ont réuni un panel inter-catégoriel d'acteurs (agents des services RH, inspecteurs, chefs d'établissement) autour de 3 axes de travail :

- De la rédaction de l'offre à l'affectation du candidat recruté
- De l'établissement du contrat à la fin du contrat
- L'intégration et la formation

Cet important travail, dédié à la fois à la définition du processus global recrutement-intégration et à la construction pas à pas d'un collectif de travail multi-acteurs aux cultures et enjeux différents a précédé la création d'un pôle recrutement, qui interviendra en septembre 2023 et sera constitué de trois agents dédiés.

2. Analyse des résultats

Au cours d'une année où le besoin de recruter des personnels contractuels monte fortement en puissance et où l'institution prend de plus en plus conscience de la nécessité de mettre ses dispositifs à l'échelle de ces besoins, les efforts engagés ont permis d'intensifier l'engagement et la coordination de tous les acteurs dédiés au recrutement.

¹ <https://media.profilpublic.fr>

² https://www.youtube.com/watch?v=pt7_XmKErJU&list=PLUtObikuAspytQ_ss5QCOonNy02duM5ypw



Les campagnes de communication grand public innovent par le ton employé et produisent un effet au sein de l'organisation : des collègues prennent la parole, partage des valeurs et relie l'ensemble des agents engagés dans leurs missions de service public de l'éducation.

La participation à des forums de l'emploi, les rencontres dans les universités ou écoles pour promouvoir nos métiers se poursuivent.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<p>L'articulation entre service communication – DRH – fonction recrutement est efficace et motrice.</p> <p>L'enjeu de l'attractivité, la nécessité de s'adresser à de nouveaux publics sont définitivement reconnus et intégrés par la totalité des acteurs.</p>	<p>La remise à plat des processus de recrutement, la nécessité de mettre en place des standards de qualité à chaque étape, requiert un accompagnement à la conduite du changement sur de nombreux sujets.</p>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<p>Attirer des talents et profils à potentiel (étudiants, salariés, entrepreneurs) éloignés des métiers de l'éducation et de l'administration demande de réaffirmer et rendre visibles une promesse employeur, des valeurs, des missions qui peuvent apporter des réponses à leur quête de sens et des opportunités concrètes ;</p> <p>Articuler et harmoniser dans une même dynamique les efforts accomplis pour attirer vers nos métiers, quelles que soient leur voie d'accès ;</p> <p>Un défi clé est d'être vu, entendu, compris et reconnu par :</p> <ul style="list-style-type: none"> une jeune génération pour laquelle la voie traditionnelle de recrutement (concours) peut avoir perdu une partie de son attrait, mais qui est à la recherche de missions qui répondent à son désir d'engagement ; des professionnels détenteurs de savoirs et savoir-faire qui peuvent désirer s'engager dans une démarche de transmission. 	<p>Le traitement médiatique des sujets liés à l'éducation, la perception de la population, la perte d'attractivité des services publics observables dans nombre de pays de l'union européenne (UE) génèrent un message global qui peut amoindrir l'impact des dynamiques positives enclenchées pour identifier et recruter des talents, des jeunes professionnels chercheurs de sens.</p>

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

Les prochaines étapes dans la professionnalisation du recrutement dans l'académie de Besançon sont les suivantes.

1	Introduction du logiciel VIRTUO : module dédié au recrutement
2	Déploiement du plan d'action pour la professionnalisation des acteurs du recrutement
3	Partenariat avec le tissu d'entreprises du territoire dans le champ de la formation (notamment via le statut de professeur associé)



B. Nouveau cadre de gestion des contractuels administratifs, technique, sociaux et de santé (ATSS)

1. Etat des lieux

La loi de transformation de la fonction publique a étendu les cas de recours aux recrutements de contractuels et la possibilité de Cédésation.

L'académie de Besançon s'est saisie de ces possibilités nouvelles pour plusieurs raisons : d'une part, certaines offres d'emploi proposées aux agents titulaires ne rencontrent pas de candidats ; d'autre part certaines fonctions appellent des compétences non détenues par les corps de titulaires.

Les agents contractuels contribuent ainsi activement au bon fonctionnement de nos services et de nos établissements. C'est pourquoi il a été décidé de **sécuriser le cadre de gestion** de ces personnels et d'améliorer leurs **conditions de travail**.

Un cadre de gestion des agents contractuels ainsi été élaboré aux fins :

- Sécuriser les conditions de travail par un cadre contractuel plus favorable ;
- d'améliorer les conditions financières de recrutement et permettre une évolution des traitements ;
- accompagner les agents contractuels.

Le cadre de gestion rappelle notamment la réglementation en vigueur, les règles de gestion académique relatives au recrutement, à l'accompagnement et à l'évaluation de ces personnels, l'accès au CDI :

- un contrat à l'année (12 mois) est proposé aux agents recrutés sur emploi permanent, afin d'éviter les interruptions de contrat durant les congés scolaires ;
- un CDI à un personnel contractuel qui a atteint une durée de contrat de 6 ans. Cependant, un accès au CDI est possible au bout de trois années, sur demande de l'intéressé ou sur proposition de l'employeur ;
- le cadre de gestion expose quatre grilles indiciaires, une pour chaque catégorie administrative, A, B et C et une pour les personnels médico-sociaux. Elles définissent l'évolution de la rémunération des personnels ;
- à son arrivée, le personnel contractuel est accompagné par la désignation d'un pair référent, en proximité ou dans son service ou établissement. Ses besoins de formation sont évalués de manière à pouvoir lui proposer un parcours de formation lui permettant d'acquérir les compétences liées à l'organisation du ministère de l'éducation nationale au poste occupé.

2. Analyse des résultats

La mise en place des grilles indiciaires

Donne de la lisibilité sur l'évolution de la rémunération.

Mise en place d'un régime indemnitaire

Désormais, l'accès au régime indemnitaire est possible à compter de quatre années d'ancienneté, et après consultation de l'avis du supérieur hiérarchique. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du régime indemnitaire des agents titulaires :

- 40 % du montant de référence du corps de titulaire dès 4 ans d'ancienneté ;
- 60 % du montant de référence du corps de titulaire dès 7 ans d'ancienneté ;
- 80 % du montant de référence du corps de titulaire dès 10 ans d'ancienneté.



Ainsi, dès la première année d'application du cadre de gestion, **22 agents ont pu bénéficier d'un régime indemnitaire**, à compter du 1^{er} janvier 2022. Cette possibilité d'accès au régime indemnitaire constitue une modalité de reconnaissance de l'engagement des agents contractuels qui en bénéficient. En 2023, 5 nouveaux agents ont été éligibles, ce qui porte à 27 le nombre d'agents concernés par ce dispositif.

Durée des contrats

La mise en place de contrats longs (12 mois) et de contrats qui couvrent les périodes de congés courts a permis de fidéliser les agents contractuels et de renforcer notre attractivité.

Accès au CDI

L'académie comptait **39 agents contractuels** en CDI au 1^{er} septembre 2022, toutes spécialités confondues (administratives, techniques, sociales et de santé).

La campagne de cédésation réalisée au titre de l'année 2023 a concerné 4 agents et porté le nombre d'**agent en CDI à 43**.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le cadre de gestion donne aux agents la possibilité de se projeter sur une durée plus longue grâce aux durées de contrats revues et reconnaît leur valeur professionnelle, notamment par la mise en place du régime indemnitaire ; Ces agents constituent en outre un vivier de recrutement d'agents titulaires, nombre d'entre eux se présentant et réussissant les concours administratifs. Professionnalisation du pôle recrutement et travail étroit avec le service 	<ul style="list-style-type: none"> Le service de gestion manque d'outils performants qui permettraient d'automatiser la gestion de ces personnels.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le ministère a élaboré un cadre de gestion national auquel l'académie peut désormais se référer. 	<ul style="list-style-type: none"> L'augmentation régulière du SMIC depuis le 1er janvier 2022 rend caduques les grilles indiciaires qui se retrouvent en dessous de ce minima et qui doivent réévaluées régulièrement.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

C. Le rôle des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) dans le recrutement et l'accompagnement des personnels AESH

1. Etat des lieux

Le déploiement de **79 pôles inclusifs d'accompagnement localisés** (PIAL) couvrant l'ensemble du territoire académique a été réalisé par les services départementaux de l'école inclusive afin de prendre en compte les besoins constatés et les accompagnements déjà notifiés, mais également afin d'anticiper les nouvelles notifications ou la prorogation des notifications existantes.

Cette organisation traduit la double volonté d'un meilleur accompagnement des élèves reconnus en situations de handicap pour lesquels la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) a notifié une compensation d'aide humaine et d'une professionnalisation accrue des accompagnants et accompagnantes avec un ancrage territorial permettant l'appartenance à une communauté professionnelle et éducative.

Le déploiement académique a été pensé selon trois critères :

- une organisation infra réseaux d'éducation pour garantir une cohérence territoriale d'ensemble et concourir aux objectifs précédemment cités ;
- des pôles dits « de proximité » regroupant entre 10 et 15 équivalents temps plein (ETP) de personnels ;
- des pôles interdegrés afin de favoriser la fluidité des accompagnements tout au long des parcours scolaires.

2. Analyse des résultats

Chaque service départemental de l'école inclusive (SEI), en charge du recrutement, de la gestion et de l'affectation des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), travaille en étroite collaboration avec les pilotes des PIAL pour déterminer les besoins en lien avec l'analyse remontée du terrain et les notifications prononcées par les maisons départementales pour les personnes handicapées (MDPH). Dans ce cadre, les besoins et les dotations en AESH sont communiqués aux pilotes en amont de la rentrée puis en cours d'année afin d'organiser l'accompagnement. Cette organisation permet la prise en compte des nouvelles notifications d'aide humaine en cours d'année scolaire, en complétant le cas échéant le temps de service de l'accompagnant.

L'objectif premier est de répondre rapidement aux notifications d'accompagnement et d'éviter les ruptures par une meilleure anticipation des recrutements. De plus, l'efficacité des pôles réside dans la qualité de la réponse apportée aux besoins des élèves et conduit à privilégier une architecture « à taille humaine ».

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none">• Réponse rapide aux notifications d'accompagnement ;• Gestion de proximité des recrutements d'AESH et du viviers d'AESH.• Association des AESH dans les formations dites de proximité	



D. Une politique académique volontariste en faveur du recrutement et de l'insertion des personnes en situation de handicap

1. Etat des lieux

La politique handicap académique s'inscrit dans une démarche d'insertion des personnes handicapées afin de maintenir dans l'emploi les agents et de limiter le risque d'inaptitude en assurant de bonnes conditions d'emploi.

Taux d'emploi

L'académie de Besançon a participé, en lien avec le ministère, à l'élaboration d'un outil de pilotage favorisant la fiabilisation du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Une campagne de sensibilisation à la saisie dans les Système Informatiques de gestion des RH a été mise en place auprès des services de gestion.

Dans le cadre d'une politique volontariste d'inclusion des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'académie de Besançon s'engage chaque année dans le recrutement par voie contractuelle BOE permettant un accès au statut de fonctionnaire titulaire sans concours.

Le calendrier de la campagne de recrutement se calque sur le calendrier scolaire et a permis de recruter au cours de l'année scolaire 2022-2023, un Conseiller Principal d'Education, deux personnels de santé scolaire et de laboratoire, et deux adjoints administratifs.

Un **accompagnement resserré et individualisé** pour les personnels recrutés (tutorat, formations, entretiens avec la correspondante handicap, appui pour les temps forts d'actes de gestion comme les mutations) est systématiquement mis en place.

2. Analyse des résultats

On constate un taux d'emploi en constante augmentation depuis de nombreuses années, mais qui progresse cependant lentement pour atteindre un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (4.16% contre 4.09%) mais très en dessous du taux légal de 6%.

Cette situation nationale et académique s'explique par différents facteurs :

- en premier lieu, la méconnaissance des personnels de la politique handicap au travail au sein de l'éducation nationale, une réticence à faire la démarche de reconnaissance de leur situation de handicap puis de déclaration à l'employeur dans un milieu professionnel où les stéréotypes sont encore présents ;
- des difficultés de recensement et de fiabilisation des bases en lien avec une multitude de codes permettant d'identifier les personnels relevant de la déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH).



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi progresse et les objectifs de recrutement sont atteints la plupart du temps ; Le développement d'un outil de pilotage ministériel pour permettre une déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH) et pour mieux accompagner les personnels dans leur reconnaissance et déclaration ; L'accompagnement individualisé permis par le petit nombre de personnes ; Partenariat avec Cap emploi ; Site académique régulièrement alimenté pour donner accès à l'information ; Un réseau local et en développement permanent. 	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi progresse lentement ; Un nombre de candidatures pour le recrutement BOE variable selon les années et des postes d'enseignants souvent non pourvus ; Méconnaissance du dispositif de recrutement par voie contractuelle BOE ; Un accompagnement qui demande à être renforcé pour les personnels ATSS.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Un réseau national et ministériel structuré, actif et aidant (Mission à l'intégration des Personnels Handicapés et 31 correspondants handicap). 	

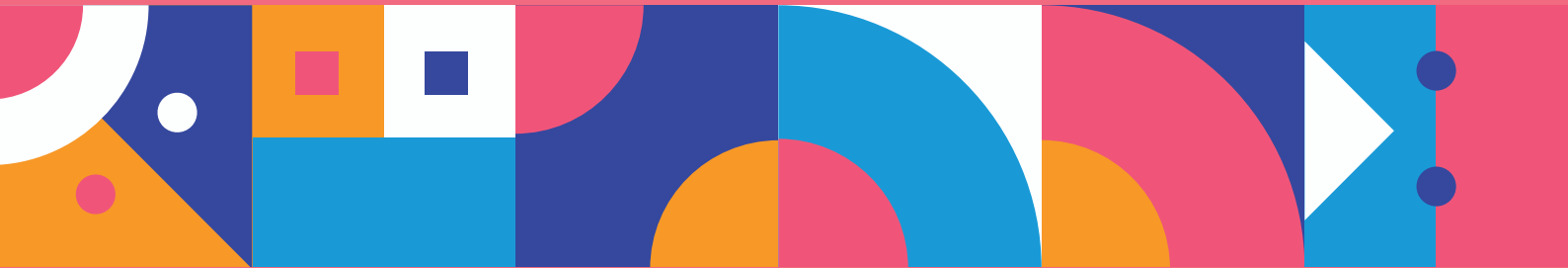
4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Participation à des salons de recrutement
2	Renforcer les liens avec France Travail
3	Renforcer et/ou améliorer l'accès des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés dans la filière administrative, technique, sociale et de santé.

2. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME	RECRUTEMENT			
n°9	Libellé	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Corps	✓
		3	Grade	
		4	Voie d'accès	✓
		5	Indicateur de situation au regard du handicap	
		6	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie hiérarchique ET Corps ET Voie d'accès ET Sexe Catégorie hiérarchique ET Situation au regard du handicap ET Sexe		✓
Fichier BDS	IP_9_NbrFonctionnaires_Recrutés.xlsx			
n°10	Libellé	Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination		
	Ventilations	1	Statut d'emploi avant la prise de poste, précisant public ou privé si contractuel	✓
		2	Type d'emploi	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Type d'emploi ET Statut d'emploi avant la prise de poste ET Sexe		
Fichier BDS	IP_10_NominationCadreSupp.xlsx			
n°13	Libellé	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Fondement juridique de recrutement	
		3	Type de contrat	✓
		4	Durée des contrats	
		5	Situation au regard du handicap	
		6	Sexe	✓
	Croisement(s)	Niveau hiérarchique ET Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat ET Sexe Type de contrat ET Durée des contrats ET Sexe		
Fichier BDS	IP_13_NbrContractuels_Recrutés_30112022.xlsx			
n°14	Libellé	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Métier	
		3	Situation au regard du handicap	
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe		✓
Fichier BDS	IP_14_NbrContractuels_EmploiNonPERMA_30112022.xlsx			

PARCOURS PROFESSIONNELS





3. PARCOURS PROFESSIONNELS



A. Le rôle des conseillers RH de proximité : analyse des résultats d'évolutions professionnelles et évolutions du poste

1. Etat des lieux

L'accompagnement individuel

1 277 agents ont sollicité l'appui d'un CRH via la plate-forme Proxi RH, entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023. Toutes les demandes ont été prises en charge soit par le biais d'un entretien, soit par une réponse apportée directement sur la plate-forme, et exceptionnellement par téléphone ou mail.

Typologie des sollicitations d'accompagnement individuel :

- Projet de formation (CPF ; congé formation,) : **9,7 %** ;
- Accompagnement d'un projet professionnel (bilan de parcours, CV, lettre de motivation, évolution dans ou hors EN) : **50,3 %** ;
- Raisons de santé (accompagnement dans la demande d'un poste adapté, réalisation occupation à titre thérapeutique, conseils sur procédures, etc.) : **18,8 %** ;
- Difficultés professionnelles (aide, tutorat, conflits, etc.) : **12 %** ;
- Autres : **9,1 %** ;
- Formation dédiée aux parcours professionnels.

À noter : On peut remarquer que les questions relatives à la mobilité professionnelle correspondent à la moitié des motifs de visite chez le CRH. Le rôle du CRH est confirmé dans l'accompagnement des personnels au sujet de leurs difficultés professionnelles et/ou de santé (près de 40 % des motifs de visite).

863 personnels ont été accompagnés (dont 679 femmes) : 300 Professeurs des écoles, 367 professeurs du 2nd degré, 135 administratifs et ATSS. 1620 entretiens ont été dispensés par les CRH, majoritairement en présentiel au sein du réseau de l'agent.

À noter : Sans changement notable par rapport à l'année précédente, les personnes accompagnées par les CRH sont majoritairement des enseignants (1D : 34,8 % ; 2D : 42,5%), et très majoritairement des femmes (80,7%). Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 41-50 ans (39,6%) et des 51-60 ans (32,4%).

Un appui managérial

Au cours de l'année 2022-2023, les CRH de proximité ont été sollicités sur **72 situations d'appui managérial** auprès des chefs d'établissements et des personnels d'encadrement.

Les missions se sont notamment inscrites dans des logiques de médiation (3 situations : 1 lycée, 1 collège, 1 école), de mission d'écoute (3 situations : 1 lycée, 2 collèges), de conseil en formation, d'accompagnement d'équipe, d'appui en vue d'une restructuration, d'entretiens conjoints sur situations complexes, d'aide au recrutement. Les demandes ont eu pour origine : les personnels de direction (62,1%), les services du Rectorat : SG, DRH, DPE, DPAE, SSARH (25,8%), les DSDEN et inspecteurs de circonscription (7,6%).

Globalement, les services rendus par les CRH sont appréciés dans les établissements scolaires en raison de leur prise de recul, de leur proximité de terrain et de leur réactivité dès lors que la situation est connue et cernée.

Les formations

Les conseillers RH, en complément de l'accompagnement individuel, ont proposé un parcours de formation au programme académique de formation (PRAF) qui comprend :

- 3 Webinaires dans l'année : « cultiver son réseau », « les dispositifs de mobilité », « développer ses compétences par la professionnalisation » ;
- Formation aux techniques de recherche d'emploi (3 ateliers) : « Réalisation du Curriculum Vitae », « Elaboration de la lettre de motivation », « Préparation à l'entretien de recrutement » ; (2 sessions par thèmes, soit 6 temps de formation au total en présentiel) ;
- Atelier « Construire son projet de transition professionnelle » (2 sessions en présentiel) ;
- Atelier « Booster son parcours professionnel » (un temps en visioconférence, un temps en présentiel, soit deux sessions) ;
- Atelier « se familiariser avec l'outil informatique » (une session) ;
- Action de découvertes des dispositions « Vis ma vie » et des stages d'exploration d'autres univers professionnels ont été mis en place au bénéfice de **63** personnels.

166 personnels ont participé à au moins un module de formation animé par les CRH.

Le **taux de satisfaction des stagiaires** est de **98%** pour l'ensemble des formations conçues et animées par les CRH. L'utilité et la qualité des apports est largement soulignée par les participants dans les évaluations.

2. Analyse des résultats

Bilan des actions engagées par les agents dans le cadre de leur accompagnement

Au-delà d'un bilan purement quantitatif tel que présenté ci-dessus, il est possible de donner quelques chiffres témoignant de la réalité d'investissement et de changement pour divers personnels accompagnés :

- Découverte de « nouveaux » horizons professionnels : 32 personnes (25 femmes et 6 hommes) ont bénéficié d'un stage d'immersion « Vis ma vie » au sein de notre institution ; 31 personnes (25 femmes et 5 hommes) ont réalisé un stage d'observation hors de notre institution ;
- Occupation à titre thérapeutique (OTT – périodes de découverte pour agents en Congés Longue Maladie ou Congés Longue Durée) : 72 périodes (60 pour des personnels féminins, et 12 pour personnels masculins) ;
- Formation : 21 demandes de mobilisation du CPF ont été validées (16 femmes et 5 hommes) ; 6 congés de formation ont été obtenus (5 femmes et 1 homme) ; 24 personnes engagés sur l'atelier « construire son projet de transition professionnelle » ;
- Aide individuelle aux techniques de recherche d'emploi : 89 personnes (53 femmes et 26 hommes) ;
- Nombre de bilan de parcours professionnel individuels (BPP) réalisés : 39 (35 femmes et 4 hommes) ;
- Accompagnement de personnels enseignants en poste adapté (1D + 2D) : 29 pers (26 femmes et 3 hommes) ;
- Nombre de personnes orientés vers service santé et/ou social : 65 pers. (54 femmes et 11 hommes) ;
- Nombre de Rupture Conventionnelle (RC) obtenues sur la période : 15 personnes (12 femmes et 3 hommes).



Globalement, les CRH considèrent que leur accompagnement a abouti à « un changement significatif » pour 69 agents (55 femmes et 17 hommes) : changement de poste ou mutation (9) , demande de disponibilité (3), détachement (20), réussite concours ou examen (6), rupture conventionnelle (9), retraite pour invalidité (3), demande de PPR/reclassement (2), demande de cumul d'activités (1), reconversion ou adaptation (2), mais aussi recherche active d'emploi ou formation, inscription à des formations, engagement sur bilan de parcours professionnel, Il est rappelé que les « changements » se réalisent sur un temps qui peut être long (de 2 à 4 années selon les situations).

Bilan des évaluations laissées sur Proxi RH

Les évaluations portées sur la plateforme Proxi RH, ouverte depuis septembre 2020, montrent que l'accompagnement proposé est toujours apprécié par les agents qui en ont bénéficié, sans changement par rapport à 2021-2022 :

Moyenne globale [Qualité de l'accompagnement + Réponse à l'attente + Qualité de l'application] : **9/10**

NB : résultats académiques globaux.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	Pluralité des parcours des CRHP Répartition des CRH sur tout le territoire Nombre de CRH et quotité de travail Équilibre F/H Accueil des agents en EPLE Respect du cadre déontologique de la fonction (confidentialité) Temps de travail en équipe (hebdo, présentiel, collaboratif) Equilibre de l'activité entre accompagnement individuel, accompagnement collectif et appui managérial Auto-formation importante au sein du groupe Formation à la médiation et au co-développement	Formation en appui managérial à renforcer Difficulté à être connus auprès des enseignants du privé (1D et 2D)
	OPPORTUNITES	RISQUES
EXTERNE	Relation privilégiée avec l'environnement professionnel Place légitime au sein de l'académie (DSDEN et rectorat) Poursuivre les rencontres avec les partenaires extérieurs sur le champ des RH Poursuivre le développement du maillage en réseau (partenaires locaux sur le volet de l'emploi, les administrations, les associations...) Appui managérial : mise en place de médiations, co-développement, aide en missions d'écoute Démarche de modernisation et accompagnement des services, avec formation au déploiement de la démarche pour deux CRH et la directrice du Service de Suivi et d'Accompagnement RH en 2024-2025. Demande de formation au coaching managérial (FIACT) pour tous les CRH, à nouveau réalisée en 2024-2025.	Stratégie de résolution des situations complexes à renforcer collectivement. Demandes tardives sur situations complexes Crise du recrutement EN

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

- 1 Dans le cadre du contexte lié au recrutement dans l'éducation nationale, le CRH reste l'un des ambassadeurs, au sein de ses réseaux, de la marque employeur de l'académie en lien avec le pôle recrutement, les services académiques et départementaux, les partenaires institutionnels et extérieurs.
- 2 Un volet supplémentaire du poste de conseiller RH de proximité vers l'appui managérial



B. La Mission académique de l'encadrement (MAE)

1. Etat des lieux Le déploiement de la mission académique de l'encadrement souhaitée à l'issue du Grenelle de l'éducation par le ministère s'est inscrit dans une trajectoire triple :

- Valorisation et individualisation grandissante des parcours professionnels des agents du ministère de l'éducation ;
- Fidélisation des agents de l'Education nationale ;
- Identification des besoins de talents pour la gouvernance du service public de l'éducation.

L'entrée dans le dispositif MAE est proposée à des agents de catégorie A identifiés par les IA-DASEN, les chefs d'établissement, les corps d'inspection du premier et du second degré, les chefs de service – notamment à l'occasion de l'entretien professionnel – et les conseillers ressources humaines de proximité comme aspirant à des fonctions à plus fortes responsabilités.

Ce programme offre un accompagnement collectif et individuel permettant de discerner et d'affirmer ses choix d'évolution professionnelle. L'intégration au parcours n'emporte pas d'accès préférentiel à un poste envisagé et ne se substitue pas aux procédés de recrutement et de mobilité en place au sein de l'académie et applicables à l'ensemble des personnels en fonction de leurs corps et de leur emploi (concours, recrutement poste à profil, mobilité géographique, etc.).

L'année 2023 a permis la structuration d'un « parcours MAE » grâce au travail collaboratif avec l'EAFC et le coordonnateur des CRH. Une ingénieure de formation a été dédiée par l'EAFC au suivi du déroulement des actions de formations dans le cadre de la MAE. Des bilans de formations tant sur le parcours collectif que sur le parcours individuel ont été générés afin d'avoir une vue globale du dispositif et des actions à poursuivre ou à abandonner.

Une mise à jour du vivier a été réalisée en 2023 avec l'envoi d'un questionnaire à chaque membre des viviers les interrogeant sur leurs souhaits professionnels et leur volonté de rester dans le vivier.

Le choix d'un parcours avec l'EAFC dans lequel l'agent, en lien avec son CRHP est acteur de ses choix :

- évaluation des établissements second degré et premier degré, implication dans des missions particulières au sein des lieux d'exercice, veille et recherche ;
- stages en immersion, participation à des conférences, participation aux projets académiques ;
- stages à l'étranger, ateliers de codéveloppement.

À ce jour, trois viviers coexistent et le quatrième va être constitué prochainement.

37 personnels sont identifiés au titre du programme MAE proposé par l'académie.

Les évolutions professionnelles envisagées à moyen terme (3 à 5 ans) sont les suivantes : personnel de direction, inspecteur, secrétaire général d'EPL, responsable de service.

2. Analyse des résultats

Le déploiement du programme MAE s'inscrit dans une démarche globale de réflexion sur la stratégie de formation et d'individualisation dans les parcours professionnels. La construction du programme impose à l'employeur de construire une offre de formation adaptée, novatrice et individualisée à partir des besoins exprimés des personnels.

L'intégration des membres du programme MAE dans le déploiement de dispositifs existants comme les conférences proposées par l'EAFC fonctionne. Chaque participant reçoit une invitation à participer s'il le souhaite. La création de dispositifs nouveaux et « sur-mesure » s'est concrétisée par des modules spécifiques comme les voyages à l'étranger par exemple.

Les agents sont invités à solliciter minimum deux fois par an leur conseiller RH de proximité afin de bénéficier d'un suivi rapproché. Les données recueillies lors de ces échanges seront utilisées pour mettre à jour le vivier et garantir un vivier dynamique.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Un accompagnement personnalisé et un parcours de sur mesure ; • Une construction progressive des parcours professionnels ; • Une offre de formations variée. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mise à jour des précédents viviers ; • Des outils de suivi des cohortes par l'employeur peu développés ; • Des outils de type e-portfolio absents pour les agents engagés.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéfice de l'expérience de la MPES ; • Mutualisation de certaines formations au niveau de la région académique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentiment d'appartenance à un groupe MAE difficile à maintenir pour des agents répartis sur l'ensemble de l'académie ; • Les cohortes de plus en plus nombreuses à suivre auxquelles une même qualité d'offre de formation doit être proposée.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1

La suite du déploiement du programme MAE sera marquée par une volonté forte du ministère de mutualiser les viviers MAE avec la MPES. Les frontières doivent être fines entre les deux dispositifs.



C. Politique d'accompagnement au maintien dans l'emploi

L'académie s'engage fortement pour une politique active de maintien dans l'emploi grâce à l'ensemble des acteurs ressources et l'appui des services RH. En effet, 80% des handicaps et des problématiques de santé surviennent au cours de la carrière.

1. Etat des lieux

Le service santé, la correspondante handicap et les référents handicap en département, les CRH de proximité, les assistants sociaux des personnels sont **au service des agents** qui, au cours de leur carrière, doivent être accompagnés. Ils sont à leurs côtés pour permettre le maintien sur poste via diverses actions. Le parcours professionnel doit parfois prendre **une nouvelle direction, s'adapter à la difficulté de santé** rencontrée. Peuvent être proposés (en fonction des difficultés de santé rencontrées) :

- Accompagnement à la réalisation du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- informations concernant les droits des personnels en lien avec divers dispositifs comme les mutations ;
- Mise en place et participation à des études de postes ;
- Aménagements des postes de travail en compensation de la situation de handicap ;
- Mise en place d'accompagnements par des experts du handicap (prestations d'appui spécifiques), accompagnement à la reconversion professionnelle et ou au reclassement.

2. Analyse des résultats

La **constitution d'une équipe pluridisciplinaire** est fondamentale dans l'accompagnement à conduire pour permettre le maintien dans l'emploi, que celui-ci soit sur poste ou qu'il prenne la forme d'une réorientation professionnelle. Il importe également de noter que l'engagement du supérieur hiérarchique et des services de gestion départementaux ou rectoraux contribue fortement aux réussites constatées.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement de l'infirmière de santé au travail aux côtés du médecin du travail a contribué à faire augmenter le nombre d'accompagnements et d'aménagements de poste ; • Le travail en équipe pluridisciplinaire, indispensable, est un atout de l'académie ; • Des référents handicap en département au plus proche des personnels surtout pour le premier degré. Un fort taux de satisfaction de la majorité des personnes accompagnées ; • Faible intervention du défenseur des droits ou de situations allant jusqu'au contentieux ; • Le nombre d'aménagements de poste, leur variété, leur personnalisation et les moyens alloués. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des accompagnements qui peuvent demander beaucoup de temps et qui nécessitent impérativement l'adhésion constructive du bénéficiaire.

D. La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle

1. Etat des lieux

Actions de la feuille de route RH académique

Le dispositif de rupture conventionnelle est issu de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prise en son article 72.

Le dispositif est interministériel et ne concerne que la fonction publique de l'Etat. Les conditions s'appliquent uniformément, indépendamment des conditions d'emploi et des affections variées qui peuvent s'observer au sein de tous les ministères et les services déconcentrés de l'Etat.

Cette possibilité supplémentaire de cessation de fonctions a été déployée auprès des employeurs publics de l'Etat, pour ceux de leurs agents qui bénéficient de la qualité de fonctionnaires titulaires (agents titulaires) ou de la qualité d'agent public en contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif est également applicable aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat bénéficiant d'un contrat définitif dans la mesure où ils sont soumis aux mêmes conditions de cessation de fonctions que les enseignants titulaires de l'enseignement public, en application de l'article L. 914-1 du code de l'éducation.

La rupture conventionnelle à vocation à ajouter un autre mode de départ de la fonction publique, sans se substituer aux autres modes de cessation de fonction prévus par les textes, désormais codifiés au sein du code général de la fonction publique, que sont : la démission, le licenciement (pour inaptitude, pour insuffisance professionnelle, disciplinaire), le départ à la retraite.

Le dispositif de rupture conventionnelle, inspiré de ce qui était déjà déployé dans le secteur privé soumis au droit du travail, permet à l'agent qui le souhaite de conclure une convention dont l'objet est sa radiation des cadres. Ce dispositif est conventionnel et résulte, sans pouvoir y déroger, **d'un accord des deux parties, aucune ne pouvant l'imposer à l'autre.**

2. Analyse des résultats

Au sein de l'académie de Besançon, il a été proposé de mettre en mouvement ce dispositif et de le proposer aux personnels. À noter que l'employeur n'est jamais tenu de signer des conventions de rupture conventionnelle.

Afin de permettre un affichage et un traitement équitable des situations et compte-tenu du grand nombre d'agents affectés à l'académie, - *premier employeur public/privé confondu de l'ancienne région Franche-Comté*, un processus de traitement des dossiers a été mis en place :

- **transmission par l'agent d'un courrier non équivoque de demande de rupture conventionnelle :** réalisation d'un entretien avec la DRH Adjointe; pour les demandes du premier degré, les entretiens ont lieu en DSDEN avec les responsables du personnel ;
**Les demandes d'informations et les réflexions globales sont orientées vers les CRH ;*
- **mise en place de deux commissions de traitement collectif des dossiers déposés**, en mars et en septembre de l'année civile concernée, pour permettre d'accompagner des départs en fin d'année scolaire ou avant la fin de l'année civile pour les personnels qui ne sont pas affectés devant élèves ;

*Le dispositif de rupture conventionnelle étant interministériel, il fonctionne par année civile

- **examen collectif des demandes de ruptures conventionnelles en fonction des critères objectifs suivants :**
 - existence d’une situation RH complexe ;
 - existence d’un projet de reconversion professionnelle ;
 - examen des possibilités de départ compte-tenu des tensions dans le recrutement : dans la discipline, dans l’affectation. La nécessité de continuité du service public d’éducation s’opposant toujours à l’octroi d’une rupture conventionnelle ;
 - priorisation des dossiers en fonction du budget annuel disponible pour permettre les départs ;
- **prise des décisions :** proposition d’une convention de rupture conventionnelle, ou notification d’un courrier de refus.

Le dispositif de rupture conventionnelle a permis, au titre de l’année 2023 d’accompagner 27 des projets de reconversion.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> ● Ce dispositif supplémentaire de cessation de fonction permet à l’employeur d’accompagner des projets de transitions professionnelles. S’il ne peut nécessairement pas tous les accompagner, il n’en demeure pas moins un outil supplémentaire pour la valorisation des parcours et l’accompagnement des transitions professionnelles pour les agents de l’académie. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ce dispositif est un dispositif interministériel. Son exécution par année civile emporte des difficultés pour le service public de l’éducation organisé en année scolaire, qui présente un certain nombre de spécificités et de contraintes. Les contraintes liées à la nécessité d’assurer le service public de l’éducation peuvent entrer en contradiction avec l’opportunité d’accorder des départs, compte-tenu des difficultés de recrutement qui peuvent s’observer en fonction des secteurs et des disciplines d’enseignement.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> ● La rupture conventionnelle constitue une opportunité pour l’employeur en ce qu’elle se positionne en outil supplémentaire pour accompagner les transitions professionnelles. Puisqu’elle s’adresse à des projets de reconversion en cours de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Le dispositif de rupture conventionnelle nécessite un financement des services centraux suffisamment important pour permettre d’accompagner des projets de départ. A noter qu’il n’est pas possible d’accorder une rupture conventionnelle en deçà du montant de l’indemnité minimum tel que fixé par décret ; ● Les demandes de rupture conventionnelles, si elles ont pu être accompagnées à hauteur de la moitié des demandes reçues en 2023, imposent néanmoins de veiller au dialogue avec les personnels qui reçoivent une décision de refus. A ce titre, l’accompagnement par les CRH est mis au premier plan pour permettre la réflexion sur d’autres dispositifs éventuellement mobilisables (congrés de formation, CPF, temps partiel, disponibilité, etc.



4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Le dispositif de rupture conventionnelle est expérimental, et déployé pour le moment jusqu'au 31 décembre 2025. Il pourra ensuite être pérennisé ou stoppé.
2	La trajectoire académique s'inscrit dans les directives fixées par les services centraux du ministère de l'éducation nationale. Les demandes de ruptures conventionnelles sont instruites à l'aune de l'intérêt du service : une difficulté de recrutement ou de remplacement s'opposant par principe à l'octroi d'un départ en rupture conventionnelle.
3	Néanmoins, la volonté académique, retranscrite dans la feuille de route académique renouvelée, est de favoriser la fluidité des parcours professionnels et leur diversification. Aussi, le dispositif expérimental de rupture conventionnelle est proposé aux personnels éligibles de l'académie.



E. Les rencontres RH en Établissement public local de l'enseignement (EPLÉ)

1. Etat des lieux

Les "rencontres RH" en EPLE permettent aux **chefs d'établissement** d'**échanger** sur la **Gestion des Ressources Humaines** (GRH) avec le secrétariat général du rectorat, le secrétaire général de la direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et les services de gestion RH du rectorat.

Ces rencontres ont plusieurs objectifs :

- identifier les personnels que le chef d'établissement souhaite valoriser et remercier ;
- identifier les personnels en difficulté (médicale, sociale ou professionnelle) afin d'éviter une dégradation de la situation et de sécuriser son parcours professionnel ;
- créer des liens de travail, fluidifier les relations entre la direction d'établissement et les services de gestion au rectorat ;
- mieux informer les équipes de direction sur les processus de GRH.

2. Analyse des résultats

Les 30 rencontres RH annuelles permettent aux chefs d'établissement d'avoir une meilleure vision des dispositifs de gestion des ressources humaines. Ils peuvent ainsi mieux répondre aux besoins exprimés par les agents en termes de carrière et de parcours professionnels.

Des leviers de reconnaissance co-construits

Ces rencontres permettent également de valoriser les personnes identifiées par l'équipe de direction :

- des lettres de remerciements personnalisées rédigées par le chef d'établissement et signées par madame la Rectrice sont mises en place ;
- des actions de formations individuelles ou collectives en lien avec les services de l'école académique de formation continue sont proposées ;
- des sollicitations pour entrer à la mission académique de l'encadrement (MAE) sont proposées ;
- Une mise à l'honneur de personnels lors d'un évènement spécifique, « Les victoires de l'école ».

Des situations individuelles à accompagner

Les rencontres RH EPLE permettent également aux chefs d'établissement de partager des situations individuelles nécessitant un appui des services de gestion des services santé et social. Le relais peut ainsi être pris par les professionnels.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Présence et suivi individuel par les CRH à l'issue des rencontres ; • Aspect innovant pour le renfort du lien avec les établissements ; • Moment d'échange privilégié avec les équipes de direction ; • Meilleure connaissance mutuelle des métiers (service - EPLE). 	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalité importante pour visiter tous les EPLE sur plusieurs années même à raison de 30 établissements par an ; • Besoin de diversifier les leviers de reconnaissance (proposition de formations, de séminaires etc.).



F. L'étude des promotions, avancements de grade et promotions internes

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques encadrent les campagnes annuelles d'avancement.

Les LDG posent le principe de procédures de promotion transparentes s'appuyant sur des orientations et des critères généraux connus :

- prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;
- prévention des discriminations ;
- équilibre femme-homme, égalité de traitement des personnels en situation de handicap ;
- prise en compte de la diversité des environnements professionnels (représentativité des disciplines et spécialités, de l'exercice dans le supérieur, de l'activité syndicale).

L'académie a fait le choix de constituer des commissions afin d'instaurer un examen collégial des dossiers. Ces commissions sont constituées d'experts métiers (inspecteurs, chef d'établissements, agents comptables, chef de services, conseillers techniques). Leur composition respecte une représentation équilibrée des territoires, des structures (services, EPLE, enseignement supérieur) et comprend obligatoirement des femmes et des hommes. Ces commissions rendent un avis, toute décision relève de la Rectrice ou du Ministre. Les opérations de promotion contribuent à ouvrir des perspectives d'évolution de carrière aux personnels.

1^{er} point : Filière enseignants d'éducation, psychologues de l'éducation nationale

Liste d'aptitude pour l'accès à l'agrégation

1. Etat des lieux

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut **changer de corps** par promotion interne ou en passant un concours. La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau corps (ou cadre d'emplois) s'effectue au choix par l'administration employeur au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés. Dans ce cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du corps.

Le statut fixe une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne (quotas) : Pour les agrégés, la proportion est de 1/7.

2. Analyse des résultats

- On constate que l'inscription sur la liste d'aptitude intervient en moyenne autour de 55 ans ; l'objectif étant de permettre aux agents d'exercer une partie de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés ;
- La part des femmes promues agrégées (57 %) correspond sensiblement à celle des femmes candidates (54 %) ;
- Le nombre de promus pour l'académie se situe en moyenne autour de 7 agents.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre de femmes promues correspondant à leur poids parmi les candidats. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre réglementaire de possibilités de nomination par liste d'aptitude explique la faible proportion de promus par rapport au nombre des candidats (3,79 %).
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE		<ul style="list-style-type: none"> Pour les enseignants qui veulent intégrer le corps des professeurs agrégés, le concours interne demeure le mode d'accès principal.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements (néant)

L'avancement de grade est une promotion qui entraîne le passage dans un grade supérieur

Pour les corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale, l'avancement de grade se fait par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Le protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) a conduit à modifier les conditions d'avancement de grade : les conditions d'accès au grade de la hors classe ont évolué et un troisième grade, dit la classe exceptionnelle, a été créé à compter de 2017, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de carrière.

Dans ce nouveau cadre, les personnels ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. Tous les personnels qui remplissent les conditions statutaires voient leur dossier examiné lors de chaque campagne d'avancement, sans qu'il soit nécessaire de se porter candidat.

Le taux de promotion (ratio des promus par rapport aux promouvables) au grade supérieur par tableau d'avancement est déterminé par arrêté ministériel.

Tableaux d'avancement à la hors-classe

1. Etat des lieux

Rappel du principe PPCR inclus dans les LDG carrières : « Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par la rectrice ».

Le barème est conçu de manière qu'à ancienneté égale, les agents évalués « Excellent » sont promus environ 5 ans avant les agents évalués « À consolider ».



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Tous les personnels enseignants, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par la Rectrice. Les oppositions à promotion sont formulées à titre exceptionnel et doivent être motivées. 	

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements (Néant)

Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

1. Etat des lieux

Dernière année de mise en œuvre du dispositif d'avancement au grade de la classe exceptionnelle avec deux viviers et la condition d'exercice de missions particulières durant 6 ans au cours de la carrière (accès au vivier 1).

(Suite à la réforme de la « défonctionnalisation » de ce grade (suppression des deux viviers), mise en œuvre par le décret n°2023-720 du 4 août 2023 dans le cadre de la refonte des LDG carrières du 27 Novembre 2023.

Conditions d'échelon requises à partir de la campagne 2024 :

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle les agents ayant atteint au moins le 4^{ème} échelon de la hors classe pour les professeurs agrégés, le 5^{ème} échelon de la hors classe pour les professeurs certifiés, les professeurs d'EPS, les PLP, les CPE et les PSYEN.

Le taux de promotion : dernière année de mise en œuvre d'un taux de promotion à la classe exceptionnelle correspondant à un pourcentage des effectifs du corps. (10,5 % en 2023). À partir de 2024 : le taux de promotion sera défini chaque année réglementairement par un arrêté ministériel (comme pour la hors classe).

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	La part des femmes parmi les promus correspond à leur part parmi les agents promouvables.	

Tableaux d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

1. Etat des lieux

Peuvent accéder à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (hors-échelle) les professeurs certifiés, les PLP, les professeurs d'éducation physique et sportive, les CPE et les PSYEN ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle.

Réforme de la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle :

Suppression du contingentement pour l'accès à l'échelon spécial (hors échelle) de la classe exceptionnelle et création d'un 5^{ème} échelon dans la classe exceptionnelle, qui devient un échelon à accès linéaire. Ce nouvel échelon 5 sera désormais automatiquement accessible à l'ancienneté lorsque les agents auront atteint la durée de 3 ans dans le 4^{ème} échelon (et non plus sous forme d'une sélection par tableau d'avancement). Ces nouvelles dispositions ont été appliquées à compter de la campagne de promotion 2023 (décret n°2023-720 du 04/08/2023).

2. Analyse des résultats

La part des femmes parmi les promus correspond à leur part parmi les agents promouvables. Suite à cette réforme de la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle avec une suppression du contingentement, très forte augmentation du nombre d'avancements à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle en 2023.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	Réforme de la linéarisation de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle avec une suppression du contingentement : forte augmentation du nombre d'avancements à l'échelon 5 de la classe exceptionnelle en 2023.	



2^e point : Filière ATSS

1. Etat des lieux

Les promotions par liste d'aptitude permettent d'identifier les **viviers d'agents susceptibles de construire un parcours professionnel ascendant en termes de responsabilités**. Ce sont de véritables modes de recrutement dans le corps supérieur.

Peuvent accéder au corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES) les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins 9 années de services publics.

Peuvent accéder au corps des Attachés d'administration de l'Etat (AAE) les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie B ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins 9 années de services publics.

2. Analyse des résultats

Les accès aux corps supérieurs se font sur la base d'une démarche personnelle. C'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas. Ainsi les candidats à la liste d'aptitude SAENES représentent 20 % des agents promouvables. Les candidats à la liste d'aptitude d'accès au corps des AAE représentent 16,8 % des agents promouvables.

La part des femmes reçues à la liste d'aptitude SAENES correspond à celles des femmes promouvables. En revanche ce n'est pas le cas pour la liste d'aptitude au corps des AAE, ce qui s'explique par le faible nombre de promotions pour l'académie.

L'âge moyen des promus de la liste d'aptitude au corps des SAENES est de 50 ans. L'âge moyen des promus à la liste d'aptitude au corps des AAE est de 56 ans.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le plan pluriannuel de requalification des emplois de la filière administrative entraîne une hausse des recrutements par liste d'aptitude. 	<ul style="list-style-type: none"> Le nombre limité de possibilités d'avancement explique la faible proportion de promus par rapport au nombre de candidats, en particulier pour la liste d'aptitude au corps des SAENES ; Le faible nombre de dossiers de liste d'aptitude déposés, qui peut s'expliquer par les possibilités de mobilité géographique en cas d'avancement ; La nouveauté du dispositif a soulevé les difficultés d'évaluation des candidats et nécessité un accompagnement des supérieurs hiérarchiques.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> L'augmentation du recrutement par liste d'aptitude, dans le contexte de requalification de la filière administrative, permet de disposer de candidats expérimentés et disposant des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions de la catégorie A et B. 	<ul style="list-style-type: none"> Une réglementation évolutive modifiant les conditions d'accès au grade supérieur, qui nécessite une communication pertinente auprès des agents concernés.

Tableaux d'avancements ATSS

1. Etat des lieux

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté de grade et d'échelon statutaires :

- les agents en position d'activité, de détachement, ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration ;
 - les agents en congé parental, en disponibilité pour élever un enfant ou pour exercer une activité professionnelle. Dans ces situations les agents conservent leur droit à avancement dans la limite de cinq ans pour l'ensemble de la carrière conformément aux dispositions des articles 51 et 54 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
 - les conditions de recevabilité sont réalisées par une comptabilisation de l'ancienneté dans un échelon, un grade et/ou dans un corps. Les services de non titulaires ne sont pas comptabilisés.
- Les accès aux grades supérieurs se font sur demande du supérieur hiérarchique.



2. Analyse des résultats

Le nombre de dossiers reçus par rapport aux nombres d'agents promouvables est plus important que pour les listes d'aptitude. Il atteint ainsi plus de 70 % pour les tableaux d'avancement ADJAENES. Ceci s'explique par le fait que l'accès au grade supérieur n'entraîne pas de mobilité géographique ou fonctionnelle.

La part des femmes reçues au corps ou au grade supérieur correspond à celle des femmes candidates, à l'exception de la liste d'aptitude pour l'accès au corps des attachés. Ceci s'explique par le faible nombre de promotion pour l'académie.

L'âge moyen des promus de la filière administrative se situe au-delà de 50 ans pour l'ensemble de la filière administrative, à l'exception de l'accès au grade d'adjoint administratif principal de seconde classe.

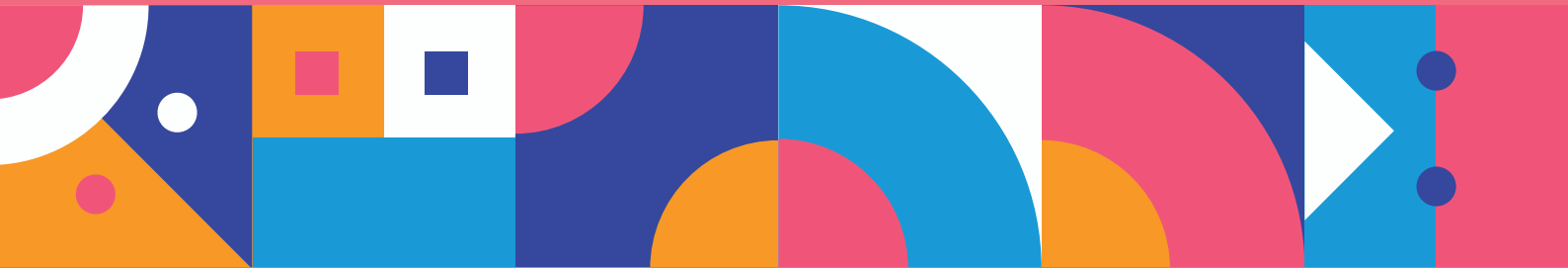
4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Poursuite de l'information aux chefs de service, notamment grâce à un webinaire pour expliquer les attendus du rapport d'aptitude
2	Poursuite des réunions organisées dans le cadre de l'accompagnement des parcours professionnels de la filière administrative : présenter aux agents les attendus du rapport d'activité qu'ils ont à rédiger dans le cadre des listes d'aptitude. Déployer un format d'information adapté aux filières santé/social/ATRF
3	Décliner en académie les nouvelles LDG ministérielles

3. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		PARCOURS PROFESSIONNELS		
n°21	Libellé	Nombre de promouvables par grade		
	Ventilations	1	Âge ou tranches d'âge	✓
		2	Sexe	✓
		3	Grade	✓
Fichier BDS	IP_21_PromouvablesGrade.xlsx			
n°21 bis	Libellé	Nombre de promus pour chaque grade		
	Ventilations	1	Âge ou tranches d'âge	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_21bis_PromusGrade.xlsx		
n°23	Libellé	Nombre de promouvables par corps		
	Ventilations	1	Âge ou tranches d'âge	✓
		2	Sexe	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
Fichier BDS	IP_23_PromouvablesCorps.xlsx			
n°23 bis	Libellé	Nombre de promus pour chaque corps		
	Ventilations	1	Âge ou tranches d'âge	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_23bis_PromusCorps.xlsx		
n°26	Libellé	Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ		
	Ventilations	1	Motif de départ d'un agent	✓
		2	Statut d'emploi	
		3	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		4	Catégorie active ou sédentaire	✓
		4	Âge ou tranches d'âge	✓
		5	Sexe	✓
Croisement(s)	Motif de départ ET Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe			✓
Fichier BDS	IP_26_FinDeFonction.xlsx			

FORMATION





4. FORMATION

La richesse de l'académie passe autant par ses agents que par leurs compétences à la fois propres et acquises au long de leur carrière. C'est pourquoi le rectorat met tout en œuvre pour permettre à tous ses agents dans tous les métiers de gagner en expertise dans des domaines aussi riches que variés ; la formation permet à la fois le développement de compétences individuelles et le développement global de l'organisation. L'École académique de la formation (EAFC) est l'un des acteurs majeurs dans ce secteur.

A. La politique de formation au sein de l'académie

1. Etat des lieux

L'école académique de la formation qui s'est substituée à la DIFOR depuis 2022 a transformé le pilotage académique de la formation continue. Des évolutions sensibles ont marqué le programme académique de la formation continue dès l'année scolaire 2022-2023, en particulier en matière d'ingénierie et d'accompagnement des prescripteurs de formation et des formateurs, mais également dans la nature de l'offre qui a vu apparaître, par exemple, des formations sous forme de parcours. Les modalités d'accès à la formation ont également été l'objet d'un renouvellement avec des outils facilitants.

L'offre fait désormais l'objet d'une présentation architecturée visant à permettre une **meilleure exploration par les agents des formations** qui les concernent ou sont susceptibles de les intéresser. Cette architecture organise l'offre en deux grandes familles de cycles : les « cycles métiers » présentant les formations qui visent le développement des compétences-métiers ; les « cycles thématiques », visant le développement des compétences transversales ou partagées sur des thématiques ou des politiques éducatives.

L'année 2023-2024 a permis d'améliorer encore l'architecture et l'organisation de l'offre en identifiant par un titrage spécifique les sous-ensembles de ces cycles, en particulier ceux dont les champs très larges nécessitaient des fléchages plus explicites.

Par exemple, le cycle « transition, mobilité et développement personnel » sera dorénavant réparti en deux ensembles distincts : celui des concours et certifications, et celui du développement des compétences psycho-sociales. Dans ce même champ, l'EAFC gère pour le premier et le second degrés les demandes de mobilisation du CPF, avec une enveloppe fléchée représentant 10 % **de chaque BOP**. Le traitement des demandes par une commission ad hoc, en lien avec les CRH de proximité, permet de répartir le budget alloué en fonction des demandes.

L'outil SOFIA-FMO, interface de tous les acteurs et bénéficiaires de la formation, est désormais bien fonctionnel et a été adopté par l'ensemble des personnels. Un nouvel outil s'y est adjoint depuis la rentrée 2023, permettant la simplification de la saisie des états de frais par les agents, de façon dématérialisée.

Le programme académique de formation de l'année scolaire 2023-2024, préparé au printemps 2023, a dû s'adapter, dès sa publication à la fin du mois d'août 2023, aux orientations ministérielles issues de la décision de diminuer progressivement l'impact de la formation continue sur le temps d'enseignement dû aux élèves.

L'EAFC a donc dû revisiter sa programmation, avec les prescripteurs de formation et les formateurs, afin de tenir les cibles fixées, à savoir 30% de heures de formations délivrées sans impact sur le temps d'enseignement dû aux élèves pour la période allant de septembre à décembre, puis 50 % entre janvier et juin, objectifs qui ont été tenus sur l'ensemble de la programmation.



2. Analyse des résultats

Les évolutions engagées à la création de l'E AFC ont connu une réorientation de leur ingénierie pour intégrer les objectifs de neutralité de la formation sur le temps d'enseignement dû aux élèves. Cela a eu essentiellement comme conséquence la diminution des temps de présentiel et le développement de la part d'hybridation dans l'ensemble des formations.

Les répercussions sur la qualité des formations sont déjà sensibles.

L'offre renouvelée, désormais mieux architecturée et mieux présentée aux usagers, a maintenant besoin d'être identifiée, acceptée et reconnue par les agents auxquels elles s'adressent.

Le parcours pour la formation des contractuels est maintenant bien établi et donne satisfaction. D'autres parcours enregistrent de belles réussites.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Un projet d'école ambitieux qui constitue une boussole de l'action de l'E AFC ; • Une organisation ouverte et intégrative ; • Une structuration du service stabilisée, avec une équipe de direction complète ; • Une bonne adhésion des acteurs de la formation au projet d'école. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragilité de disponibilités des acteurs engagés, nécessaires au fonctionnement de l'école (Corps d'inspection, CT, PARDIE, DRNE, formateurs...) ; • Partenariat insuffisant avec l'INSPE. • Développement inégal des compétences en ingénierie de formation parmi les conseillers en formation
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Une dynamique académique positive autour des enjeux de la formation ; • Un partenariat solide avec Réseau-Canopé ; • Accompagnement des autres services du rectorat. • Intégration au PRAF de parcours en auto-formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Des contraintes extérieures sur l'exécution budgétaire qui fragilisent les capacités de projection ; • Un dimensionnement RH à adapter aux ambitions de l'école. • Baisse du nombre de journées stagiaires • Diminution du vivier des formateurs

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Le développement des logiques de parcours
2	L'amélioration de la démarche usagers, et d'une communication plus efficiente
3	Développement de nos capacités d'ingénierie
4	L'accompagnement des FIL/FIR et des plans de formation d'établissements en lien avec la démarche d'évaluation des structures scolaires
5	La poursuite du rapprochement avec le premier degré
6	Le développement de formation hors face à face à pédagogique



B. Le dispositif académique de remédiation professionnelle et d'accompagnement (DARPA)

1. Etat des lieux

Un des objectifs RH poursuivis dans la feuille de route pour les ressources humaines de l'académie est d'assurer un accompagnement auprès des personnes en questionnement sur leur métier d'enseignant mais aussi de proposer un **accompagnement et une formation de proximité** aux personnes qui ont été identifiées (via chef d'établissement, inspecteur, DPE) en difficulté dans le domaine des **compétences transverses** - gestion de classe- et/ou dans le domaine de la discipline d'enseignement ou qui souhaitent réfléchir à leur pratique professionnelle.

Le dispositif académique de remédiation professionnelle et d'accompagnement (DARPA) est un dispositif destiné aux enseignements du second degré qui se déploie sur 2 années scolaires.

Les objectifs du dispositif DARPA

- Proposer un accompagnement et une formation lissés sur au moins 2 ans qui alterne des temps individuels et des temps collectifs ;
- Accompagner pour créer du lien :
 - Collectif : possibilité de constituer un groupe à effectif réduit de 8 ou 10 enseignants : mise en place de l'analyse professionnelle pour aborder différentes thématiques en lien avec les besoins du groupe et les compétences transverses : posture, autorité, relation, communication.
 - Individuel : possibilité de mettre en place un tutorat pédagogique, ou un tutorat compétences transverses ou les deux pour répondre aux besoins d'accompagnement.
- Dans le cas de difficultés professionnelles signalées, un entretien est réalisé avec la chargée de mission du dispositif qui identifie les modalités d'accompagnement avec le collègue, l'inspecteur, le chef d'établissement, le CRH, le service DPE parfois avec la correspondante Handicap selon la situation de la personne ;
- Proposer un parcours de formation inscrit dans le programme académique de formation (l'E AFC) et à inscription individuelle centré sur la réflexion autour des gestes professionnels.

2. Analyse des résultats

Un protocole d'accompagnement a été construit pour répondre aux besoins de formation :

- des différents corps de professeurs du second degré ;
- des professeurs de chaque discipline ;
- des conseillers principaux d'éducation (CPE) ;
- des stagiaires à l'INSPE ;
- des professeurs contractuels ;
- des arrivants dans l'académie ;
- dans le cadre des rendez-vous de carrière via le PPCR (DAS dispositif d'accompagnement spécifique).

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Une enseignante, chargée de mission responsable de l'animation et de la coordination du dispositif ; • Un groupe de 15 formateurs très engagés, diplômés (CAFA, DU formation académique...) avec une expertise très développée, en quête de recherche, de questionnement ; • Des formateurs qui exercent dans des milieux différents : collège, lycée général, lycée professionnel, enseignement spécialisé... ; • Un renfort de 15 enseignants tuteurs répartis géographiquement au sein de l'académie pour faciliter la proximité dans le suivi des tutorats individuels ; • Un parcours spécifique au sein de l'EAFc constitué de modules variés permettant le développement des compétences transverses ; • Une collaboration proche et efficace avec les services ; • Une mise en place assez rapide de l'accompagnement grâce à la proximité des services, aux outils de liaison élaborés pour le suivi et la répartition des tuteurs sur le territoire académique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'accompagnement collectif peut être retardée par la nécessité de constituer des groupes de 10 stagiaires pour enclencher la formation ; • Disponibilité des formateurs qui exercent pour la plupart différentes missions : tuteur de stagiaire, chargé de mission, formateur académique ; • Les candidatures spontanées sont encore faibles, la crainte d'être jugé, mal perçu est encore un frein.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Établir les besoins d'accompagnement avec le collègue en difficulté ou en questionnement ; • Démarche professionnelle d'auto-analyse et d'auto-positionnement ; • Faire apparaître sur le site académique le dispositif DARPA pour une meilleure connaissance du dispositif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Préserver le groupe des formateurs et de tuteurs dont l'investissement représente une importante charge de travail.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Garder une traçabilité des différentes modalités d'accompagnement mises en place.
2	Réaliser des bilans intermédiaires et de fin d'accompagnement avec le professeur tant dans le cadre de suivi individuel du tutorat que dans celui du suivi collectif.
3	Animation et formation du vivier des tuteurs et des formateurs.



C. Le fonctionnement de la formation dans le 1^{er} degré

1. Etat des lieux

Formation initiale

La formation initiale s'effectue en partenariat avec les DSDEN et les INSPE de l'académie.

Les stagiaires lauréats du CRPE

Deux statuts existent depuis 2022 :

- **Les Fonctionnaires Stagiaires à temps plein en classe 100% (FSTG)** : Ils sont détenteurs d'un Master MEEF et sont **nommés** à l'année sur un support vacant. Leur suivi est assuré par les PEMF. L'INSPE n'intervient plus dans leur parcours de formation.
- **Les Fonctionnaires stagiaires à mi-temps en classe 50% (FSTG)** : ces stagiaires ne sont pas détenteurs d'un Master MEEF. Ils complètent le mi-temps d'un enseignant titulaire d'une classe. Ils suivent des cours à l'INSPE pour obtenir un DIU (Diplôme Inter Universitaire). Ils bénéficient de quatre visites par les tuteurs PEMF et INSPE : trois visites d'accompagnement et une visite évaluative.

Les étudiants de Master 2 :

- **Les M2CA : Master 2 contractuels alternants.** Ces étudiants préparent le CRPE dont les épreuves ont lieu désormais à la fin de la deuxième année Master mais aussi l'obtention du Master MEEF. Ils ont la responsabilité d'une classe une journée. Ils suivent les cours à l'INSPE et sont rémunérés par l'Education Nationale. Leur suivi est assuré par des PEMF (professeurs des écoles maîtres formateurs, détenteurs du CAFIPEMF) et les PINSPE (professeurs d'INSPE).

Ils bénéficient de trois visites par les tuteurs PEMF : deux visites d'accompagnement et une visite évaluative.

- **Les M2PA : Master 2 en pratique accompagnée.** Ces étudiants préparent le CRPE dont les épreuves ont désormais lieu à la fin de la deuxième année de Master mais aussi l'obtention du Master MEEF. Ils ont choisi de suivre un stage d'observation et de pratique accompagnée en classe tous les lundis. Ils sont accueillis par un MAT (Maître d'Accueil Temporaire identifié par l'IEN de circonscriptions pour ses compétences professionnelles). Le suivi de leur formation est assuré par le MAT et un PINSPE.

Formation continue

Les formations proposées s'inscrivent dans le schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère dans le respect des priorités nationales établies.

Chaque DSDEN organise un plan de formation départemental. Les enseignants bénéficient dans le cadre de leurs 108 heures de formation annuelles, sous forme d'animation pédagogique. Les formations en constellation Mathématiques et Français, par exemple, s'inscrivent dans ce cadre.

Certains dispositifs de formation continue à dimension académique sont organisés conjointement par les DSDEN et l'EAFC : CAFIPEMF, Formation des directeurs d'école, formation des évaluateurs d'école, formation des formateurs du plan math et du plan français, formateurs PSC1, les stages langues et le CAPPEI...A cela s'ajoute les formations de l'éducation prioritaire.

Parmi les formations proposées certaines sont certifiantes : CAPPEI, habilitation des examinateurs DELF, Certification professionnelle pour la lutte contre le décrochage scolaire, habilitation DNL. Certaines sont organisées pendant les périodes de vacances des classes (DNL notamment)

Exemple de la Certification d'Aptitude à la Fonction d'Instituteur et de Professeur des Ecoles Maître Formateur :

À la rentrée 2023, 33 candidats ont bénéficié de cette formation de 5 semaines.

L'obtention du CAFIPEMF se fait en une année. Ce parcours de formation est construit en partenariat avec l'EAFC, les formateurs DSDEN et les formateurs INSPE et apporte des ressources théoriques et pratiques. Un stage d'accompagnement en situation pratique en circonscription est proposé. Cela permet aux candidats de découvrir et de se projeter dans les missions de PEMF et de CPC sur le terrain : visites en classe auprès des stagiaires, cours à l'INSPE auprès des étudiants, animations pédagogiques, constellations, travail administratif en circonscription. Ce stage est apprécié et riche car il permet des échanges directs et constructifs entre les stagiaires et les formateurs.

4. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME

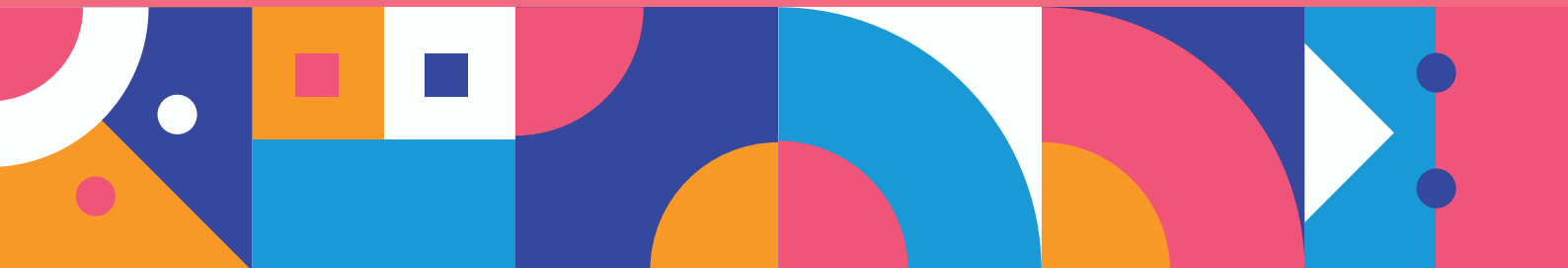
FORMATION

Aucun indicateur prioritaire n'apparaît dans la thématique « formation ».





RÉMUNÉRATIONS





5. RÉMUNÉRATIONS

A. Poursuite des revalorisations au bénéfice de l'agent

Dans la continuité des actions engagées depuis 5 ans, les de nouvelles revalorisations ont été consenties au profit des agents de la fonction publique en 2023.

Outre la deuxième revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5 % portant ainsi la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice majoré 100 de 5820,04 € à 5 907,34 € au 1^{er} juillet 2023, des revalorisations indemnitaires ont bénéficié aux enseignants et non enseignants.

Concernant les personnels non enseignants, ce sont plus de 500 000 € qui ont été consacrés aux revalorisations, dont 42,6 % pour le BOP 0141, destinés aux adjoints administratifs et aux personnels relevant de la filière technique affectés dans les établissements publics locaux d'enseignement.

1. Etat des lieux

Actions 2023

- Mise en œuvre du PACTE part fonctionnelle de l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves part fixe dans le 2nd degré (ISOE) et de l'Indemnité de Suivi et d'Accompagnement (ISAE) dans le 1^{er} degré ;
- Injection de points d'indice pour rétablir la progressivité entre échelons des grilles C1 et B1 suite au relèvement de l'indice minimum de traitement consécutif au relèvement du SMIC en mai 2023 ;
- Révision de la grille indiciaire des Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH) en contrat indéterminé.
- Rénovation du cadre de gestion des contractuels enseignants, en tenant compte du besoin d'attractivité (meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle dans le reclassement), de fidélisation (durée des contrats) et de formation.

Niveau ministériel

Engagées depuis 2018, des campagnes successives de revalorisations de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ont bénéficié aux agents relevant du « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (RIFSEEP). Celles-ci pouvaient être à l'initiative de l'académie, soit ou dans le cadre de mesures catégorielles ministérielles.

Dans le cadre de l'agenda social du Grenelle de l'Éducation et du relevé de décision sur le plan de requalification pluriannuel de la filière administrative, une nouvelle campagne a eu lieu en 2023. Elle s'inscrit dans la continuité de ce qui a été réalisé depuis 2020 et dont les objectifs visés étaient de concilier :

- une progression vers la convergence indemnitaire interministérielle ;
- un renforcement de l'attractivité du ministère de l'éducation nationale et de ses métiers ;
- une consolidation de l'harmonisation engagée au sein de la région académique en termes de régime indemnitaire.



2. Analyse des résultats

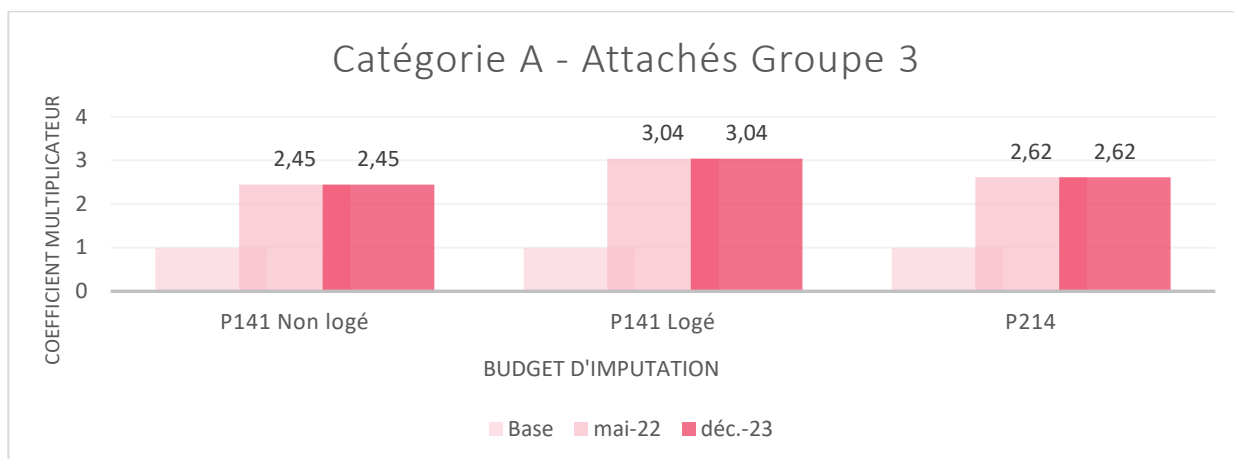
Pour illustrer les effets de ces différentes campagnes de revalorisation c'est-à-dire les gains pour les agents, des données chiffrées sont présentées par filière et par catégorie de personnels. La diversité des corps, des groupes et sous-groupes ne permet pas de lister l'exhaustivité des valeurs.

Filière administrative

Il a été fait le choix de retenir les montants et la progression des groupes comptant le plus d'effectifs. Ainsi pour les corps des attachés (catégorie A) et les secrétaires (catégorie B), le groupe 3 a été retenu. Il correspond respectivement aux chefs de bureau du rectorat et aux chargés de gestion pour les personnels relevant des services académiques (BOP 0214) et des adjoints gestionnaires/fondé de pouvoir et chargés de gestion/secrétaire pour les personnels affectés en EPLE (BOP 0141). Pour ces mêmes personnels, une distinction est faite entre agents logés et non logés. Le coefficient multiplicateur des personnels logés est supérieur en raison d'une volonté ministérielle affichée de poursuivre la réduction de l'abattement des personnels logés par rapport aux personnels non logés initiée en 2021.

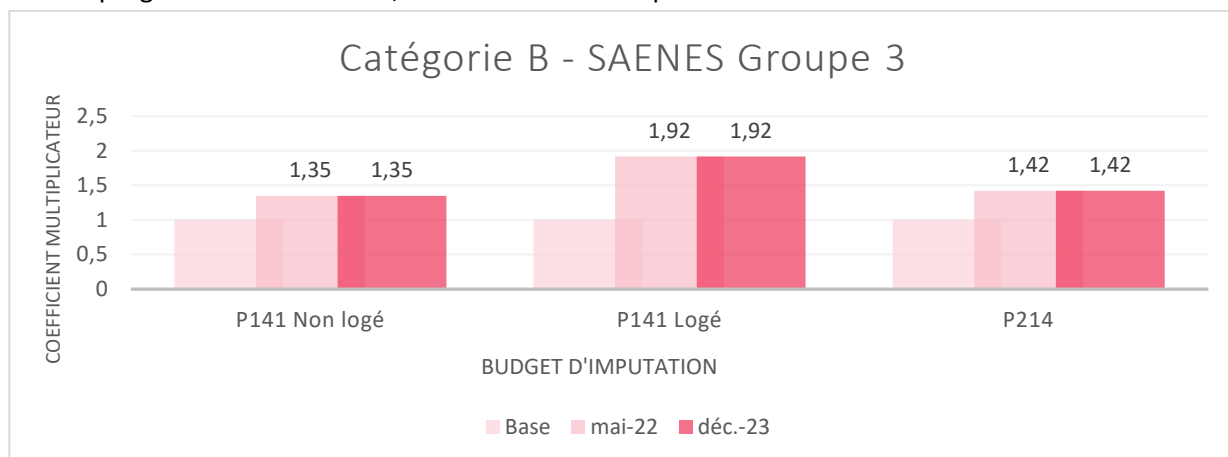
Catégorie A

À la lecture de ce graphique, on note une stabilité pour la catégorie A.



Catégorie B

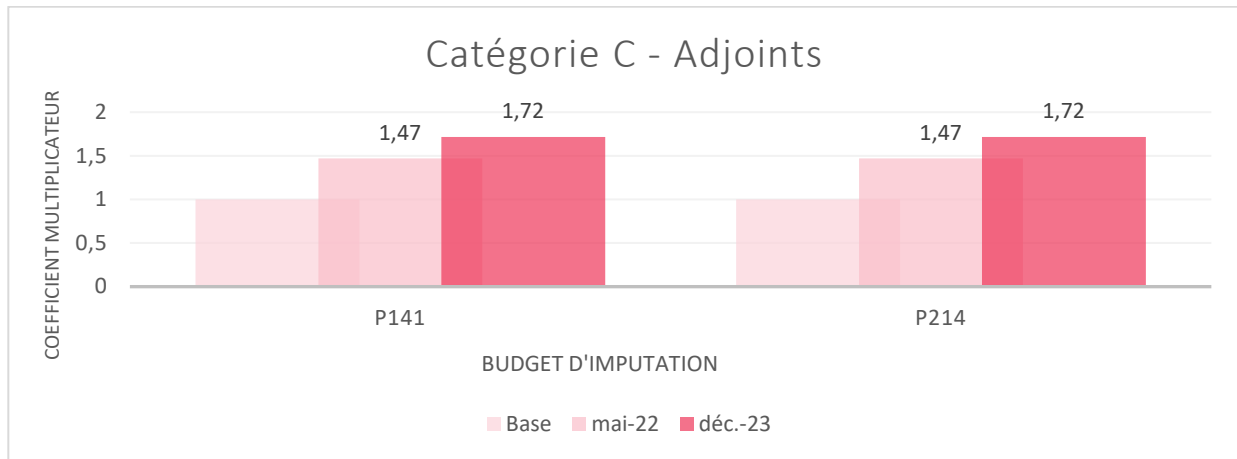
Après une progression en mai 2022, les coefficients multiplicateurs sont restés au même niveau en 2023.





Catégorie C

Avec un financement de plus de 250 000 €, les agents de catégorie C travaillant à temps complet ont vu le montant de l'IFSE augmenté de plus de 50 €.

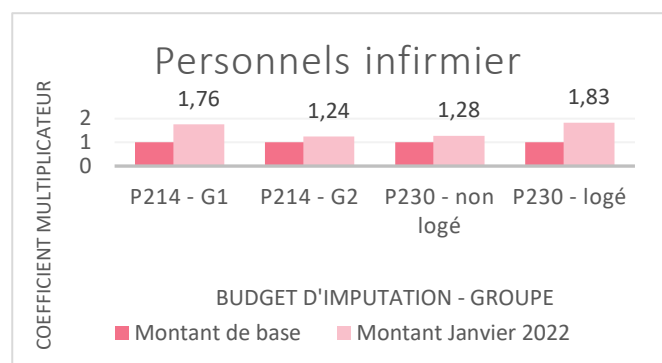
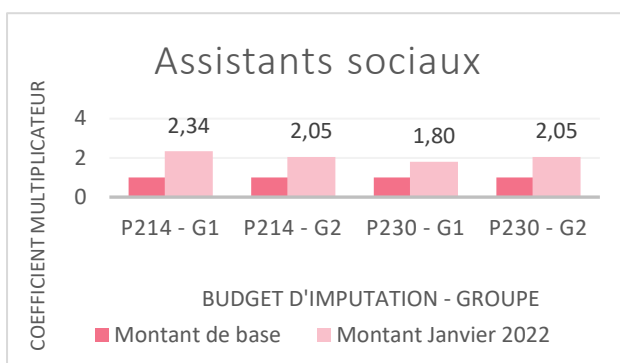
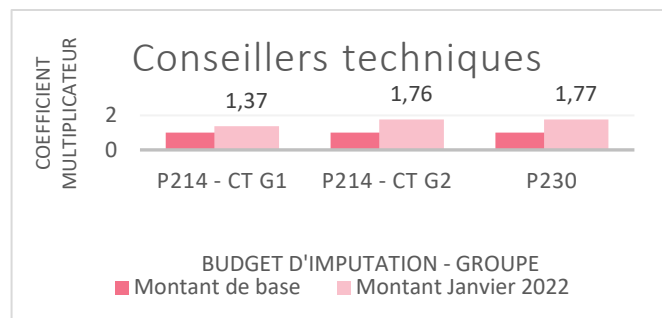
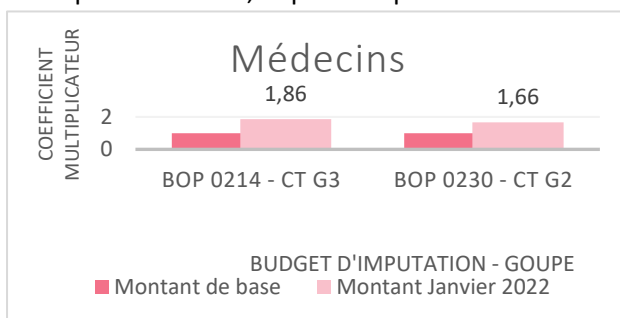


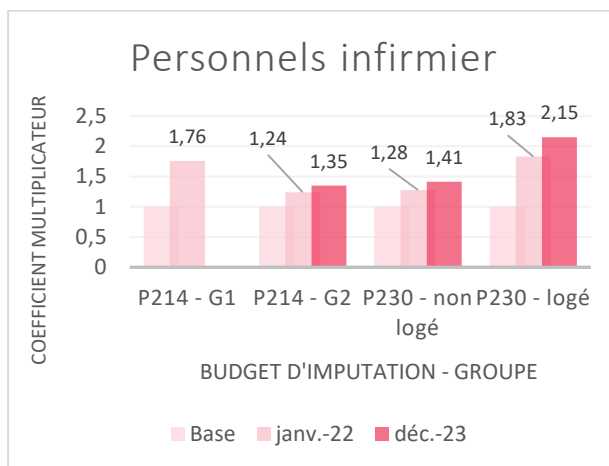
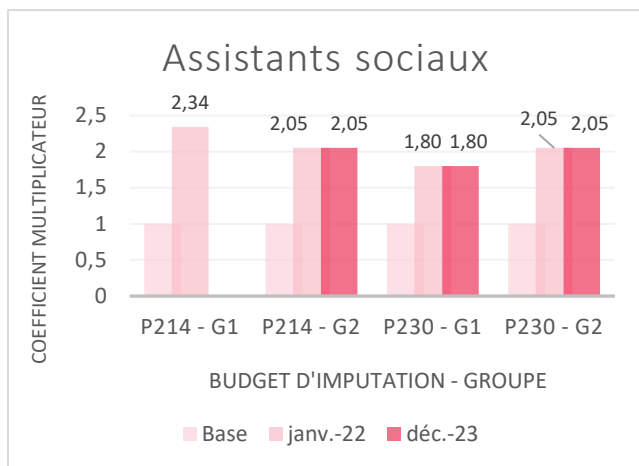
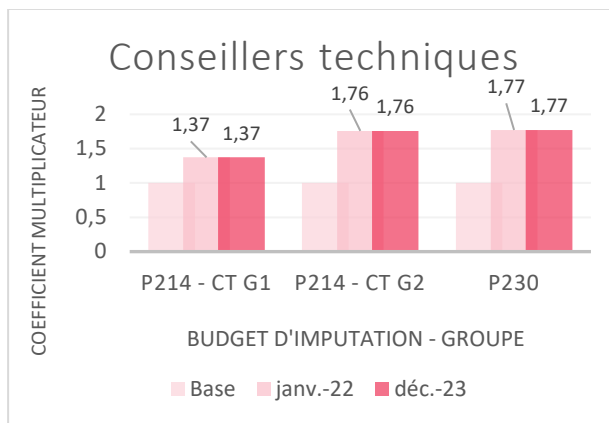
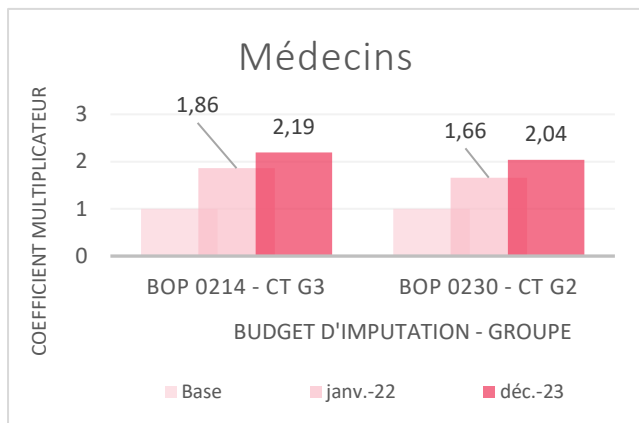
Filière santé sociale

Cette filière compte parmi ses agents des médecins, des conseillers techniques de santé et sociaux, des assistants sociaux et des personnels infirmier.

La mesure s'inscrit dans la continuité des revalorisations engagées depuis 2021 dont l'objectif est de renforcer l'attractivité des métiers et de la reconnaissance de l'investissement des personnels. Elle bénéficie aux médecins et aux personnels infirmier.

Pour les mêmes raisons que mentionnées supra concernant les personnels logés, on constate un coefficient multiplicateur de -2,15 pour les personnels infirmier.

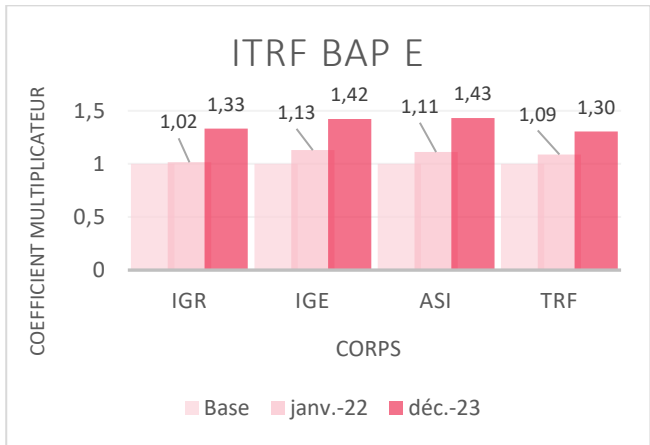
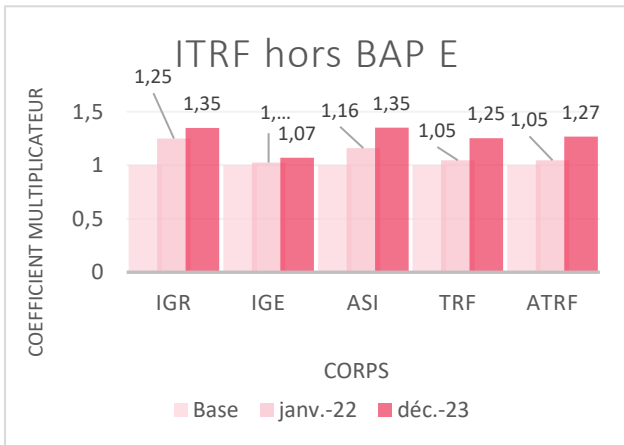
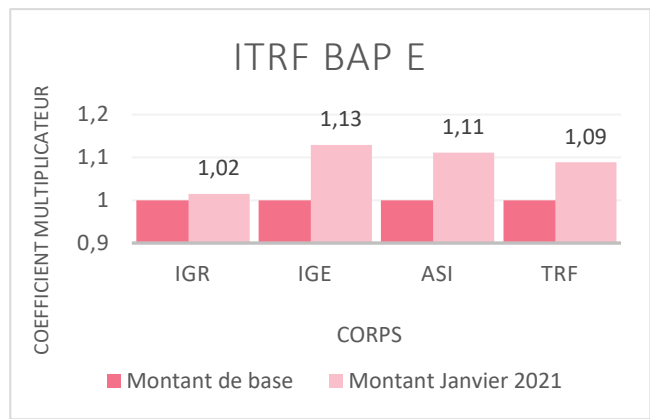
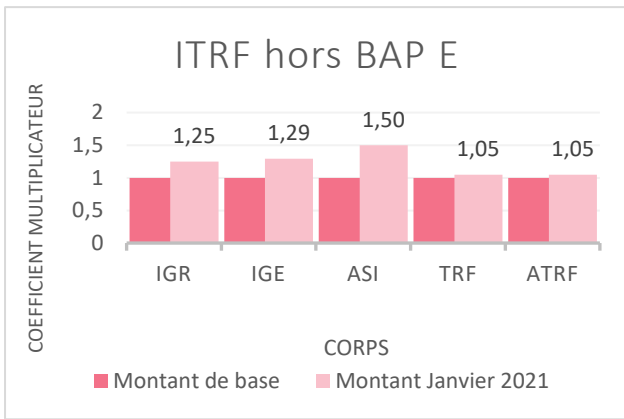




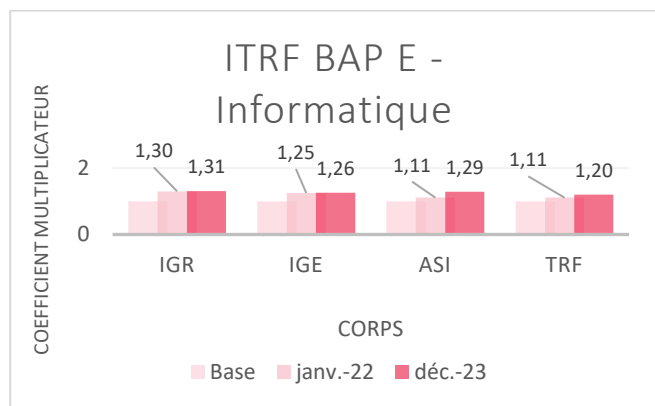
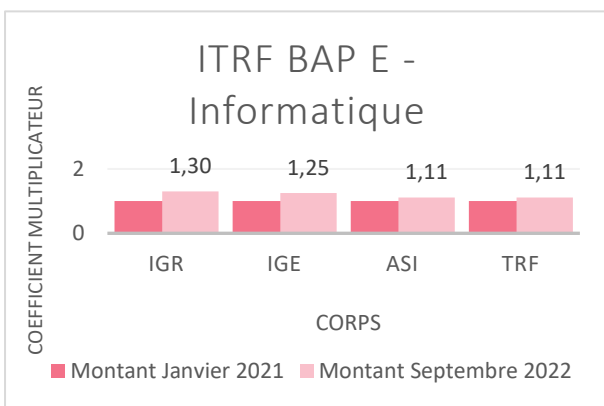
Filière technique

Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont affectés :

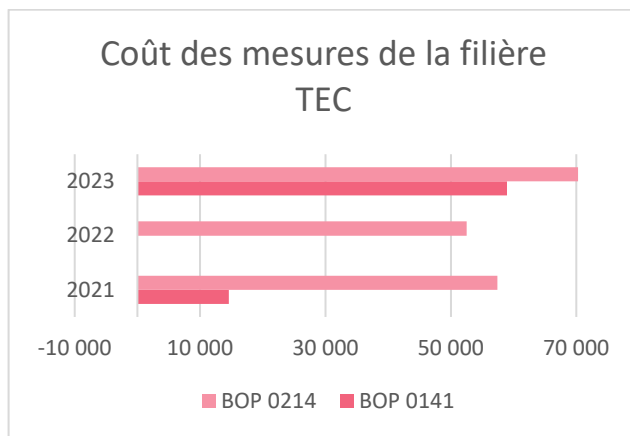
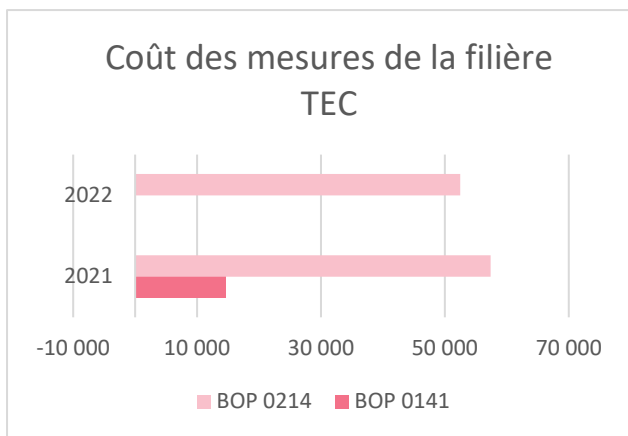
- dans les services académiques (BOP 0214) :
beaucoup d'entre eux relèvent de la branche d'activité professionnelle (BAP) E : « Informatique, Statistiques et Calcul scientifique » ; d'autres appartiennent à la BAP G : « Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention » et BAP J : « Gestion et Pilotage » ;
- dans les EPLE (BOP 0141) :
par commodité, les techniciens et les adjoints techniques de recherche et de formation exerçant dans les laboratoires des EPLE sont respectivement désignés sous les simples dénominations TRF et ATRF. Ces agents appartiennent essentiellement aux branches d'activité professionnelle (BAP) A : « Sciences du vivant » et B : « Sciences chimiques-sciences des matériaux », et exceptionnellement à la BAP C : « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique ».



En 2023, l'ensemble des corps relevant de la filière technique, a bénéficié d'une revalorisation à date d'effet du 01/01/2023. Une campagne spécifique a bénéficié aux seuls ITRF exerçant des fonctions d'informaticien. L'attribution est constituée d'une part forfaitaire par corps et d'une révision du régime indemnitaire en lien avec la convergence au sein du service inter-académique des systèmes d'information.



Les deux mesures ont représenté plus de 134 000 € dont 35,7 % au titre des fonctions d'informaticien.



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation importante vecteur de reconnaissance et d’attractivité ; • Meilleure valorisation des compétences et des parcours (requalification des emplois, effort sur les IFSE et sur les avancements) ; • Volonté d’harmoniser les régimes indemnitaires au sein de la région académique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une attractivité financière plus affirmée sur le marché de l’emploi privé ; • Concurrence avec la Suisse pour toute la zone frontalière de l’académie.



B. La réévaluation du niveau de l'indice de recrutement des contractuels

1. Etat des lieux

Augmentation du point d'indice

- Au 01/07/22 : de 4,68603 à 4,85003 ;
- Au 01/07/23 : de 4,85003 à 4,92278.

Augmentation du SMIC

- Au 01/01/22 : de 1589,47 euros à 1603,12 euros (+13,65) ;
- Au 01/05/22 : de 1603,12 euros à 1645,48 euros (+42,36) ;
- Au 01/08/22 : de 1645,48 euros à 1678,95 euros (+33,47) ;
- Au 01/05/23 : de 1678,95 euros à 1747,20 euros (+68,25).

Indemnité et prime

- Au 01/01/22 : indemnité Psy-EN de 63,93 à 99,40 euros ;
- Au 01/02/22 : prime grenelle de 33,33 euros pour la 1^{ère} tranche ;
- Au 01/09/23 : indemnité de suivi et d'orientation des élèves de 116,25 à 212,50 euros ;
- Au 01/09/23 : Indemnité sujétions particulières en faveur des fonctions de documentation de 137,10 à 212,5 euros ;
- Au 01/09/23 : indemnité forfaitaire en faveur des CE-CPE de 120,83 à 228,66 euros ;
- Au 01/09/23 : Indemnité de fonction pour les PsyEN 2nd degré de 134,88 à 242,7 euros.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration notable des conditions de rémunération des contractuels actifs ; • Revalorisation salariale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur privé concurrentiel

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

- 1 Revalorisation pour les enseignants.

5. INDICATEURS PRIORITAIRES

n°32	Libellé	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris CAS pensions)		✓
	Fichier BDS	IP_32_MasseSalariale_BOP.xlsx		
n°33	Libellé	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article L715-1 du CGFP		
	Ventilation	1	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_33_MasseSalariale10PlusHaut.xlsx		
n°34	Libellé	Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_34_NbrAgentsGIPA.xlsx		
n°35	Libellé	Distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles)		
	Ventilation	1	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_35_DistributionRému.xlsx		
n°36	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent Total des rémunérations annuelles brutes versées dont : <ul style="list-style-type: none"> • pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, traitement indiciaire ; • primes et indemnités ; • dont pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, NBI, primes de feu des pompiers, primes de sujétion des aides-soignants (comptant pour la retraite de fonctionnaires) ; • dont heures supplémentaires ; • dont indemnité de résidence ; • dont supplément familial de traitement 		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âges	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe.		✓
Fichier BDS	IP_36_TotalRémuAnnuellesBrutes.xlsx			
n°37	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
Fichier BDS	IP_37_ETP_Rémunérés_EmploiPERMA_30112022.xlsx			
n°38	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre de mois de personnes physiques payées		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓

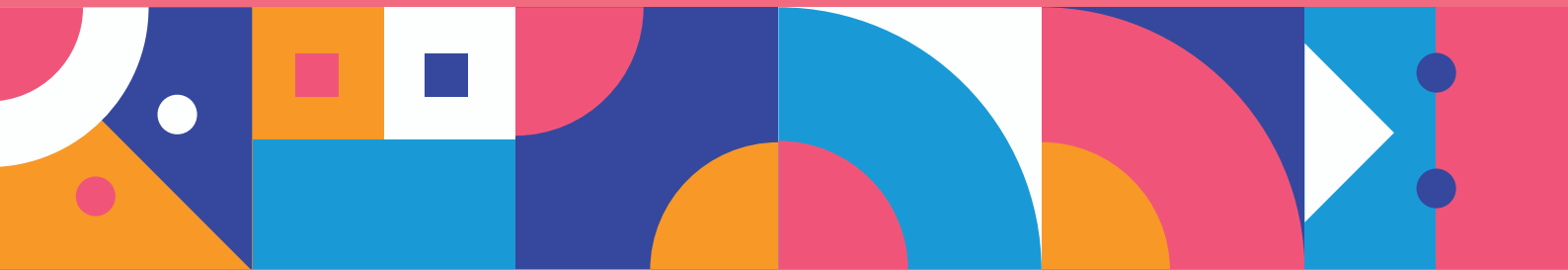


	Fichier BDS	<i>IP_38_NbrMoisPayés_EmploiPERMA_30112022.xlsx</i>		
n°40	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	<i>IP_40_TotalRémuAnnuellesBrutesNonPerma.xlsx</i>		
n°41	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, nombre d'équivalent temps plein rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	<i>IP_41_ETP_EmploiNonPERMA_30112022.xlsx</i>		
n°42	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, nombre de mois de personnes physiques payées		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	<i>IP_42_NbrMoisPayés_EmploiNonPERMA_30112022.xlsx</i>		

Partie 5 – REMUNERATIONS



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL





6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Une politique de santé volontariste et les actions de prévention nombreuses manifestent la volonté de l'académie de mettre en place et de développer les conditions de la santé et de la sécurité au travail. Les acteurs de la prévention œuvrent, chacun selon leurs champs de compétence, pour la santé et la sécurité au travail des agents. Ces acteurs sont : le médecin du travail et l'infirmière santé au travail, le psychologue du travail, l'Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), la Conseillère de prévention académique (CPA), la Correspondante handicap académique (CHA) et les Assistants sociaux des personnels (AS).

A. Service de santé au travail

1. Etat des lieux

La volonté d'une meilleure prise en considération de la santé des agents au sein de l'Académie s'est concrétisée en 2018 par le **recrutement d'un médecin du travail à temps plein**. Fort de cette ressource médicale experte, le service de médecine de prévention et de santé au travail du rectorat a pu développer sa pratique tournée vers le **maintien en santé des agents**, à leur demande ou à la demande de l'administration, par l'étude et l'aménagement des postes de travail : environnement et locaux, emplois du temps, affectations, etc. en fonction des problématiques des agents qu'elles soient liées à une pathologie, un handicap ou une difficulté telle que l'exposition à un risque psychosocial. Un suivi à court ou long terme des agents reçus a été mis en place afin d'assurer une veille sur la situation et d'ajuster les préconisations médicales si nécessaire.

Dans le cadre d'une politique de santé et de prévention volontariste, et afin de répondre au mieux à ses obligations d'employeur en termes de santé au travail, l'Académie a recruté, en septembre 2021, une **infirmière** pour laquelle une formation universitaire de santé au travail a été financée.

À partir de novembre 2022, l'absence du médecin du travail au sein de l'Académie a contraint le service de santé au travail à suspendre ses actions de suivi et de prévention en milieu professionnel

Les rendez-vous à la demande des agents, les suivis médicaux, les saisines et l'étude des dossiers selon les campagnes administratives ont pu être maintenus.

En août 2023, le service de santé au travail a accueilli un second médecin du travail recruté à temps plein. L'Académie est donc actuellement dotée de deux médecins du travail (l'un étant maintenu en congé maladie) et d'une infirmière de santé au travail.

2. Analyse des résultats

En 2021-2022, 659 agents ont été reçus au sein du service de santé au travail.

En 2022-2023, malgré un contexte complexe lié à l'absence du médecin du travail, 427 agents ont pu bénéficier d'un rendez-vous.

La baisse du nombre de consultations entre 2022 et 2023 ne peut donc être significative et ne reflète pas une activité que l'on pourrait qualifier de « normale ».

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement de l'équipe par le recrutement d'un second médecin du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Le traitement des visites liées aux affectations est chronographe au détriment d'une politique préventive. • Absence d'un médecin du travail

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Les démarches entreprises en 2021-2022 auprès des agents exposés à des risques professionnels, professeurs des lycées professionnels notamment seront étudiés réactivées. Ce travail pourra alors s'inscrire dans un programme co-porté par l'équipe de santé au travail et par l'équipe de santé et sécurité au travail
2	Programmation d'actions conjointes menées par le service de santé au travail et les préventeurs santé et sécurité
3	Programmation d'action collectives de prévention en santé



B. Les préventeurs : Conseiller technique Inspecteur Santé Sécurité au Travail et Conseillère de prévention académique

Les missions et actions de du conseiller technique en santé sécurité au travail et de la CPA se définissent principalement par :

- prévenir les dangers ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.
- Veiller au respect des dispositions réglementaires en matière de Santé Sécurité au Travail

C'est notamment au titre de cette mission qu'ils proposent des **mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques.**

L'ISSST réalise, dans le cadre des dispositions du décret 82-453 du 28/05/1983 et au regard de sa lettre de nomination les missions suivantes :

- Contrôle de conformité et vérification des règles de santé sécurité au travail
- Expertise et conseils par des propositions propres au domaine d'intervention
- Participation à l'animation du réseau de conseillers en prévention

Son avis peut être sollicité sous le signe de l'urgence pour des mesures immédiates ou lors des Formations Spécialisées en Santé Sécurité au Travail (F3SCT), notamment lors de situations réclamant son intervention au regard du décret n°2020-1427 du 20/11/2020.

1. Etat des lieux

Les actions de prévention collectives

Sur la période 2022-2023, les actions de prévention collectives suivantes ont pu être recensées :

- prévention du risque routier ;
- risques liés aux troubles de la voix ;
- troubles Musculo-Squelettiques (TMS) ;
- gestion du stress ;
- formations aux « Premiers Secours Civiques niveau 1 » (PSC1) ;
- Formations aux premiers secours « Sauveteurs Secouristes au Travail » (SST)
- Sensibilisation et formation au risque chimique « amiante ».

1.1 - L'évaluation des risques professionnels par l'ISSST

L'ISSST a réalisé 6 inspections sur le dernier trimestre après délivrance de sa lettre de nomination et formation à la prise de poste au profit notamment de 4 écoles et de 2 collèges. Il vise l'état de présence des principaux registres et documents obligatoires, significatifs de l'organisation générale de la santé et de la sécurité dans les établissements scolaires. Il réalise des visites sur l'ensemble des infrastructures, abords et annexes, dans tous les bureaux, classes, dégagements, locaux techniques, sportifs, de restauration...

Sur la période de dernier trimestre, les critères retenus pour le domaine de l'évaluation des risques professionnels sont la présence ou non (a) du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et (b) du Plan Particulier de Mise en Sûreté face aux risques majeurs (PPMS).

Table des risques professionnels.

	Mise à jour du DUERP	Exercice PPMS « Attentat/intrusion » réalisé	Exercice PPMS « Accidents majeurs » réalisé
Écoles	3/4 (85 %)	4/4 (100 %)	4/4 (100 %)
Collèges	1/2 (50 %)	2/2 (100 %)	2/2 (100 %)

Notes : la taille de l'échantillon étant relativement faible, ces données ne se prêtent pas à une généralisation au niveau académique.

La réalisation d'un exercice coordonné PPMS a permis de mettre à jour ces dispositions et critères.

Les autres actions relatives à l'activité de l'ISST pour l'année 2022-2023 sont caractérisées par la participation aux instances F3SCT, F3SCTA et F3SCTSA sur le ressort de l'académie.

Plusieurs animations du réseau des acteurs de prévention (CPA, CPD, APC, etc.) ont été réalisées dans l'année afin de promouvoir les objectifs en matière de santé et sécurité au travail et mettre à jour les connaissances, notamment sur des risques spécifiques.

L'ensemble des personnels des instances F3SCT, les nouveaux directeurs d'école, les acteurs de prévention, ont toutes et tous bénéficié de formations définissant les éléments fondamentaux en santé sécurité au travail ce qui leur permet d'aborder ces éléments selon le même niveau de connaissance. Ces actions ont impliqué un nombre conséquent de formations.

Un travail important a également été consacré aux incidences liées au risque chimique « amiante » au profit du bâtimentaire. Plusieurs groupes de travail ont abordé ce risque.

La mise en conformité du Registre Spécial de Dangers Graves et Imminents (RSDGI), au regard des nouvelles dispositions réglementaires attendues par le décret du 20/11/2020 a nécessité une révision complète du support dématérialisé. Un travail conséquent avec les services de la DSI a conduit à de nombreuses informations auprès de chaque membre de F3SCT avant sa prochaine mise en application.

Le conseil en prévention reste une mission réalisée au quotidien sur sollicitation du Rectorat, des F3SCT, groupes de travail, chefs de services et préventeurs.

La participation à des enquêtes suite à des accidents du travail ou problématiques particulières pouvant affecter la santé des personnels, complète ces attributions.

Les inspections constituant la part principale du travail de l'ISST, seuls les indicateurs de ces mesures sont mis en exergue.



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissances / expériences ; • Existence d'un réseau de préventeurs ; • Coordination et dynamisme des actions entreprises ; • Force de proposition. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de suivi des attributions et réseau (APE).
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Besoins identifiés (état des lieux) ; • Partenaires externes et réseaux ; • Communication (supports d'information aux personnes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque en personnel volontaires aux fonctions d'APE ; • Dégradation des conditions de santé sécurité au travail si manque d'informations, conseils et proximité des chefs de service.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Renforcer les actions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
2	Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention
3	Accompagner les démarches de qualité de vie au travail
4	Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de Prévention

C. Accompagnement individuel de la mobilité pour raison de santé : postes adaptés, Période préparatoire au reclassement (PPR) et reclassement

1. Etat des lieux

Le poste adapté

Ce dispositif, destiné aux personnels enseignants, doit permettre, malgré des difficultés de santé existantes, de rester sur le poste occupé ou de faciliter de nouvelles prises de fonctions à la suite d'une première affectation ou d'une mutation.

Les CRH de proximité accompagnent l'agent depuis la formulation de sa demande jusqu'à son installation sur le poste adapté.

Depuis 2022, **une journée de formation** réunissant toutes les personnes entrant dans le dispositif est instaurée. Cette journée vise à poser le cadre commun, présenter le plan de formation spécifique proposé par les CRH aux agents concernés et travailler en binôme avec leur référent métier.

Les CRH proposent un parcours de transition professionnelle sur deux ans qui a été également spécialement adapté pour les personnels qui entrent dans le dispositif.

L'accompagnement du parcours de l'agent est envisagé dans sa globalité. Le suivi individuel réalisé par les CRH dans le cadre du poste adapté permet d'éviter, parfois, la situation d'inaptitude en mettant cette période à profit pour construire une autre solution lorsque l'enseignement n'est plus envisageable.

La période préparatoire au reclassement (PPR)

Suite au décret du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, **un protocole de mise en œuvre a été réalisé** afin d'assurer une bonne coordination du calendrier, des procédures de mises en œuvre et de l'accompagnement de l'agent en lien avec les services de gestion. Le CRH est au centre de l'accompagnement et garant du suivi des étapes calendaires.

Le reclassement

Au terme de la PPR, l'agent peut demander son reclassement. L'académie privilégie les postes de catégories A pour les enseignants afin de rester en adéquation avec leur niveau de compétences.

Les postes vacants proposés sont essentiellement des postes d'adjoints-gestionnaires en EPLE ou de chefs de bureau, parfois, en services déconcentrés. Lorsque le reclassement se fait à la rentrée scolaire, l'agent bénéficie des formations métiers. Il est accompagné par le CRH qui organise les bilans évaluatifs avec le supérieur hiérarchique en lien étroit avec la Direction des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) tout au long du parcours. **Si le reclassement est satisfaisant, l'agent est reclassé, à terme, dans le nouveau corps.**



2. Analyse des résultats

Postes adaptés

Pour les 15 personnels qui sortaient de poste adapté (Poste A courte durée ou Poste A longue durée), sur l'année 2023, l'accompagnement des situations a eu pour résultat :

- 3 retours aux fonctions initiales d'enseignement (choix de l'agent) ;
- 2 recrutements sur postes à profil : 1 responsable BDE, 1 référent MLDS
- 3 réussites aux concours administratifs dont 2 SAENES et 1 IRA
- 1 détachement professeur certifié
- 1 entrée en PPR puis reclassement responsable BDE
- 1 départ à la retraite ;
- 1 retraite pour invalidité (choix de l'agent) ;
- 1 entrée en PALD CNED
- 1 CLM puis RPI
- 1 CLD puis retraite

La mise en œuvre des occupations à titre thérapeutiques (OTT) et l'accompagnement qualitatif des postes adaptés permet de limiter les situations d'inaptitude avec reclassement. La mobilité classique est travaillée en amont, pendant le poste adapté si possible, afin de permettre à l'agent d'être proactif et de mobiliser les mêmes dispositifs que les autres agents lorsque cela est possible. Si une situation d'inaptitude est prévisible pendant le poste adapté, la dernière année est orientée de manière à préparer l'inaptitude en plaçant l'agent sur des missions qu'il serait amené à exercer, à terme, dans le cadre d'un reclassement. Le but est de le former et d'affiner son projet professionnel.

Reclassements

3 reclassements ont été mis en œuvre en 2023.

- 2 réussites avec intégration effective dans le nouveau corps (1 catégorie A, 1 catégorie B)
- 1 congé longue maladie

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement individuel et de proximité par les CRH en lien avec les supérieurs hiérarchiques ; • Accompagnement pluridisciplinaire chaque fois que nécessaire : service santé au travail, correspondante handicap académique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté du reclassement en cours d'année car les formations d'adaptation à l'emploi s'échelonnent de septembre à novembre pour la majeure partie. Le calendrier de l'éducation nationale permet peu d'opportunités de postes vacants en cours d'année ; • La réussite du reclassement, outre les difficultés de santé qui peuvent influencer le parcours de l'agent, repose principalement sur la motivation, la proactivité et la capacité de ce dernier à développer de nouvelles compétences pour construire une seconde carrière.



	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre de la requalification des emplois de la filière administrative, le reclassement de personnels enseignants représente un vivier de compétences pour la filière administrative. 	<ul style="list-style-type: none"> Le contexte de requalification des emplois de la filière administrative, en activant tous les leviers possibles en termes de recrutement (IRA, parcours passerelle), restreint le nombre de postes à proposer aux agents en reclassement professionnel.



D. La politique handicap académique

1^{er} point : maintien dans l'emploi (accompagnement individuel et aménagements de postes)

1. Etat des lieux

La politique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou inaptées se traduit par un accompagnement de ces personnels par la **correspondante handicap académique** ainsi que par les référents handicap en département, en lien étroit avec le service de santé au travail.

Ces accompagnements peuvent donner lieu à diverses prestations : accompagnement à la réalisation du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, informations concernant les droits des personnels en lien avec divers dispositifs comme les mutations, mise en place et participation à des études de postes, aménagements des postes de travail en compensation de la situation de handicap, mise en place d'accompagnements par des experts du handicap (prestations d'appui spécifiques), accompagnement à la reconversion professionnelle et ou au reclassement en lien avec les conseillers RH de proximité.

Le maintien dans l'emploi nécessite un accompagnement individualisé, personnalisé, et un suivi en équipe pluridisciplinaire. Ce travail est toujours conduit en accord avec la personne accompagnée.

2. Analyse des résultats

Le service de santé au travail est étoffé grâce **au recrutement d'un médecin du travail à compter de septembre 2023**.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le travail en équipe pluridisciplinaire, indispensable, est un atout de l'académie ; Des référents handicap en département au plus proche des personnels surtout pour le premier degré ; Un fort taux de satisfaction de la majorité des personnes accompagnées ; Faible intervention du défenseur des droits ou de situations allant jusqu'au contentieux ; Le nombre d'aménagements de poste, leur variété, leur personnalisation et les moyens alloués. 	<ul style="list-style-type: none"> Des accompagnements qui peuvent demander beaucoup de temps et qui nécessitent impérativement l'adhésion constructive du bénéficiaire.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Poursuite d'une politique volontariste d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi
2	Plan handicap pluriannuel 2023-2025 en cours d'écriture en 2023

2ème point : information, sensibilisation, formation

1. Etat des lieux

Au cours de l'année scolaire 2022-2023, **plusieurs actions de sensibilisation et de formation** ont été mises en place en lien avec les priorités définies par le plan ministériel :

- sensibilisation des membres de F3SCT et assistants de prévention ;
- formation des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH) sur 2 journées en 2022 et 2023. 14 personnes concernées mais peu se sont déplacées ;
- sensibilisation des gestionnaires de DPE et DPAE sur la saisie BOE dans les bases (12 personnes), en lien avec le recensement et le taux d'emploi ;

Refonte et mise à jour du site académique. Action de communication auprès de l'ensemble des personnels incitant à se déclarer auprès de leur employeur. Cette action de communication a eu des conséquences positives. Une vingtaine d'agents ont contacté la correspondante handicap académique.

2. Analyse des résultats

Toutes ces actions ont conduit à une meilleure connaissance du handicap au travail permettant ainsi à des agents d'accéder aux personnes ressources de l'académie. Elles ont, pour certaines d'entre elles, facilité l'accueil dans un collectif de travail.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Des actions de formation, sensibilisation et information variées tant dans les sujets que par les publics visés ; • Le partenariat avec le réseau PAS-MGEN pour le financement de certaines formations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des accompagnements qui peuvent demander beaucoup de temps et qui nécessitent impérativement l'adhésion constructive du bénéficiaire.

3ème point : taux d'emploi et recrutement

1. Etat des lieux

Concernant le taux d'emploi, l'académie de Besançon a participé, en lien avec le ministère, à l'élaboration d'un outil de pilotage favorisant la fiabilisation du recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). Une campagne de sensibilisation à la saisie dans les SIRH a été mise en place.

De plus, le site académique est régulièrement actualisé et enrichi.

Dans le cadre d'une politique volontariste d'inclusion des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'académie de Besançon s'engage chaque année dans le recrutement par voie contractuelle BOE permettant un accès au statut de fonctionnaire titulaire sans concours.

Le calendrier de la campagne de recrutement se calque sur le calendrier scolaire et a permis de recruter au cours de l'année scolaire 2022-2023, un CPE et quatre personnels administratifs.



2. Analyse des résultats

Un taux d'emploi en constante augmentation depuis de nombreuses années, mais qui progresse cependant lentement pour atteindre un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (4.16 % contre 4.09 %) mais très en dessous du taux légal de 6 %.

Cette situation nationale et académique s'explique par différents facteurs.

La méconnaissance des personnels de la politique handicap au travail au sein de l'éducation nationale, une réticence à faire la démarche de reconnaissance de leur situation de handicap puis de déclaration à l'employeur dans un milieu professionnel où les stéréotypes sont encore très présents.

Des difficultés de recensement et de fiabilisation des bases en lien avec une multitude de codes permettant d'identifier les personnels relevant de la déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH).

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi progresse et les objectifs de recrutement sont atteints la plupart du temps ; Le développement d'un outil de pilotage ministériel pour permettre une déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH) en adéquation avec la réalité de chaque académie mais aussi pour mieux accompagner les personnels dans leur reconnaissance et déclaration. 	<ul style="list-style-type: none"> Le taux d'emploi progresse lentement ; Un nombre de candidatures pour le recrutement BOE variable selon les années et des postes d'enseignants souvent non pourvus ; Méconnaissance du dispositif de recrutement par voie contractuelle BOE.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Plan pluriannuel handicap 2023-2025 en cours d'écriture en 2023.
---	--

6. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL		
n°43	Libellé	Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles, maladies hors tableau, affections psychiques, reconnus imputable au service		
	Ventilations	1	Détail affectation et gravité	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âge	✓
	Croisement(s)	Type d'affection ET gravité (pour les accidents) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe.		
Fichier BDS	IP_43_AccidentsImputablesService.xlsx			

ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL







7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

Les indicateurs observés dans cette partie conduisent, notamment à porter l'analyse sur le compte épargne temps et le télétravail. C'est donc l'organisation du travail et du temps de travail de la population administrative qui sera ici décrite. Les indicateurs liés à la qualité de travail concerneront l'ensemble des agents de l'académie.

A. Télétravail : une modalité d'organisation du travail

1. Etat des lieux

Ouverte aux personnels administratifs, cette organisation du travail a été favorisée. Le télétravail n'est pas ouvert aux personnels enseignants compte tenu de la singularité de leur mission.

Les agents peuvent, sous réserve de l'autorisation accordée par le supérieur hiérarchique garant de la qualité du service rendu à l'utilisateur, télétravailler jusqu'à 4 demi-journées par semaine. Le recours aux jours de télétravail flottants a été introduit à la rentrée 2021. Cette modalité s'ajoute à la possibilité de travailler sur 4,5 journées.

2. Analyse des résultats

Un travail de convergence a été conduit avec l'académie de Dijon afin d'harmoniser l'organisation du temps de travail au sein des services régionaux et interacadémiques.

Le recours au télétravail permet aux agents qui le sollicitent de diminuer le nombre de trajets hebdomadaires, de disposer de plages de travail pendant lesquelles les interruptions potentielles sont réduites. L'équilibre vie professionnelle et vie privée est ainsi plus harmonieux et des temps qualitatifs, permettant de traiter des dossiers pour lesquels une forte concentration est nécessaire, sont aménagés.

La qualité des outils informatiques et de téléphonie, la qualité de l'accompagnement offert par la DSI en termes d'assistance, a permis la mise en œuvre du télétravail dans de très bonnes conditions.

Si le télétravail est un facteur très important de la qualité de vie au travail, sa mise en œuvre appelle néanmoins des points de vigilance. Les échanges formels et informels restent des éléments nécessaires tant pour garantir la qualité de l'exécution des missions que pour assurer une cohésion de service.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure harmonisation vie professionnelle – vie privée ; • Des plages de travail propices. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des logiciels pas toujours compatibles avec le télétravail, notamment en EPLE.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Accord cadre télétravail dans la fonction publique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte du sentiment d'appartenance à un service ; • Vie de service plus difficile à animer.

B. Le Temps partiel thérapeutique (TPT)

1. Etat des lieux

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) est un dispositif d'accompagnement de l'agent dont l'état de santé ne lui permet pas, de manière temporaire, d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé.

2. Analyse des résultats

Depuis le Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État, on constate que les agents ont eu de plus en plus recours à ce dispositif. En l'espace de trois ans, le nombre de TPT a augmenté de près de 80 %. Cette modalité de reprise de fonction, dès lors qu'elle est autorisée par le médecin traitant, permet aux agents qui en bénéficient une reprise de poste aménagé et peut diminuer le temps durant lequel il est en congé maladie. L'académie s'engage à remplacer systématiquement l'absence de l'agent placé en TPT. Cette volonté peut cependant se heurter à des difficultés de suppléance, notamment dans les zones géographiques en tensions.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation du nombre de reprise du poste après bénéficie d'un TPT ; • Dispositif d'accompagnement pour les agents. 	
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE		<ul style="list-style-type: none"> • Génère une quantité de suppléance importante ; • Vivier ne correspondant pas aux besoins réels de suppléance



C. Le Compte épargne temps (CET)

1. Etat des lieux

Le CET, dans la fonction publique d'Etat, permet à l'agent, qu'il soit contractuel ou fonctionnaire, d'épargner les jours non utilisés, dans certaines limites. Les règles diffèrent en revanche selon le statut de l'agent.

Ce CET peut comporter jusque 60 jours maximum.

L'académie, au sein de ses services, compte 382 femmes et 864 hommes, faisant un total de 1246 agents. Sur ce total d'agent en services académiques, 468 agents y sont éligibles. Au 31 décembre 2023, 396 agents ont un CET ouvert et 117 agents l'ont alimenté selon la répartition suivante : 71 femmes et 46 hommes, 86 de catégorie A, 20 de catégorie B et 11 de catégorie C.

2. Analyse des résultats

L'utilisation du CET est un indicateur intéressant d'encadrement des services déconcentrés. Les personnels d'encadrement s'assurent que les agents prennent les jours de congés auxquels ils ont droit. Un recours trop systématique au CET pour y déposer un nombre de jours de congés non pris important constitue une alerte pour le responsable du service.

7. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL		
n°147	Libellé	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe		
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_147_NbrAgent_Télétravail.xlsx			
n°153	Libellé	Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre : <ul style="list-style-type: none"> • sur emploi à temps complet • à temps plein ; • à temps partiel de droit, par quotité de travail ; • à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail ; • sur emploi à temps incomplet par tranche de durée hebdomadaire du travail. 		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âge	✓
		4	Sexe	✓
		5	Type de temps de travail et de temps partiel	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe		
Fichier BDS	IP_153_Effectifs_ModService_30112022.xlsx			
n°159	Libellé	Nombre total de CET ouverts au 31/12 et nombre total de CET ouverts au 31/12 ouvert dans l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_159_NbrCET_30112022.xlsx			
n°160	Libellé	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_160_NbrAgents_DépotJoursSurCET_30112022.xlsx			



n°161	Libellé	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12 et Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12 qui ont été versés dans l'année"		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_161_NbrJoursStockés_Versés_30112022.xlsx			

n°163	Libellé	Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_163_NbrAgents_ABS_HorsRaisonSanté_30112022.xlsx			

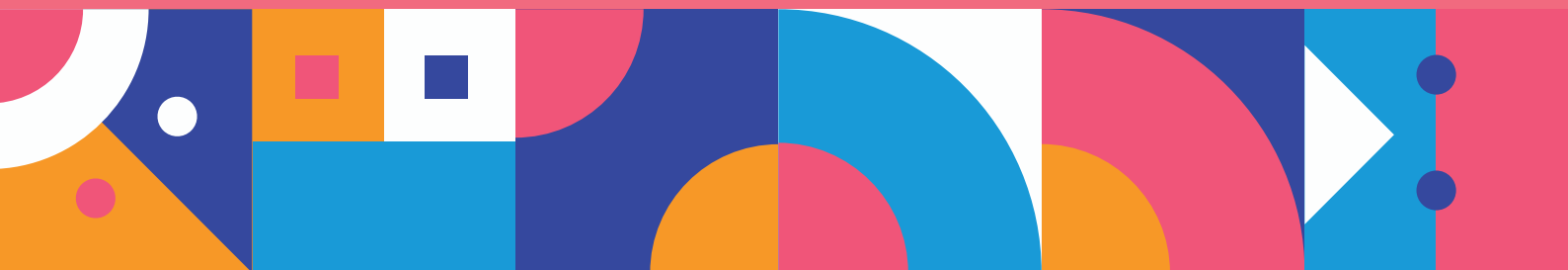
n°164	Libellé	Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_164_NbrJours_ABS_HorsRaisonSanté_30112022.xlsx			

n°168	Libellé	Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_168_NbrAgents_ABS_RaisonSanté_30112022.xlsx			

n°169	Libellé	Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe.		
Fichier BDS	IP_169_NbrJours_ABS_RaisonSanté_30112022.xlsx			

n°170	Libellé	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	<i>Néant</i>			

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE





8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre de sa politique d'actions sociales, l'académie a adopté de nouvelles orientations. C'est pourquoi cette année, davantage encore qu'auparavant, il est intéressant de se pencher sur la thématique de l'action sociale et de la protection sociale afin de comprendre comment l'académie poursuit sa politique et compte la faire perdurer.

A. La politique sociale académique

Depuis 2009, le budget alloué à l'académie en matière d'action sociale est stable. Cela a conduit l'académie à prendre des mesures afin de respecter l'enveloppe allouée. Le principe du recours au prêt sur certains dossiers a été privilégié. Des mesures sur les secours exceptionnels (dégressivité, seuil de niveau de vie) et sur les ASIA (abaissement du quotient familial, du montant de certaines prestations) ont permis de rétablir l'équilibre financier du budget de l'action sociale sur le BOP 214.

La crise du COVID avait induit une diminution importante de demandes de prestation interministérielle à réglementation commune (PIM) et de prestations ministérielles d'Action sociale d'initiative académique (ASIA) en 2020. Cela s'était accentué en 2021. Une baisse conséquente des prestations PIM avait été constatée : baisse de 60 % du nombre de jours pour les séjours avec hébergements, de 70 % pour les séjours sans hébergements, de 42 % pour les séjours en centres familiaux et gîtes de France. Concernant la prestation ASIA « aide aux frais d'études », le nombre de demandes avait chuté de 34 %.

1. Etat des lieux

Nouvelles orientations de la politique d'action sociale et ses objectifs

Dans le cadre de sa politique d'actions sociales, l'académie a adopté depuis de nouvelles orientations. Le choix a été fait de diversifier l'offre d'ASIA, d'augmenter le nombre de bénéficiaires et de faire converger la politique d'action sociale avec celle de l'académie de Dijon dans le cadre de la même région académique.

40 % du budget total était consacré aux secours exceptionnels en 2021, contre 29 % en 2023 (34 % en 2022). De plus, dans un souci d'harmonisation au sein de la région académique, de nouvelles ASIA ont été proposées. La nouvelle politique d'action sociale cible en particulier les personnels non-titulaires et les titulaires les moins favorisés, notamment les Assistants d'éducation (AED), les Accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH), les contractuels et titulaires de catégorie C. Les AED, les AESH et les contractuels représentent 49 % des bénéficiaires d'aides exceptionnelles non remboursables allouées lors des sections permanentes.

Nouvelles offres 2023

Aides aux loisirs : 60 € par agent – QF 1150 €. Tous les personnels (contre 30 € en 2022)

Compte tenu du budget constant, aucune nouvelle offre d'ASIA n'a pu être proposée. En revanche, le montant total au regard du budget total a considérablement augmenté grâce à une campagne de communication efficace.



2. Analyse des résultats

Résultats de la nouvelle politique d'action sociale

La consommation du budget total de l'action sociale a atteint un taux de **109 %** en fin d'exercice (contre 99 % en 2022).

Le budget réalisé en fin d'exercice se répartit comme suit :

- **PIM : 201 399 €**
- **ASIA : 113 270 €**
- **Secours : 115 890 €**

L'Action sociale d'initiative académique (ASIA)

La campagne de communication de la nouvelle offre d'ASIA a eu un impact significatif. Le nombre de bénéficiaires ASIA est passé de **207 en 2021 à 656 en 2022 et 808 en 2023**, soit une augmentation de **290 % depuis 2021**.

Le budget ASIA est passé de 29 784 € en 2021 à 84 662 € en 2022 et 113 270 € en 2023, soit une augmentation de **280 % depuis 2021**.

Les Prestations interministérielles à réglementation communes (PIM)

Le nombre de dossiers PIM a également connu une augmentation 22 % en 2023 : soit 244 dossiers déposés (contre 200 dossiers en 2022 et 127 en 2021). Les agents ont un meilleur accès à l'information.

Secours

La baisse de la dépense sur le budget du BOP 214 pour les secours représente 21800 € en 2023, soit une diminution de 16 %. Ce montant a été transféré sur le budget ASIA afin de palier l'augmentation sur ce poste. Cette diminution, outre l'application des mesures, est aussi la conséquence d'une forme d'auto-régulation de la part des agents face aux explications délivrées par le service social.

Le nombre de dossiers de demandes de secours est en baisse : 187 en 2023 (contre 216 en 2022 et 222 en 2021). Le public AESH et AED représente cette année 42 % des demandes (contre 49 % en 2021). Cette baisse s'explique, notamment, par la réorientations de certaines situations sensibles sur les ASIA. Les dossiers de prêts sont en augmentation en 2022.

Les prêts sociaux

Les dossiers de prêts connaissent une diminution en 2023. 46 prêts ont été accordés contre 55 en 2022. Le montant global des prêts accordés s'élève à 96 470 € contre 101 160 € en 2022. Le montant moyen en 2023 est de 1840 € par agent, contre 1639 € en 2022.

Zoom sur la cible des AED AESH

Le relèvement du quotient familial de 1033 € à 1150 € a permis d'augmenter la part de bénéficiaires de ces deux populations. Le nombre de bénéficiaires ASIA pour les AED -AESH est passé de 42 en 2021 à 104 en 2022, et 200 en 2023, soit une **augmentation de 376 % depuis 2021**.

La part des prestations ASIA pour ces deux populations représente 41 161 € en 2023 contre 22 202 € en 2022 sur le montant total dédié, soit 26 % du montant total contre 43 % en 2021 puisque le nombre de bénéficiaires



toutes catégories confondues a considérablement augmenté et permet une plus large diversité des populations représentées.

➤ Les objectifs visés par la politique d'action sociale ont été atteints en 2022.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSE(S)
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Harmonisation de l'approche des dossiers et fluidification de l'accès à l'information des agents ; Une communication qui a donné beaucoup plus de visibilité aux prestations de l'action sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> Le budget stable depuis 2009 ne permet pas, pour le moment, de pouvoir envisager de déployer de nouvelles offres.

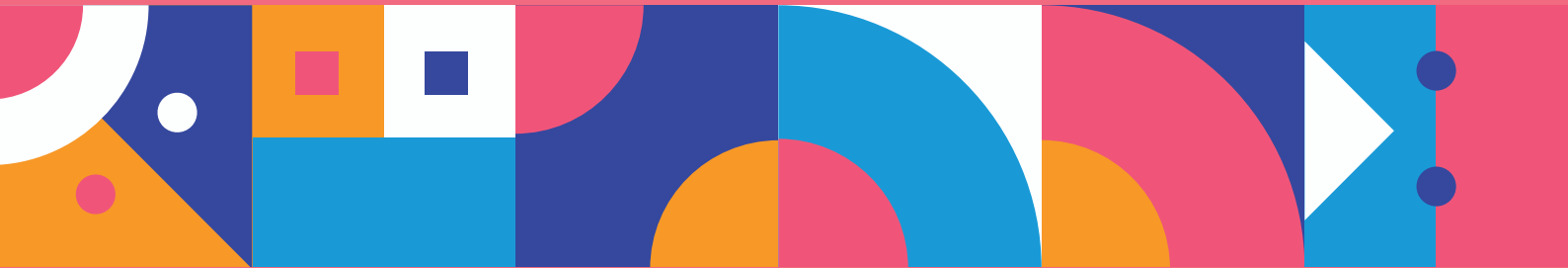
4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Les orientations actuelles vont être reconduites selon les mêmes modalités
2	Ouverture d'une ASIA frais de justice (500 €) pour soutenir les agents qui ont des frais d'honoraires à régler dans le cadre d'une séparation ou d'un divorce
3	Projet de dématérialisation de demandes de prestations via colibris en 2024 afin de faciliter l'accès les démarches de l'usager.
4	Le budget secours représentait 39 % du budget total en 2021, 34 % en 2022, 29 % en 2023. L'objectif est de se rapprocher, à terme, de la moyenne nationale pour atteindre 25 %, soit 100 000 € pour le budget actuel de 400 800 €. Cet alignement avec la moyenne nationale sur ce poste devrait permettre à l'académie de dégager des moyens qui seront redéployés sur les ASIA de façon à apporter une aide ciblée sur les priorités portées par la politique académique
5	<p>Dans le cas d'un abondement du budget de l'action sociale, les perspectives suivantes pourraient être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Relever le quotient familial des ASIA actuelles pour augmenter le nombre de bénéficiaires ; Augmenter le montant de certaines prestations (aide aux loisirs et aide au logement) ; Créer de nouvelles ASIA pour déployer davantage encore la politique d'action sociale et contribuer à fidéliser les agents de notre académie

8. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	
n°172	Libellé	Exécution n-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestation et de dépenses.	✓
	Fichier BDS		

DIALOGUE SOCIAL





9. DIALOGUE SOCIAL



L'organisation des élections professionnelles en décembre 2022 et la modification structurelle des instances du dialogue social telle que voulue par le législateur en 2020 ont conduit à un renouvellement des instances à compter du 1er janvier 2023 tant dans leur composition que dans leur organisation. Les CSA (comités sociaux d'administration) et F3SCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) remplacent les CTA et CHSCT sachant que CSA et F3SCT se rapprochent dans le nouveau modèle.

1. Etat des lieux

A. Elections professionnelles et nouvelles instances

Les élections professionnelles organisées du 1^{er} au 08 décembre 2022 se sont déroulées dans de bonnes conditions. Quelques informations relatives au taux de participation sur certaines instances :

- CAPA ADJENES : 45 % de participation, résultats donnant l'UNSA-Education majoritaire ;
- CAPA des personnels enseignants du second degré, CPE, PSYEN : participation s'élevant à 47,5 % résultats donnant la FSU majoritaire (39,5 % des voix). Les autres organisations représentées sont : le SNALC, le SGEN-CFDT, UNSA, FO et la liste commune SUD-CGT ;
- CCP des contractuels enseignants, d'éducation, PSYEN : 15 % de participants – nombre de sièges ex-aequo entre FSU – UNSA et SGEN ;
- CSA académique : 42 % de participation, résultats donnant la FSU majoritaire (5 sièges), UNSA (3 sièges) GEN-CFDT (1 siège), SNALC (1 siège).

Liste des instances formant le nouveau panorama du dialogue social :

- CSA académique ;
- CSA spécial académique (dont le périmètre englobe les services académiques déconcentrés, le service interacadémique relevant de l'autorité de la rectrice d'académie et les services régionaux de la région académique dont le siège se situe à Besançon) ;
- CSA spéciaux départementaux du Doubs, du Jura, de la Haute-Saône, du Territoire de Belfort ;
- CSA spécial de région académique ;
- F3SCT du CSA académique, du CSA spécial académique, des CSA spéciaux départementaux, du CSA de région académique. Les membres titulaires des F3SCT sont les membres titulaires et/ou suppléants des CSA correspondants. Ces instances dédiées à la santé et la sécurité au travail voient développer leurs compétences, notamment en termes d'enquête en cas de signalement au registre des dangers graves et imminents. Leur poids est renforcé et le nombre de leurs membres augmenté (de sept dans les précédents CHSCT à 10 dans les actuelles F3SCT).

Une formation des membres sur le dialogue social et le rôle des nouvelles instances a été proposée aux membres de ces nouvelles instances. Des GT de mise en place des nouvelles instances (rédaction du Règlement intérieur CSA/F3SCT) ont été organisés pour harmoniser la rédaction des documents.

Tableau synthétique présentant des données sur le nombre de réunion des comités techniques et départementaux

Comités	Nombre de réunions
CTA/CSA	6
CTS/CSA spécial des services académiques	3 (y compris réunions interacadémiques)
CTD/CSA SD 25	7
CTD/CSA SD 39	6
CTD/CSA SD 70	9
CTD/CSA SD 90	9
CSA spécial de région académique	3
CHSCTA/F3SCT CSA académique	3
CHSCT des services académiques/F3SCT CSA SA	3
CHSCT /F3SCT CSA SA département du Doubs	3
CHSCT /F3SCT CSA SA département du Jura	5
CHSCT /F3SCT CSA SA département de Haute-Saône	4
CHSCT /F3SCT CSA SA département du Territoire de Belfort	3



GT Académiques	54 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion (39 réunions période précédente) – durée : 1h30	Equivalent autorisations d'absence sur 81 jours (nombre de réunions par le nombre de personnes x durée moyenne de 2 heures/7H)
GT DSDEN du Doubs – thèmes : mobilité, « mesures de carte scolaire », calendrier des instances, ajustements	15 réunions – durée : 3h	-
GT DSDEN du Jura DUER, risque routier, suivi fiches RSST	16 réunions – 8 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisation d'absence sur 8 jours
GT DSDEN de Haute-Saône Préparation carte scolaire 1 ^{er} degré, préparation rentrée scolaire second degré, problèmes liés à l'amiante	14 réunions – 8 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisation d'absence sur 12 jours
GT DSDEN du Territoire de Belfort Allocation moyens 1 ^{er} degré et collèges, climat au travail, missions des directeurs d'écoles, relations parents enseignants, élèves connaissant des troubles du comportement	4 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisations d'absence sur 6 jours

Temps syndical et crédits d'heures allouées aux représentants du personnel sous forme de décharges hebdomadaires de services

- Enseignants du second degré et CPE (au total, 83) : 378 H nombre de bénéficiaires : 88 (pour rappel : 328 en 2021/22 : 83 bénéficiaires) ;
- Enseignants du premier degré (au total 64 : 562 H).

Volume de décharges de services autorisé au titre des F3SCT pour les personnels du second degré :

- 35 heures (soit + 5 heures par rapport à l'année précédente) en raison de la création de la F3SCT du CSA spécial de région académique.

Autres modes d'action syndicale

Nombre de jours de grève :

- 2019/2020 : 18 358 ;
- 2020/21 : 3 797 ;
- 2021/22 : 1 257 ;
- 2022/23 : 22 224.

Assistance aux Recours

Recours formés contre les résultats du mouvement (mobilité) des enseignants :

- 73 recours dont 52 examinés en commission bilatérale et une affectation modifiée
 - En 2022 : 83 recours dont 61 examinés en commission bilatérale, aucune affectation modifiée ;
 - En 2021 : 55 recours dont 44 examinés en commission bilatérale, une affectation modifiée ;
 - Le traitement des recours s'accompagne souvent de demandes de révisions d'affectation (à titre provisoire).

Recours formés contre les résultats des campagnes d'avancement (carrière) des personnels enseignants :

- Recours concernant la liste d'aptitude d'accès au corps des agrégés : 1 ;
- Recours concernant la classe exceptionnelle : 6 ;
- Recours concernant la hors classe : 3.

Autres recours (dans les départements) :

- Dans le département du Doubs : 5 recours sur des refus de temps partiel, 1 recours refus dispo et 1 recours PPCR ;
- Dans le Jura : 1 recours sur refus temps partiel ;
- Dans le territoire de Belfort : 15 recours sur refus de disponibilité ou TP sur autorisation.

2. Analyse des résultats

Les données chiffrées sur le nombre de réunions des instances montrent la volonté de l'académie de faire vivre le dialogue avec les représentants syndicaux en amont des instances.

Il convient de remarquer que ce dialogue revêt un double caractère

Informel :

- Convocation en GT où les échanges ont vocation à aboutir à des productions réalisées par les services après consultation des représentants syndicaux (cas des cartes cibles) ; Les échanges sont en général constructifs. L'administration entend les propositions et remarques des représentants syndicaux et explique clairement les motifs pour lesquels il n'est pas toujours possible de les suivre. Les échanges portent sur la marge plus ou moins restreinte qui est à l'appréciation de l'académie sachant que les processus de décision sur les postes, en particulier, relèvent du niveau national.
- L'existence du dialogue social en amont des instances représentatives est un facteur essentiel de vitalité. Les sujets sont variés, les interventions riches et constructives sur des thèmes tels que : déploiement de la charte de pilotage, cartes cibles de répartition des moyens par métier, régime indemnitaire et CET des personnels de direction, carte des formations, conditions de travail des personnels AESH, LDG 1^{er} et second degré, mesures sur postes enseignants, ATSS, pacte, qualité de vie au travail.
- L'ensemble des GT montrent le déplacement du dialogue social à un niveau plus stratégique que technique. Ce déplacement correspond aux grandes orientations du ministère.



D'autres instances de dialogue existent : CAEN, CDEN, commission Blanchet. Ces instances sont également régulièrement réunies.

Formel :

- le dialogue social revêt une dimension formelle importante liée au formalisme réglementaire de la consultation dans les instances, par exemple lors d'un avis unanime défavorable nécessitant une nouvelle convocation de l'instance amenée le plus souvent à réexaminer le même document. En effet, les marges de manœuvre de l'administration sont limitées. Ainsi, les nouvelles compétences du CSA qui obligent à répartir les sujets dans des rubriques (pour débat, pour consultation, pour examen) ont amené chacun à s'interroger sur ce formalisme.

Quelques éléments de bilan sur le résultat des consultations

Au CSA et compte tenu de la réforme des instances, le vote s'est recentré sur les sujets pour consultation indiqués à l'article 48 du décret de 2020. Cela a « écarté » du vote, certains sujets traditionnellement proposés à la consultation tels que les mesures sur les moyens ou la carte des formations. Cette dernière est désormais proposée à la consultation du CAEN ou des CDEN car le code de l'Éducation donne à ces dernières instances une compétence consultative sur la structure pédagogique des établissements.

Vote unanime défavorable : Organisation du travail des infirmières (collège et 1^{er} degré), actions de formation pendant les vacances.

Autres sujets ayant débouché sur de l'abstention : Les lignes directrices de gestion, mise en place du SIG AESH, le barème des postes de documentalistes. Ces votes expriment un mécontentement qui, en général, ne remet pas en cause le travail des services. Il s'agit plutôt de l'expression de rejet d'une politique nationale. Ces avis se sont exprimés aussi dans le contexte du mouvement social portant contre le report de l'âge de départ en retraite (printemps 2023). Les organisations syndicales ont adopté à cet égard une position commune qui s'est exprimée également dans les avis des instances.

Le dialogue social et son évolution vers les nouvelles compétences des instances

La loi de Transformation de la fonction publique du 03 août 2019 pose le principe d'un recentrage des attributions du comité social sur des orientations stratégiques, notamment en matière de ressources humaines. De ce fait, l'académie a travaillé sur une clarification des compétences respectives entre CSA et CAEN, CSA et CDEN. L'objectif est aussi de donner aux CAEN et CDEN toute leur place sur les sujets de la carte des formations et de l'allocation des moyens aux établissements.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Au niveau académique

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Au niveau académique, le bureau du dialogue social et des instances est identifié dans l'organigramme, c'est un interlocuteur unique pour les organisations syndicales. Ce choix de dédier un bureau à cette activité n'existe à ce jour que dans quelques académies dont celle de Besançon et de Dijon ; • La volonté de reconnaître le rôle des organisations syndicales : l'information des représentants syndicaux, leur formation et en leur garantissant une réponse rapide ; • Multiplication des GT en veillant à associer les représentants syndicaux à la réflexion et pour éclairer les décisions prises par les responsables de l'académie ; • Multiplication des GT visant à éclairer les organisations syndicales sur la politique académique et à entendre leurs apports dans une démarche constructive ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Les GT occupent un temps très important tant pour les enseignants convoqués aux réunions que pour les personnels de l'administration.

Au niveau départemental

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Constance et régularité dans le dialogue, très apprécié par les représentants du personnel qui le soulignent souvent, facilité de contacts, échanges de qualité, régularité dans la rédaction et la validation des procès-verbaux des instances ; • Forte participation des représentants des personnels à chaque temps de travail proposé et contribution active pour améliorer les process. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficultés à trouver des disponibilités pour fixer des réunions (difficultés de remplacement).



4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

Au niveau académique

1	Renforcer le suivi des décisions et propositions actées en instances
2	Informers les usagers des travaux portant sur le dialogue social et développer la culture du dialogue social
3	Qualité du lien social à rapprocher d'une bonne communication interne et communication avec les EPLE et services

Au niveau départemental

1	Constituer un calendrier annuel des instances, des travaux et des formations
2	Renforcer le suivi des décisions et propositions actées en instances
3	Informers les usagers des travaux portant sur le dialogue social
5	Qualité du lien social à rapprocher d'une bonne communication interne et communication avec les EPLE

9. INDICATEURS PIORITAIRES

THÈME		DIALOGUE SOCIAL	
n°188	Libellé	Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local	✓
	Fichier BDS		

DISCIPLINE





10. DISCIPLINE

Avec un nouveau poste de « chargé des procédures disciplinaires » et la création d'un plan probité, la sphère disciplinaire académique est amenée à changer drastiquement. Ces pages vont tenter d'expliquer comment l'académie perçoit ces changements et les incorpore dans son fonctionnement.

A. Le fonctionnement du disciplinaire au sein de l'académie

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de nomination, de sorte que selon les cas, il est exercé par le chef d'établissement, l'IA-DASEN, le Recteur d'Académie ou le Ministre. Au niveau académique, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels titulaires et agents non titulaires : personnels techniques, administratifs, santé, social, enseignants, assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

L'échelle des sanctions applicable diffère selon la qualité de l'agent. Ainsi, les sanctions prévues pour les agents contractuels diffèrent légèrement de celles prévues pour les agents titulaires. Par conséquent, les sanctions applicables aux agents contractuels sont : l'avertissement, le blâme, l'exclusion de 1 à 3 jours (sanctions qui peuvent être prononcées sans la réunion d'un conseil de discipline préalable), l'exclusion temporaire de 4 jours à un an et le licenciement (sanctions qui doivent être précédées d'un conseil de discipline).

S'agissant des agents titulaires, la variété des sanctions applicables est plus large. Sont distingués quatre groupes de sanctions. Le 1^{er} groupe de sanctions comprend : l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de 1 à 3 jours. Le 2^{ème} groupe comprend : la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de 4 jours à 15 jours et le déplacement d'office. Le 3^{ème} groupe de sanctions comprend : la rétrogradation et l'exclusion temporaires de 16 jours à 2 ans. Le 4^{ème} groupe de sanctions comprend quant à lui : la mise à la retraite d'office et la révocation du fonctionnaire. Seules les sanctions du 1^{er} groupe peuvent être prononcées sans que ne soit requis l'avis préalable de la commission administrative paritaire réunie en formation disciplinaire.

1. Etat des lieux

En ce qui concerne le 2nd degré, le nombre de sanctions prononcées a connu une mise à l'arrêt en 2020, année du confinement. En 2021, en revanche, 12 sanctions ont été prises à l'égard des agents, tous corps confondus. En 2022, on compte 8 sanctions dont 4 ont nécessité la réunion de la CAPA en formation disciplinaire.

En 2023, 13 sanctions ont été prononcées, dont 9 titulaires enseignants, une psychologue de l'éducation nationale, 2 enseignants contractuels, 1 CPE contractuel, 1 AESH et 1AED.

Parmi les 13 sanctions :

- 6 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées (5 blâmes et 1 exclusion temporaire de 3 jours),
- 5 sanctions après réunion de la CAPA disciplinaire : 2 sanctions du 2nd groupe (exclusion temporaire de 15 jours), 3 sanctions du 3^{ème} groupe (exclusion temporaire de 1 mois à 2 ans).
- 2 licenciements (AED/AESH) ont été prononcés après réunion de la CCP disciplinaire.



En ce qui concerne le 1^{er} degré, en 2023, sur les 4 départements de l'académie, 7 sanctions ont été prises : 2 avertissements (2H dont 1 PES), 3 blâmes (2H, 1F), 1 licenciement (1H dont 1 PES), 1 exclusion temporaire des fonctions (1 H).

2. Analyse des résultats

Les situations examinées qui ont donné lieu à des sanctions sont très variées : refus d'obéissance, défaut d'exemplarité, envoi de SMS inappropriés à une élève, casier judiciaire B2 non vierge (sphère privée) ayant entraîné une sanction dans le cadre professionnel.

Les 2 licenciements prononcés concernent un AED et une AESH sur des comportements inappropriés voire déplacés.

Aucun profil type ne peut être dégagé concernant les auteurs des actes sanctionnés : 7 hommes/5 femmes, d'âges différents bien que majoritairement de plus de 50 ans pour les enseignants titulaires (6 sur les 7 concernés)

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Pérennisation du poste « chargé des procédures disciplinaires » crée en septembre 2021. • Harmoniser le traitement des situations fautives. 	

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Mettre en place, à la suite des sanctions, des formations, notamment pour l'usage des réseaux sociaux, contre les discriminations et violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
2	Mise en œuvre du plan académique probité



B. Le plan académique pour la probité

1. Etat des lieux

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé et formalisé le respect de la déontologie au sein de la Fonction publique. Son intervention a permis de conforter plusieurs dispositifs existants, comme celui encadrant le cumul d'activité des agents publics, d'élargir à de nouvelles catégories de personnels les obligations déclaratives d'intérêt et de créer un nouveau droit statutaire, pour tous les agents publics, à bénéficier de conseils déontologiques.

2. Analyse des résultats

Ainsi, afin de faire vivre ce dispositif, un arrêté du 5 avril 2018 a institué le collège de déontologie de l'Education nationale. L'académie de Besançon a, dans ce cadre, désigné un correspondant académique pour la déontologie.

L'ensemble a été complété par le plan ministériel 2022-2023 de prévention des atteintes à la probité. Celui-ci contribue à répondre aux obligations nées de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1

Ce plan doit faire l'objet de déclinaisons académiques afin de mettre en œuvre les recommandations émises par le ministère et l'agence française anticorruption. Le plan de prévention des atteintes à la probité pour l'académie de Besançon a retenu trois axes correspondant aux orientations du plan ministériel : définir et piloter la politique de probité de l'académie et en accompagner la déclinaison dans les services, renforcer la culture de probité des agents de l'académie par la sensibilisation et la formation, s'organiser pour prévenir, détecter et traiter les atteintes à la probité.

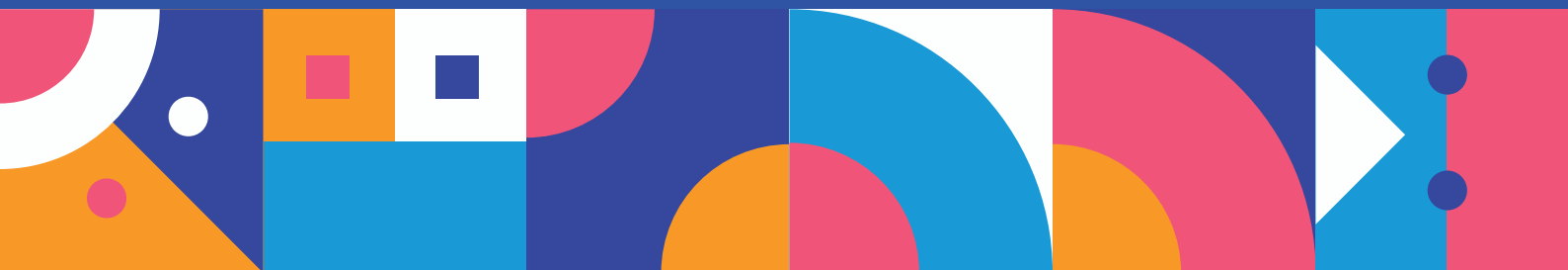
10. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME

DISCIPLINE

Aucun indicateur prioritaire n'apparaît dans la thématique « discipline ».

PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS





PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS

1. EMPLOI

Néant

2. RECRUTEMENT

1	Participation à des salons de recrutement
2	Renforcer les liens avec France Travail
3	Renforcer et/ou améliorer l'accès des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés dans la filière administrative, technique, sociale et de santé
4	Introduction du logiciel VIRTUO : module dédié au recrutement
5	Déploiement du plan d'action pour la professionnalisation des acteurs du recrutement
6	Partenariat avec le tissu d'entreprises du territoire dans le champ de la formation (notamment via le statut de professeur associé)

3. PARCOURS PROFESSIONNELS

1	Les missions des conseillers RH de proximité s'étoffent et s'orientent vers l'appui managérial
2	Objectif de mutualisation du vivier MAE avec le vivier MPES
3	Le dispositif de rupture conventionnelle, expérimental, court jusqu'au 31 décembre 2025
4	Poursuite de l'information aux personnels d'encadrement, grâce notamment à des webinaires
5	Poursuite des réunions organisées dans le cadre de l'accompagnement des parcours professionnels de la filière administrative : présenter aux agents les attendus du rapport d'activité qu'ils ont à rédiger dans le cadre des listes d'aptitude Déployer un format d'information adapté aux filières santé/social/ATRF
6	Décliner en académie les nouvelles LDG ministérielles





4. FORMATION

- | | |
|---|--|
| 1 | L'accompagnement des FIL/FIR et des plans de formation d'établissements en lien avec la démarche d'évaluation des structures scolaires |
| 2 | Le développement de formation hors face à face à pédagogique |
| 3 | Réaliser des bilans intermédiaires et de fin d'accompagnement avec le professeur tant dans le cadre de suivi individuel du tutorat que dans celui du suivi collectif |
| 4 | Animation et formation du vivier des tuteurs et des formateurs |

5. RÉMUNÉRATIONS

Néant

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- | | |
|---|--|
| 1 | Renforcer les actions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail |
| 2 | Les démarches entreprises en 2021-2022 auprès des agents exposés à des risques professionnels, professeurs des lycées professionnels notamment seront réactivées. Ce travail pourra alors s'inscrire dans un programme co-porté par l'équipe de santé au travail et par l'équipe de santé et sécurité au travail |
| 3 | Poursuite d'une politique volontariste d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi |
| 4 | Plan handicap pluriannuel 2023-2025 en cours d'écriture en 2023 |

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

Néant

8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

- | | |
|---|---|
| 1 | Reconduction des orientations actuelles selon les mêmes modalités |
| 2 | Réflexion sur l'ouverture d'une ASIA frais de justice pour soutenir les agents qui ont des frais d'honoraires à régler dans le cadre d'une séparation ou d'un divorce |
| 3 | Projet de dématérialisation de demandes de prestations via colibris en 2024 afin de faciliter l'accès les démarches de l'utilisateur |

9. DIALOGUE SOCIAL

1	Constituer un calendrier annuel des instances, des travaux et des formations et renforcer le suivi des décisions actées en instances
2	Informier les usagers des travaux portant sur le dialogue social
3	Qualité du lien social à rapprocher d'une bonne communication interne et communication avec les EPLE

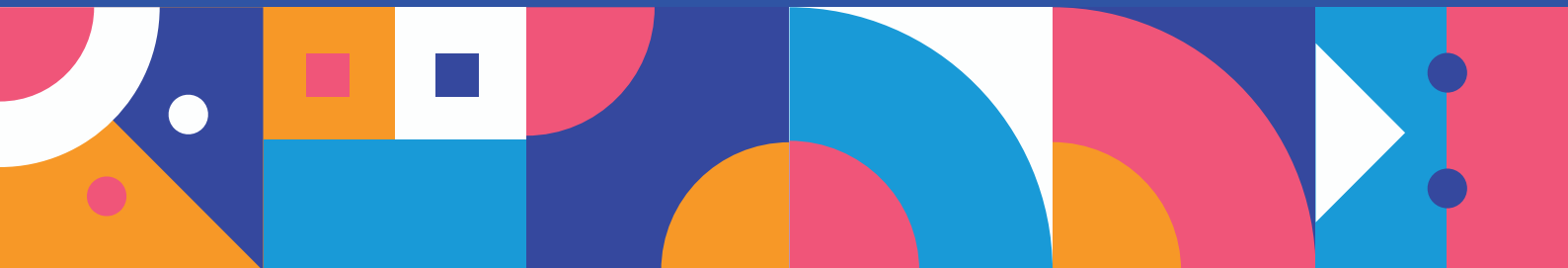
10. DISCIPLINE

1	Mettre en place, à la suite des sanctions, des formations, notamment pour l'usage des réseaux sociaux, contre les discriminations et violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
2	Mise en œuvre du plan académique probité





GLOSSAIRE





GLOSSAIRE DES SIGLES



Ressources humaines

AAE	Attaché d'administration de l'État
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AED	Assistant d'éducation
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AIS	Adaptation et intégration scolaire
APE	Absence de suivi des attributions en réseau
APSH	Accompagnant des personnels en situation de handicap
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ASSAE	Assistant de service social des administrations de l'État
ATSS	Personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CHA	Correspondante handicap académique
CHSCT	Comité hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIV	Comité Interministériel des villes
CPA	Conseillère de prévention académique
CPE	Conseiller principal d'éducation
CRH	Conseiller ressources humaines
CTSS	Conseillers techniques de service social
DAFIL	Direction des affaires financières et de la logistique
DARPA	Dispositif académique de remédiation professionnelle et d'accompagnement
DIEO	Personnels de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation
DIR	Direction
DOETH	Déclaration annuelle de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
DPAE	Direction du personnel administratif enseignant



DPE	Direction du personnel enseignant
DSDEN	Directions des services départementaux de l'éducation nationale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EAFC	École académique de la formation continue
EDU	Éducation
EN	Éducation nationale
EPL	Établissement public local de l'enseignement
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
GRH	Gestion des ressources humaines
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
INS	Inspection
ISST	Inspecteur de santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
LAS	Liste d'aptitude statutaire
LDG	Lignes directrices de gestion
MAE	Mission académique de l'encadrement
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MP	Médecin de prévention
OTT	Occupation à titre thérapeutique
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PIAL	Pôle inclusif d'accompagnement localisé
PIM	Prestation interministérielle
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPMS	Plan particulier de mise en sûreté
PPR	Période préparatoire au reclassement
PRAF	Programme académique de formation
PSY	Psychologue
PSY-EN	Psychologue de l'éducation nationale
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SEI	Service de l'école inclusive
SGA-DRH	Secrétariat général de l'académie – Direction des ressources humaines

SS	Service social
SSARH	Service de suivi et d'accompagnement RH
TA	Tableau d'avancement
TPT	Temps partiel thérapeutique
TIB	Traitement indiciaire brut

Sources de données

AGAPE	Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles
AGORA	Aide à la gestion optimisée des ressources
AIS	Adaptation et intégration scolaire
CNE	Contrôle national des emplois
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPP	Emplois – postes – personnels éducation nationale
PIAD	Pôle informatique d'aide à la décision (académie de Bordeaux)
SIRHEN	Système d'information des ressources humaines de l'éducation nationale

Divers

APA	Activités physiques artistiques
CAFEP	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé
CAER	Concours d'accès à l'échelon de rémunération
CIO	Centres d'information et d'orientation
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
LGT	Lycée général et technologique
LP	Lycée professionnel
LPO	Lycée polyvalent
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté





