

CSA 9 décembre 2025
Document de travail "annule et
remplace"

RECUEIL statistiques 2024



DOCUMENT DE TRAVAIL

AVANT-PROPOS



Suite à la refonte totale du Rapport Social Unique (RSU) opérée en 2023, l'actualisation des données statistiques portant sur les ressources humaines de l'académie reste maintenue sur le même format que les années précédentes afin d'éviter toute rupture de série statistique.

Ce recueil de données statistiques accompagne désormais le nouveau format de RSU, devenu un outil à la fois de dialogue social et de transformation RH.

Ce document a été restructuré pour être mis en cohérence avec les dix thématiques proposées par la DGRH. Il est à noter que :

- seules sont traitées les thématiques ayant fait l'objet d'un suivi statistique de données pour les années scolaire 2023-2024 et civile 2024 ;
- une nouvelle partie « Formation » a pu être traitée cette année en collaboration avec l'EAFC et fournit de nombreux indicateurs.

Les sept thématiques traitées sont les suivantes :

- Emploi (partie I) ;
- Parcours professionnels (partie III) ;
- Formation (partie IV)
- Rémunérations (partie V) ;
- Santé et sécurité au travail (partie VI) ;
- Organisation du travail et du temps de travail (partie VII) ;
- Action sociale et protection sociale (partie VIII).

Pascal PAQUIER, Alain GRUHIER et Papa Ousseynou DIOUF

Service études, expertise, modernisation (SEEM)

Rectorat de l'académie de Besançon

Novembre 2025

SOMMAIRE

PÉRIMÈTRE DES DONNÉES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE ACADÉMIQUE	6
I – EMPLOI.....	9
A - Les effectifs	9
1 - Les personnels de l'académie de Besançon au 30 novembre 2024 : données générales.....	9
2 - Les personnels affectés dans le 1 ^{er} degré du secteur public : enseignants et psychologues.....	12
3 - Les enseignants affectés dans le 2 nd degré du secteur public (ou autres fonctions, hors affectation dans le 1 ^{er} degré)	17
4 - Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	27
5 - Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation ...	35
6 - Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap.....	38
7 - Les enseignants du secteur privé	40
B - Équilibre Femmes-Hommes.....	43
1 - Répartition par corps, par sexe et par grade.....	43
2 - Les personnels de direction : répartition par catégorie financière de l'établissement et par sexe.	47
3 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Besançon en 2022.....	48
III – PARCOURS PROFESSIONNELS.....	55
A - Âge moyen de promotion.....	55
B - Les promotions du secteur public.....	56
1 - Données générales	56
2 - Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	56
3 - Les personnels enseignants du 2 nd degré	57
4 - Les personnels ATSS	58
5 - Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) hors inspection ..	60
C - Les promotions du secteur privé	61
1 - Les personnels enseignants du 1 ^{er} degré	61
2 - Les personnels enseignants du 2 nd degré	61
D - Les flux du secteur public	63
1 - Enseignants du 1 ^{er} degré	63
2 - Enseignants du 2 nd degré.....	63
3 - Personnels ATSS	64
4 - Sorties définitives	65
5 - Ruptures conventionnelles.....	65
E - L'accompagnement individualisé des personnels	66
1 - Le conseil en évolution professionnelle : l'accompagnement RH de proximité	66
IV – FORMATION	69
A - Evolution du nombre de journées stagiaires.....	69
B - Taux d'assiduité aux formations par catégorie de personnel.....	70
C - Domaines de formations prioritaires en 2023-2024	71
1 - Personnels du 1 ^{er} degré	71
2 - Personnels du 2 nd degré.....	72
3 - Personnels d'encadrement.....	73
4 - Personnels ATSS	74



D - Éléments financiers (en année civile).....	75
E - Accès à la formation de l'EAFC.....	75
1 - Enseignants du 2 nd degré, CPE et Psy EN.....	75
2 - Personnels d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	76
F - Mobilisation du CPF	77
G - Évolution des modalités de formation (EAFC).....	78
H - Formation des enseignants du 2 nd degré (sur le temps hors face à face pédagogique)	78
V – RÉMUNÉRATIONS.....	83
A - Exercice 2024	83
B - Evolution sur les cinq derniers exercices	86
VI – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	89
A - Les accidents du travail.....	89
1 - Evolution du nombre d'accidents du travail par année civile	89
2 - Les congés liés aux accidents du travail par année scolaire.....	90
B - Les personnels en situation de handicap.....	91
C - Le suivi des personnels dans les domaines de la sécurité et de la santé	92
1 - Santé et Sécurité au Travail	92
2 - Le Pôle médical.....	92
VII – ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	95
A - Les absences des personnels (secteur public).....	95
1 - Données générales	95
2 - Les congés liés à la maladie	95
3 - Focus sur les enseignants du 2 nd degré	98
4 - Focus sur les personnel ATSS.....	100
B - Les absences des personnels (secteur privé).....	102
1 - Données générales	102
2 - Les congés liés à la maladie	102
VIII – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	105
A - Bilan des PIM et des ASIA	105
1 - Bilan des PIM	105
2 - Bilan des ASIA	105
B - Le recours au service social	107
1 - Les motifs de recours au service social	107
2 - Répartition du recours au service social par catégorie professionnelle	107
3 - Secours et prêts d'urgence.....	108
SOURCES	112
GLOSSAIRE	114



Périmètre des données du rapport social unique académique

Les agents pris en compte sont les *actifs et affectés* à la date d'observation du *30 novembre 2024*. Ces agents sont répartis en différentes catégories, suivant leur corps et/ou leur affectation :

- Les personnels du premier degré, à savoir tous les enseignants exerçant dans le premier degré, indépendamment de leur statut et y compris les personnels relevant d'un corps du second degré, ainsi que les psychologues du premier degré ;
- Les personnels enseignants du second degré, à savoir tous les enseignants exerçant dans le second degré, y compris les personnels relevant d'un corps du premier degré ;
- Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation (DIEO), qui comprennent en outre les psychologues du second degré ;
- Les personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux (ATSS) ;
- Les assistants d'éducation (AED) et les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), qu'ils soient rémunérés ou non sur le titre 2.

Les agents considérés sont soit titulaires (fonctionnaires ou stagiaires), soit non-titulaires (contractuels).

Service études, expertise, modernisation (SEEM)
Rectorat de l'académie de Besançon
Novembre 2025

EMPLOI





DOCUMENT DE TRAVAIL

A - LES EFFECTIFS

1 - Les personnels de l'académie de Besançon au 30 novembre 2024 : données générales

1.1 - Secteur public

En 2024, l'académie emploie **18 802 agents** dans le secteur public.

Le secteur public compte **14 649 agents titulaires**.

Table I-1. Les agents titulaires du secteur public : effectifs par département et domaine d'emploi.

	ATSS	DIEO	Personnels 1 ^{er} degré	Personnels 2 nd degré	Total
Doubs	696	343	3 044	3 007	7 090
Haute-Saône	206	120	1 260	1 153	2 739
Jura	257	142	1 311	1 381	3 091
Territoire de Belfort	130	72	748	758	1 708
NC			5	16	21
Total 2024	1 289	677	6 368	6 315	14 649
Total 2023	1 286	658	6 393	6 333	14 670
Total 2022	1 287	644	6 454	6 507	14 892
Total 2021	1 299	663	6 291	6 871	15 124
Total 2020	1 280	677	6 362	7 008	15 327

Source : PIAD.

Le secteur public compte en outre **4 153 agents non-titulaires**.

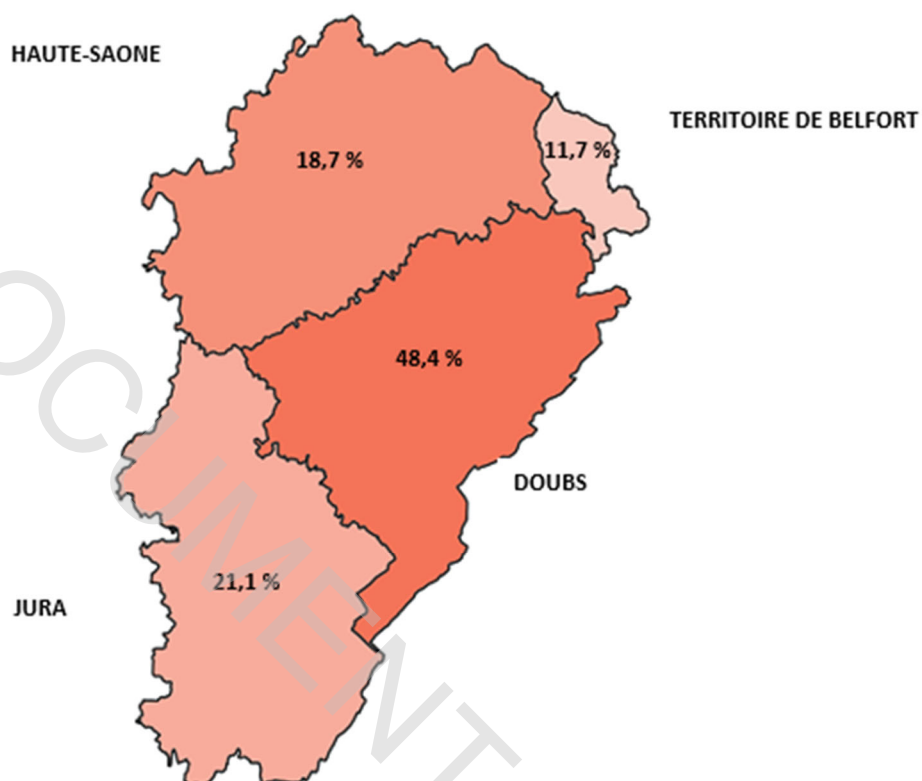
Table I-2. Les agents non titulaires du secteur public : effectifs par département et domaine d'emploi.

	AED/AESH	ATSS	DIEO	Personnels 1 ^{er} degré	Personnels 2 nd degré	Total
Doubs	1 148	124	40	74	385	1 771
Haute-Saône	573	27	10	34	145	789
Jura	972	32	7	39	148	1 198
Territoire de Belfort	266	21	10	29	103	429
NC	7					7
Total 2024	3 036	184	62	134	737	4 153
Total 2023	2 966	204	67	176	781	4 194
Total 2022	2 862	209	67	134	699	3 971
Total 2021	3 020	221	52	149	513	3 955
Total 2020	3 099	200	51	77	558	3 985

Source : PIAD.

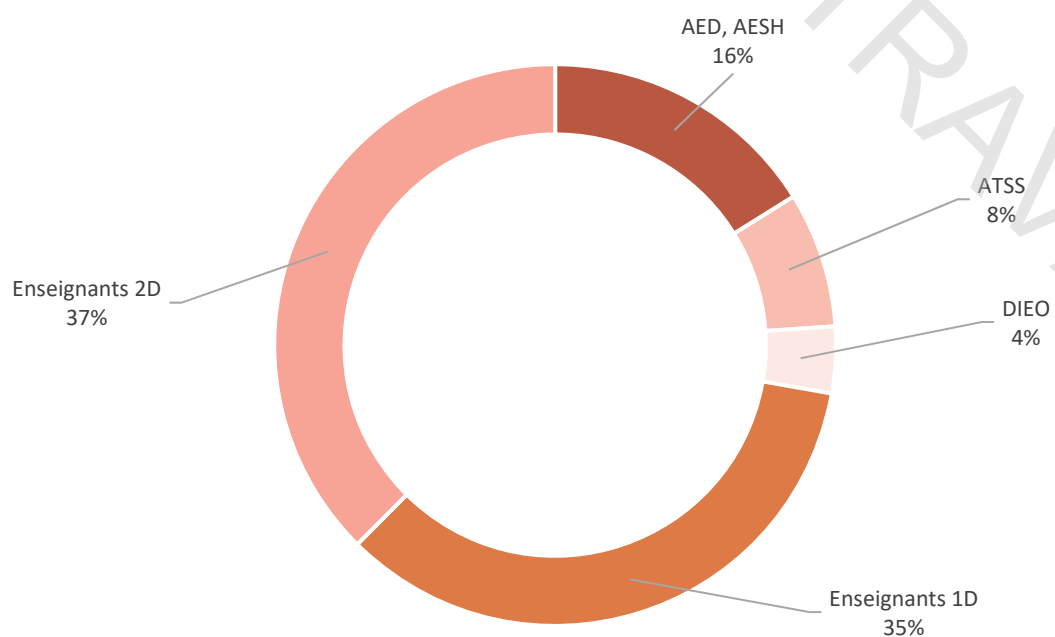
La répartition départementale des effectifs du secteur public varie comparée à celle observée en 2023. Le Doubs emploie 48,4 % des effectifs contre 42,2 % en 2023. Suivent le Jura (**21,1 %** contre 28,6 % en 2023), la Haute-Saône (**18,7 %** contre 18,8 % en 2023) et le Territoire de Belfort (**11,7 %** contre 10,2 % en 2023).

Fig. I-1. Répartition départementale des effectifs académiques (secteur public)



En 2024, **les enseignants représentent 67,1 % des personnels** du secteur public.

Fig. I-2. Répartition des personnels du secteur public



1.2 - Secteur privé sous contrat

Le secteur privé compte **1 824 personnels**, ce chiffre est légèrement inférieur à celui observé l'année dernière (1837).

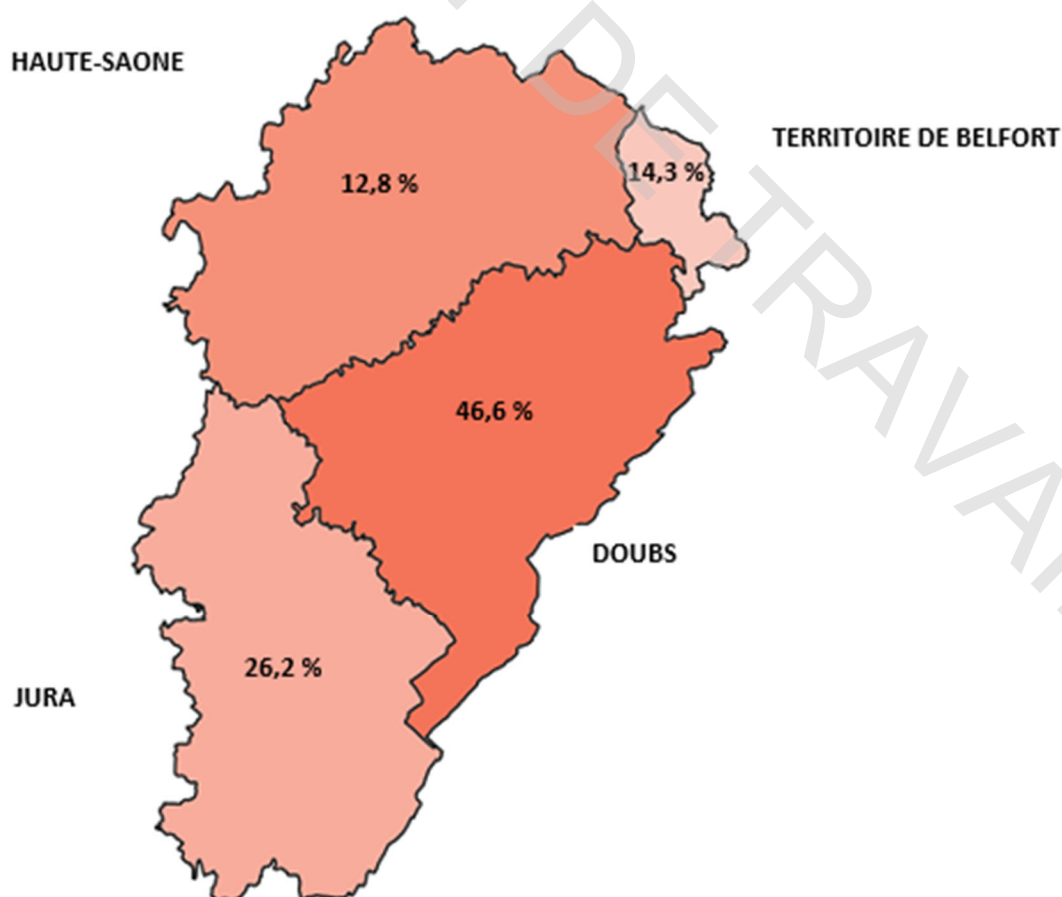
Table I-3. Les personnels du secteur privé : effectifs par département et degré.

	Enseignants du 1 ^{er} degré	Enseignants du 2 nd degré	Total
Doubs	248	595	843
Haute-Saône	76	158	234
Jura	131	346	477
Belfort	71	190	261
NC		1	1
Total 2024	526	1 290	1 816
Total 2023	525	1 312	1 837
Total 2022	539	1 297	1 836
Total 2021	529	1 332	1 861
Total 2020	540	1 325	1 865

Source : PIAD.

À l'instar du secteur public, le secteur privé voit le Doubs employer un peu moins de la moitié des effectifs de l'académie (46,6 %). Suivent le Jura (26,2 %), le Territoire de Belfort (14,3 %) et la Haute-Saône (12,8 %). Cette répartition est quasi similaire à celle observée en 2023.

Fig. I-3. Répartition départementale des effectifs académiques (secteur privé)



2 - Les personnels affectés dans le premier degré du secteur public : enseignants et psychologues

2.1 - Évolution des effectifs

Les effectifs du premier degré ont augmenté de **0,98 %** entre **2020 et 2024**, passant de **6 439 à 6 502**. Cependant, on note une légère diminution par rapport à l'année précédente.

Table I-4. Évolution des effectifs des personnels du premier degré (2020-2024).

	2020		2021		2022		2023		2024	
	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT	<i>n</i>	% NT
Doubs	3 072	1,5	3 068	2,4	3 117	1,4	3 132	2,4	3 100	1,8
Haute-Saône	1 289	0,3	1 295	2,2	1 306	2,1	1 302	2,6	1 284	1,9
Jura	1 299	0,4	1 303	1,7	1 368	2,8	1 350	2,9	1 341	2,2
Territoire de Belfort	779	3	774	3,4	791	2,4	778	3,7	772	3,1
NC					6		7		5	
Total académie	6 439	1,2	6 440	2,3	6 588	2	6 569	2,7	6 502	2,1

Note. « NT » signifie « non-titulaire ».

Source : PIAD.

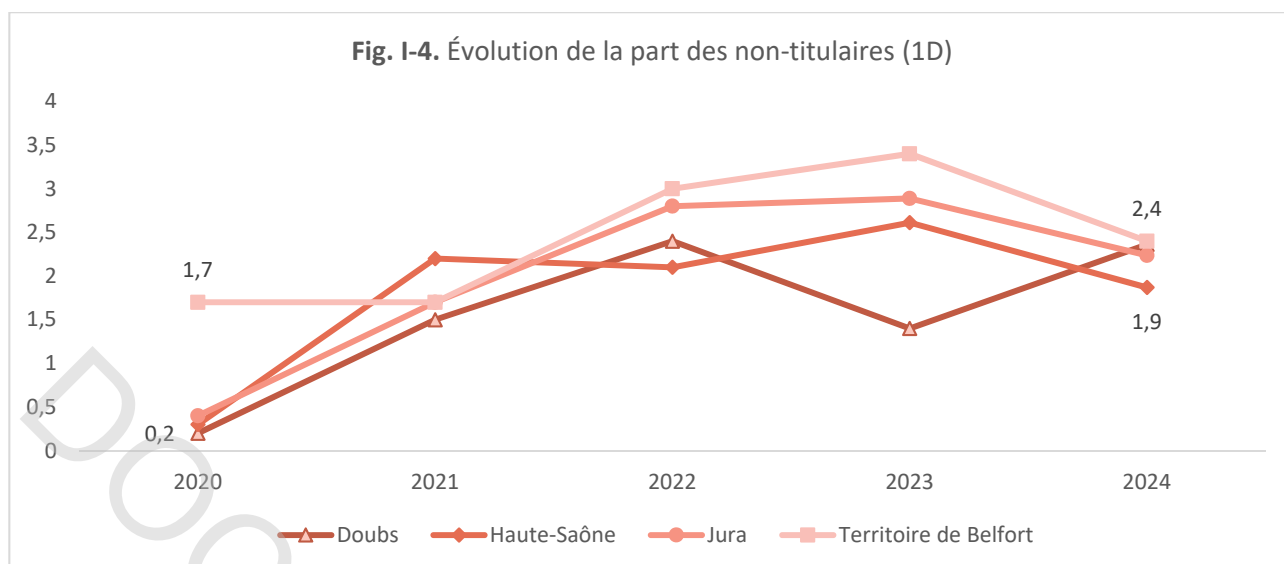
2.2 - Répartition par corps

Sur les **6 502 personnels** du premier degré du secteur public, 96,5 % sont des professeurs des écoles. Ces taux sont similaires à ceux observés en 2023. La population enseignante demeure largement féminisée (85,1 % contre 84,4 % en 2023).

Table I-5. Distribution par corps des personnels du premier degré.

	Non Titulaires		Titulaires		Total
	F	H	F	H	
Agents contractuels premier degré	49	5			54
Assistants de langue vivante recruté localement	3				3
Contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2				2
Enseignants contractuels alternants premier degré	59	8			67
Instituteurs de l'Education Nationale			13	1	14
Intervenants langue primaire	6	2			8
Professeurs des écoles de l'Education Nationale			5 327	948	6 275
Psychologues de l'éducation nationale			75	4	79
Total général	119	15	5 415	953	6 502

Source : PIAD.



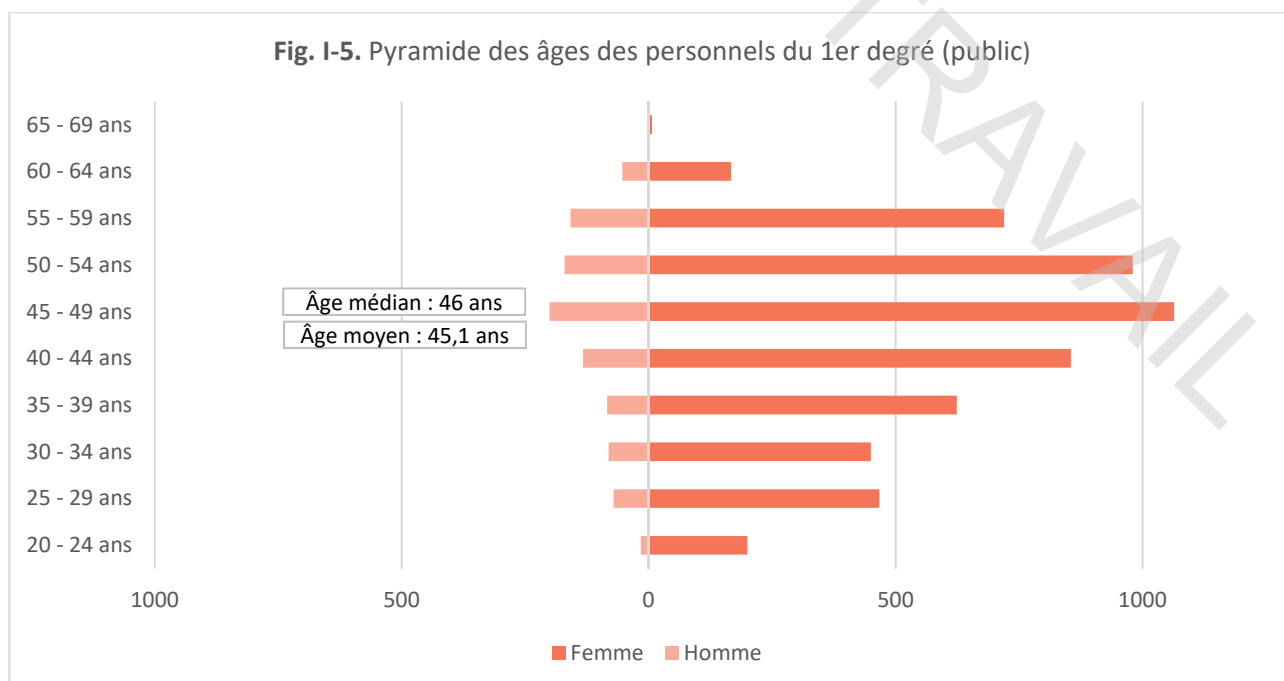
2.3 - Répartition par âge et par sexe

Homogène sur l'ensemble du territoire académique, l'âge moyen des femmes enseignantes du premier degré est de 44,9 ans. L'âge moyen des hommes est plus élevé que celui des femmes (+0,8).

Table I-6. Âge moyen des personnels du premier degré en fonction du sexe et du département d'affectation.

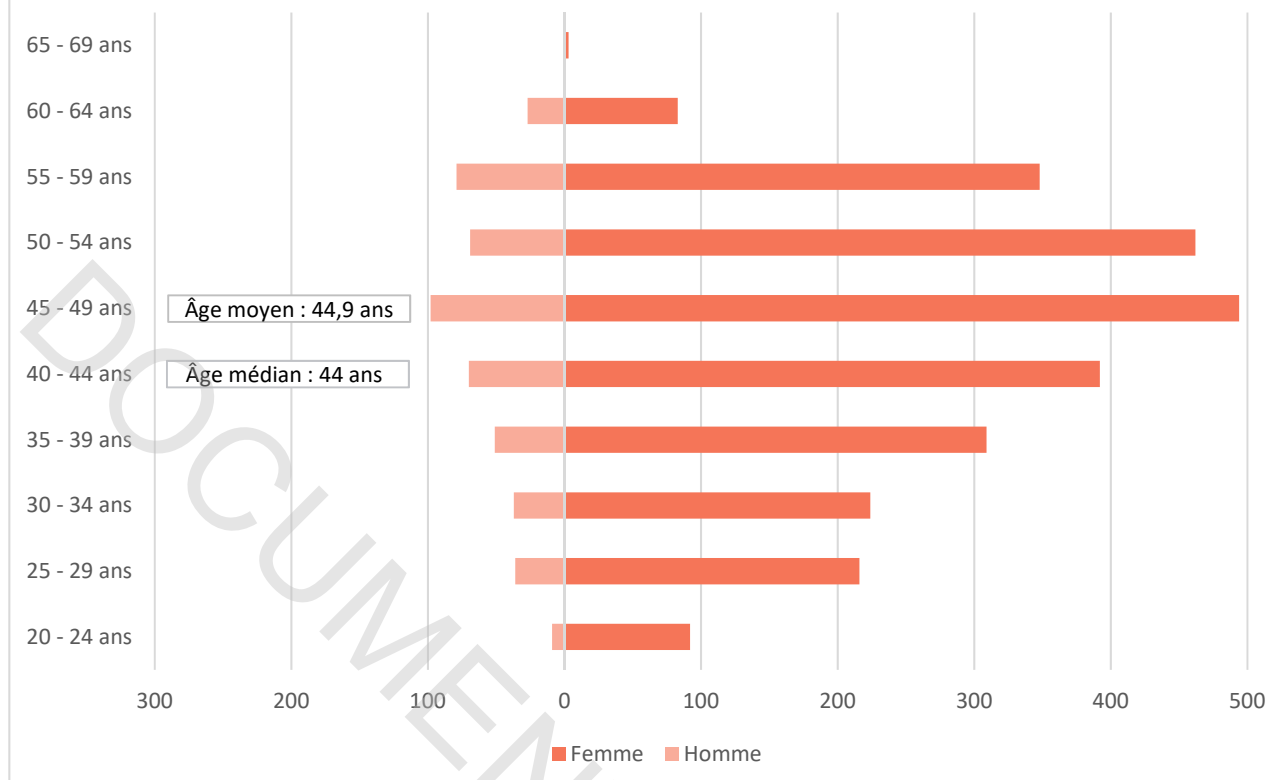
	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	44,8	45,2	44,9
Haute-Saône	44,9	45,9	45,1
Jura	45,1	46,8	45,5
Territoire de Belfort	44,6	44,6	44,6
NC	48,4	47,3	48,1
Académie	44,8	45,6	45,1

Source : PIAD.



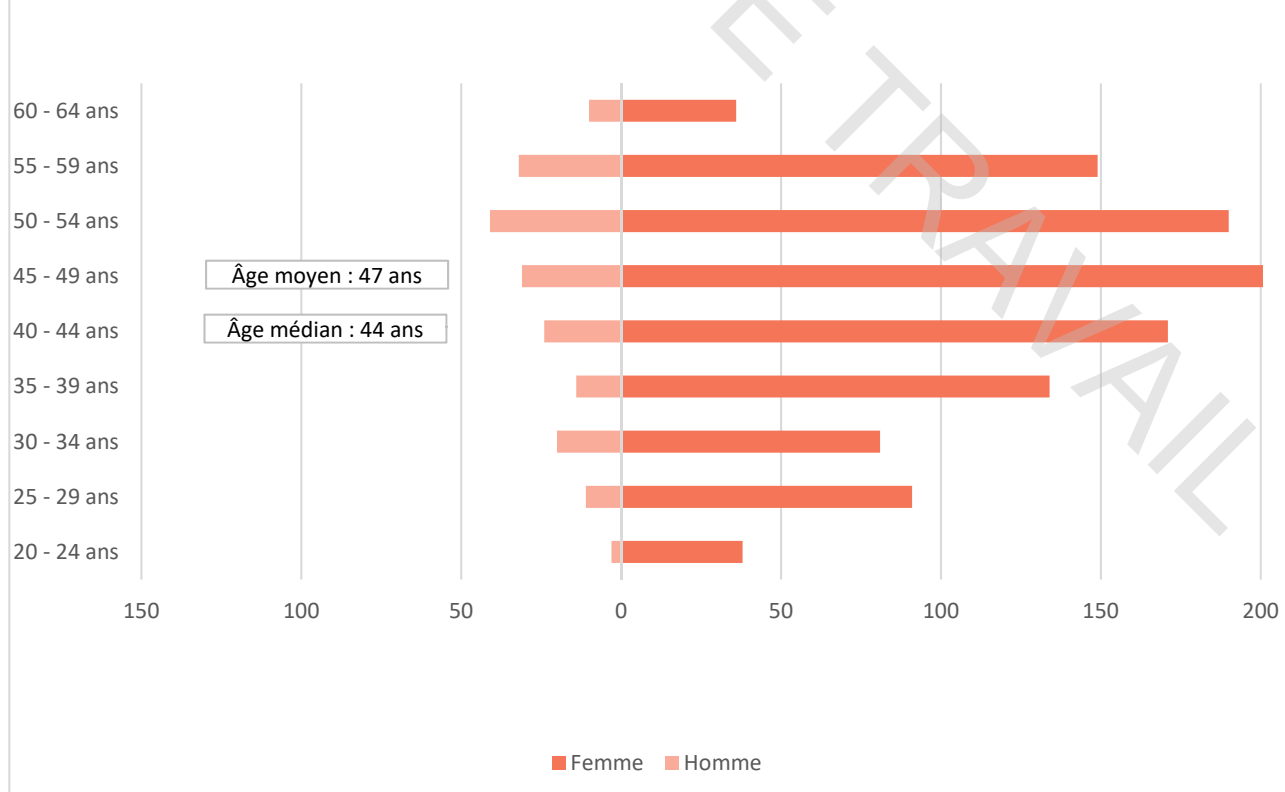
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 451 soit 7,6 % de la population considérée.

Fig. I-6. Pyramide des âges des personnels du 1er degré du Doubs

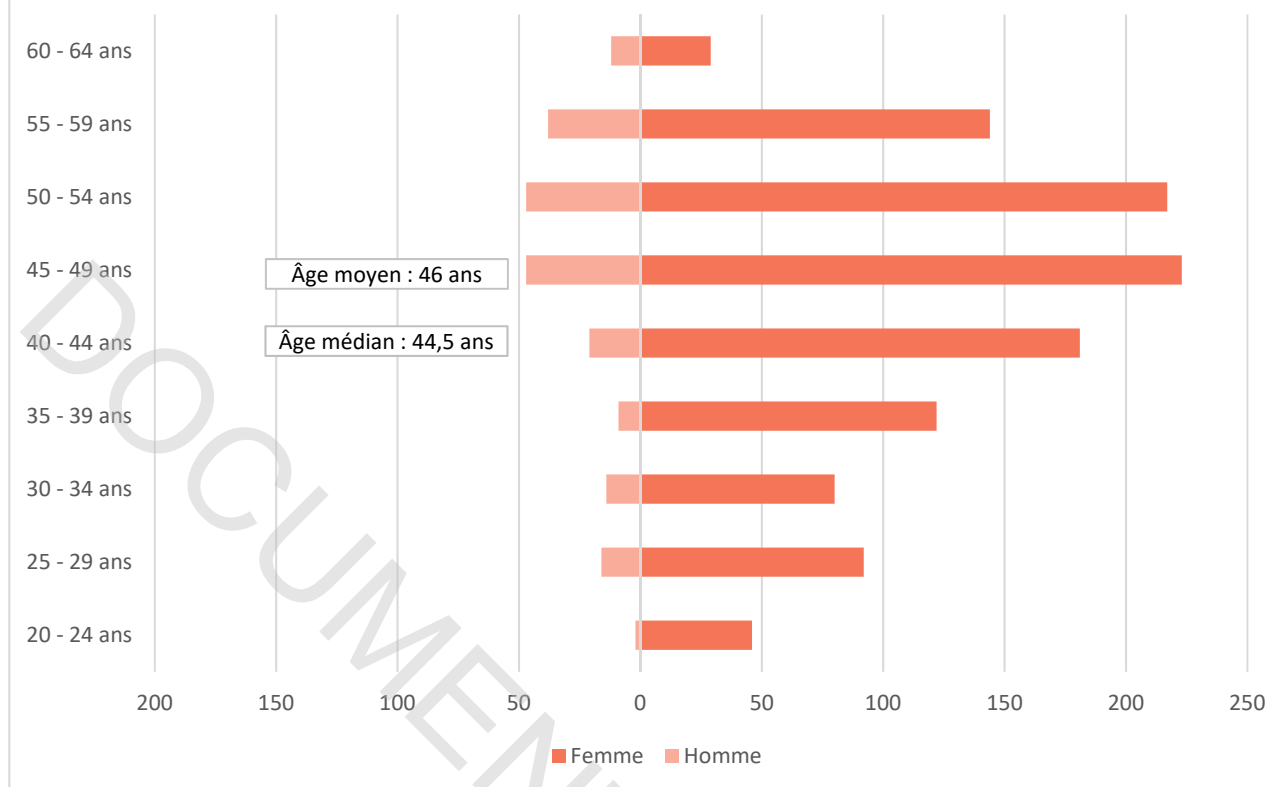


Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 229 soit 7,5 % de la population considérée.

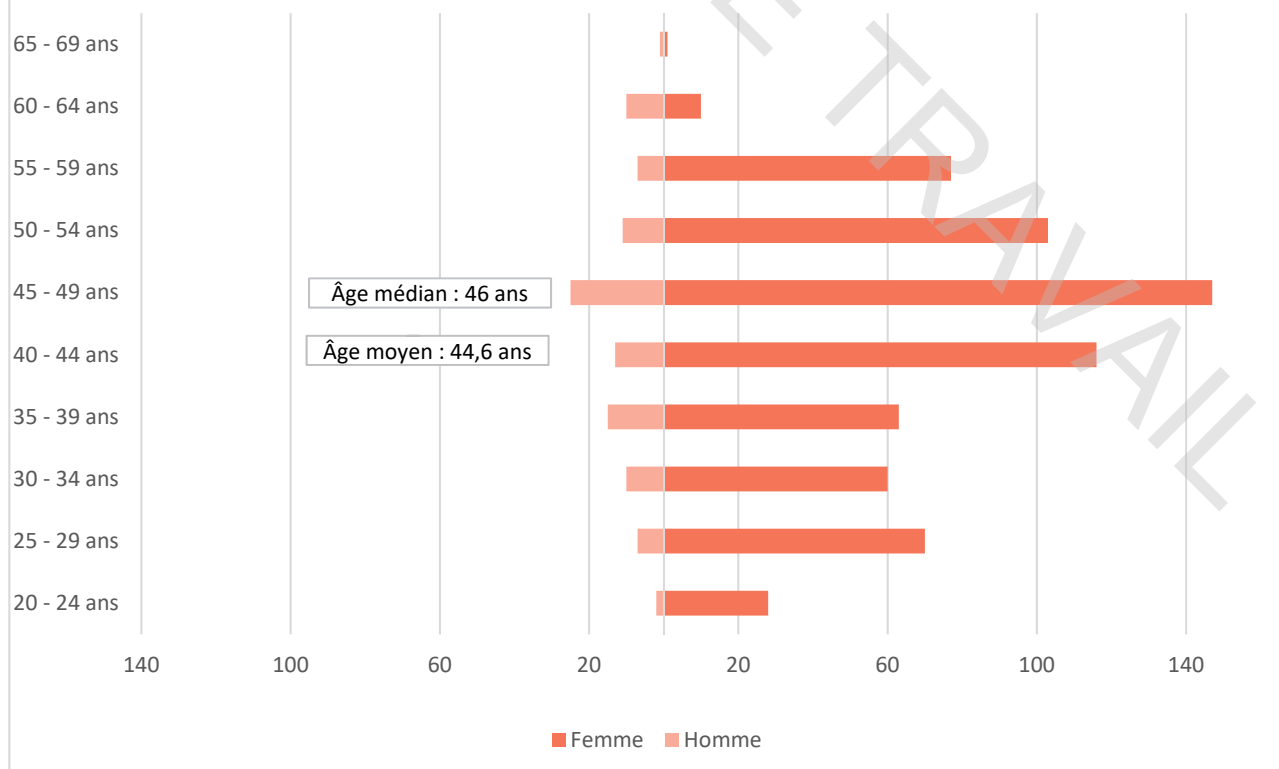
Fig. I-7. Pyramide des âges des personnels du 1er degré de la Haute-Saône



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 124 soit 9,6 % de la population considérée.

**Fig. I-8.** Pyramide des âges des personnels du 1er degré du Jura

Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 112 soit 8,6 % de la population considérée.

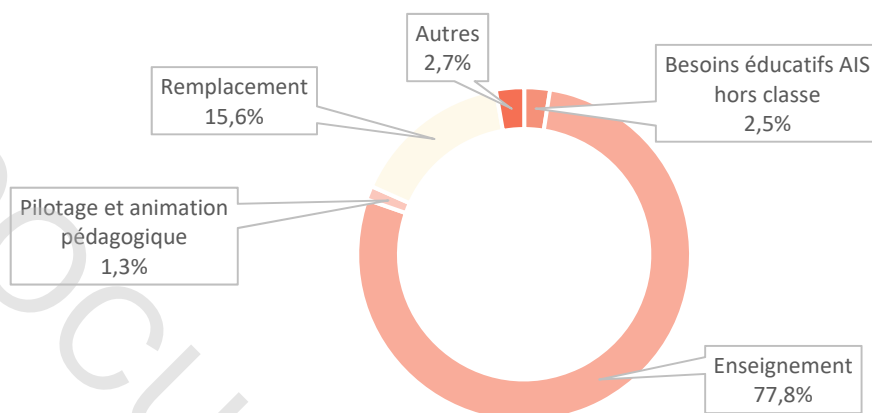
Fig. I-9. Pyramide des âges des personnels du 1er degré du Territoire de Belfort

Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 58 soit 7,5 % de la population considérée.

2.4 - Répartition par fonction

93,4 % des personnels du premier degré exercent les fonctions « enseignement » ou « remplacement ». Ce taux est quasi similaire à celui observé en 2023 (i.e. 93,5 %).

Fig. I-10. Répartition par fonction du personnel du 1er degré



2.5 - Organisation du travail

857 personnels du premier degré travaillent à **temps partiel ou incomplet**, soit **13,2 % des effectifs**. En 2023, ce taux était de 12,8 %. En outre, 16,8 % des femmes et 6,6 % des hommes travaillent à temps partiel, contre, respectivement 15,2 % et 6 % en 2023. Ainsi, 93 % des personnels œuvrant à temps partiel sont des femmes. Cette part est quasi similaire à celle observée en 2023 (93,4 %).

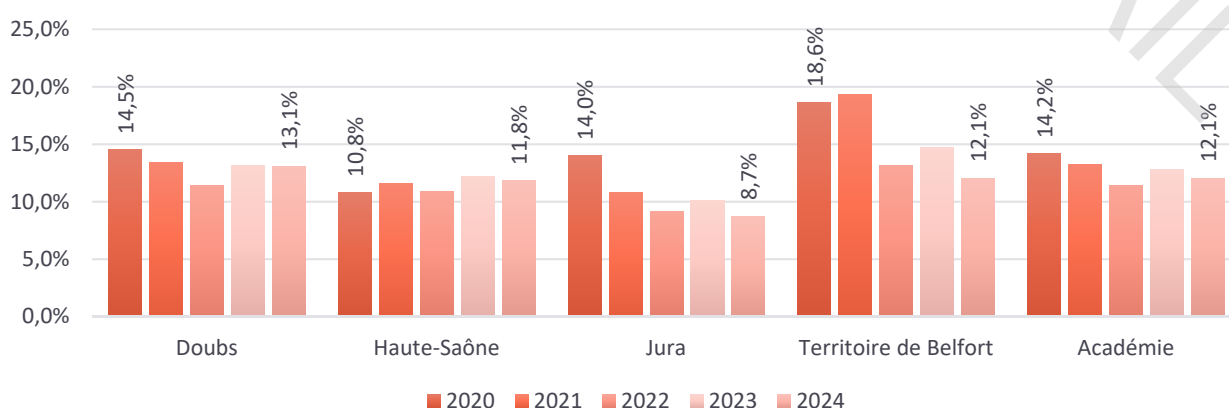
Table I-7. Organisation du travail des personnels du premier degré.

	Non Titulaire (n = 134)			Titulaire (n= 6 368)		Total (n = 6 502)		
Sexe	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein
F	64	2	53	731	4 684	64	733	4 737
H	9		6	51	902	9	51	908
Total	73	2	59	782	5 586	73	784	5 645

Source : PIAD.

Au niveau académique, la part des temps partiels est plutôt stable depuis 2020. Elle est ainsi passée de 14,2 % à 12,1 %.

Fig. I-11. Prévalence départementale des contrats à temps partiel 2020/2024





3 - Les enseignants affectés dans le second degré du secteur public (ou autres fonctions, hors affectation dans le premier degré)

3.1 - Effectifs et répartition par corps

L'académie emploie **7 052 enseignants** officiant dans le second degré. 89,5 % de ces personnels sont titulaires contre 90 % en 2023. Le corps le plus représenté demeure celui des professeurs certifiés, lesquels comptent pour 54,8 % des effectifs (contre 55,5 % en 2023).

Les femmes sont majoritaires dans la population enseignante du second degré. Leur prévalence est similaire à l'année précédente avec 58,8 % contre 58,6 % en 2023. Cette part est moindre au sein des corps des professeurs agrégés et des enseignants contractuels (respectivement 53,9 % et 47,8 %). Elle atteint 65,4 % dans le corps des professeurs certifiés. Les corps des professeurs de chaires supérieures et des professeurs d'éducation physique comptent davantage d'hommes que de femmes.

Table I-8. Distribution par corps des personnels enseignants du second degré.

	Non Titulaires		Titulaires		Total
	F	H	F	H	
Agents contractuel second degré	320	304			624
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de l'EN			2	1	3
Corps des assistants étrangers	31	17			48
Enseignants contractuels alternant second degré	11	12			23
Maîtres auxiliaires	12	6			18
Professeurs contractuels	18	6			24
Professeurs agrégés du second degré de l'Education Nationale			506	433	939
Professeurs certifiés de l'Education Nationale			2 524	1 337	3 861
Professeurs de chaires supérieures			9	17	26
Professeurs de lycée professionnel de l'Education Nationale			536	480	1 016
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'Education Nationale			181	289	470
Total général	392	345	3 758	2 557	7 052

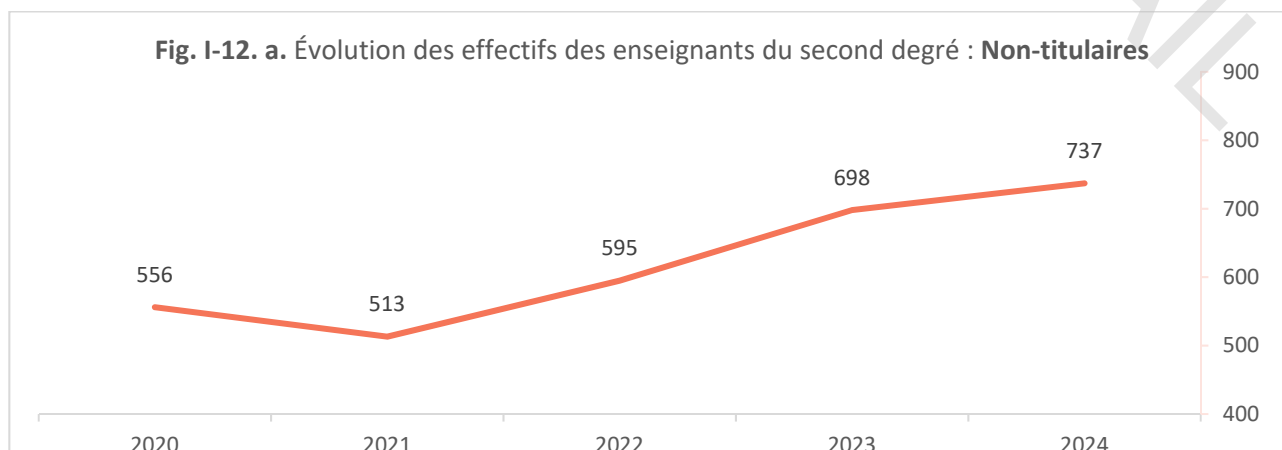
Source : PIAD.

3.2 - Évolution des effectifs

Table I-9. Évolution des effectifs des enseignants du second degré (2020-2024).

	2020	2021	2022	2023	2024
Non Titulaires	556	513	595	698	737
Titulaires	7 008	6 871	6 507	6 336	6 315
Total	7 564	7 384	7 102	7 034	7 052

Source : PIAD.



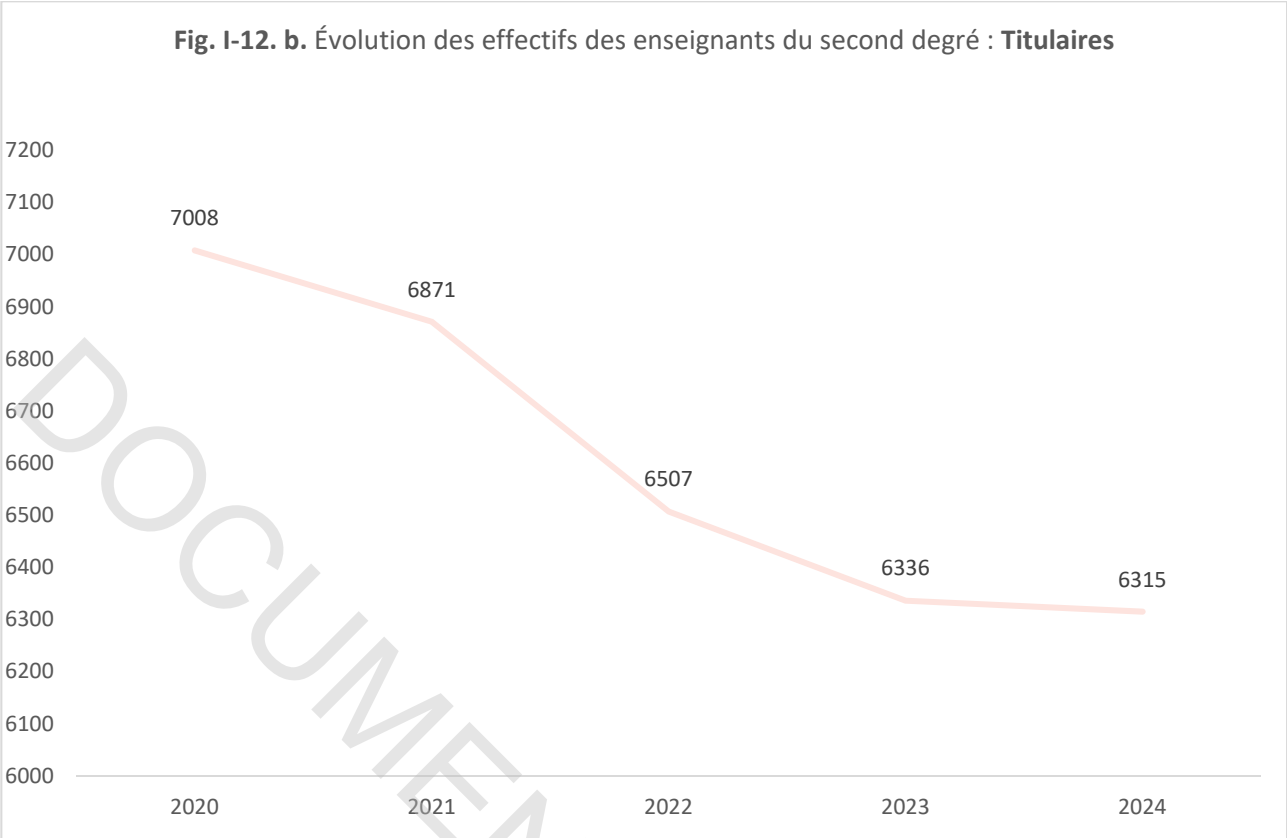


Table I-10. Évolution de la part des non-titulaires du second degré (2020 -2024).

	2020		2021		2022		2023		2024	
	N	NT (%)	N	NT (%)	N	NT (%)	N	NT (%)	N	NT (%)
Doubs	3 650	8	3 554	7,8	3 387	8,8	3 372	9,8	3 364	10,5
Haute-Saône	1 380	6,6	1 371	6,3	1 312	7,5	1 287	10,1	1 287	10,2
Jura	1 660	5,7	1 618	5,5	1 542	7,7	1 516	9,2	1 520	9,0
Territoire de Belfort	874	8,9	841	7,1	847	9,4	846	11,5	865	12,6
NC					14		13		16	
Total	7 564	7,4	7 384	6,9	7 102	8,4	7 034	9,9	7 052	10,4

Note. « NT » signifie « non-titulaires ».

Source : PIAD.

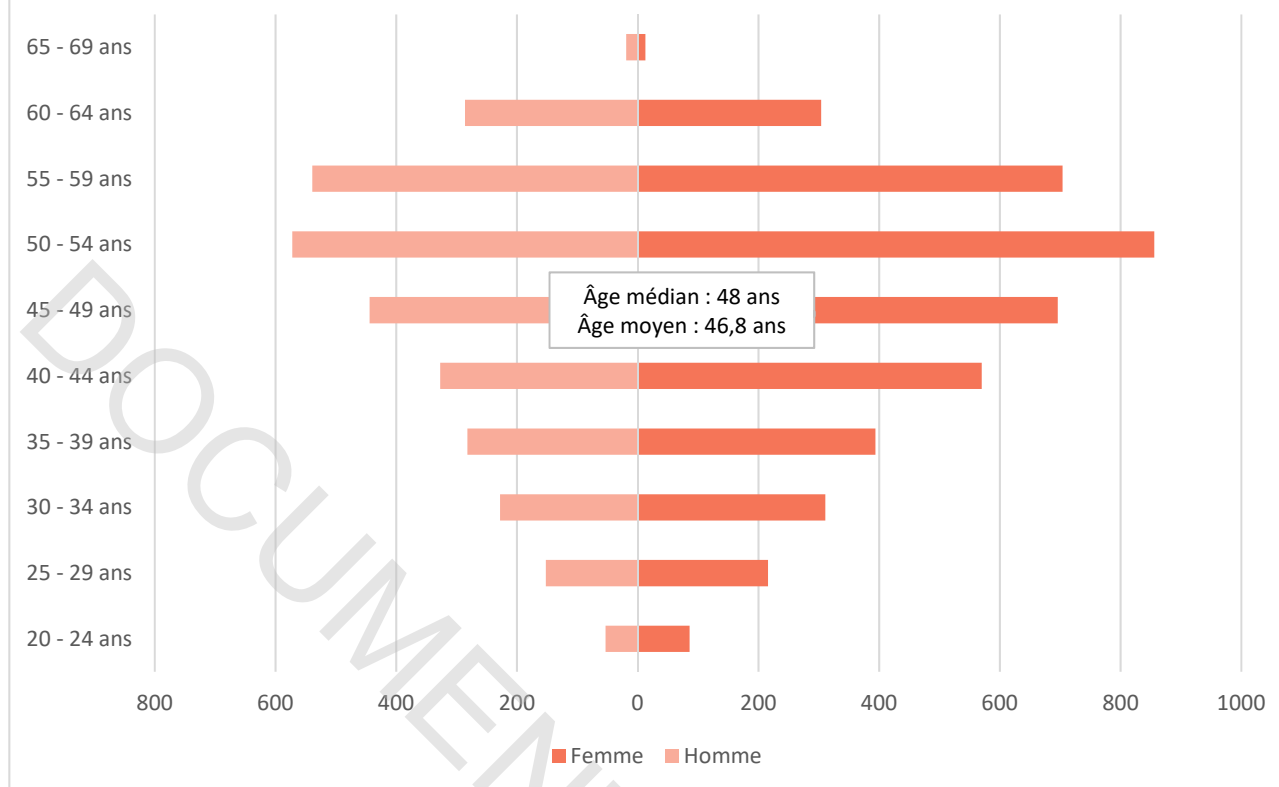
3.3 - Répartition par âge et par sexe

À l’instar de la population du premier degré, les hommes sont en moyenne un peu plus âgés que les femmes. En outre, l’âge moyen des enseignants du second degré ne varie pas de manière significative en fonction du département considéré, et cela, quel que soit le sexe.

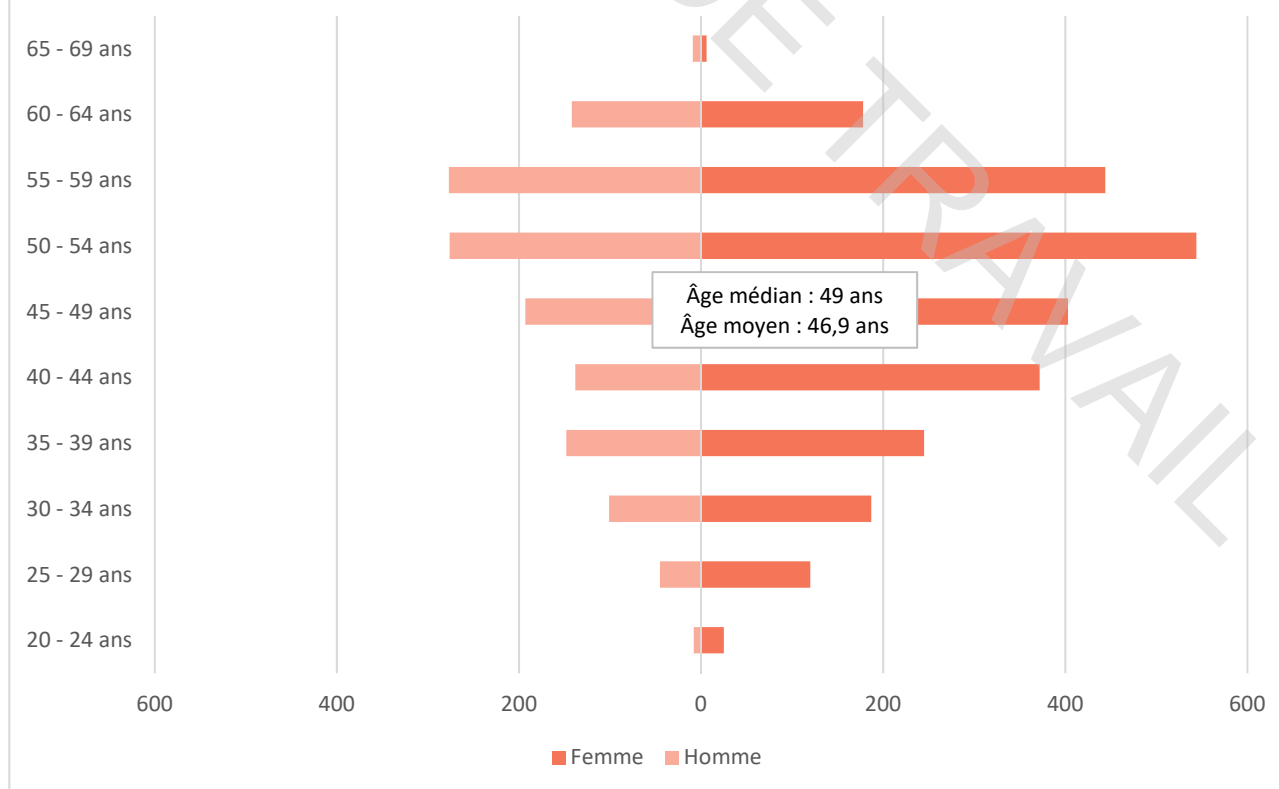
Table I-11. Âge moyen des personnels du second degré en fonction du sexe et du département d’affectation.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	46,5	46,9	46,7
Haute-Saône	46,3	47,5	46,8
Jura	47,3	48,1	47,6
Territoire de Belfort	46,2	45,9	46,1
NC	50,6	50,0	50,4
Académie	46,6	47,2	46,8

Source : PIAD.

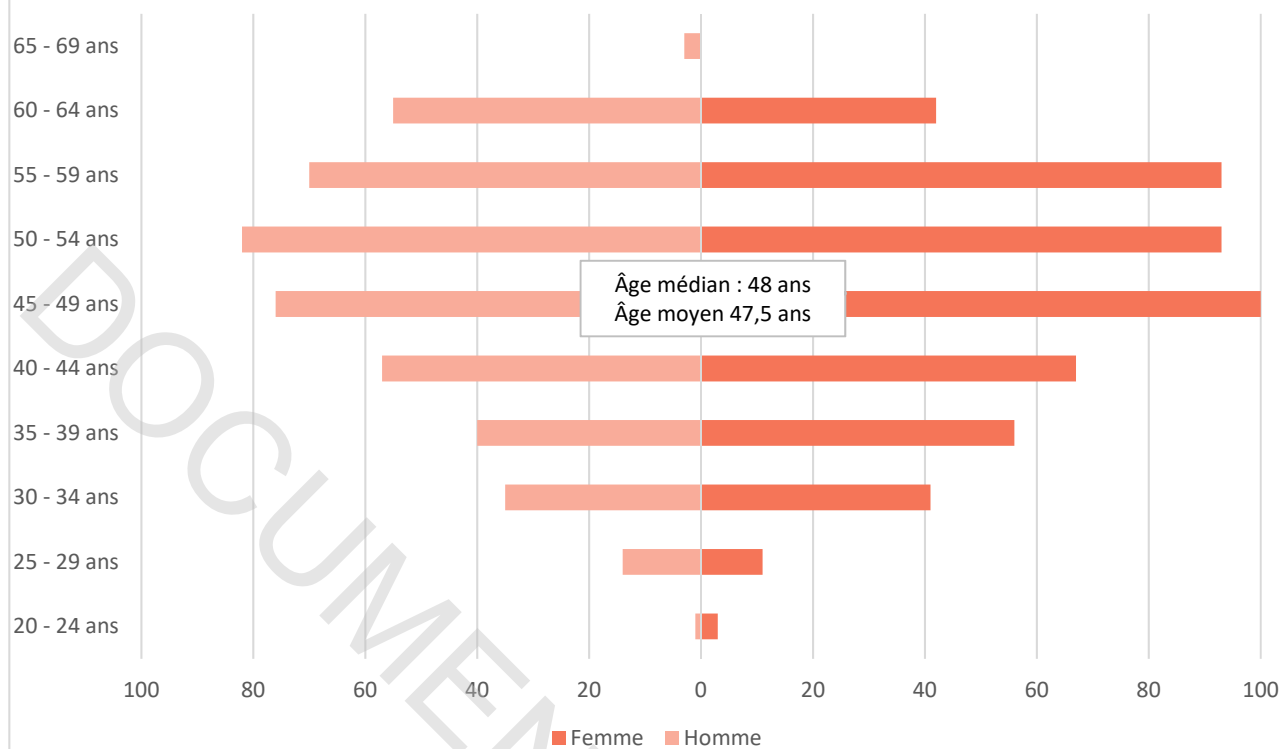
**Fig. I-13.** Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré (public)

Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 1 087 soit 14,7 % de la population considérée

Fig. I-14. Pyramide des âges des professeurs certifiés

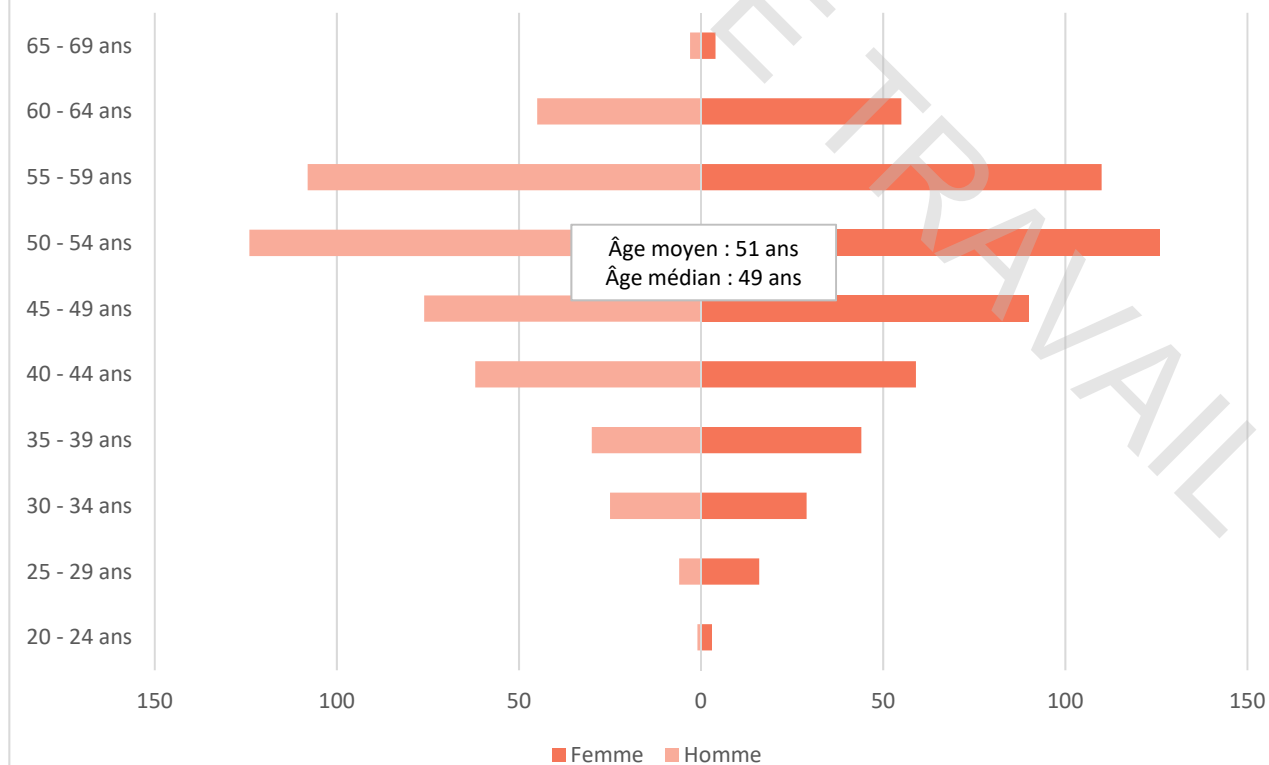
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 562 soit 13,5 % de la population considérée

Fig. I-15. Pyramide des âges des professeurs agrégés



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 151 soit 17,1 % de la population considérée

Fig. I-16. Pyramide des âges des professeurs des lycées professionnels



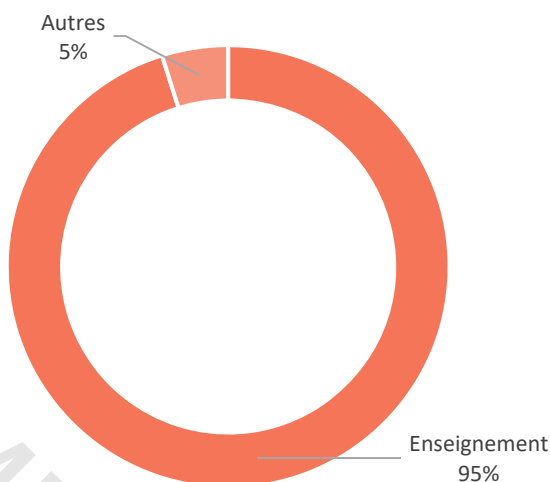
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 211 soit 19,4 % de la population considérée



3.4 - Répartition par fonction

95 % des enseignants du second degré enseignent devant élèves (pas d'évolution par rapport à l'année dernière).

Fig. I-17. Répartition par fonction du personnel du second degré (public)



3.5 - Répartition par discipline

Table I-12. Répartition des enseignants du second degré par discipline.

Disciplines (REGROUPEMENT)	Total	Disciplines (REGROUPEMENT)	Total
Administration	34	Histoire-géographie	525
Arts appliqués	68	Hôtellerie, restauration, tourisme	80
Arts du décor architectural	2	Informatique et télématique	10
Arts plastiques	138	Langues vivantes	1 184
Autres	267	Lettres	805
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	136	Lettres histoire géographie	169
Carrelage mosaïque	1	Maître d'hôtel de restaurant	2
Chef d'établissement adjoint	1	Mathématiques	715
Économie et gestion	376	Mathématiques - sciences physiques	141
Éducation musicale	122	Métier d'art	24
Éducation physique et sportive	582	Négociation et relation client (en TS)	8
Électrotechnique	1	Pâtisserie	1
Génie chimique	3	Peinture - revêtements	13
Génie civil	29	Philosophie	77
Génie électrique et électronique	62	Physique chimie	401
Génie industriel bois	44	Sciences de la vie et de la terre	310
Génie industriel des plastiques et composites	4	Sciences économiques et sociales	83
Génie industriel des structures métalliques	29	Sciences et techniques industrielles (encadrement)	61
Génie industriel textiles et cuirs	16	Sciences et techniques médico-sociales	60
Génie mécanique de la construction	40	Son et vidéo	5
Génie mécanique de la maintenance	55	Technologie	289
Génie mécanique de la productique	43	Transports et activités connexes	17
Génie thermique	19	Total général	7 052

Source : PIAD.

3.5.1 - Professeurs agrégés : répartition par discipline et par sexe

Table I-13. Distribution des professeurs agrégés par discipline enseignée et sexe.

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	3	2	5	60,0%
Arts plastiques	13	9	22	59,1%
Autres	6	2	8	75,0%
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	4		4	100,0%
Économie et gestion	24	11	35	68,6%
Éducation musicale	8	7	15	53,3%
Éducation physique et sportive	34	40	74	45,9%
Génie électrique, électroniques		1	1	0,0%
énie mécanique de la construction		2	2	0,0%
Génie thermique		1	1	0,0%
histoire-géographie	37	43	80	46,3%
Informatique et télématique	1	2	3	33,3%
Langues	103	32	135	76,3%
Lettres	87	31	118	73,7%
Mathématiques	73	103	176	41,5%
Philosophie	12	20	32	37,5%
Physique chimie	33	54	87	37,9%
Sciences de la vie et de la terre	50	24	74	67,6%
Sciences économiques et sociales	12	5	17	706%
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	2	10	12	16,7%
Technologie	4	34	38	10,5%
Total général	506	433	939	53,9%

Source : PIAD.

3.5.2 - Professeurs certifiés : répartition par discipline et par sexe

Table I-14. Distribution des professeurs certifiés par discipline enseignée et sexe.

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Administration	9	8	17	52,9%
Allemand	94	12	106	88,7%
Anglais	407	86	493	82,6%
Arabe	1	2	3	33,3%
Arts appliqués	9	6	15	60,0%
Arts du décor architectural		1	1	0,0%
Arts plastiques	68	27	95	71,6%
Autres	170	23	193	88,1%
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	18	5	23	78,3%
Chef d'établissement adjoint	1		1	100,0%
Chinois	4		4	100,0%
Économie et gestion	107	34	141	75,9%
Éducation musicale	54	40	94	57,4%
Électrotechnique		1	1	0,0%
Espagnol	156	24	180	86,7%
Génie électrique, électronique		6	6	0,0%
Génie industriel bois		4	4	0,0%
Génie industriel des structures métalliques		1	1	0,0%
Génie industriel textiles et cuirs	1		1	100,0%
Génie mécanique de la construction		8	8	0,0%

Génie mécanique de la productique	2	2	4	50,0%
Génie thermique	1	3	4	25,0%
Histoire-géographie	214	200	414	51,7%
Hôtellerie, restauration, tourisme	7	8	15	46,7%
Informatique et télématique	2	5	7	28,6%
Italien	19	4	23	82,6%
Lettres	550	87	637	86,3%
Lettres histoire géographie	1		1	100,0%
Maître d'hôtel de restaurant		1	1	0,0%
Mathématiques	264	245	509	51,9%
Négociation et relation client (en TS)	4		4	100,0%
Philosophie	12	27	39	30,8%
Physique chimie	123	162	285	43,2%
Russe	1		1	100,0%
Sciences de la vie et de la terre	139	81	220	63,2%
Sciences économiques et sociales	35	30	65	53,8%
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	3	7	10	30,0%
Sciences et techniques médico-sociales	17		17	100,0%
Son et vidéo		4	4	0,0%
Technologie	31	183	214	14,5%
Total général	2 524	1 337	3 861	55,0%

Source : PIAD.

3.5.3 - Professeurs des lycées professionnels : répartition par discipline et par sexe

Table I-15. Distribution des professeurs des lycées professionnels par discipline enseignée et sexe.

Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Administration	6	1	7	85,7%
Arts appliqués	28	7	35	80,0%
Arts du décor architectural		1	1	0,0%
Autres	11	5	16	68,8%
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	72	11	83	86,7%
Carrelage mosaïque		1	1	0,0%
Économie et gestion	98	33	131	74,8%
Génie chimique	1	2	3	33,3%
Génie civil	5	18	23	21,7%
Génie électrique, électronique	1	42	43	2,3%
Génie industriel bois		26	26	0,0%
Génie industriel des plastiques et composites		1	1	0,0%
Génie industriel des structures métalliques		20	20	0,0%
Génie industriel textiles et cuirs	13		13	100,0%
Génie mécanique de la construction	9	15	24	37,5%
Génie mécanique de la maintenance		43	43	0,0%
Génie mécanique de la productique	1	28	29	3,4%
Génie thermique		11	11	0,0%
Hôtellerie, restauration, tourisme	27	26	53	50,9%
Lettres	1		1	100,0%
Lettres histoire géographie	89	56	145	61,4%
Lettres langues	80	12	92	87,0%
Mathématiques - sciences physiques	42	77	119	35,3%
Métier d'art	5	7	12	41,7%



Pâtisserie		1	1	0,0%
Peinture - revêtements	2	5	7	28,6%
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	13	14	27	48,1%
Sciences et techniques médico-sociales	28	3	31	90,3%
Technologie	1	2	3	33,3%
Transports et activités connexes	3	12	15	20,0%
Total général	536	480	1 016	52,8%

Source : PIAD.

3.5.4. - Professeurs contractuels : répartition par discipline et par sexe

Table I-16. Distribution des professeurs contractuels par discipline enseignée et sexe.

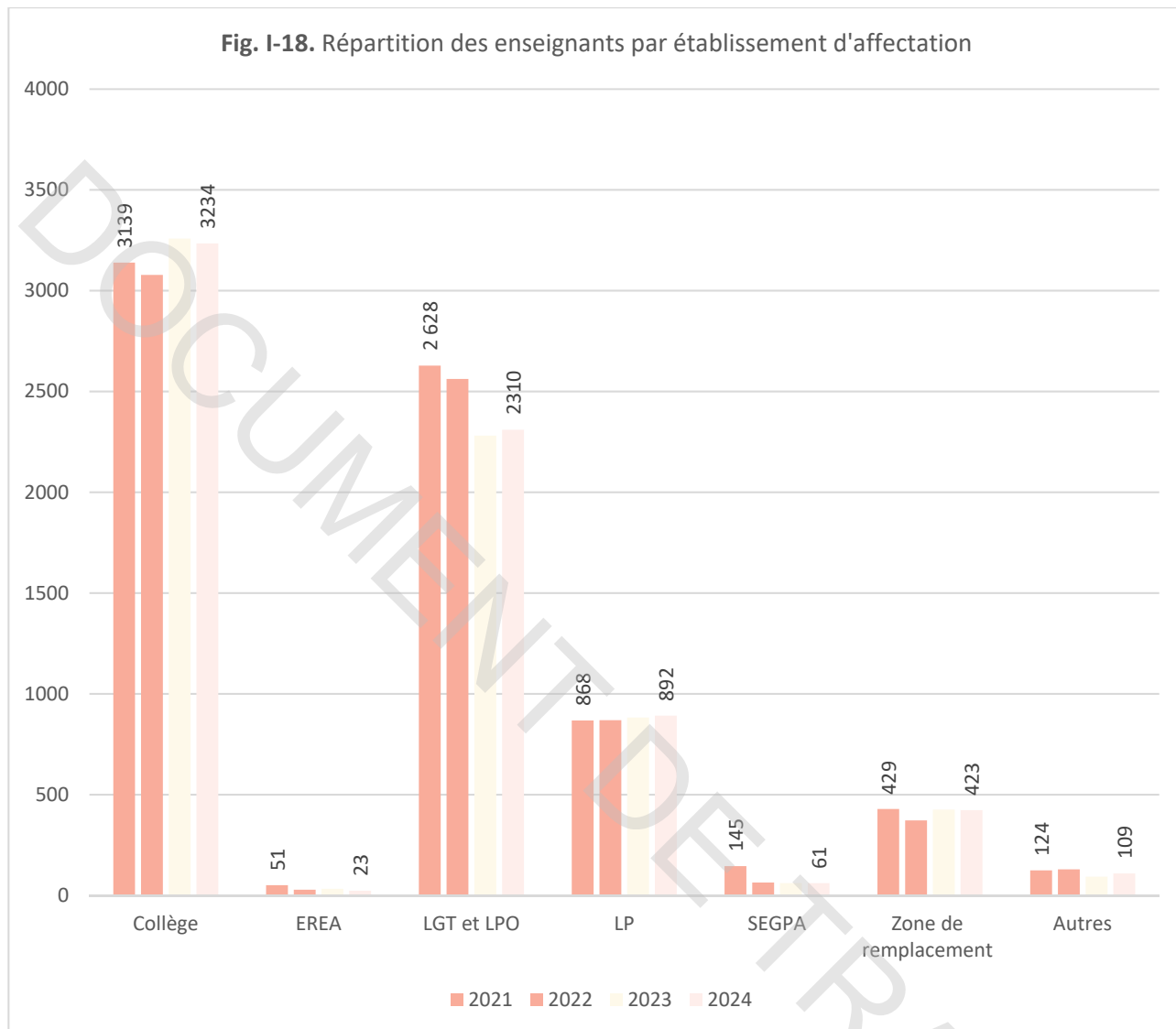
Disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Arts appliqués	9	4	13	69,2%
Arts plastiques	14	6	20	70,0%
Autres	37	15	52	71,2%
Biotechnologie, biochimie, santé, environnement	24	2	26	92,3%
Économie et gestion	37	30	67	55,2%
Éducation musicale	5	8	13	38,5%
Éducation physique et sportive	9	35	44	20,5%
Génie civil		6	6	0,0%
Génie électrique, électronique		12	12	0,0%
Génie industriel bois	3	11	14	21,4%
Génie industriel des plastiques et composites	1	2	3	33,3%
Génie industriel des structures métalliques		8	8	0,0%
Génie industriel textiles et cuirs	2		2	100,0%
Génie mécanique de la construction	1	5	6	16,7%
Génie mécanique de la maintenance	1	11	12	8,3%
Génie mécanique de la productique	2	8	10	20,0%
Génie thermique		3	3	0,0%
Histoire-géographie	10	19	29	34,5%
Hôtellerie, restauration, tourisme	6	5	11	54,5%
Langue vivante	60	14	74	81,1%
Lettres	34	11	45	75,6%
Lettres histoire géographie	11	12	23	47,8%
Lettres langues	15	3	18	83,3%
Mathématiques	11	10	21	52,4%
Mathématiques - sciences physiques	4	18	22	18,2%
Métier d'art	6	5	11	54,5%
Négociation et relation client (en TS)	2	1	3	66,7%
Peinture - revêtements		6	6	0,0%
Philosophie	3	3	6	50,0%
Physique chimie	4	17	21	19,0%
Sciences de la vie et de la terre	11	5	16	68,8%
Sciences et techniques industrielles (encadrement)	8		8	100,0%
Sciences et techniques médico-sociales	10	1	11	90,9%
Son et vidéo		1	1	0,0%
Technologie	9	23	32	28,1%
Transports et activités connexes		2	2	0,0%
Total général	349	322	671	52,0%

Source : PIAD.



3.6 - Répartition par établissement d'affectation

En 2024, 45,4 % des enseignants exercent leur activité dans un lycée, qu'il soit général et technologique ou professionnel et 45,9 % dans des collèges.



3.7 - Organisation du travail

16,1 % des enseignants du second degré travaillent à **temps partiel**.

Table I-17. Organisation du travail des enseignants du second degré.

	Titulaire (n = 737)			Non Titulaire (n = 6 315)		Ensemble (n = 7 052)		
	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein
Femmes	131	12	249	553	3205	131	565	3454
Hommes	104	2	239	178	2379	104	180	2618
Total	235	14	488	731	5 584	235	745	6 072

Source : PIAD.

La part des enseignants à temps partiel varie considérablement suivant le corps examiné : elle est ainsi, par exemple, plus importante chez les professeurs certifiés que chez les professeurs des lycées professionnels. De manière générale, les femmes sont plus souvent en temps partiel.

Fig. I-19. Prévalence des temps partiel et incomplet par corps



4 - Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

4.1 - Répartition du personnel ATSS par corps ou emplois

Table I-18. Distribution par corps des personnels ATSS.

	Non Titulaire		Titulaire		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Adjointes administratifs			357	22	379
Adjointes techniques			58	27	85
Agent contractuel second degré	1				1
Apprenti		1			1
Assistante sociale contractuelle	4	1			5
Assistants de service social des administrations de l'Etat			46	2	48
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'enseignement supérieur			4	8	12
Attachés d'administration de l'Etat			126	56	182
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	105	39	9	1	10
Contractuel					144
Infirmier(e) du ministère de l'Education Nationale			3		3
Infirmière contractuelle	28				28
Infirmiers de l'Education Nationale			161	3	164
Ingénieurs de recherche			2	7	9
Ingénieurs d'études			8	14	22
Médecin contractuel santé scolaire	5				5
Médecins de l'Education Nationale			10		10
Médecins de l'Education Nationale - Conseillers techniques			3		3
Secrétaires administratifs			289	37	326
Techniciens de recherche et de formation			22	14	36
Total général	143	41	1 098	191	1 473

Source : PIAD.

4.2 - Évolution des effectifs

Table I-19. Évolution des effectifs des personnels ATSS (2020-2024).

	2020	2021	2022	2023	2024
Titulaires	1 280	1 299	1 287	1 286	1 289
Non Titulaires	197	221	209	204	184
Ensemble	1 477	1 520	1 496	1 490	1 473

Source : PIAD.

4.3 - Répartition par catégorie d'emploi de la fonction publique et sexe

Fig. I-20. Répartition par catégorie de la fonction publique

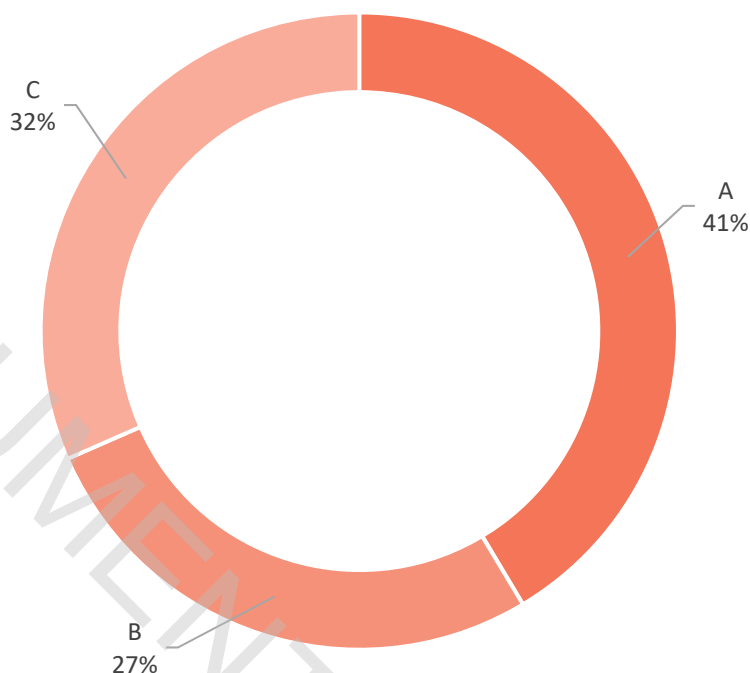
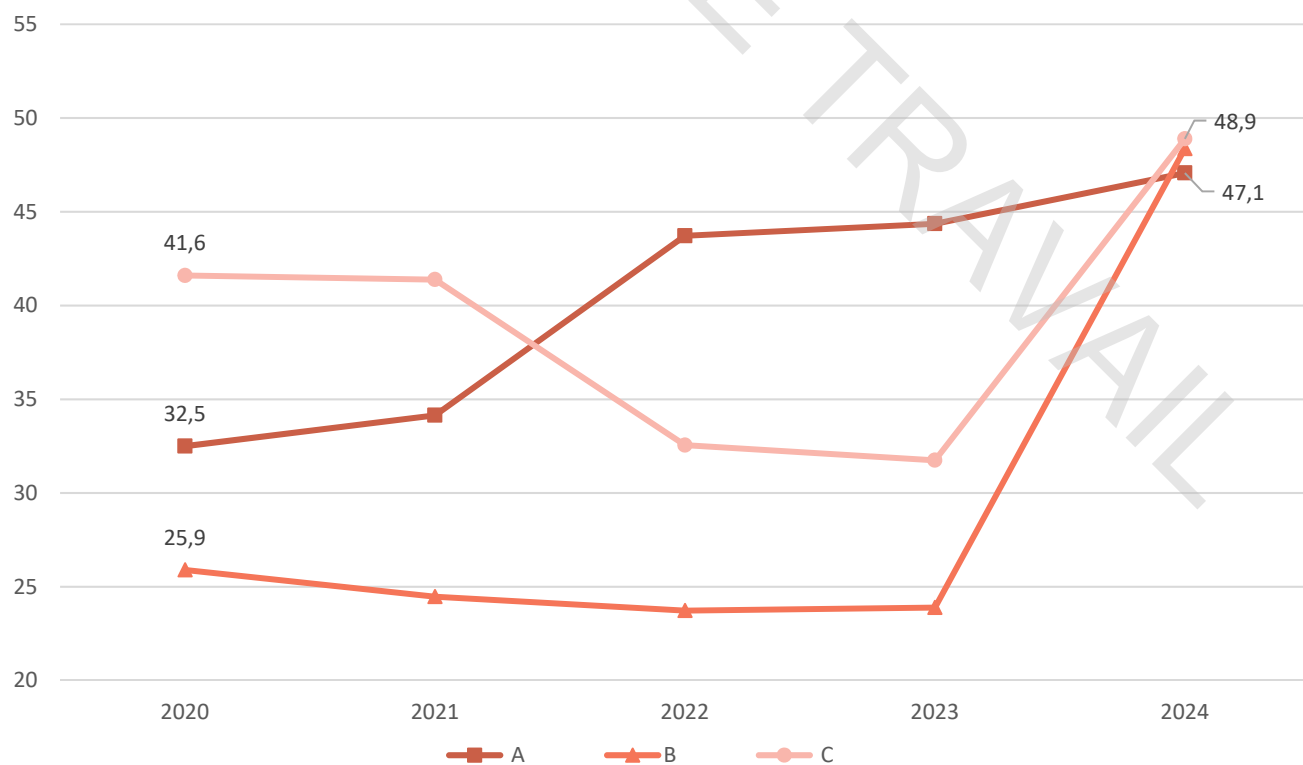
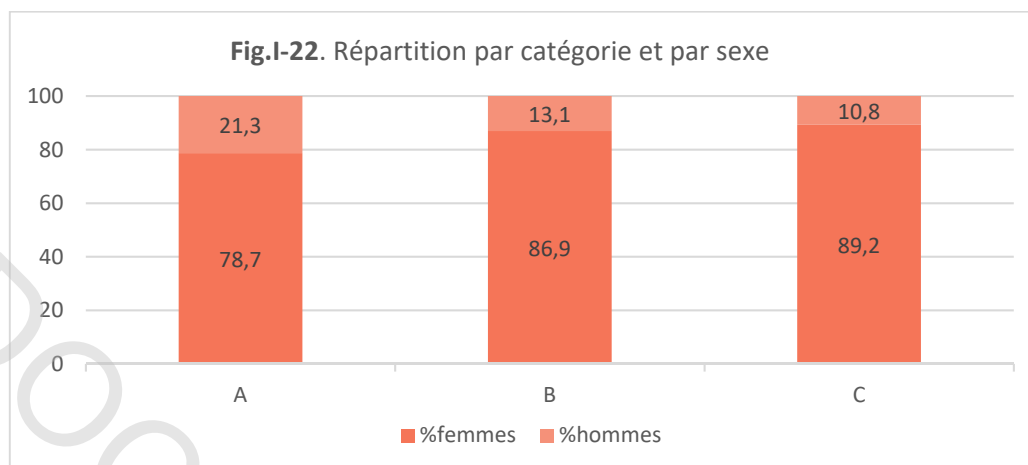


Fig. I-21. Évolution de la prévalence des catégories A, B et C (2020 - 2024)





Si les femmes sont dans l'ensemble sur-représentées au sein des personnels ATSS, elles le sont d'autant plus que la catégorie considérée est basse.



4.4 - Répartition par âge, catégorie et sexe

Les personnels ATSS avec une moyenne d'âge de 48 ans sont plus âgés que les personnels du premier degré ($M_{AGE} = 45,1$ ans) et les enseignants du second degré ($M_{AGE} = 46,8$ ans). En outre femmes et hommes ne présentent pas une grande différence d'âge en moyenne (1,1 an).

Table I-20. Âge moyen des personnels ATSS en fonction du sexe et du département d'affectation.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	47,7	46,2	47,4
Haute-Saône	47,7	48,2	47,8
Jura	49,0	48,8	49,0
Territoire de Belfort	49,6	50,6	49,7
Académie	48,2	47,1	48,0

Source : PIAD.



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 319 soit 21 % de la population considérée

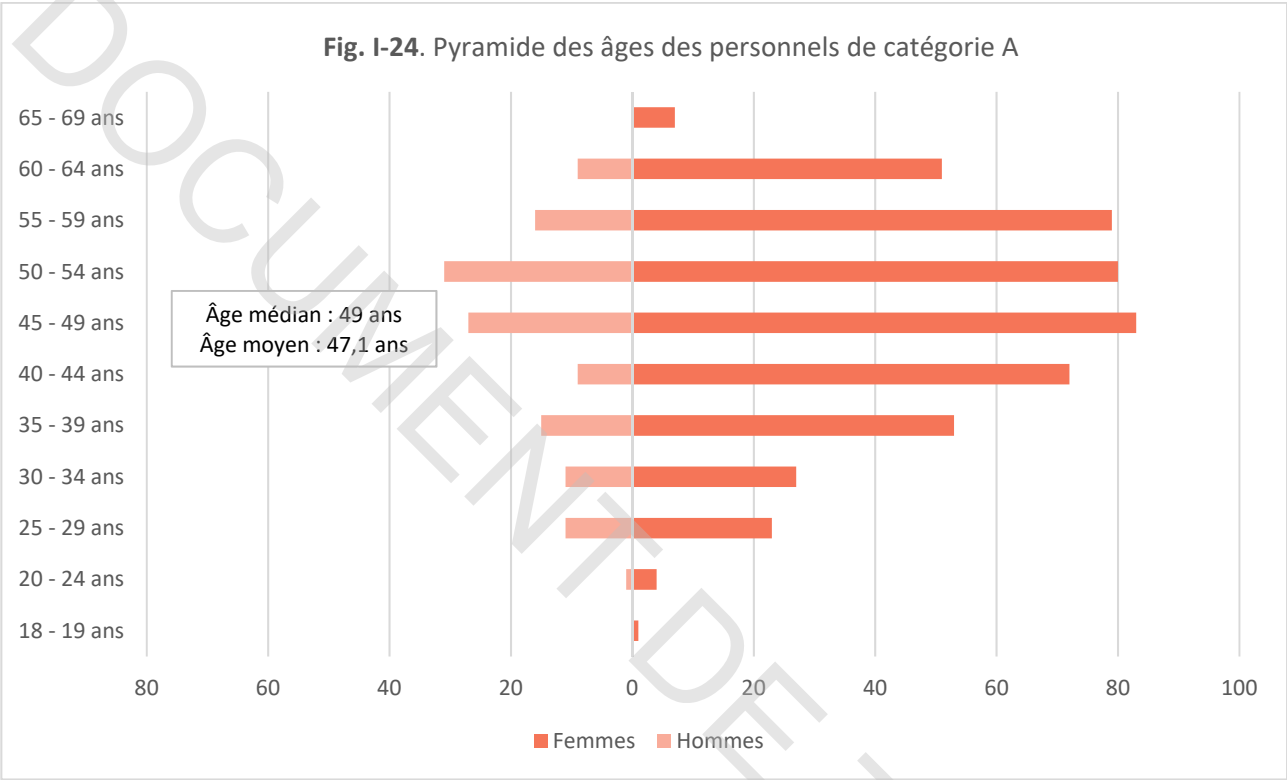


Il est à noter que les femmes sont plus âgées que les hommes au sein des personnels de catégorie A (+1,7 ans) et de catégorie C (+1,6 ans), les hommes quant à eux sont plus âgés au sein de la catégorie B (+2,1 ans).

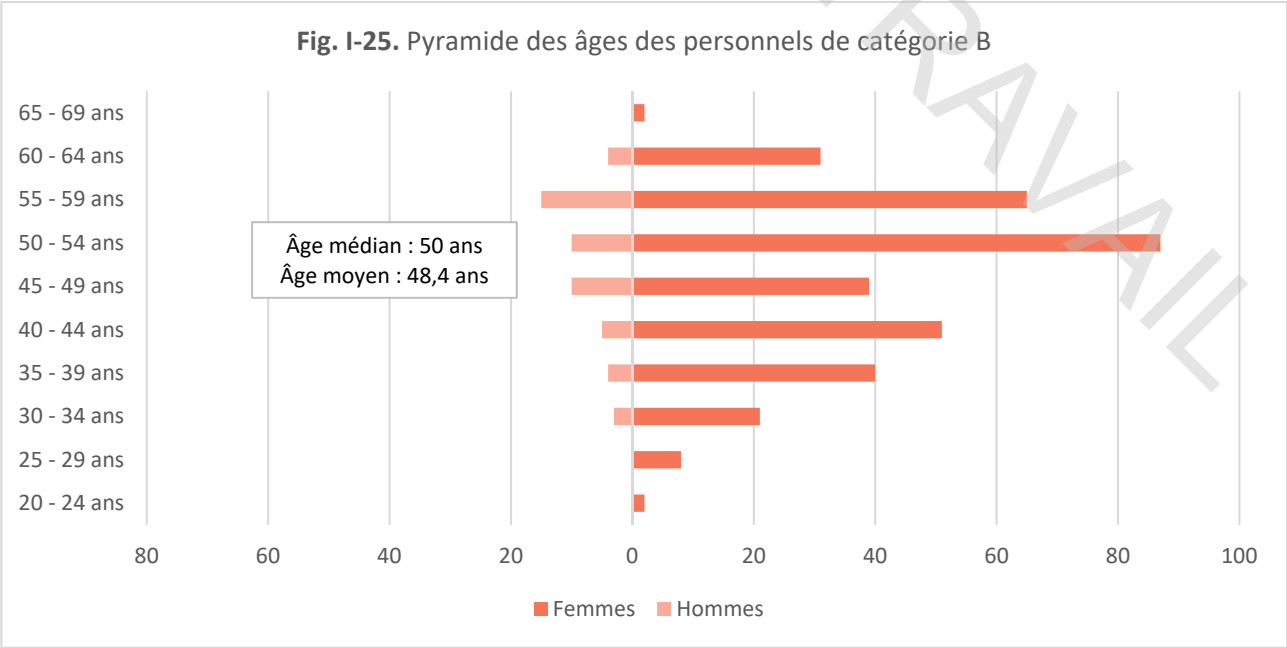
Table I-21. Âge moyen des personnels ATSS par sexe et catégorie de la fonction publique.

	Femmes	Hommes	Ensemble
A	47,4	45,7	47,1
B	48,1	50,2	48,4
C	49,1	47,5	48,9

Source : PIAD.



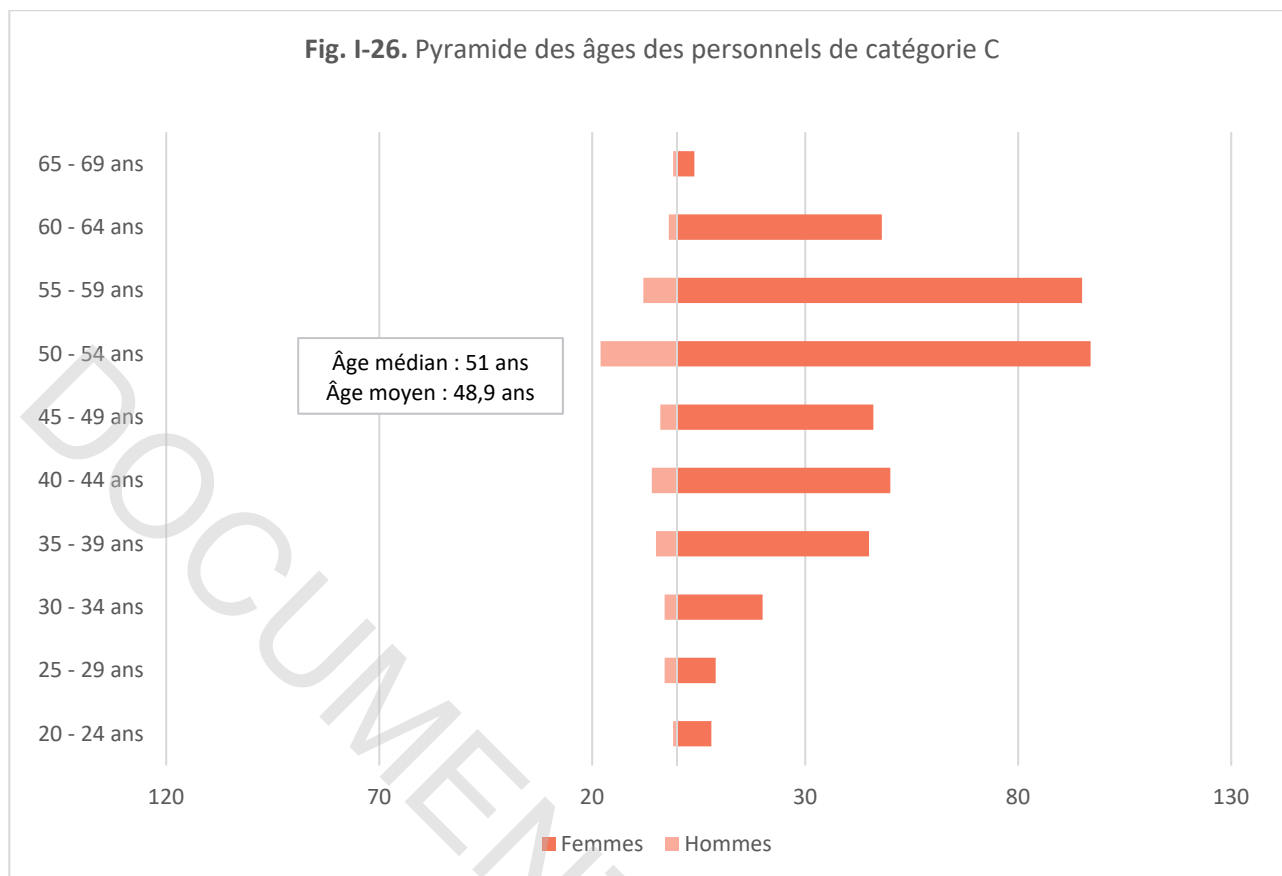
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 110 soit 21,2 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 61 soit 16,4 % de la population considérée



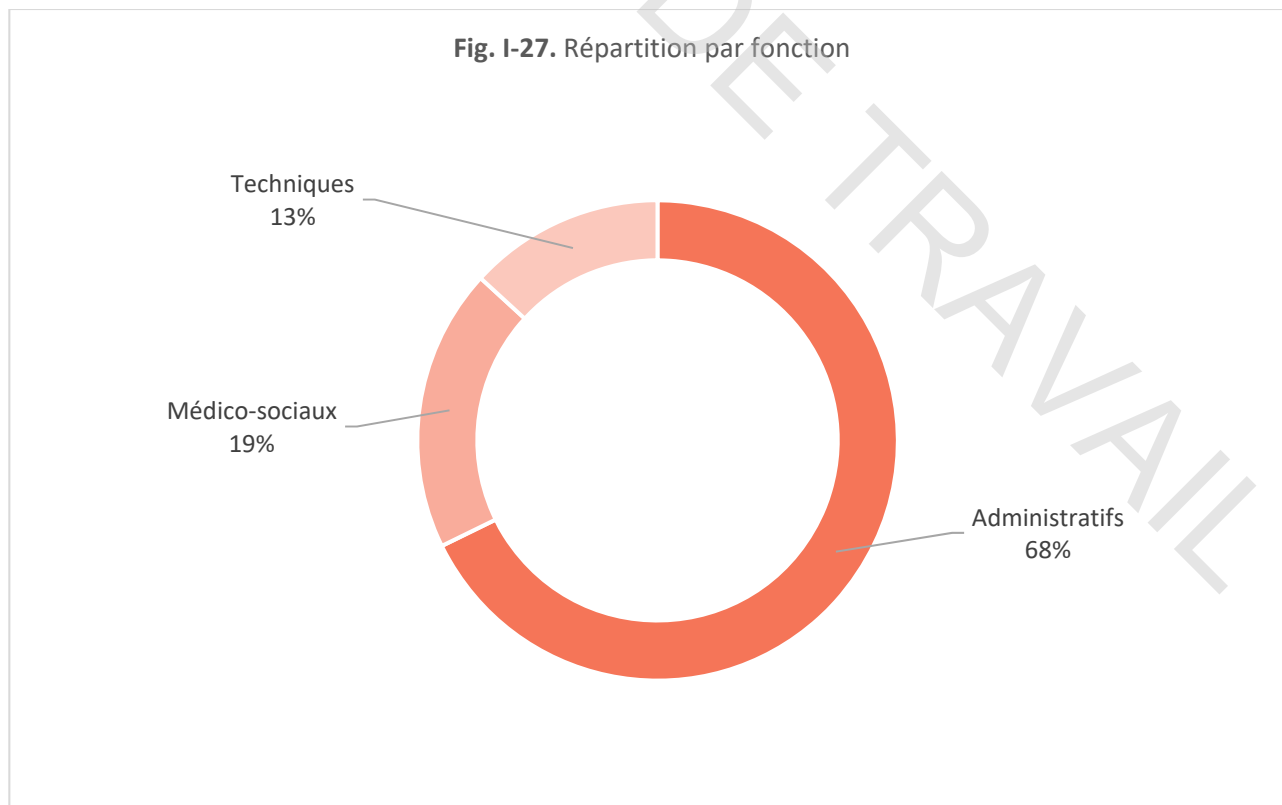
Fig. I-26. Pyramide des âges des personnels de catégorie C



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 148 soit 23,5 % de la population considérée

4.5 - Répartition par fonction

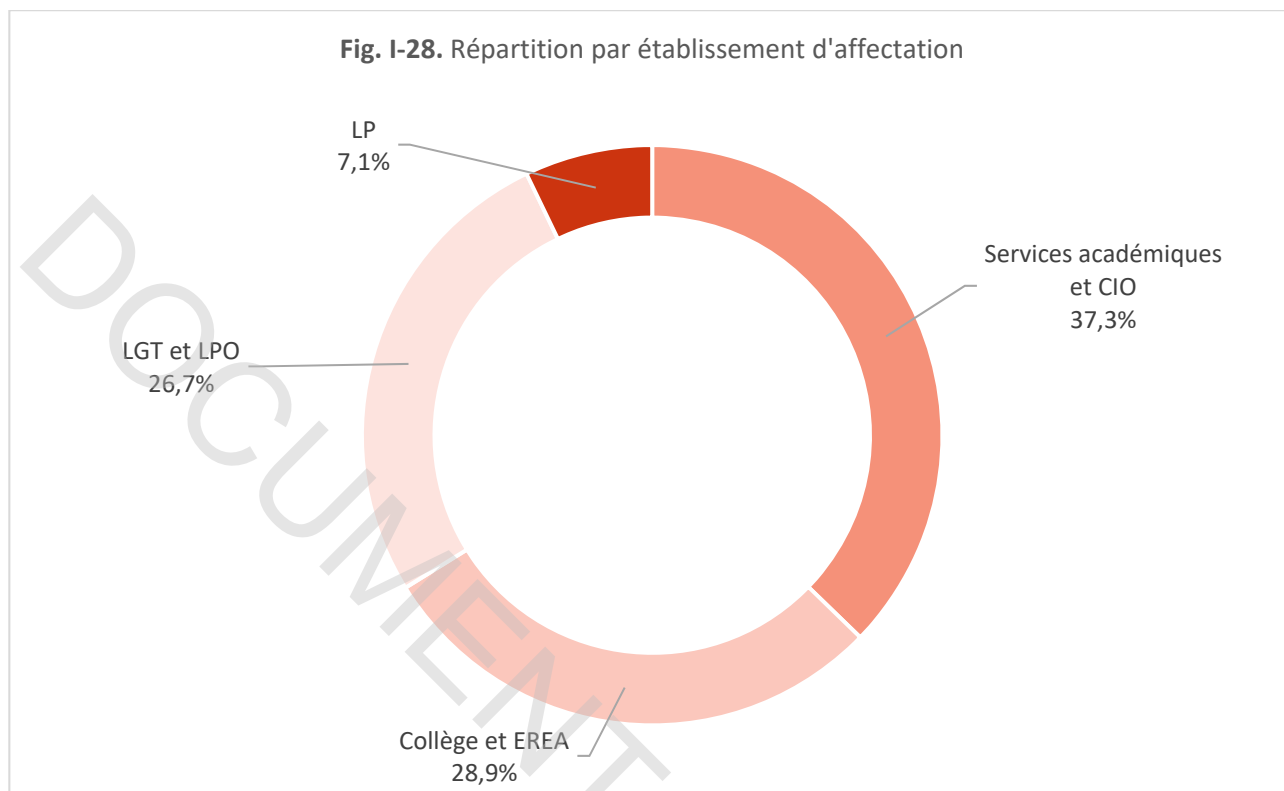
Fig. I-27. Répartition par fonction



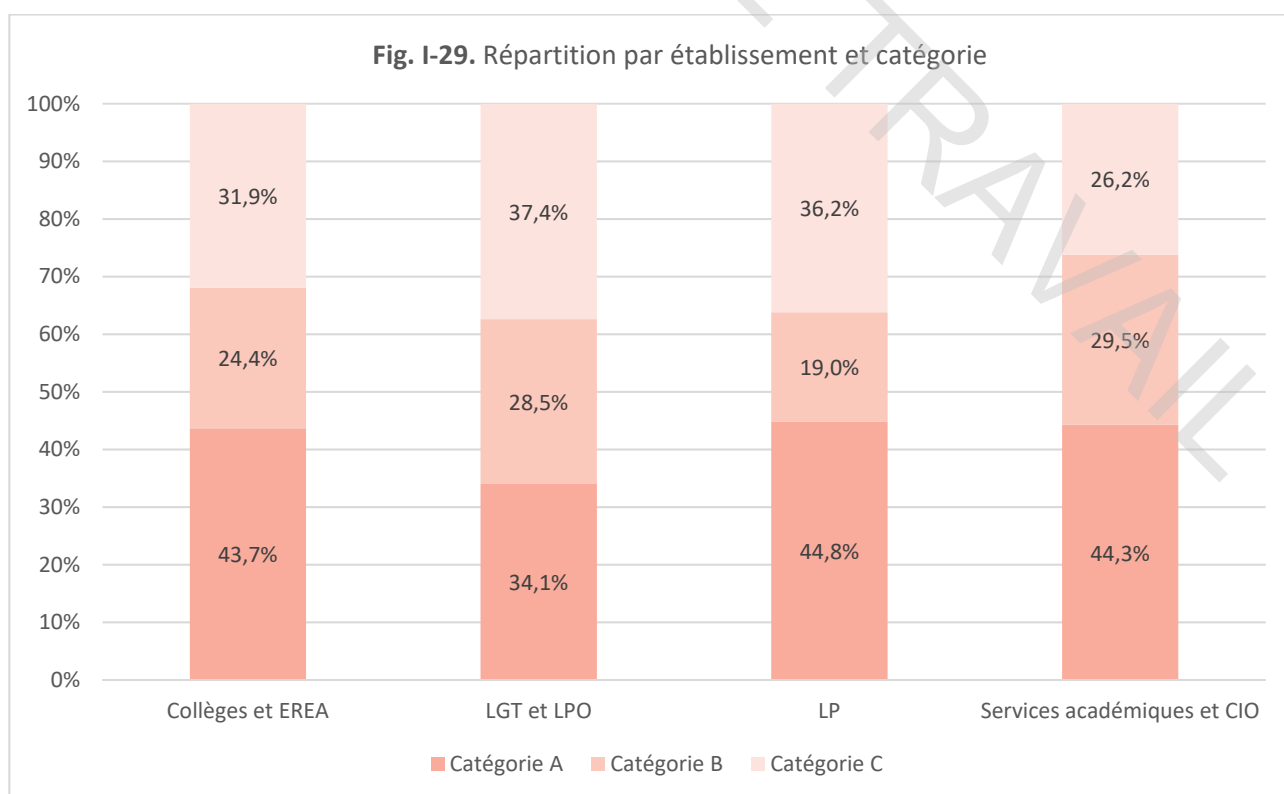
Les personnels administratifs comptent pour plus des deux tiers des effectifs des ATSS, une part qui reste plutôt stable par rapport à 2023. Les effectifs médico-sociaux et techniques sont également stables.

4.6 - Répartition par établissement d'affectation

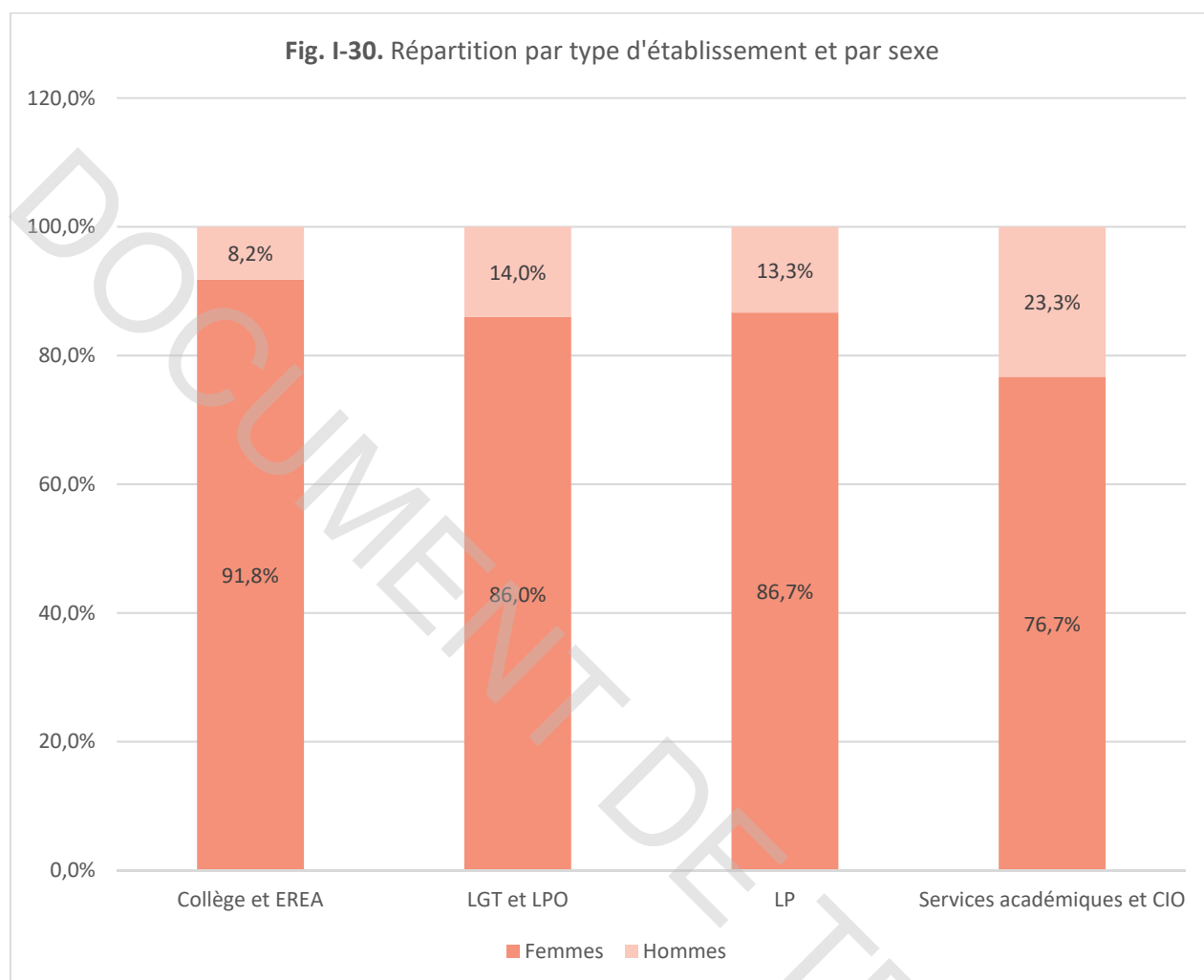
62,7 % des personnels ATSS œuvrent au sein d'un établissement scolaire, contre 62,5 % en 2023. La répartition entre collèges et lycées est presque similaire à celle de l'année précédente.



Les lycées généraux et technologiques et les lycées polyvalents sont de loin, les établissements accueillant le moins de personnels de catégorie A soit 34,1 %. Les lycées professionnels quant à eux ont le taux de représentation de personnel de catégorie A le plus élevé avec 44,8 %.



Sur-représentées, quel que soit le type d'établissement, les femmes représentent 91,8 % des personnels ATSS officiant en collège et établissement régional d'enseignement adapté. Les services académiques et centres d'information et d'orientation (CIO) sont les établissements où la prévalence masculine est la plus élevée, quoique relativement faible (23,3 %).



4.7 - Organisation du travail

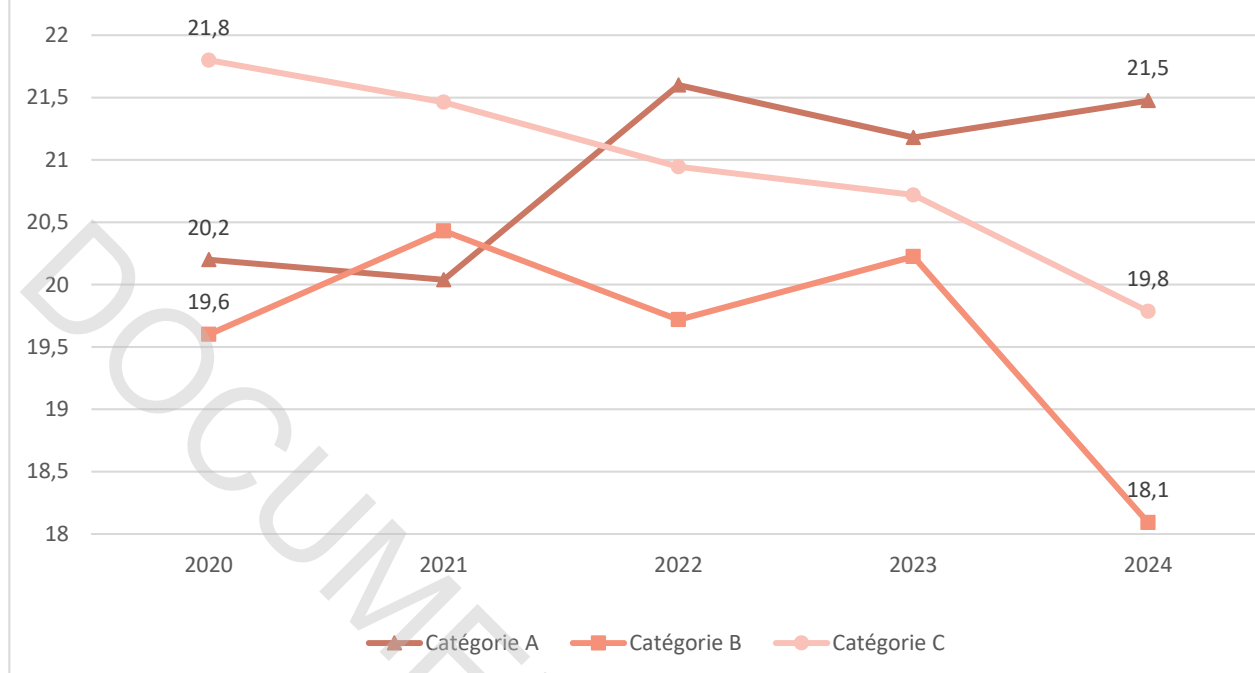
25 % des personnels ATSS travaillent à **temps partiel ou incomplet**, soit un taux supérieur observé en 2023 (20,8 %). 93,2 % des personnels travaillant à temps partiel sont des femmes.

Table I-22. Organisation du travail des personnels ATSS.

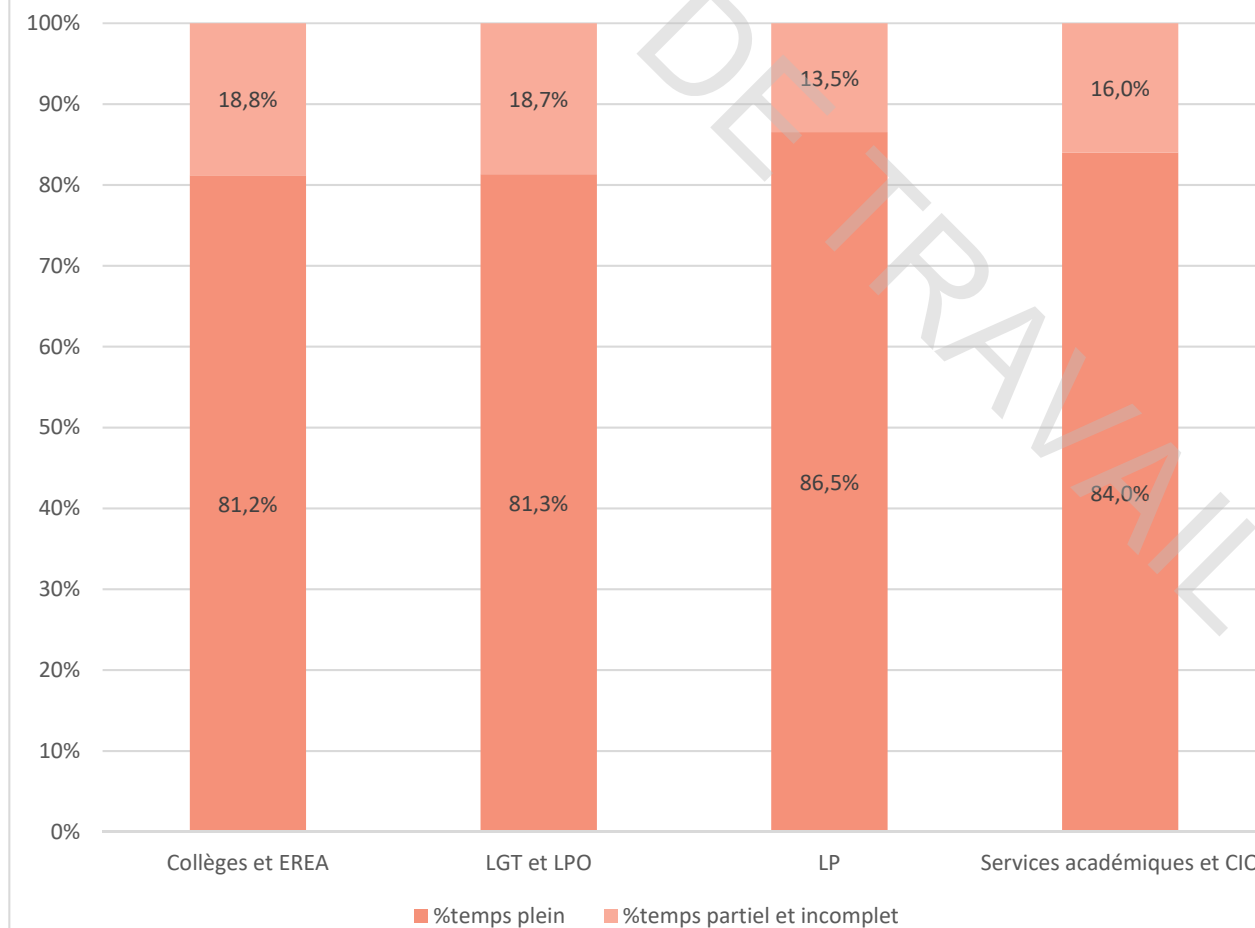
	Non Titulaire (n=184)			Titulaire (n=1 289)		Ensemble (n = 1 473)		
	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein	Temps Partiel	Temps plein	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein
Femmes	46	1	96	228	870	46	229	966
Hommes	2	2	37	16	175	2	18	212
Total	48	3	133	244	1 045	48	247	1 178

Source : PIAD.

La période 2020 - 2024 a vu la part des personnels travaillant à temps partiel baisser au sein des catégories B et C mais une légère hausse est observée pour la catégorie A.

Fig. I-31. Prévalence des personnels à temps partiel et incomplet par catégorie

La part de personnels travaillant à temps partiel est la plus élevée dans les collèges et EREA.

Fig. I-32. Part de personnels à temps partiel et incomplet par type d'établissement



5 - Les personnels exerçant des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

5.1 - Évolution des effectifs

Sur la période 2020-2024, les effectifs globaux sont stables avec de légères variations entre les années. La part des non-titulaires passe de 7,0 % en 2020 à 8,4 % en 2024.

Table I-23. Évolution des effectifs des personnels DIEO (2020-2024).

	2020	2021	2022	2023	2024
Titulaires	677	663	644	658	677
Non Titulaires	51	52	67	67	62
Total	728	715	711	725	739

Source : PIAD.

5.2 - Répartition par corps

739 personnels exercent des fonctions de direction, d'inspection, d'éducation ou d'orientation (DIEO).

Table I-24. Distribution par corps des personnels DIEO.

	Non Titulaire		Titulaire		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Adjoint au directeur académique des services de l'EN			2	2	4
Adjoint au secrétaire général de région académique			1		1
Adjoints au secrétaire général d'académie			1	1	2
Administrateurs de l'Education Nationale			4	5	9
Agent contractuel second degré	48	13			61
Conseiller de recteur de région académique				2	2
Conseillers de recteur ou de vice-recteur			2		2
Conseillers principaux d'éducation			167	74	241
Conseillers techniques			1		1
Directeurs académiques des services de l'Education Nationale			1	3	4
Directeurs de cabinet de recteur ou de vice-recteur				1	1
Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux			10	15	25
Inspecteurs de l'Education Nationale			36	13	49
Maître auxiliaire	1				1
Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation			142	124	266
Psychologues de l'éducation nationale			55	9	64
Secrétaire général de région académique				1	1
Secrétaires généraux d'académie			1		1
Secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'EN				4	4
Total général	49	13	423	254	739

Notes. « EN » signifie « éducation nationale ». Les corps des conseillers principaux d'éducation, du personnel de direction des établissements scolaires, et des psychologues comprennent les faisant fonction.

Source : PIAD.

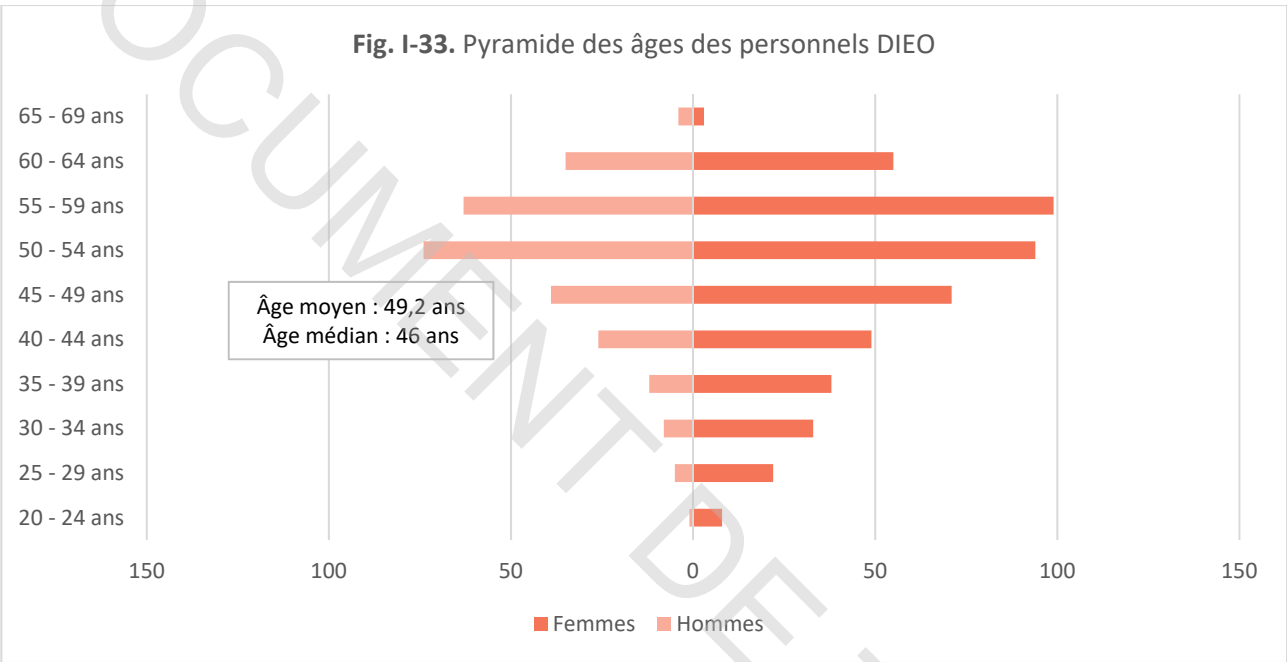
5.3 - Répartition par âge, par catégorie professionnelle et par sexe

L'âge moyen des hommes au niveau des DIEO excède celui des femmes de 3 ans.

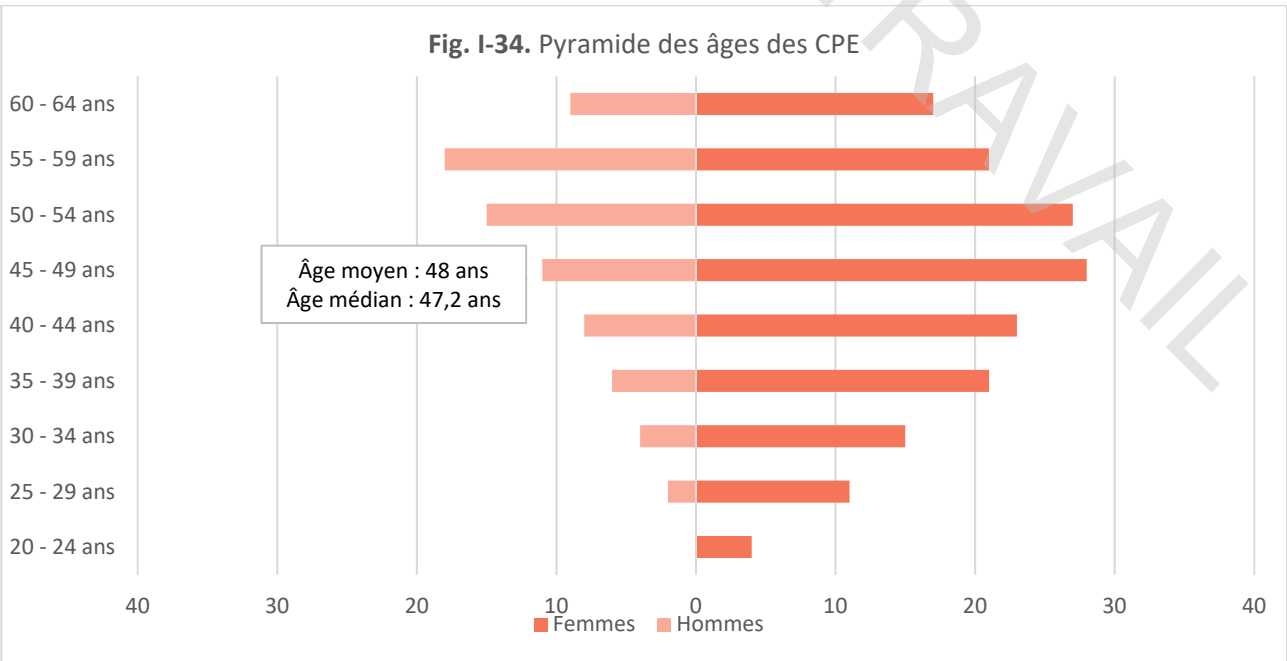
Table I-25. Âge moyen des personnels DIEO en fonction du sexe et du département d'affectation.

Département	Femmes	Hommes	Ensemble
Doubs	48,0	51,4	49,2
Haute-Saône	48,1	52,3	49,5
Jura	47,7	50,2	48,7
Territoire de Belfort	49,6	50,4	49,9
Académie	48,2	51,2	49,2

Source : PIAD.



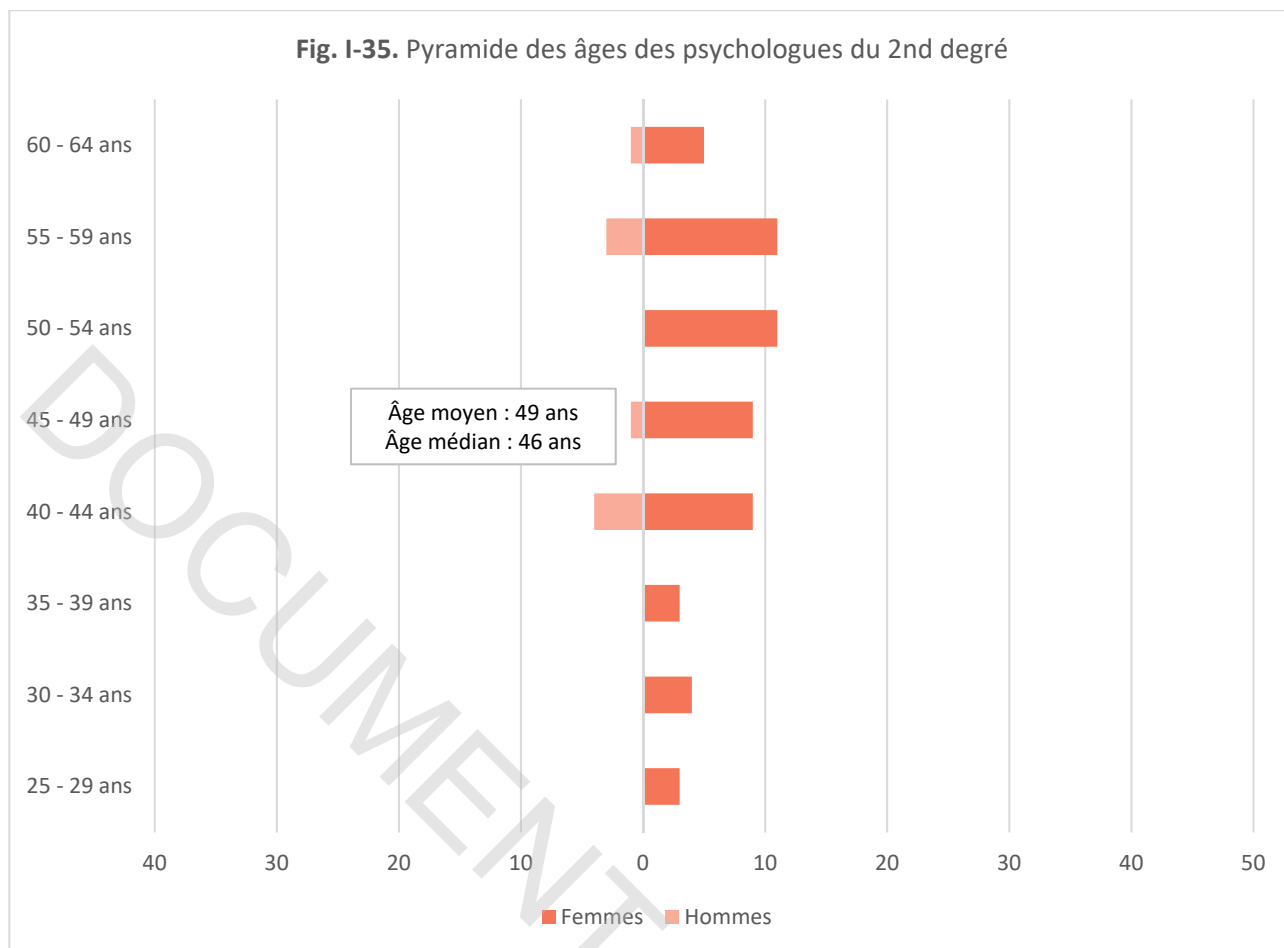
Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 169 soit 23,6 % de la population considérée



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 45 soit 17,2 % de la population considérée



Fig. I-35. Pyramide des âges des psychologues du 2nd degré



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 14 soit 15,4 % de la population considérée

5.4 - Organisation du travail

94,7 % des personnels DIO travaillent à temps plein, contre 96 % en 2023. Par ailleurs, 79,5 % des personnels œuvrant à temps partiel sont des femmes.

Table I-26. Organisation du travail des personnels DIO.

	Non Titulaire		Titulaire		Ensemble		
	Temps incomplet	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps incomplet	Temps partiel	Temps plein
Femmes	12	37	19	404	12	19	441
Hommes	2	11	6	248	2	6	259
Ensemble	14	48	25	652	14	25	700

Source : PIAD.

6 - Les assistants d'éducation et les accompagnants des élèves en situation de handicap

6.1 - Évolution des effectifs

Table I-27. Évolution des effectifs des AED et AESH (2020 - 2024).

	2020	2021	2022	2023	2024
Académie	3 099	3 020	2 920	2 964	3 035
Dont AED			1 313	1 350	1 352
Dont AESH			1 607	1 614	1 683

Source : PIAD.

6.2 - Répartition par fonction

On dénombre en 2024, **1 352** assistants d'éducation (AED) et **1 683** accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

Les femmes représentent 82,2 % des effectifs. 94,4 % des AESH et 66,9 % des AED sont des femmes. Ces prévalences sont fort similaires à celles enregistrées en 2023.

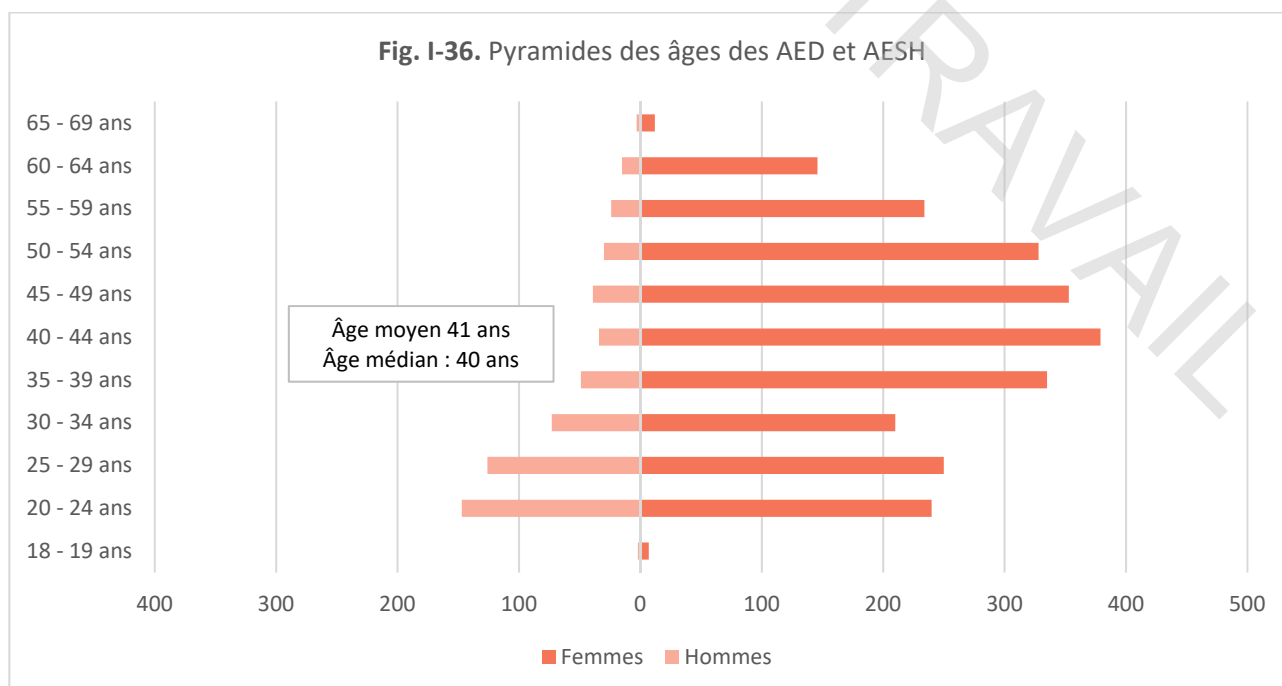
Table I-28. Répartition par sexe et par fonction des personnels AED et AESH.

	Femmes	Hommes	Total
AESH	1 589	94	1 683
AED	905	447	1 352
Total	2494	541	3 035

Source : PIAD.

6.3 - Répartition par âge et par sexe

Les **AED** et **AESH** constituent **la population la plus jeune** avec une moyenne d'âge de 41 ans (40,8 en 2023). L'âge moyen des femmes (41,7 ans) excède celui des hommes (33,5 ans) de près de 8,2 années, il s'agit de l'écart le plus important en la matière.



Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 271 soit 9 % de la population considérée

6.4 - Organisation du travail

81,9 % des AED et AESH travaillent à temps partiel contre 81,3 % en 2023. 85,3 % des femmes et 66,4 % des hommes travaillent à temps partiel, contre respectivement, 80,6 % et 84,6 % en 2023. Le temps partiel concerne 60 % des AED (+0,1 point par rapport à 2023) et 99,2 % des AESH (+0,1 point par rapport à 2023).

Table I-29. Organisation du travail des personnels AED et AESH.

	Femmes	Hommes	Total
Temps plein	366	182	548
Temps partiel	9	1	10
Temps incomplet	2 119	359	2 478
Total	2 494	542	3 036

Source : PIAD.



7 - Les enseignants du secteur privé

7.1 - Évolution des effectifs

En 2024, 28,9 % des agents du secteur privé travaillent dans le premier degré et 71,1 % dans le second degré.

Table I-30. Évolution des effectifs des enseignants du secteur privé (2020-2024).

	Département	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignant du Premier degré	Doubs	258	250	251	248	248
	Haute-Saône	69	66	74	72	76
	Jura	136	135	133	128	131
	Territoire de Belfort	77	78	67	63	71
	Académie	540	529	525	511	526
Enseignant du Second degré	Doubs	594	605	584	586	599
	Haute-Saône	176	175	157	157	158
	Jura	360	360	332	336	346
	Territoire de Belfort	195	192	184	188	190
	NC				1	1
	Académie	1 325	1 332	1 257	1 268	1 294
Ensemble		1 865	1 861	1 782	1 779	1 820

Source : PIAD.

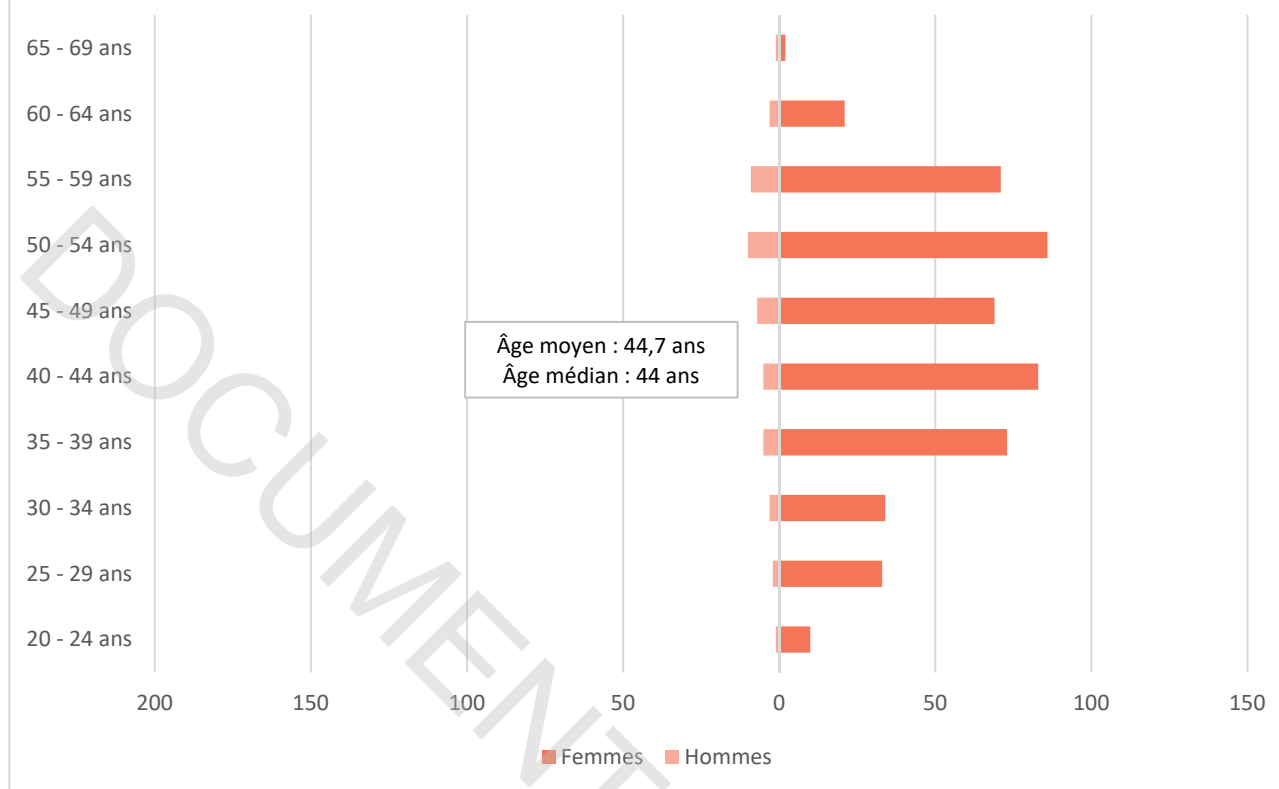
7.2 - Répartition par âge et par sexe

À l'instar du secteur public, les personnels du premier degré du secteur privé sont, en moyenne, légèrement plus jeunes que ceux du second degré (44,7 ans contre 45,5 ans). En outre, 70,9 % des personnels du secteur privé sont des femmes. Cette part est pratiquement équivalente à celle observée en 2023. La prévalence féminine atteint 91,3 % dans le premier degré et 62,7 % dans le second degré.

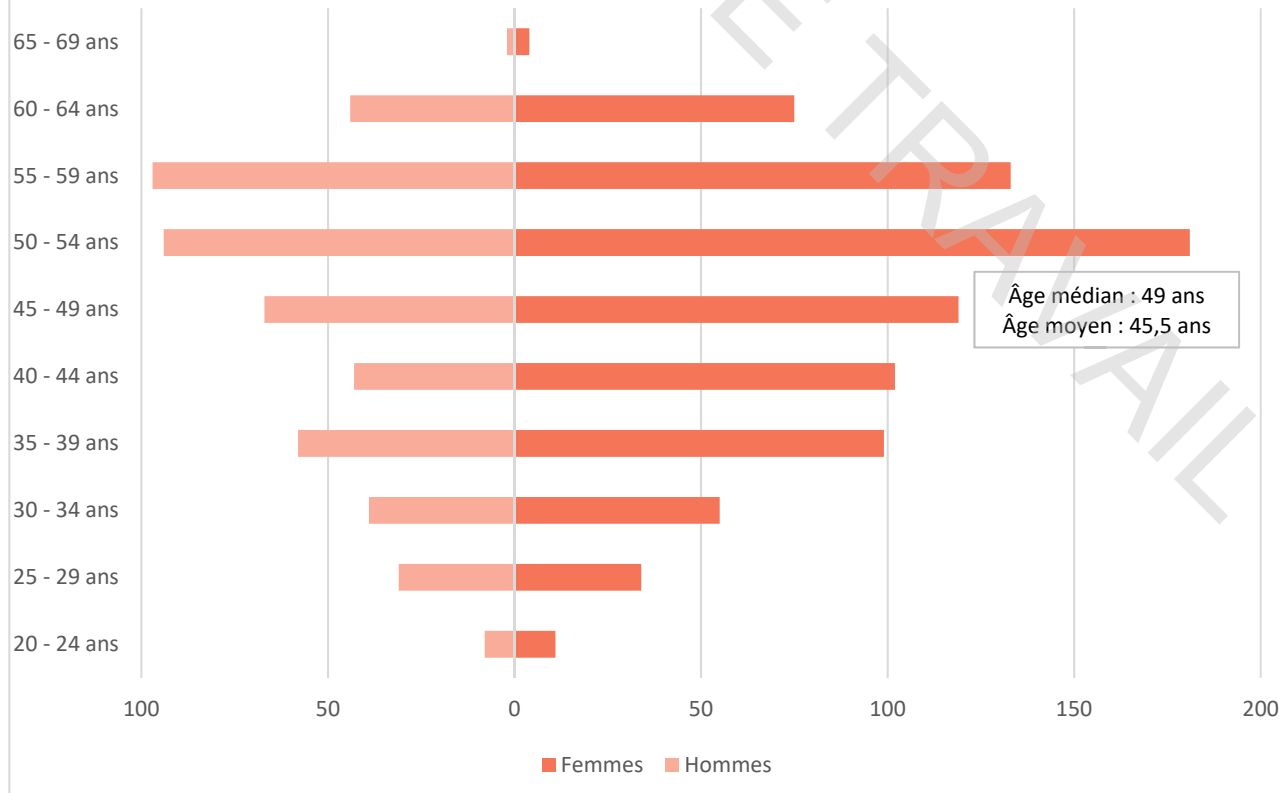
Table I-31. Distribution des enseignants du secteur privé suivant le département d'affectation, l'âge moyen et le sexe.

	Département	Âge moyen	Prévalence F	Prévalence H
Enseignant du Premier degré	Doubs	46,5	90,3%	9,7%
	Haute-Saône	42,4	89,5%	10,5%
	Jura	43,5	93,1%	6,9%
	Territoire de Belfort	46,3	93,0%	7,0%
	Académie	44,7	91,3%	8,7%
Enseignant du Second degré	Doubs	46,5	60,6%	39,4%
	Haute-Saône	46,5	67,7%	32,3%
	Jura	48,3	61,6%	38,4%
	Territoire de Belfort	47,0	66,8%	33,2%
	Académie	45,5	62,7%	37,3%
Ensemble		45,1	70,9%	29,1%

Source : PIAD.

**Fig. I-37. Pyramide des âges des personnels du 1er degré (privé)**

Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 48 soit 9,1 % de la population considérée

Fig. I-38. Pyramide des âges des personnels du 2nd degré (privé)

Projection 2026 : le nombre de personnels arrivant à 62 ans est estimé à 202 soit 15,2 % de la population considérée

7.3 - Répartition par fonction

97 % des personnels du secteur privé exercent la fonction « enseignement ». Cette part est quasi égale à celle observée en 2023.

Table I-32. Organisation du travail des personnels du secteur privé.

	Fonctions	Effectifs
Personnels du premier degré	Enseignement	514
	Apprentis	2
	Besoins éducatifs AIS hors classe	12
	Ensemble	528
Personnels du second degré	Assistant ou Directeur délégué aux formations professionnelles et techno.	11
	Enseignement	1 256
	Documentation	27
	Apprentis	2
	Ensemble	1 296
Ensemble		1 824

Source : PIAD.

7.4 - Organisation du travail

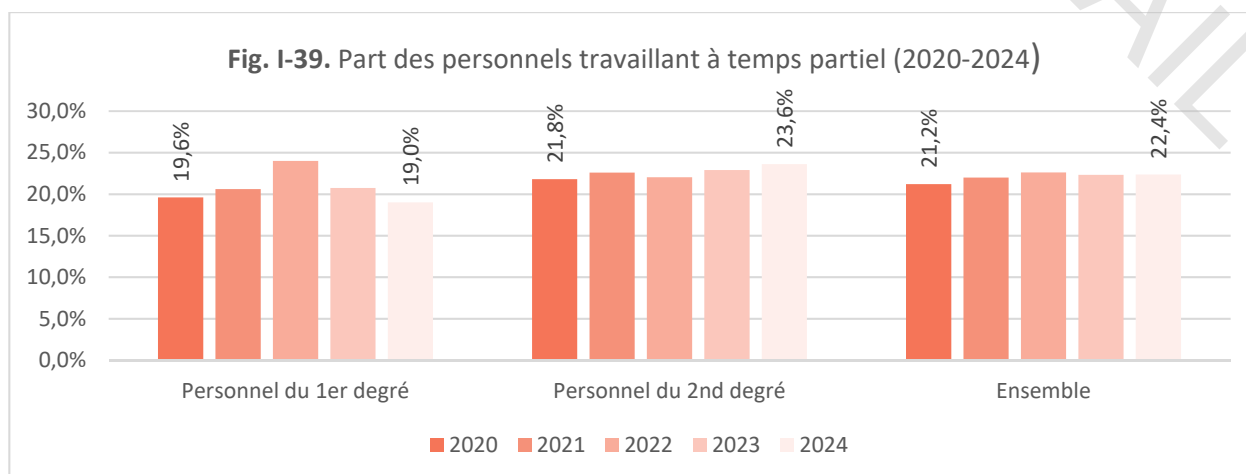
Table I-33. Organisation du travail des enseignants du secteur privé ayant pour fonction « enseignement ».

	Modalité de service	Enseignants du premier degré	Enseignants du second degré	Ensemble
Femmes	Temps plein	384	618	1 002
	Temps partiel	62	81	143
	Temps incomplet	34	112	146
Hommes	Temps plein	42	372	414
	Temps partiel	2	23	25
	Temps incomplet	2	88	90
Ensemble		526	1 294	1 820

Source : PIAD.

22,2 % des enseignants du secteur privé travaillent à temps partiel et ou incomplet (contre 22,9 % en 2023 et 22,6 % en 2022). Dans le premier degré, ces personnels représentent 19 % des effectifs (-1,7 point par rapport à 2023) ; dans le second, 23,5 % des effectifs (+0,6 point par rapport à 2023).

Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel ou incomplet (22,4 %) est supérieur à celui des hommes (21,7 %). En 2023, ces taux étaient respectivement de 22,9 % et de 20,9 %.



B - ÉQUILIBRE FEMMES-HOMMES

1 - Répartition par corps, par sexe et par grade

Cette section reporte les données liées aux corps les plus importants en matière d'effectifs.

Table I-34. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs des écoles selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	73,3%	69,3%	65,0%	65,6%	61,9%	59,8%	72,2%	68,2%	65,6%
Hors classe	20,6%	22,3%	23,6%	21,9%	23,7%	23,9%	20,8%	22,5%	24,1%
Classe exceptionnelle	6,1%	8,4%	11,4%	12,5%	14,4%	16,4%	7,1%	9,3%	10,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.

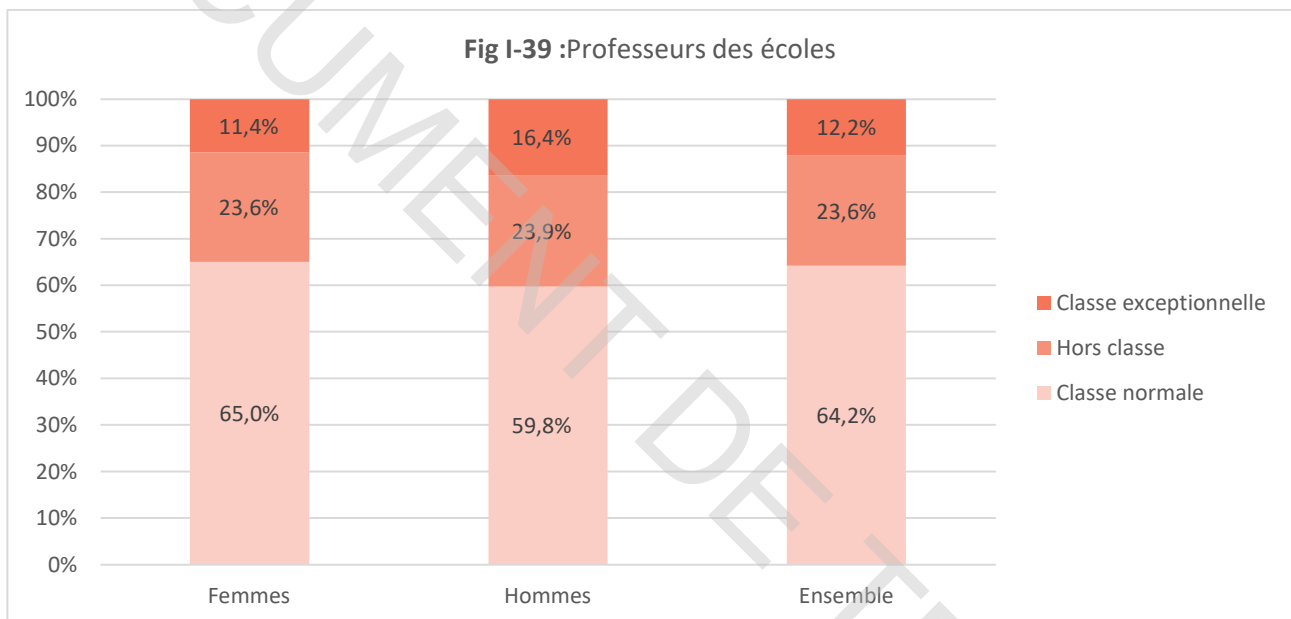


Table I-35. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs agrégés selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	61,4%	56,8%	32,5%	57,7%	54,8%	36,2%	59,7%	55,9%	34,2%
Hors classe	31,4%	34,8%	56,9%	34,5%	35,2%	53,1%	32,9%	35,0%	55,1%
Classe exceptionnelle	7,2%	8,4%	10,6%	7,8%	10,0%	10,7%	7,5%	9,1%	10,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.



Table I-36. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs certifiés selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	61,7%	58,9%	50,5%	55,5%	53,4%	50,8%	59,6%	57,0%	50,6%
Hors classe	30,6%	32,4%	42,6%	34,5%	35,2%	40,6%	32%	33,4%	42,0%
Classe exceptionnelle	7,7%	8,6%	6,9%	10,0%	11,3%	8,6%	8,5%	9,6%	7,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.

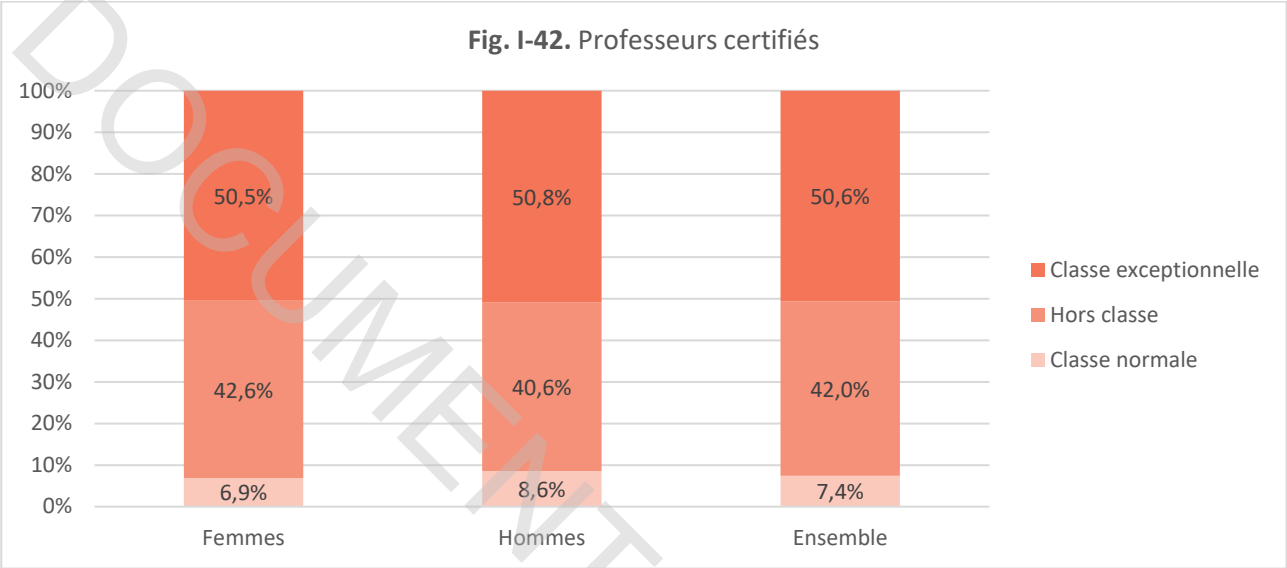
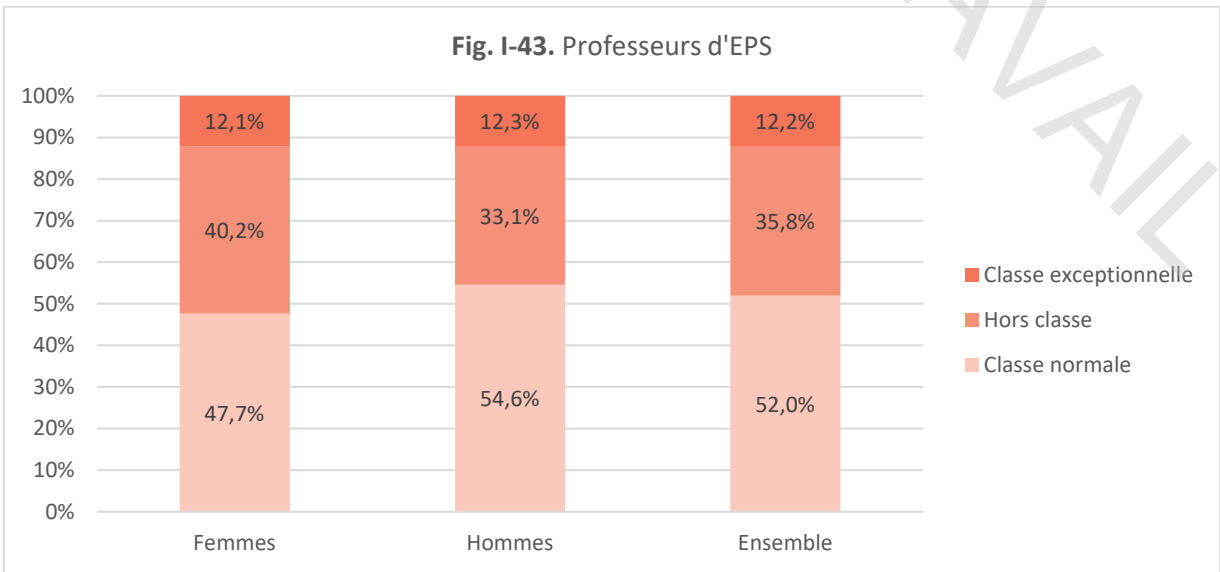


Table I-37. Évolution en % de la répartition par grade des professeurs d'EPS selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	52,1%	52,8%	47,7%	60,3%	53,1%	54,6%	57,1%	53,0%	52,0%
Hors classe	36,4%	40,6%	40,2%	29,9%	39,8%	33,1%	32,5%	40,2%	35,8%
Classe exceptionnelle	11,4%	6,6%	12,1%	9,8%	7,0%	12,3%	10,4%	6,8%	12,2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

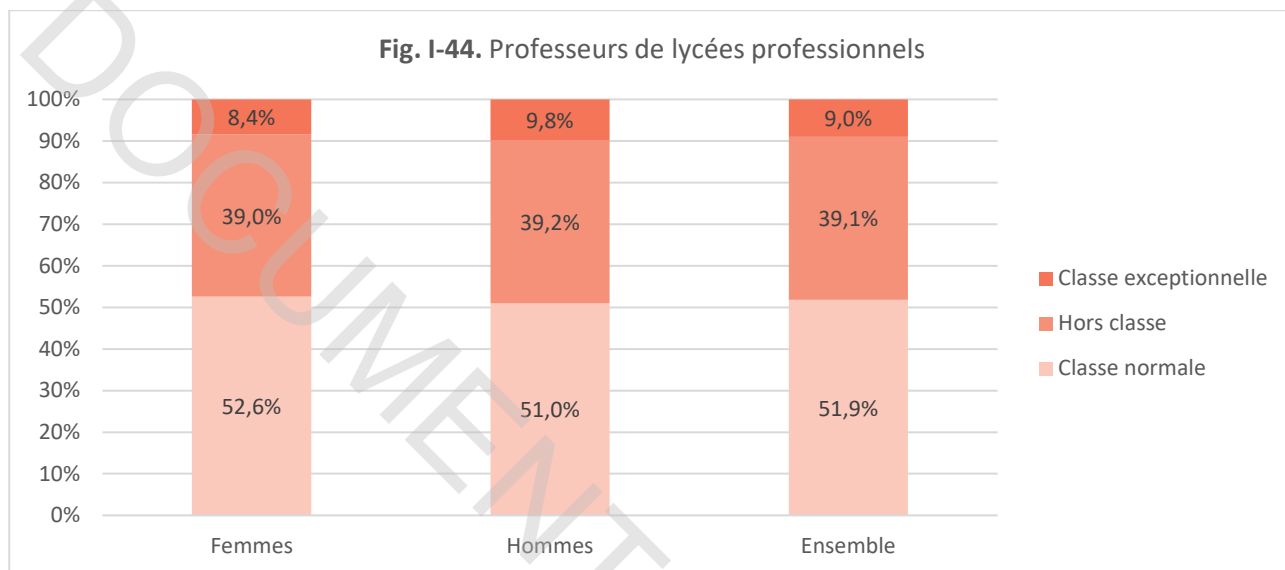
Source : PIAD.



**Table I-38.** Évolution en % de la répartition par grade des professeurs des lycées professionnels selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	55%	52,8%	52,6%	55,1%	53,1%	51,0%	55,1%	53%	51,9%
Hors classe	39,3%	40,6%	39,0%	38,5%	39,8%	39,2%	38,9%	40,2%	39,1%
Classe exceptionnelle	5,7%	6,6%	8,4%	6,4%	7,0%	9,8%	6%	6,8%	9,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.

**Table I-39.** Répartition en % par grade des attachés d'administration de l'État (AAE) selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
AA	62,5%	66,7%	67,5%	56,6%	57,9%	60,7%	60,6%	63,9%	65,4%
APA	34,8%	30,1%	30,2%	32,1%	33,3%	28,6%	33,9%	31,1%	29,7%
AA Hors classe	2,7%	3,3%	2,4%	11,3%	8,8%	10,7%	5,5%	5,0%	4,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.

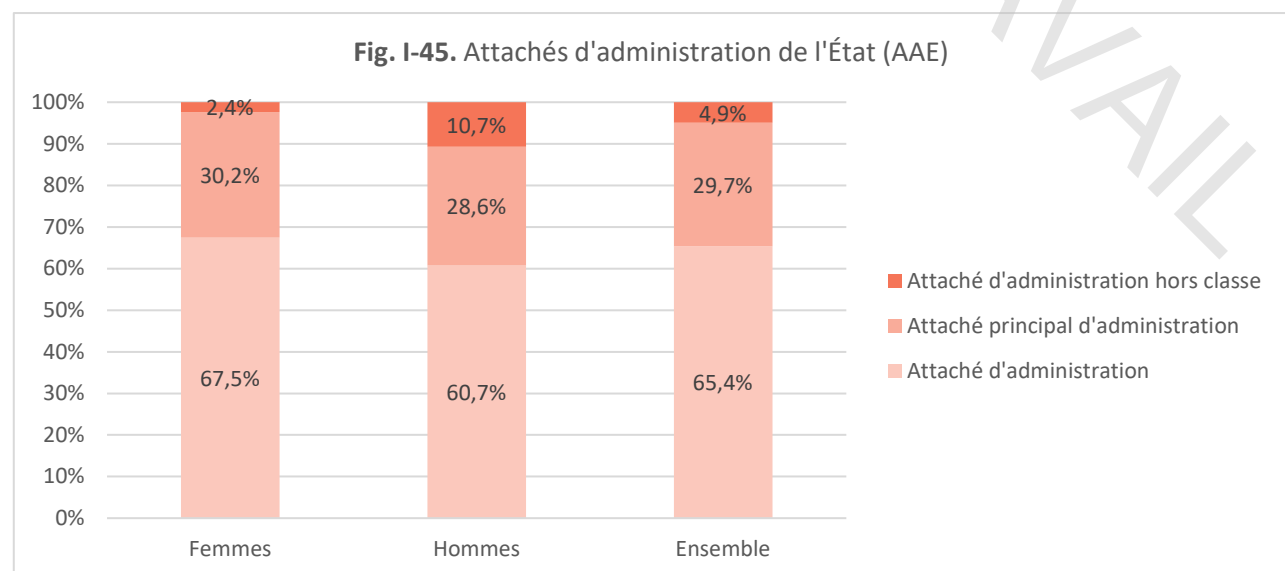
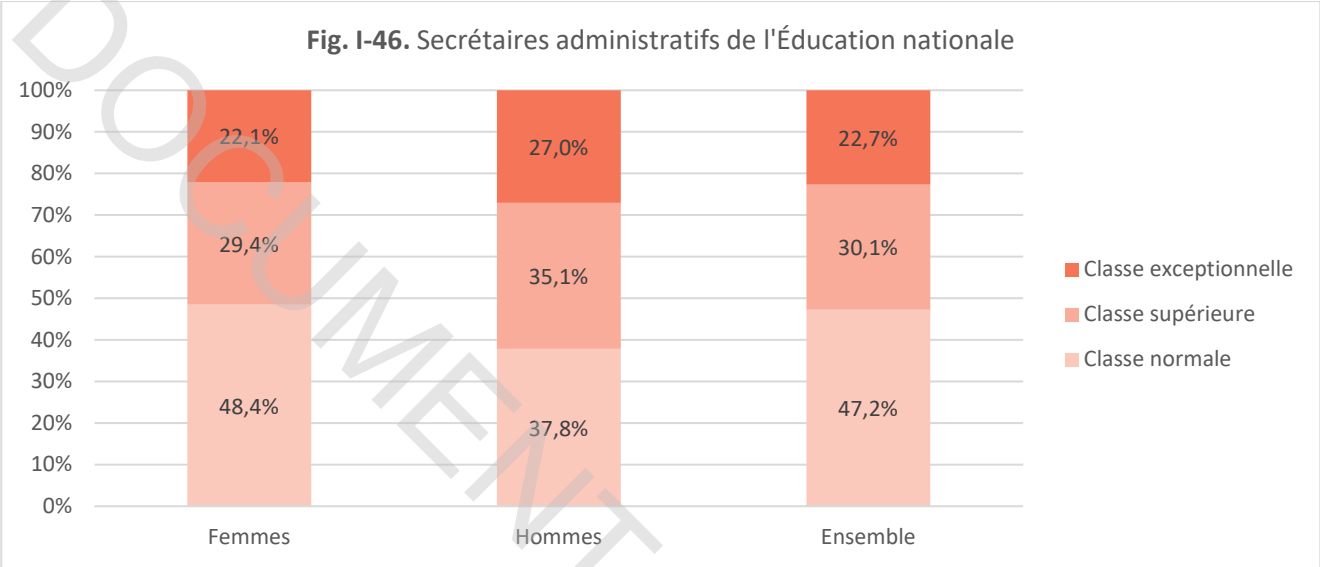




Table I-40. Répartition en % par grade des secrétaires administratifs de l'éducation nationale selon le sexe.

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Classe normale	51,4%	49,3%	48,4%	48,6%	42,5%	37,8%	51,1%	48,4%	47,2%
Classe supérieure	31,5%	31,2%	29,4%	27,1%	30%	35,1%	31%	31%	30,1%
Classe exceptionnelle	17,1%	19,6%	22,1%	24,3%	27,5%	27,0%	17,9%	20,6%	22,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIAD.





2 - Les personnels de direction : répartition par catégorie financière de l'établissement et par sexe

La catégorie financière d'un établissement du second degré dépend :

- du nombre d'élèves ;
- du type d'établissement ;
- de l'offre de formation ;
- de l'environnement de l'établissement ;
- de la complexité de l'organisation pédagogique.

Il est à noter que les collèges relevant des réseaux d'éducation prioritaire renforcés et scolarisant plus de 500 élèves sont assignés d'office à la quatrième catégorie.

Si la répartition entre les femmes et les hommes est relativement équilibrée au sein des catégories financières 1 et 5, elle ne l'est pas pour les catégories 2, 3 et 4.

Table I-41. Prévalence des femmes au sein des personnels de direction selon la catégorie financière de l'établissement.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Catégorie 1	11	14	25	48%
<i>Dont chef d'établissement</i>	10	13	23	46%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	1	1	2	67%
Catégorie 2	46	35	81	60%
<i>Dont chef d'établissement</i>	27	28	55	55%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	19	7	26	72%
Catégorie 3	45	28	73	63%
<i>Dont chef d'établissement</i>	18	16	34	53%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	27	12	39	72%
Catégorie 4	28	37	65	41%
<i>Dont chef d'établissement</i>	13	16	29	39%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	15	21	36	43%
Catégorie 5	6	12	18	47%
<i>Dont chef d'établissement</i>		5	5	0%
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	6	7	13	64%
NC	12	8	20	NC
<i>Dont chef d'établissement</i>	1		1	NC
<i>Dont chef d'établissement adjoint</i>	11	8	19	NC
TOTAL	155	130	280	54%

Source : PIAD, ARCHIPEL.

3 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Besançon en 2022

[Table I-42]
Personnels d'enseignement
du secteur public
Académie de Besançon

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)
Titulaires et assimilés titulaires	3 362	2 894	430	2 694	2 623	2 773	-1,4
Femmes	3 229	2 808	383	2 584	2 533	2 674	-1,3
Hommes	3 707	3 117	553	2 981	2 914	3 027	-1,4
Moins de 30 ans	2 423	2 048	371	1 930	1 935	1 988	-0,8
50 ans et plus	3 849	3 383	453	3 082	3 077	3 138	-1,9
Enseignants titulaires du public	3 367	2 932	395	2 702	2 666	2 778	-1,6
Femmes	3 251	2 859	350	2 605	2 572	2 693	-1,5
Hommes	3 655	3 111	505	2 943	2 911	2 986	-1,6
Moins de 30 ans	2 433	2 059	370	1 937	1 939	1 995	-0,8
50 ans et plus	3 910	3 499	396	3 136	3 141	3 180	-2,5
Enseignants titulaires du premier degré public	3 085	2 768	273	2 458	2 474	2 540	
Femmes	3 044	2 736	262	2 427	2 454	2 517	
Hommes	3 304	2 933	330	2 625	2 621	2 661	
Moins de 30 ans	2 371	2 045	321	1 875	1 929	1 933	
50 ans et plus	3 628	3 349	265	2 889	2 943	2 923	
Enseignants titulaires du second degré public	3 639	3 090	513	2 938	2 921	3 005	
Femmes	3 536	3 029	472	2 851	2 838	2 932	
Hommes	3 787	3 178	571	3 063	3 063	3 108	
Moins de 30 ans	2 527	2 080	445	2 032	2 010	2 090	
50 ans et plus	4 105	3 601	487	3 306	3 323	3 357	
Professeurs des écoles	3 086	2 769	272	2 459	2 475	2 541	
Femmes	3 044	2 737	261	2 427	2 454	2 517	
Hommes	3 304	2 933	330	2 625	2 622	2 661	
Moins de 30 ans	2 371	2 045	321	1 875	1 929	1 933	
50 ans et plus	3 633	3 357	263	2 894	2 946	2 928	
Professeurs certifiés	3 446	2 953	459	2 777	2 774	2 848	
Femmes	3 371	2 901	436	2 716	2 706	2 803	
Hommes	3 583	3 050	502	2 889	2 916	2 930	
Moins de 30 ans	2 495	2 062	429	1 999	2 008	2 046	
50 ans et plus	3 933	3 485	430	3 163	3 253	3 215	
Professeurs d'EPS	3 534	3 007	485	2 849	2 870	2 928	
Femmes	3 571	3 083	452	2 873	3 014	2 956	
Hommes	3 509	2 956	508	2 834	2 837	2 909	
Moins de 30 ans	2 404	2 001	399	1 940	1 900	2 046	
50 ans et plus	4 074	3 612	444	3 272	3 324	3 326	
Professeurs de lycée professionnel	3 607	3 068	501	2 913	2 923	2 957	
Femmes	3 543	3 038	471	2 857	2 866	2 906	
Hommes	3 677	3 102	534	2 974	2 964	3 013	
Moins de 30 ans	2 653	2 092	557	2 156	2 212	2 191	
50 ans et plus	3 920	3 441	463	3 154	3 263	3 211	
Professeurs agrégés	4 509	3 733	729	3 658	3 662	3 725	
Femmes	4 380	3 680	656	3 545	3 578	3 624	
Hommes	4 650	3 791	808	3 783	3 775	3 835	
Moins de 30 ans	2 871	2 328	543	2 335	2 425	2 451	
50 ans et plus	5 006	4 290	698	4 045	4 033	4 089	
Professeurs de chaire supérieure	6 778	4 451	2 277	5 653	5 415	5 601	
Femmes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Hommes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	6 949	4 651	2 279	5 774	5 422	5 712	

[Table I-43]
Personnels d'enseignement
du secteur privé
Académie de Besançon

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)
Enseignants assimilés titulaires du privé	3 211	2 799	386	2 504	2 460	2 625	-1,4
Femmes	3 123	2 753	343	2 432	2 408	2 558	-1,5
Hommes	3 472	2 937	514	2 715	2 627	2 820	-0,8
Moins de 30 ans	2 336	2 004	337	1 851	1 899	1 942	4,2
50 ans et plus	3 556	3 147	408	2 766	2 783	2 900	-2,1
Enseignants assimilés titulaires du 1^{er} degré privé	2 881	2 625	224	2 231	2 148	2 366	
Femmes	2 867	2 611	221	2 220	2 139	2 366	
Hommes	3 019	2 775	246	2 339	2 207	2 370	
Moins de 30 ans	2 294	2 065	238	1 816	1 897	1 865	
50 ans et plus	3 317	3 049	263	2 559	2 564	2 683	
Enseignants assimilés titulaires du 2nd degré privé	3 381	2 888	469	2 644	2 573	2 754	
Femmes	3 303	2 853	428	2 581	2 532	2 688	
Hommes	3 534	2 959	551	2 767	2 682	2 883	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	3 646	3 184	463	2 844	2 854	2 981	
Professeurs des écoles	2 881	2 625	224	2 231	2 148	2 366	
Femmes	2 867	2 611	221	2 220	2 139	2 366	
Hommes	3 019	2 775	246	2 339	2 207	2 370	
Moins de 30 ans	2 294	2 065	238	1 816	1 897	1 865	
50 ans et plus	3 317	3 049	263	2 559	2 564	2 683	
Professeurs certifiés	3 339	2 857	457	2 611	2 546	2 715	
Femmes	3 274	2 821	429	2 559	2 514	2 663	
Hommes	3 494	2 945	523	2 739	2 658	2 841	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	3 612	3 147	464	2 820	2 814	2 938	
Professeurs d'EPS	3 363	2 888	467	2 634	2 577	2 709	
Femmes	3 246	2 835	434	2 536	2 541	2 669	
Hommes	3 434	2 921	487	2 693	2 599	2 732	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	3 821	3 443	390	2 977	3 085	3 065	
Professeurs de lycée professionnel	3 531	3 000	513	2 756	2 714	2 883	
Femmes	3 444	2 993	430	2 693	2 631	2 774	
Hommes	3 689	3 012	666	2 873	2 915	3 096	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	3 775	3 291	488	2 936	3 050	3 102	
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Femmes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Hommes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	ε	ε	ε	ε	ε	ε	

[Table I-44]
Personnels non-enseignants du
secteur public / titulaires
Académie de Besançon

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)
Non-enseignants titulaires	3 431	2 713	694	2 774	2 434	2 843	-0,1
Femmes	3 162	2 528	610	2 555	2 273	2 635	0,3
Hommes	4 283	3 297	958	3 469	3 385	3 494	-0,6
Moins de 30 ans	2 279	1 832	447	1 843	1 852	1 880	-5,8
50 ans et plus	3 744	3 006	730	3 022	2 756	3 082	0,3
Personnels non enseignants de catégorie A	4 163	3 295	840	3 365	3 199	3 428	
Femmes	3 853	3 100	725	3 111	2 995	3 191	
Hommes	4 863	3 733	1 100	3 940	3 871	3 957	
Moins de 30 ans	2 415	2 010	404	1 948	2 062	1 990	
50 ans et plus	4 634	3 709	916	3 741	3 599	3 790	
Personnels d'encadrement	5 565	4 300	1 243	4 503	4 285	4 492	
Femmes	5 415	4 211	1 182	4 383	4 199	4 378	
Hommes	5 708	4 385	1 300	4 618	4 472	4 604	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	5 778	4 469	1 304	4 676	4 549	4 665	
CPE et Psy-EN	3 394	3 052	312	2 717	2 722	2 753	
Femmes	3 346	3 020	299	2 677	2 684	2 716	
Hommes	3 555	3 161	358	2 850	2 816	2 879	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	3 811	3 508	290	3 044	3 112	3 074	
Personnels administratifs	4 362	2 867	1 463	3 584	3 436	3 618	
Femmes	4 231	2 826	1 376	3 473	3 379	3 502	
Hommes	4 637	2 952	1 645	3 817	3 656	3 856	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	4 588	3 119	1 456	3 755	3 693	3 801	
Personnels sociaux et de santé	3 123	2 488	605	2 517	2 433	2 682	
Femmes	3 119	2 486	601	2 513	2 433	2 684	
Hommes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	3 450	2 816	635	2 770	2 637	2 906	
Personnels ITRF	4 261	3 039	1 191	3 483	3 230	3 555	
Femmes	e	e	e	e	e	e	
Hommes	4 409	3 133	1 244	3 605	3 359	3 639	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	4 740	3 370	1 345	3 876	3 672	3 945	
Personnels non enseignants de catégorie B	2 669	1 998	648	2 169	2 170	2 226	
Femmes	2 641	1 974	644	2 147	2 143	2 210	
Hommes	2 797	2 105	668	2 271	2 255	2 294	
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e	
50 ans et plus	2 806	2 167	631	2 274	2 275	2 320	
Personnels administratifs	2 667	1 986	657	2 169	2 172	2 224	
Femmes	2 643	1 968	652	2 150	2 152	2 212	
Hommes	2 823	2 104	689	2 297	2 255	2 309	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	2 817	2 168	640	2 284	2 278	2 327	
Personnels ITRF	2 681	2 087	586	2 166	2 133	2 234	
Femmes	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
Hommes	2 751	2 105	630	2 224	2 310	2 267	
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	
50 ans et plus	2 741	2 163	574	2 207	2 254	2 276	
Personnels non enseignants de catégorie C	2 177	1 791	367	1 754	1 758	1 825	
Femmes	2 173	1 788	367	1 750	1 759	1 826	
Hommes	2 207	1 811	371	1 777	1 732	1 821	
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	
50 ans et plus	2 236	1 864	362	1 799	1 797	1 866	



[Table I-45]
Personnels non-enseignants du
secteur public / non titulaires
Académie de Besançon

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)
Contractuels	1 492			1 202	1 029	1 576	
Femmes	1 385			1 115	926	1 528	
Hommes	1 826			1 472	1 343	1 713	
Moins de 30 ans	1 532			1 232	1 191	1 498	
50 ans et plus	1 414			1 141	844	1 615	
Enseignants contractuels du public et du privé	2 229			1 799	1 785	1 986	
Femmes	2 117			1 706	1 710	1 935	
Hommes	2 380			1 925	1 886	2 054	
Moins de 30 ans	2 217			1 792	1 752	1 960	
50 ans et plus	2 234			1 803	1 816	2 033	
Non-enseignants contractuels	1 249			1 005	875	1 417	
Femmes	1 214			977	850	1 417	
Hommes	1 407			1 129	1 070	1 417	
Moins de 30 ans	1 349			1 082	1 044	1 368	
50 ans et plus	1 127			908	811	1 431	
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 173			943	851	1 379	
Femmes	1 142			919	833	1 383	
Hommes	1 310			1 051	1 029	1 361	
Moins de 30 ans	1 299			1 042	1 029	1 350	
50 ans et plus	1 033			833	803	1 370	

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

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

Notes additionnelles :

- Le symbole "—" indique un effectif nul ;
- Le symbole "e" indique une donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls) ;
- « n.d. » signifie « donnée non disponible » ;
- L'unité de base est le salaire en euros ;
- Le champ considéré est celui de l'Académie de Besançon, secteurs public et privé sous contrat ;
- Source : INSEE, Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP). Traitement DEPP.



DOCUMENT DE TRAVAIL

PARCOURS PROFESSIONNELS





DOCUMENT DE TRAVAIL

A - ÂGE MOYEN DE PROMOTION

Table III-1. Âge moyen de promotion suivant le corps, le grade et le sexe dans les secteurs public et privé.

		Femmes	Hommes	Écart
Professeurs des écoles	Professeurs des écoles	44,3	45,9	-1,6
	Professeur des écoles de classe exceptionnelle	55,3	56,1	-0,8
	Professeur des écoles de classe normale	39,5	40,2	-0,7
	Professeur des écoles hors classe	52,1	53,0	-0,9
Professeurs agrégés	Professeurs agrégés	47,3	48,1	-0,8
	Professeur agrégé de classe exceptionnelle	57,5	59,4	-1,9
	Professeur agrégé de classe normale	41,9	41,1	0,8
	Professeur agrégé hors classe	53,5	55,0	-1,5
Professeurs certifiés	Professeurs certifiés	47,2	48,2	-1
	Professeur certifié de classe exceptionnelle	56,7	57,2	-0,5
	Professeur certifié de classe normale	41,8	41,5	0,3
	Professeur certifié hors classe	53,5	54,8	-1,3
Professeurs d'EPS	Professeurs d'EPS	60,8	56,8	4
	Professeur d'EPS de classe exceptionnelle	57,4	57,8	-0,4
	Professeur d'EPS de classe normale	39,2	39,4	-0,2
	Professeur d'EPS hors classe	52,5	53,0	-0,5
Professeurs des lycées professionnels	Professeurs lycée professionnel	49,2	49,9	-0,7
	Professeur de LP de classe exceptionnelle	58,3	58,2	0,1
	Professeur de LP de classe normale	43,0	44,2	-1,2
	Professeur de LP hors classe	55,2	54,9	0,3
Attachés d'administration de l'État	Attachés d'administration de l'Etat	49,3	48,4	0,9
	Attaché d'administration	47,8	46,3	1,5
	Attaché d'administration hors classe	54,3	52,8	1,5
	Attaché principal d'administration	52,2	51,3	0,9
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale	Secrétaires administratifs de l'EN	48,4	49,9	-1,5
	Secrétaire administratif de classe exceptionnel	52,8	54,8	-2
	Secrétaire administratif de classe normale	47,1	46,5	0,6
	Secrétaire administratif de classe supérieure	47,3	49,8	-2,5

Source : PIAD.

Note : les populations les plus jeunes sont encadrées en orange.

B - LES PROMOTIONS DU SECTEUR PUBLIC

1 - Données générales

Table III-2. Promotion et sexe.

	Mode d'accès	Taux de promotion	
		Femmes	Hommes
1^{er} degré public	Changement de corps	3,0%	0,0%
	Changement de grade	24,0%	18,0%
2nd degré public	Changement de corps	6,2%	4,2%
	Changement de grade (HC)	22,8%	22,2%
	Changement de grade (CEX)	9,3%	10,2 %
Personnels ATSS	Changement de corps	1,9%	1,1%
	Changement de grade	10,1%	1,8%
Personnels DIO	Changement de grade (HC)	20,4%	26,0%
	Changement de grade (CEX)	7,5%	29,4%

Note : les inspecteurs sont ici exclus de l'analyse.

Sources : DPAE, DPE, DSDEN.

2 - Les personnels enseignants du premier degré

2.1 - Promotion par changement de corps

Table III-3. Promotion dans le corps des professeurs des écoles.

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion	Âge moyen des promus
	♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	15	1	NC	NC	NC	NC

Source : DSDEN.

2.2 - Promotion par changement de grade

Le taux de promotion des femmes à la classe exceptionnelle s'élève à 29,3 %, un chiffre inférieur à celui des hommes, qui atteint 31 %. En revanche, pour l'accès à la hors classe, les femmes affichent un taux de promotion de 22,7 %, légèrement supérieur à celui des hommes (22,2 %).

Table III-4. Promotion des professeurs des écoles par changement de grade

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	Classe exceptionnelle	717	129	210	40	29,3%	31,0%	29,55%	54,3
	Hors classe	1396	248	317	55	22,7%	22,2%	22,63%	48,2
	Classe normale	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC

Source : DSDEN.



3 - Les personnels enseignants du second degré

3.1 - [Promotion par changement de corps \(mode d'accès : liste d'aptitude statutaire\)](#)

Le taux de promotion des professeurs agrégés pour les femmes (6,3 %) est supérieur à celui des hommes (4,2 %).

Table III-5. Promotion des enseignants du second degré par changement de corps.

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen des promus
	♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Professeur agrégés	128	72	8	3	6,3%	4,2%	5,50%	51
Professeur de chaire sup.	-	-	-	1	NC	NC	-	55

Source : DPE

3.2 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-6. Promotion des enseignants du second degré par changement de grade.

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	122	130	21	15	17,2%	11,5%	14,30%	56
	Hors classe	109	119	23	27	21,1%	22,7%	21,90%	48
Professeur certifié	Classe exceptionnelle	677	431	63	40	9,3%	9,3%	9,30%	56
	Hors classe	493	235	116	56	23,5%	23,8%	23,60%	48
Professeur d'EPS	Classe exceptionnelle	60	69	7	7	11,7%	10,1%	10,90%	56
	Hors classe	43	62	9	14	20,9%	22,6%	21,90%	47
Professeur lycée pro.	Classe exceptionnelle	189	155	18	14	9,5%	9,0%	9,30%	57
	Hors classe	100	104	23	23	23,0%	22,1%	22,50%	50

Source : DPE.

3.3 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-7. Nombre des promotions des enseignants du second degré par recrutement/concours.

Corps	Mode d'accès	N femmes	N hommes	Âge moyen
Professeur agrégé	Concours externe	5	6	27
	Concours interne	11	5	43
Professeur certifié	Concours externe	36	26	27
	Concours interne	12	4	35
	Troisième concours	4	3	44
Professeur d'EPS	Concours externe	7	9	24
	Concours interne	1	1	26
Professeur lycée pro.	Concours externe	9	11	31
	Concours interne	2	1	49
Professeur agrégé	Concours externe	5	6	27
	Concours interne	11	5	43
Professeur certifié	Concours externe	36	26	27

Source : DPE.

4 - Les personnels ATSS

4.1 - Promotion par changement de corps

Table III-8. Promotion des ATSS par changement de corps.

Corps	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
	♀	♂	♀	♂	♀	♂		
ADJANES	344	32	10	1	2,9%	3,1%	2,90%	51
ASI	3	7	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
ASSAE	15	1	1	0	6,7%	0,0%	6,30%	55
ATRF	170	104	2	0	1,2%	0,0%	0,70%	56
IGE	7	12	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
TECH	30	19	1	0	3,3%	0,0%	2,00%	47
SAENES	221	33	3	2	1,4%	6,1%	2,00%	48,6

Source : DPAE.

4.2 - Promotion par changement de grade

Table III-9. Promotion des ATSS par changement de grade.

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
AAE	Attaché principal d'administration	31	16	2	1	6,5%	6,3%	6,40%	54
ADJAENES	ADJAENES	198	19	29	0	14,6%	0,0%	13,30%	50
ASSAE	ASSAE	29	1	5	0	17,2%	0,0%	16,70%	50
ATRF	Deuxième classe	22	17	1	3	4,5%	17,6%	10,30%	52
	Première classe	79	59	10	14	12,7%	23,7%	17,40%	48
CTSS	CTSS	4	0	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
IGE	IGE	6	5	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
IGR	IGR	2	1	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
INF	INF	56	2	7	0	12,5%	0,0%	12,10%	56
Médecin	Hors classe	6	0	1	0	16,7%	0,0%	16,70%	56
	Première classe	2	0	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
SAENES	Classe normale	NC	NC	NC	NC	0,0%	0,0%	NC	NC
	Classe supérieure	60	8	11	3	18,3%	37,5%	20,60%	50
	Classe exceptionnelle	76	13	11		14,5%	0,0%	12,40%	53
Technicien RF	Classe supérieure	13	4	0	0	0,0%	0,0%	0,00%	NC
	Classe exceptionnelle	8	2	1	0	12,5%	0,0%	10,00%	NC

Source : DPAE.

Notes : « AAENES » signifie « Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ».

« ASSAE » signifie « Assistant de Service Social des Administrations de l'État ». « NC » signifie « Non Communiqué ».

« SAENES » signifie « Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ».

4.3 - Promotion par recrutement/concours

**Table III-10.** Nombre des promotions des ATSS par recrutement/concours.

Corps	Mode d'accès	N Femmes	N Hommes	Âge moyen des promus
AAENES	Concours externe	17	1	38
	Concours interne	15	1	37
	Concours interne exceptionnelle	4	0	33
Adjoint technique des établissements d'enseignement	Concours externe	0	0	NC
Adjoint technique de recherche et de formation des établissements d'enseignement	Concours externe	1	1	35
	Concours interne	2	1	26
	Recrutement sans concours	2	1	46
Assistant ingénieur MENESR	Concours externe	0	0	NC
	Concours interne	1	0	2
Assistant de service social de l'administration de l'État	Concours externe	1	0	35
Attaché d'administration de l'État	Concours externe	0	1	25
	Concours externe exceptionnelle	0	0	NC
	Concours interne	9	0	41
Conseiller d'éducation populaire et de jeunesse	Concours externe	2	3	30
Élève de l'Institut régional d'administration (IRA)	3 ^{ème} concours	1	0	51
Infirmier	Concours externe	0	0	NC
	Concours unique	5	0	41
Ingénieur de recherche	Concours interne	0	0	NC
Professeur de sport	Concours externe	2	2	33
SAENES	Concours externe	5	0	45
	Concours interne	13	0	46
Technicien de recherche et de formation		0	0	NC

Note : « AAENES » signifie « Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ».
« ASSAE » signifie « Assistant de Service Social des Administrations de l'État ». « NC » signifie « Non Communiqué ».
« SAENES » signifie « Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ».
Source : DPAE.

5 - Les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) hors inspection

5.1 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-11. Promotion des personnels DIEO par changement de grade.

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen des promus
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
CPE	Classe exceptionnelle	34	31	3	3	8,8%	9,7%	9,2%	57
	Hors classe	25	11	5	3	20,0%	27,3%	22,2%	51
Psychologue	Classe exceptionnelle	38	2	2	1	5,3%	50,0%	7,5%	54
	Hors classe	24	4	5	1	20,8%	25,0%	21,4%	51

Sources : DPAE, DPE.

5.2 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-12. Promotion des personnels DIEO par recrutement/concours.

Corps	Mode d'accès	N Femmes	N Hommes	Âge moyen
CPE	Concours externe	4	2	27
	Concours interne	2	1	28
	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	0	41

Note : les données liées aux personnels de direction ne sont pas disponibles. « CPE » signifie « Conseiller Principal d'Éducation » et « NC » signifie « Non Communiqué ».

Sources : DPAE, DPE.

C - LES PROMOTIONS DU SECTEUR PRIVÉ

1 - Les personnels enseignants du premier degré

1.1 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-13. Promotion des professeurs des écoles du privé par changement de grade.

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Prof. des écoles	Classe exceptionnelle	31	4	9	1	29,0%	25,0%	28,6%	56
	Hors classe	83	8	18	2	21,7%	25,0%	22,0%	53

Source : DSDEN.

1.2 - [Promotion par recrutement/concours](#)

Table III-14. Promotion des professeurs des écoles du privé par recrutement/concours.

Corps	Mode d'accès	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Âge moyen
Prof. des écoles	Concours externe	6	0	27

Source : DSDEN.

2 - Les personnels enseignants du second degré

2.1 - [Promotion par changement de corps](#)

Table III-15. Promotion des enseignants du second degré du privé par changement de corps.

Corps	Grade (mode d'accès)	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Professeurs agrégés	Classe normale (LAS)	21	15	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	NC
	Classe exceptionnelle (TA)	1	1	1	1	100,0%	100,0%	100 %	57

Note : « LAS » signifie « Liste d'Aptitude Statutaire ». « TA » signifie « Tableau d'Avancement » et « NC » signifie « Non communiqué ». Source : DPE.

2.2 - [Promotion par changement de grade \(mode d'accès : tableau d'avancement\)](#)

Table III-16. Promotion des enseignants du second degré du privé par changement de grade.

Corps	Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion		Taux de promotion	Âge moyen
		♀	♂	♀	♂	♀	♂		
Professeurs agrégés	Hors classe	0	1	0	0	NC	0,0%	0,0%	NC
Professeurs certifiés	Classe exceptionnelle	69	38	7	3	10,1%	7,9%	9,3%	55
	Hors classe	100	38	24	8	24,0%	21,1%	23,2%	53
Professeurs d'EPS	Classe exceptionnelle	6	5	1	0	16,7%	0,0%	9,1%	60
	Hors classe	5	12	1	3	20,0%	25,0%	23,5%	52
Professeurs lycée pro.	Classe exceptionnelle	25	14	2	2	8,0%	14,3%	10,3%	58
	Hors classe	14	9	4	2	28,6%	22,2%	26,1%	51

Note : « NC » signifie « Non communiqué ».

Sources : DPE. Viviers 1 et 2.

2.3 - [Promotion par recrutement/concours](#)**Table III-17.** Nombre des promotions des enseignants du second degré du privé par recrutement/concours.

Corps	Mode d'accès	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Âge moyen
Professeurs agrégés	CAER	1	0	45
	Concours externe	0	0	-
Professeurs certifiés	CAER	13	5	38
	CAFEP	5	6	34
Professeurs d'EPS	CAER	1	1	29
	CAFEP	0	0	-
Professeurs lycée pro.	CAER	2	1	41
	CAFEP	1	0	36

Note : « CAFEP » signifie « Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Enseignement du Privé », « CAER » signifie « Concours d'Accès à l'Échelon de Rémunération ».

Source : DPE.

D - LES FLUX DU SECTEUR PUBLIC

Les flux comptabilisent les personnels quittant (sortie) ou recouvrant (réintégration) une position d'activité. Les sorties peuvent être provisoires lorsque les personnels ont vocation à être réintégrés (e.g., en cas de détachement, de disponibilité, de congé parental) ou définitives lorsque tel n'est pas le cas (e.g., en cas de licenciement ou de départ à la retraite).

Les personnels gérés dans les bases académiques mais payés ailleurs (code position C117) sont exclus de l'analyse.

1 - Enseignants du premier degré

1.1 - Sorties provisoires

Table III-18. Les sorties provisoires des enseignants du premier degré.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	15	14	33	22
Disponibilité	34	59	41	31
Congé parental	44	54	52	55
Suspension avec plein traitement	-	2	7	3
Exclusion temporaire sans traitement	-	2	-	-
Congés stagiaires	2	-	-	-
Fin de stage : changement corps/grade	-	-	-	-
TOTAL	95	131	133	111

Source : AGAPE.

1.2 - Réintégrations

Table III-19. Les réintégrations des enseignants du premier degré.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	6	6	6	5
Disponibilité	26	21	23	26
Congé parental	46	54	53	45
Suspension avec plein traitement	-	1	8	2
Exclusion temporaire sans traitement	-	2	-	-
Congés stagiaires	1	2	-	-
TOTAL	79	86	90	78

Source : AGAPE.

2 - Enseignants du second degré

2.1 - Sorties provisoires

Table III-20. Les sorties provisoires des enseignants du second degré.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	15	10	16	10
Disponibilité	50	28	48	44
Congé parental	54	38	35	43
Suspension avec/sans plein traitement	3	3	2	-
Congés stagiaires et autres congés	-	-	1	1
Retour dans corps précédent	-	-	-	-
TOTAL	122	79	102	98

Source : EPP.

2.2 - Réintégrations

Table III-21. Les réintégrations des enseignants du second degré.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	8	1	13	7
Disponibilité	22	19	31	22
Cessation fonction MI/SE : fin de D.R.	-	-	1	-
Congé parental	57	32	39	39
Suspension avec/sans traitement	2	1	-	3
Congés stagiaires	1	1	5	1
TOTAL	91	54	89	71

Source : EPP (hors fonction DIR, EDU, INS et PSY).

3 - Personnels ATSS

3.1 - Sorties provisoires

Table III-22. Les sorties provisoires des personnels ATSS.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	11	23	NC	NC
Disponibilité	10	9	NC	NC
Congé parental	5	6	NC	NC
Suspension avec demi traitement	-	2	NC	NC
Congé pour convenance perso	-	1	NC	NC
Exclusion temporaire sans traitement	-	1	NC	NC
ACT INT	1	-	NC	NC
Retour dans corps précédent	2	2	NC	NC
Fin de stage : changement corps/grade	3	1	NC	NC
TOTAL	32	45	NC	NC

Note : Les données ATSS pour 2022-2023 et 2023-2024 ne sont pas disponibles en raison d'un problème de fiabilité des extractions effectuées sur le SI RenoIRH.

Source : AGORA.

3.2 - Réintégrations

Table III-23. Les réintégrations des personnels ATSS.

Position	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24
Détachement	6	4	NC	NC
Disponibilité	7	4	NC	NC
A903 - Stage ATOS	1	-	NC	NC
C700 - Congé parental	5	4	NC	NC
A303 – Congé pour convenance perso	-	1	NC	NC
CA03 - Exclusion	-	1	NC	NC
CA06 - ACT INT	2	-	NC	NC
S316 - Congés stagiaires	-	-	NC	NC
TOTAL	22	14	NC	NC

Note : Les données ATSS pour 2022-2023 et 2023-2024 ne sont pas disponibles en raison d'un problème de fiabilité des extractions effectuées sur le SI RenoIRH.

Source : AGORA.

4 - Sorties définitives

Le nombre de sorties définitives de personnels fonctionnaires augmente de 9,8 % par rapport à l'année scolaire 2022-2023.

Table III-24. Les sorties définitives dans le secteur public.

	Ventilation 2023-2024				Total année scolaire		
	ATSS	DIEO	1D	ENS 2D	2021-22	2022-23	2023-24
Fin de fonction	NC	-	75	177	277	245	252
Décès	NC	-	10	6	17	14	16
Démission	NC	60	24	36	31	64	120
Licenciement	NC	1	2	3	9	10	6
Retraite	NC	23	127	175	325	339	325
Rupture conventionnelle	NC	-	11	12	22	21	23
TOTAL	NC	84	249	409	679	676	742

Note : « 1D » réfère aux personnels du 1^{er} degré (i.e. enseignants et psychologues). « ENS 2D » renvoie aux personnels enseignants affectés dans le 2nd degré. Les données ici reportées excluent les personnels dits gérés dans la base mais payés ailleurs (code position C117). « NC » signifie « non communiqué ».

Source : PIAD.

5 - Ruptures conventionnelles

48 demandes de rupture conventionnelle ont été formulées et traitées en 2024 pour l'académie.

44 % d'entre elles émanent de professeurs des écoles et 29 %, de professeurs certifiés. Le reste se répartit entre les professeurs agrégés, les personnels de direction, les inspecteurs, les infirmières, les psychologues EN, les ADJAENES, les AESH et les AED.

Table III-25. Répartition départementale par corps des demandes de rupture conventionnelle en 2024.

	Doubs	Haute-Saône	Jura	T. de Belfort	Académie
ADJAENES	-	-	-	-	1
AED	-	-	-	-	1
AESH	-	-	-	-	2
Contractuel CDI	-	-	-	-	3
Infirmier	-	-	-	-	2
Inspecteur	-	-	-	-	1
Personnel de direction	-	-	-	-	1
Professeur agrégé	-	-	-	-	1
Professeur certifié	-	-	-	-	14
Professeur des écoles	11	4	5	1	21
Psychologue EN	-	-	-	-	1
Ensemble des corps	-	-	-	-	48

Note : ADJAENES signifie « Adjoint administratif de l'Education Nationale et l'enseignement supérieur ».

AED signifie « Assistante d'éducation ».

AESH signifie « Accompagnant d'élève en situation de handicap ».

Source : DRH.

28 demandes de rupture conventionnelle ont été accueillies favorablement en 2024. Les autres demandes ont été soit refusées, soit reportées, soit abandonnées par leur instigateur.

L'âge moyen des demandeurs est de 45,5 ans ; celui des personnels dont la demande a été acceptée, de 43 ans ; celui des personnels dont la demande a été refusée, de 49 ans.

E - L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES PERSONNELS

1 - Le conseil en évolution professionnelle : l'accompagnement RH de proximité

Sous le pilotage de la Secrétaire générale et directrice des ressources humaines de l'académie, les **neuf** conseillers ressources humaines (CRH) de proximité, dont l'activité est encadrée par la responsable du service de suivi et d'accompagnement RH (**SSARH**), participent à la mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines de l'académie et du déploiement de la feuille de route RH de l'académie au sein de leurs réseaux respectifs (14 réseaux).

Au cours de l'année **2023-2024**, les CRH de proximité ont été sollicités sur **120 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, de mission d'écoute, d'accompagnement sur situations individuelles ou collectives complexes, de conseil en formations, d'aide au recrutement et de gestion de conflits**.

Au total, **941** personnes – dont **318** enseignants du premier degré, **374** enseignants du second degré et **23** CPE, et **206** autres personnels notamment administratifs ont été reçues et accompagnées par les CRH de proximité pour un suivi individualisé dans leurs différents champs de compétence entre **le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024**. Les personnes accompagnées par les CRH sont très majoritairement des femmes (**79 %**). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 41-50 ans (**39,7 %**), suivie de celle des 51-60 ans qui représente **32,6 %** des sollicitations.

Table III-26. Bilan des accompagnements réalisés par les CRH en 2023-2024.

		Effectifs	Prévalence
1^{er} degré	Professeurs des écoles	318	33,8 %
	<i>dont Directeurs d'école</i>	20	2,1 %
2nd degré	Conseiller principal d'éducation	23	2,4 %
	Professeurs agrégés	41	4,4 %
	Professeurs certifiés	274	29,1 %
	Professeurs des lycées professionnels	59	6,3 %
Autres personnels		206	21,9 %
Sexe	Femmes	746	79,3 %
	Hommes	195	20,7 %
Tranches d'âge	≤ 30 ans	43	4,6 %
	31-40 ans	190	20,2 %
	41-50 ans	372	39,5 %
	51-60 ans	308	32,7 %
	≥ 60 ans	28	3,0 %

Source : SSARH. Tableaux de reporting.

FORMATION





DOCUMENT DE TRAVAIL

A - ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNÉES STAGIAIRES

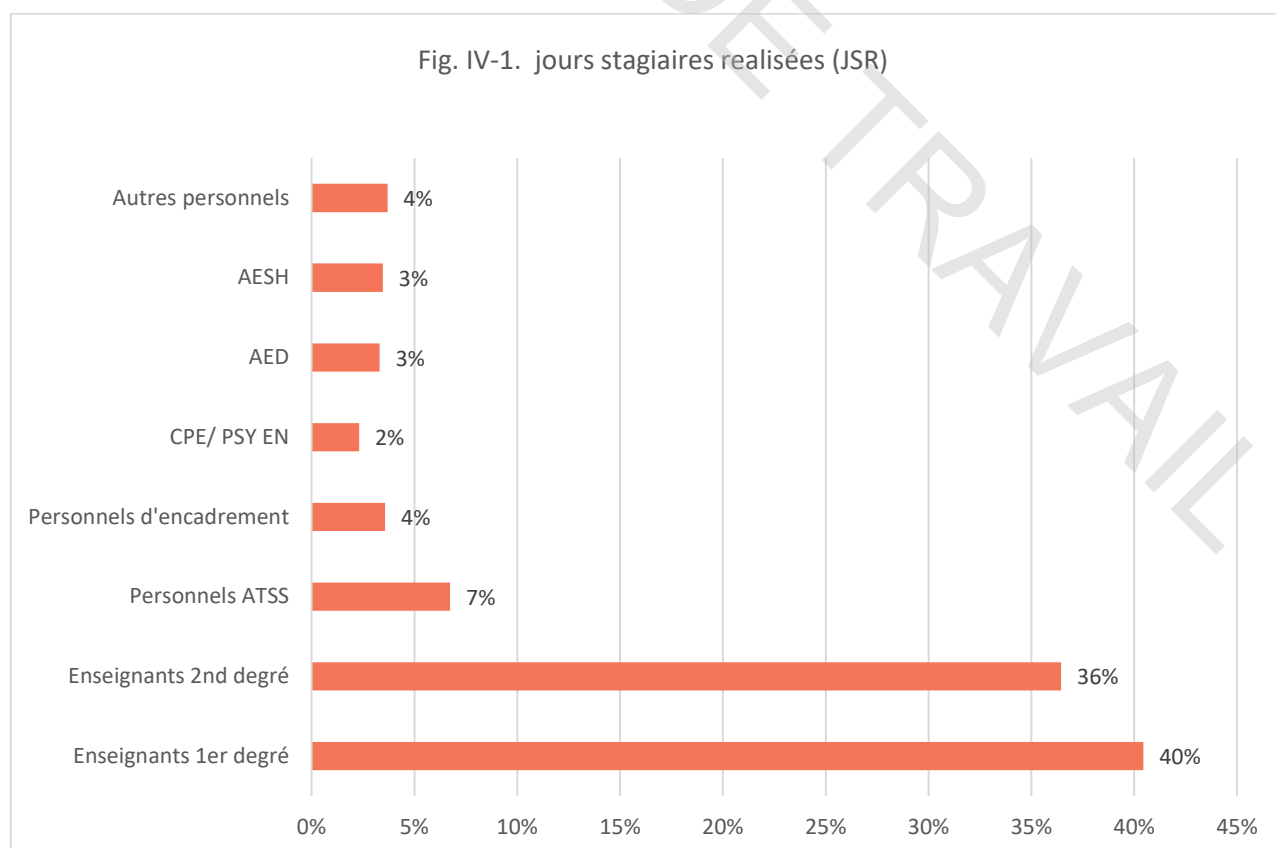
Le nombre de journées stagiaires poursuit sa hausse en 2023-2024 avec une augmentation de quasiment 13 % des journées stagiaires réalisées entre 2022 et 2023. Ce sont surtout les enseignants du 1^{er} degré, les CPE, les PSYEN, les AED, et dans une moindre mesure les personnels ATSS qui bénéficient de cette hausse. Dans cet ensemble en évolution positive, on note cependant une baisse de 6 % du nombre de journées stagiaires réalisées chez les personnels d'encadrement et les AESH.

Table IV-1. Nombre de journées stagiaires.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Enseignants 1er degré	9 071	15 323	16 458	21 544
Enseignants 2nd degré	9 992	19 963	19 296	19 416
Personnels ATSS	924	2 720	3 372	3 591
Personnels d'encadrement	982	1 993	2 029	1 907
CPE/ PSY EN	324	863	852	1 232
AED	450	879	1 207	1 766
AESH	2 013	1 366	2 013	1 848
Autres personnels	980	1 919	1 965	1 969
Ensemble	24 735	45 026	47 192	53 273

Source : EGIDE.

En 2023-2024, $\frac{3}{4}$ des journées de formation concernent les enseignants des 1^{er} et 2nd degré (76 %) soit la même part qu'en 2022-2023.



B - TAUX D'ASSIDUITÉ AUX FORMATIONS (par catégorie de personnel)

Le taux d'assiduité est le plus élevé chez les enseignants du premier degré. Ce taux a augmenté de 1,5 point depuis l'année dernière.

Le taux d'assiduité des enseignants du second degré est plus faible même si on constate une évolution entre l'année dernière et cette année passant de 60 % à 66 %.

Les taux d'assiduité les plus faibles sont constatés au niveau des CPE et des personnels d'encadrement (32 % et 36 %), les personnels d'encadrement étaient déjà le corps avec le plus faible taux d'assiduité l'année dernière.

Fig. IV-2. Évolution du taux d'assiduité par catégorie de personnel



Source EGIDE.

Note : nombre de stagiaires assidus = nombre de stagiaires ayant assisté à au moins 2/3 de la durée du module auquel ils étaient convoqués. Taux d'assiduité = nombre de stagiaires assidus sur nombre de stagiaires convoqués.

C - DOMAINES DE FORMATIONS PRIORITAIRES EN 2023-2024

1 - Personnels du premier degré

Table IV-2. Nombre de journées stagiaires des personnels du 1^{er} degré.

Code	PRIORITES DU SCHEMA DIRECTEUR	JSR	Taux 1	Taux 2
1A	PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	156	0,74%	0,72%
1B	CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	1 184	5,60%	5,50%
1C	EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	2 919	13,79%	13,55%
1D	LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS	361	1,71%	1,68%
1E	PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	640	3,02%	2,97%
1F	POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	2 055	9,71%	9,54%
2A	PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	3 870	18,29%	17,96%
2B	PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1 537	7,26%	7,13%
2C	COMPETENCES DU XXIE SIECLE	397	1,88%	1,84%
2D	BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	33	0,16%	0,15%
2E	PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	64	0,30%	0,30%
2F	EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	114	0,54%	0,53%
2G	OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	521	2,46%	2,42%
3A	POLITIQUES DES METIERS DE LA JEUNESSE & DES SPORTS	1 760	8,32%	8,17%
4A	ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	138	0,65%	0,64%
4B	FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	1 213	5,73%	5,63%
4C	PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	172	0,81%	0,80%
4D	CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	84	0,40%	0,39%
4F	INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	1 093	5,17%	5,07%
4G	DYNAMIQUES DE COOPERATION ET COLLECTIFS APPRENANTS	236	1,12%	1,10%
4H	PRATIQUES PROFESSIONNELLES ECO RESPONSABLES	12	0,06%	0,06%
4I	INTERNATIONALISATION DES PARCOURS ET FORMATION	57	0,27%	0,26%
4J	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	102	0,48%	0,47%
5A	COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	1 442	6,81%	6,69%
5B	COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	11	0,05%	0,05%
5C	EGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE / DISCRIMINATIONS	307	1,45%	1,42%
6A	COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	581	2,75%	2,70%
6B	CITOYENNETE NUMERIQUE	32	0,15%	0,15%
6C	APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE DE FORMATION	69	0,33%	0,32%
TOTAL		21 544	100%	98,2%

Source : EGIDE.

Notes : « JSR » signifie « journées stagiaires réalisées ».

Taux 1 : journées stagiaires réalisées, par rapport aux formations prioritaires.

Taux 2 : journées stagiaires réalisées, par rapport à l'ensemble des formations.

Dans le 1^{er} degré, plus de 98 % des formations sont en lien avec les priorités du schéma directeur. Les trois priorités principales sont « les pratiques d'enseignement et disciplines » avec près de 18 % des formations réalisées sur l'ensemble. Viennent ensuite les formations liées à l'égalité des chances et la lutte contre les inégalités (13,5 % de l'ensemble) et aux politiques des métiers de la jeunesse et des sports (8,2 % de l'ensemble).

2 - Personnels du second degré

Table IV-3. Nombre de journées stagiaires des personnels du 2nd degré.

Code	PRIORITES DU SCHEMA DIRECTEUR	JSR	Taux 1	Taux 2
1A	PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	1 263	6,8%	6,5%
1B	CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	920	4,9%	4,7%
1C	EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	692	3,7%	3,6%
1D	LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	142	0,8%	0,7%
1E	PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	179	1,0%	0,9%
1F	POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	1 150	6,2%	5,9%
2A	PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	4 136	22,1%	21,3%
2B	PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1 866	10,0%	9,6%
2C	COMPETENCES DU XXIE SIECLE	240	1,3%	1,2%
2D	BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	64	0,3%	0,3%
2E	PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	513	2,7%	2,6%
2F	EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	1 117	6,0%	5,8%
2G	OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	1 200	6,4%	6,2%
3B	INGENIERIE TERRITORIALE, PRATIQUES TECHNIQUES JES	23	0,1%	0,1%
4A	ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	675	3,6%	3,5%
4B	FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	1 163	6,2%	6,0%
4C	PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	475	2,5%	2,4%
4D	CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	130	0,7%	0,7%
4F	INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	520	2,8%	2,7%
4G	DYNAMIQUES DE COOPERATION & COLLECTIFS APPRENANTS	280	1,5%	1,4%
4H	PRATIQUES PROFESSIONNELLES ECO-RESPONSABLES	39	0,2%	0,2%
4I	INTERNATIONALISATION DES PARCOURS ET FORMATION	31	0,2%	0,2%
4J	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	439	2,3%	2,3%
5A	COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	188	1,0%	1,0%
5B	COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	11	0,1%	0,1%
6A	COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	658	3,5%	3,4%
6B	CITOYENNETE NUMERIQUE	130	0,7%	0,7%
6C	APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE DE FORMATION	443	2,4%	2,3%
TOTAL		19 417	100%	96,2%

Source EGIDE.

Notes : « JSR » signifie « journées stagiaires réalisées ».

Taux 1 : journées stagiaires réalisées, par rapport aux formations prioritaires.

Taux 2 : journées stagiaires réalisées, par rapport à l'ensemble des formations.

Dans le second degré, plus de 96 % des formations sont en lien avec les priorités du schéma directeur. On trouve en tête les formations aux pratiques d'enseignement et disciplines avec plus de 20 %, suivies par les formations sur les pratiques pédagogiques (9,6 %). Les formations aux valeurs de la République occupent le 3^{ème} rang en nombre de journées stagiaires réalisées (6,5 %).



3 - Personnels d'encadrement

Table IV-4. Nombre de journées stagiaires des personnels d'encadrement.

Code	PRIORITES DU SCHEMA DIRECTEUR	JSR	Taux 1	Taux 2
1A	PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	89	6,5%	4,7%
1B	CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	1	0,0%	0,0%
1C	EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	54	4,0%	2,8%
1D	LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	80	5,9%	4,2%
1E	PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	56	4,1%	2,9%
1F	POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	48	3,5%	2,5%
2A	PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	46	3,4%	2,4%
2B	PRATIQUES PEDAGOGIQUES	18	1,3%	1,0%
2C	COMPETENCES DU XXIE SIECLE	6	0,5%	0,3%
2D	BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	2	0,1%	0,1%
2E	PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	31	2,3%	1,6%
2F	EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	22	1,6%	1,2%
2G	OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	7	0,5%	0,4%
3B	INGENIERIE TERRITORIALE, PRATIQUES TECHNIQUES JES	3	0,2%	0,1%
3C	METIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE LA PERFORMANCE	28	2,1%	1,5%
4A	ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	128	9,4%	6,7%
4B	FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	8	0,6%	0,4%
4C	PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	116	8,5%	6,0%
4D	CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	5	0,3%	0,2%
4E	EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE	3	0,2%	0,2%
4F	INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	53	3,9%	2,8%
4G	DYNAMIQUES DE COOPERATION & COLLECTIFS APPRENANTS	8	0,6%	0,4%
4H	PRATIQUES PROFESSIONNELLES ECO-RESPONSABLES	7	0,5%	0,4%
4J	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	16	1,1%	0,8%
5A	COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	282	20,7%	14,7%
5B	COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	215	15,8%	11,2%
6A	COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	23	1,7%	1,2%
6B	CITOYENNETE NUMERIQUE	5	0,4%	0,3%
6C	APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE	5	0,4%	0,3%
TOTAL		1 910	100%	71,30%

Source EGIDE.

Notes : « JSR » signifie « journées stagiaires réalisées ».

Taux 1 : journées stagiaires réalisées, par rapport aux formations prioritaires.

Taux 2 : journées stagiaires réalisées, par rapport à l'ensemble des formations.

La formation des personnels d'encadrement présente le plus fort taux de journées stagiaires réalisées hors des priorités du schéma directeur. Les formations sur les compétences managériales des cadres (20,7 % en Tx1 et 14,7 % en Tx2) et les compétences transversales de l'encadrant (15,8 % en Tx1 et 11,2 % en Tx2) sont les formations les plus représentées avec celles ciblant l'entrée dans le métier et l'adaptation à l'emploi (9,4 % en Tx1 et 6,7 % en Tx2).

4 - Personnels ATSS

Table IV-5. Nombre de journées stagiaires des personnels ATSS.

Code	PRIORITES DU SCHEMA DIRECTEUR	JSR	Taux 1	Taux 2
1A	PRINCIPES ET VALEURS DE LA REPUBLIQUE	89	2,5%	2,5%
1B	CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE	3	0,1%	0,1%
1C	EGALITE DES CHANCES ET LUTTE CONTRE LES INEGALITES	11	0,3%	0,3%
1D	LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION	38	1,1%	1,1%
1E	PREVENTION DE TOUTE FORME DE VIOLENCES	105	3,0%	2,9%
1F	POLITIQUE EDUCATIVE SOCIALE ET DE SANTE	427	12,1%	11,9%
2A	PRATIQUES D'ENSEIGNEMENT ET DISCIPLINES	8	0,2%	0,2%
2B	PRATIQUES PEDAGOGIQUES	0	0,0%	0,0%
2C	COMPETENCES DU XXIE SIECLE	14	0,4%	0,4%
2D	BIENVEILLANCE, ENGAGEMENT ET PERSEVERANCE SCOLAIRE	17	0,5%	0,5%
2E	PROJETS D'ORIENTATION ET PARCOURS SCOLAIRE	11	0,3%	0,3%
2F	EDD ET RENFORCEMENT DU RAPPORT A LA SCIENCE	35	1,0%	1,0%
2G	OUVERTURE CULTURELLE, EUROPEENNE ET INTERNATIONALE	1	0,0%	0,0%
3B	INGENIERIE TERRITORIALE, PRATIQUES TECHNIQUES JES	2	0,1%	0,1%
4A	ENTREE DANS LE METIER ET ADAPTATION A L'EMPLOI	1 314	37,2%	36,6%
4B	FORMATION AU PLUS PRES DES BESOINS DES AGENTS	151	4,3%	4,2%
4C	PROJETS INDIVIDUELS DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	270	7,6%	7,5%
4D	CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	63	1,8%	1,7%
4E	EGALITE PROFESSIONNELLE ET DIVERSITE	54	1,5%	1,5%
4F	INNOVATION, RECHERCHE & PRATIQUES PROFESSIONNELLES	1	0,0%	0,0%
4G	DYNAMIQUES DE COOPERATION & COLLECTIFS APPRENANTS	287	8,1%	8,0%
4H	PRATIQUES PROFESSIONNELLES ECO-RESPONSABLES	0	0,0%	0,0%
4I	INTERNATIONALISATION DES PARCOURS ET FORMATION	1	0,0%	0,0%
4J	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	218	6,2%	6,1%
5A	COMPETENCES MANAGERIALES ET DE PILOTAGE DES CADRES	50	1,4%	1,4%
5B	COMPETENCES TRANSVERSALES DE L'ENCADRANT	20	0,6%	0,6%
6A	COMPETENCES NUMERIQUES PROFESSIONNELLES DES AGENTS	307	8,7%	8,5%
6B	CITOYENNETE NUMERIQUE	26	0,7%	0,7%
6C	APPORTS DU NUMERIQUE DANS L'OFFRE DE FORMATION	13	0,4%	0,4%
TOTAL		3 591	100%	98%

Source EGIDE.

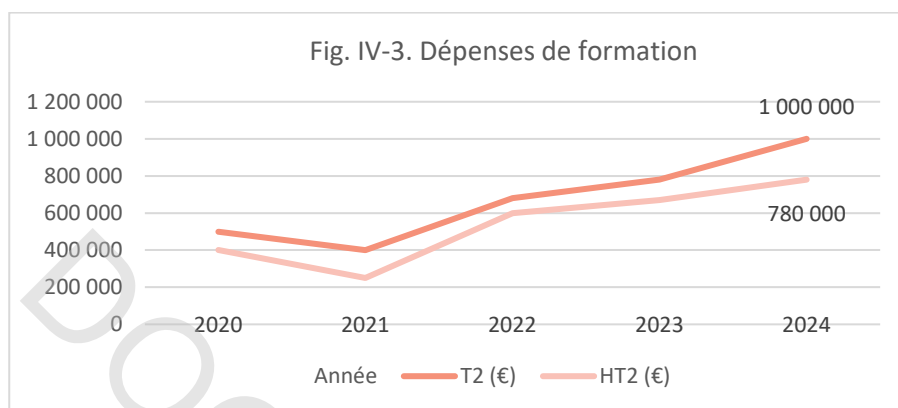
Notes : « JSR » signifie « journées stagiaires réalisées ».

Taux 1 : journées stagiaires réalisées, par rapport aux formations prioritaires.

Taux 2 : journées stagiaires réalisées, par rapport à l'ensemble des formations.

98 % des journées stagiaires réalisées par des personnels ATSS sont en lien avec les axes du schéma directeur. On notera la présence des formations liées à l'entrée dans le métier et l'adaptation à l'emploi qui représentent plus du tiers des journées stagiaires réalisées. Viennent ensuite les formations dédiées aux personnels sociaux et de santé avec 12 % des journées stagiaires réalisées suivies par les formations permettant de développer les compétences numériques professionnelles des agents (8,5 % de l'ensemble). La thématique « dynamiques de coopération et collectifs apprenants » est quasiment au même niveau avec 8 % de l'ensemble des journées stagiaires.

D - ÉLÉMENTS FINANCIERS (en année civile)



Année	T2 (€)	HT2 (€)
2020	500 000	400 000
2021	400 000	250 000
2022	680 000	600 000
2023	780 000	670 000
2024	1 000 000	780 000

Source : EAFC.

Notes : « T2 » signifie « Titre 2 » et HT2 signifie « Hors Titre 2 ».

Les dépenses de formation sont en hausse constante depuis 2021 en T2 comme en HT2.

Pour le titre 2 : l'augmentation du nombre de tutorats, la revalorisation de la rémunération de l'heure de vacation de 45 euros à 50 euros et l'augmentation du nombre de formation pendant les périodes de vacances des élèves entraînent une plus grande dépense.

Pour le hors titre 2 : l'augmentation est moins marquée que pour le T2. On peut y voir les effets de l'hybridation des formations mais les formations du PNF et de l'IH2EF restent coûteuses en frais de déplacement.

E - ACCÈS À LA FORMATION DE L'EAFC

L'accès à la formation est sensible aux corps d'appartenance et au genre en 2023-2024.

1 - Enseignants du 2nd degré, CPE et Psy EN

Table IV-6. Accès à la formation des enseignants du 2nd degré, CPE et Psy EN.

Corps	Personnes en activité	Personnes convoquées	Personnes convoquées	Personnes présentes	% personnes présentes
ENSEIGNANTS EN COLLEGE	3 505	2 808	80,11%	2 543	72,55%
ENSEIGNANTS EN LYCEE GENERAL OU POLYVALENT	2 620	1 931	73,70%	1 786	68,17%
ENSEIGNANTS EN LYCEE PROFESSIONNEL	839	664	79,14%	594	70,80%
PERSONNELS D'EDUCATION ET D'ORIENTATION	2 989	895	29,94%	783	26,20%
ENSEIGNANTS EN COLLEGE OU EN LYCEE	1 562	894	57,23%	755	48,34%
TOTAL	11 515	7 192	62,46%	6 461	56,11%
TOTAL FEMMES	7 562	4 455	58,91%	4 022	53,19%
TOTAL HOMMES	3 951	2 736	69,25%	2 439	61,73%

Source : EGIDE.

Parmi les 11 515 personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale, 62 % ont été convoqués en formation et 56 % y ont effectivement participé.

On observe des disparités marquées selon les corps d'appartenance :

- Les enseignants participent davantage à la formation que les personnels d'éducation et d'orientation ;
- Ces derniers affichent une participation nettement inférieure à la moyenne, ce qui interroge sur l'accès ou l'attractivité de l'offre pour cette catégorie.

Par ailleurs, une différence de genre est notable :

- Les femmes se forment moins que les hommes, ce qui mérite d'être approfondi afin d'en comprendre les causes (contraintes de temps, charge mentale, etc.).

Ces constats invitent à ajuster les stratégies de communication, d'accompagnement et d'adaptation de l'offre de formation pour favoriser une participation plus équitable, dans le cadre des moyens dédiés à la formation et des axes du schéma directeur.

2 - Personnels d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Table IV-7. Accès à la formation des personnels d'encadrement, administratifs technique, sociaux et de santé.

Corps	Personnes en activité	Personnes convoquées	Personnes convoquées	Personnes présentes	% personnes présentes
PERSONNELS D'INSPECTION 1 DEGRE	70	41	58,57%	37	52,86%
PERSONNELS ENSEIGNANTS A DISPO D'UN SERVICE ADMIN	1 047	24	2,29%	19	1,81%
PERSONNELS DE DIRECTION DU 2ND DEGRE	352	192	54,55%	168	47,73%
PERSONNELS D'INSPECTION DU 2ND DEGRE	43	17	39,53%	13	30,23%
PERSONNELS D'ENCADREMENT ADMINISTRATIF	30	8	26,67%	7	23,33%
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	1 771	603	34,05%	590	33,31%
PERSONNELS TECHNICIENS ET OUVRIERS	245	2	0,82%	1	0,41%
PERSONNELS DE SANTE ET DE SERVICE SOCIAL	502	264	52,59%	240	47,81%
PERSONNELS ITRF	274	43	15,69%	42	15,33%
TOTAL	4 334	1 194	27,55%	1 117	25,77%
TOTAL FEMMES	3 201	972	30,37%	915	28,58%
TOTAL HOMMES	1 127	222	19,70%	202	17,92%

Source : EGIDE.

Parmi cette population spécifique (inspecteurs, chefs d'établissement, personnels administratifs et d'encadrement), le taux d'accès à la formation s'élève à 27,6 %, soit un peu plus d'un quart de la population de référence. Bien que ce taux soit inférieur à celui observé chez les enseignants, on constate une adhésion plus forte à la formation parmi ceux qui y participent, traduisant un réel engagement une fois l'accès facilité.

Cette donnée interroge :

- sur les freins potentiels à l'accès initial (temps, priorités, charge de travail) ;
- mais également sur l'intérêt et la valeur accordés à la formation par ces personnels une fois qu'ils y prennent part.

Cela suggère la nécessité de mieux cibler l'offre et les modalités de formation pour cette catégorie, afin d'en accroître l'accès tout en capitalisant sur leur forte implication lorsqu'ils sont mobilisés.

Il faut également noter que :

- parmi ces personnels, les IEN du 1er degré sont les plus engagés dans la formation, suivis par les personnels de direction, puis les personnels de santé et sociaux ;
- à l'inverse, les personnels d'encadrement administratif, les ITRF, ainsi que les personnels techniques et ouvriers ont un taux de formation plus faible ;
- les femmes ont un accès à la formation plus important que les hommes.

F - MOBILISATION DU CPF

Table IV-8. Mobilisation du CPF.

Année scolaire 2023-2024	BOP 139	BOP 140	BOP 141	BOP 214	BOP 230
Nombre de dossiers instruits	7	20	37	8	6
Nombre de dossiers retenus	4	14	19	3	5
Montant total des aides accordées	FORMIRIS	4 867	13 228	2 616	4 093
Montant moyen des aides	FORMIRIS	374	735	872	819
Montant des liquidations	FORMIRIS	2 453	5 705	2 563	3 094
Droits alloués en heures et réalisés	78	0	0	0	0

Source EAFC.

Note : « FORMIRIS » : équivalent de l'EAFC pour le privé.

Le CPF est plus mobilisé par les femmes que par les hommes mais elles représentent une part plus importante que les hommes parmi les personnels de l'académie.

Le nombre de dossiers instruits au titre de l'année 2023-2024 s'élève à 78, un chiffre quasi stable par rapport à l'année précédente (82 dossiers).

Cependant, on observe une baisse du nombre de dossiers retenus, principalement liée à des contraintes budgétaires.

Les principaux motifs de refus formulés par la commission sont les suivants :

- l'enveloppe budgétaire allouée a été atteinte ;
- le dossier ne s'inscrit pas dans les priorités académiques ;
- ou il est non conforme (pièces manquantes, projet mal défini, etc.).

Depuis l'année 2023-2024, un rendez-vous préalable avec un conseiller RH de proximité est systématiquement requis avant tout dépôt de dossier (à l'exception des demandes liées aux concours internes).

Ce dispositif a permis une meilleure définition des projets professionnels des agents, en amont de leur demande de mobilisation du CPF, et une montée en qualité des dossiers présentés.

Table IV-9. Commissions demande CPF.

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Nombre de demandes	13	20	65	80	78	
Nombre de dossiers accordés	7	54	37	57	44	56,41
Nombre de dossiers refusés	6	46	28	43	34	43,59

Source : EAFC.

Note : 3 commissions en sept 23, janv. 24 et juin 24.

G - ÉVOLUTION DES MODALITÉS DE FORMATION (EAFC)

Table IV-10. Evolution des modalités de formation en nombre de journées stagiaires.

	2020	2021	2022	2023
À DISTANCE	1 274	555	1 122	938
HYBRIDE	1 835	8 737	4 931	8 760
PRÉSENTIEL	14 027	22 827	26 658	24 611
TOTAL	17 141	32 142	32 799	34 310

Source : EGIDE.

L'année 2020, marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, a connu une forte évolution des pratiques de formation, avec un recours accru au distanciel.

Malgré un contexte incertain où une baisse de l'activité de formation était redoutée, le nombre de journées stagiaires (J/S) a augmenté. Cette évolution reflète une transformation des modalités de formation. En particulier, la formation hybride connaît une croissance significative, avec une augmentation de 44 % du nombre de J/S.

Le présentiel reste toutefois la modalité dominante, représentant 71 % du total des journées stagiaires. Cependant, on observe une baisse en volume de près de 2 000 journées stagiaires en présentiel. Il ne s'agit pas d'une disparition du présentiel, mais plutôt d'un rééquilibrage au profit des autres modalités.

H - FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ (sur le temps hors face à face pédagogique)

Table IV-11. Formation des enseignants du second degré sur le temps hors face à face pédagogique.

Critères	Nombre de sessions	Cumul d'heures	Convocations	HS
Pause méridienne 12h-14h	46	61	360	259
Après 17 heures	57	74	1 684	537
À partir de 15 heures	43	84	529	720
Mercredi après-midi 12h-18h	302	828	3 048	4 267
Mercredis complets comptés ½ durée	367	1 507	2 924	7 223
Congés	217	1 256	1 852	6 277
Asynchrone	83	836	842	6 071
TOTAL	1 115	4 646	11 239	25 354
TOTAL PLAN	3 160	16 135	32 530	108 874
PART DANS LE PRAF	35 %	29 %	35 %	23 %

Source : EGIDE.

Les données présentées dans le tableau ci-dessus sont une estimation a minima de la part de la formation suivies HFFP (*Hors Face-à-Face Pédagogique*) car un enseignant, étant en classe 18 heures par semaine, peut être convoqué en dehors de ses heures de cours, ce qui complexifie le calcul précis.

Les indicateurs retenus (nombre de sessions, heures cumulées, convocations, heures effectivement réalisées) permettent néanmoins de dégager une tendance claire : le hors face à face pédagogique a pris place dans le paysage de la formation avec a minima 23 % des heures stagiaires réalisées et 35 % des convocations.

A minima, plus d'un tiers des sessions de formation sont organisées en dehors du FAFP (Face à Face pédagogique). Ces sessions se tiennent majoritairement les mercredis et pendant les congés scolaires.

Cette réalité pose des enjeux en matière :

- d'engagement des enseignants ;
- d'organisation des temps de formation.

Il est à noter que les formations suivies lors des temps de vacances des classes le sont à l'initiative des enseignants et donnent lieu au versement d'une allocation de 20 euros de l'heure.

Cela appelle à une réflexion sur l'équilibre à trouver entre temps d'enseignement et de formation, ainsi que sur les modalités les plus adaptées pour favoriser l'accès de tous à la formation.





DOCUMENT DE TRAVAIL

RÉMUNERATIONS



DOCUMENT DE TRAVAIL

A - EXERCICE 2024

En 2024, le montant total de la **masse salariale**, sur le titre 2 du **budget de l'État**, s'est élevé à **1 348 265 771 €**, soit une hausse de 4,8 % par rapport à 2023. Ce montant se répartit entre cinq *Budgets Opérationnels de Programme* (BOP) :

- ❖ le BOP 139 : enseignement privé ;
- ❖ le BOP 140 : enseignement scolaire public du premier degré ;
- ❖ le BOP 141 : enseignement scolaire public du second degré ;
- ❖ le BOP 214 : soutien (ce BOP correspond à la rémunération des personnels académiques) ;
- ❖ le BOP 230 : vie de l'élève.

En 2024, les dépenses se répartissent comme suit (cf. tables V-1 à V-5), entre rémunérations principales, indemnités et heures supplémentaires. Seuls les éléments de rémunération principaux sont détaillés ci-dessous. Les autres éléments (indemnités à la formation, aux congés de longue durée, prestations sociales) sont néanmoins pris en compte dans le total de chaque BOP.

Table V-1. Masse salariale du BOP 139.

	Montant en €
Total du BOP 139	94 846 590
dont rémunérations principales	57 382 996
dont personnels du premier degré	13 368 378
dont personnels du second degré	40 366 740
dont autres personnels	3 647 878
dont heures supplémentaires et indemnités	12 288 067
dont heures supplémentaires	2 636 833
dont indemnités	9 651 233

Source : DAFIL.

Table V-2. Masse salariale du BOP 140.

	Montant en €
Total du BOP 140	467 872 039
dont rémunérations principales	225 354 485
dont enseignants	220 374 422
dont psychologues de l'éducation nationale	3 404 838
dont personnels d'inspection	1 503 553
dont intervenants extérieurs	73 505
dont heures supplémentaires et indemnités	32 690 541
dont heures supplémentaires	326 071
dont indemnités	32 364 470

Source : DAFIL.



Table V-3. Masse salariale du BOP 141.

	Montant en €
Total du BOP 141	678 278 711
dont rémunérations principales	316 842 445
dont enseignants	275 754 459
dont psychologues de l'éducation nationale	2 962 555
dont personnels d'inspection et de direction	17 435 805
dont personnels ATSS	20 291 203
dont assistants de langue étrangère	398 423
dont heures supplémentaires et indemnités	67 516 343
dont heures supplémentaires	18 141 933
dont indemnités	49 374 409

Source : DAFIL.

Table V-4. Masse salariale du BOP 214.

	Montant en €
Total du BOP 214	37 015 868
dont rémunérations principales	15 824 543
dont indemnités	5 173 631
dont indemnités de jury	1 384 001

Source : DAFIL.

Table V-5. Masse salariale du BOP 230.

	Montant en €
Total du BOP 230	70 252 562
dont rémunérations principales	39 829 091
dont personnels santé et social	7 933 395
dont personnels d'éducation (e.g., CPE)	9 529 075
dont AESH	19 819 791
dont AED	2 546 830
dont heures supplémentaires et indemnités	5 516 396
dont heures supplémentaires	1 100 857
dont indemnités	4 415 538

Source : DAFIL.

Parmi l'ensemble de la masse salariale, 2 896 620 € sont consacrés au paiement des allocations de retour à l'emploi (chômage) et des indemnités de licenciement, soit une **hausse de 5,3 %** par rapport à 2023.

Le versement au Compte d'Affectation Spéciale (CAS) Pensions s'élève à 409 990 738 € pour l'année 2024, ce qui représente **30,4 % de la masse salariale totale**.

Les agents publics sont rémunérés en fonction d'un indice de rémunération (indice majoré), qui est multiplié par la valeur du point fonction publique. Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice **s'élève à 4,92 €**.

Les personnels DIEO présentent l'indice moyen le plus élevé. Dans toutes les catégories professionnelles examinées, à l'exception des AED et AESH, l'indice majoré des hommes est, en moyenne, supérieur à celui des femmes.

**Table V-6.** Indice Majoré Moyen (IMM) par catégorie professionnelle et sexe.

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs	IMM	Effectifs	IMM	Effectifs	IMM
AED, AESH	2 494	257,9	542	98,5	3 036	229,4
ATSS	1 241	469,2	232	495,4	1 473	473,4
DIEO	472	705,0	267	811,7	739	743,6
Enseignants 1 ^{er} degré	6 016	614,9	1 014	636,0	7 030	617,9
Enseignants 2 nd degré	4 963	638,3	3 385	648,8	8 348	642,6
TOTAL	15 186	554,8	5 440	593,1	20 626	564,9

Source : PIAD.

Table V-7. Répartition par sexe des 10 salaires les plus élevés de l'académie.

Sexe	2022	2023	2024
Femme	4	3	5
Homme	6	7	5
TOTAL	10	10	10
% Femme	50%	30%	50%

B - ÉVOLUTION SUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES

La masse salariale générale a augmenté de 14,3 % entre 2020 et 2024. L'ampleur des hausses observées varie d'un BOP à l'autre. L'augmentation la plus conséquente concerne le BOP 230 (+ 56,8 %) ; la plus faible, le BOP 141 (+10,2 %). La masse salariale du BOP 139 a crû de 17,8 %, celle du BOP 140, de 13,4 %, et celle du BOP 214, de 36,5 % sur la même période.

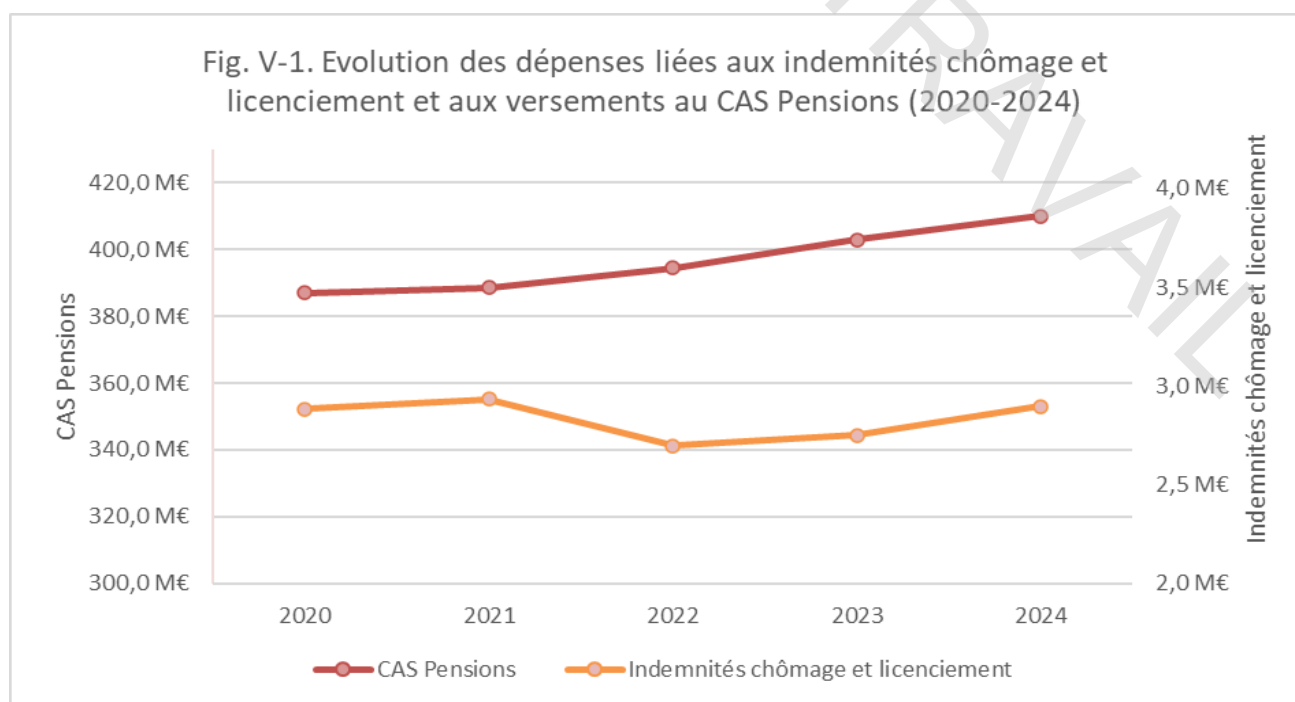
Table V-8. Évolution de la masse salariale (générale et par BOP) de 2020 à 2024.

	2020		2021		2022		2023		2024	
Total en €	1 180 017 004		1 197 298 167		1 231 338 048		1 286 034 066		1 348 265 771	
	€	%	€	%	€	%	€	%	€	%
BOP 139	80 528 512	6,8	81 916 817	6,8	84 645 398	6,9	89 654 680	7,0	94 846 590	7,0
BOP 140	412 288 462	34,9	420 629 569	35,1	434 552 656	35,3	451 854 008	35,1	467 872 039	34,7
BOP 141	615 276 782	52,1	619 513 131	51,7	633 132 213	51,4	655 143 318	50,9	678 278 711	50,3
BOP 214	27 117 238	2,3	29 544 646	2,5	31 769 630	2,6	33 244 896	2,6	37 015 868	2,7
BOP 230	44 806 010	3,8	45 694 004	3,8	47 238 151	3,8	56 137 164	4,4	70 252 562	5,2

Source : DAFIL.

La part de la masse salariale des différents BOP dans le volume global des rémunérations est relativement stable. Le BOP 230, jusqu'en 2022 avec une représentation de 3,8 % de l'ensemble de la masse salariale connaît une hausse pour atteindre 5,2 % en 2024. C'est d'ailleurs ce même BOP qui enregistre la plus forte croissance de sa masse salariale (+56,8 % par rapport à 2020). La part que représente chaque BOP par rapport à la masse salariale globale est en baisse continue pour le BOP 141. Celui-ci voit sa part passer de 52,1 % en 2020 à 50,3 % en 2024 soit -1,8 point.

Par ailleurs, la somme consacrée au paiement des indemnités de chômage et de licenciement (ICL), qui avait connu une légère baisse en 2022, est revenu au niveau de 2020 (cf. Fig. V-1). Les dépenses au titre du Compte d'Affectation Spéciale (CAS) Pensions, quant à elles, ont crû de 6,0 % entre 2020 et 2024 (cf. Fig. V-1).



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



DOCUMENT DE TRAVAIL

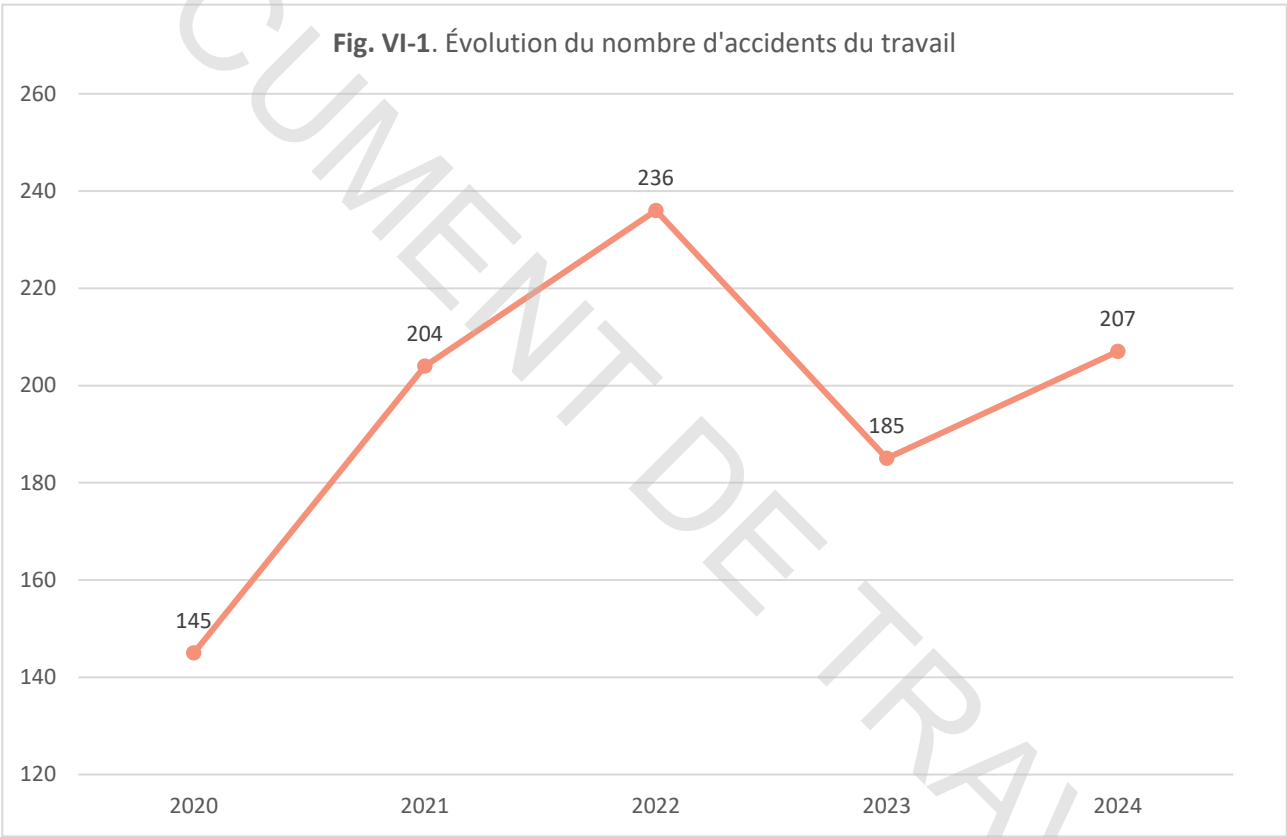


A - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

L'accident de travail ou de service est un évènement soudain lié à l'exercice des fonctions générant un dommage constaté, corporel ou psychique. Dans le cadre présent, l'accident de service ou de travail comprend en outre l'accident de trajet, lequel peut intervenir entre le lieu de résidence et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration.

1 - Évolution du nombre d'accidents du travail par année civile

207 accidents ont été recensés en 2024.



Sur les 207 accidents survenus en 2024, 139 sont survenus sur le lieu de travail, 52 sur le trajet et 16 en mission.

Table VI-1 : Répartition des accidents de travail par département.

Département	AT année civile 2024	Taux d'AT
Doubs	110	53,1%
Jura	50	24,2%
Haute-Saône	22	10,5%
Territoire de Belfort	25	12,1%

Source : SSARH.

2 - Les congés liés aux accidents du travail par année scolaire

Table VI-2. Répartition des congés liés aux accidents de service ou de travail, suivant la catégorie professionnelle.

	Nb. Personnels avec au moins un congé	Nombre d'absences			Nb. Jours de congé
		≤ 15 jours	> 15 jours	Total	
AED & AESH	13	07	06	13	341
ATSS	13	07	06	13	446
DIEO	06	03	03	6	308
Personnels 1D	48	36	13	49	1 470
Enseignants 2D	64	34	30	64	1 673
Total 2023-2024	144	87	58	145	4 238
Total 2022-2023	150	86	61	147	4 754
Total 2021-2022	116	82	50	132	6 802
Total 2020-2021	159	105	77	182	9 321

Sources : SSARH, RSU 2021 à 2023, PIAD.

Table VI-3. Détails des accidents de travail

Details	Effectifs	Details	Effectifs
Anxiété réactionnelle	392	Fessalgie	39
AVC	65	Fracture	1 135
Brûlure main	114	Gonalgie G	19
Burn out > 25	50	Hématome	918
Cervicalgie	1 154	Importance épaule G	148
Choc doigt 4	15	Lésion index G	109
Choc psychologique	451	Lésion ligamentaire	166
Chute vélo	16	Lésion musculaire et tendineuse épaule	115
Contusion	2 966	Lumbago	173
Coupure	161	Luxation	46
Déchirure muscu mollet D	63	Malaise vagal	17
Dermabrasion visage	180	Otalgie	102
Dorsalgie	40	Plaie	698
Douleur	1 186	Polytraumatisé	199
Ecchymoses bras jambe D	76	Rupture tendon d'Achille	178
Ecrasement doigts main D	266	Scapulalgie	47
Entorse cheville D + poignet D	169	Stress post traumatique	153
Entaille cuir chevelu	34	Syndrome anxiodépressif	387
Entorse	3 450	Torsion poignet D	6
Fracture coude G + plaie tête	3	Traumatisme	1 798
Fractures costales	27		
Total général			17 391

Source : SSARH.

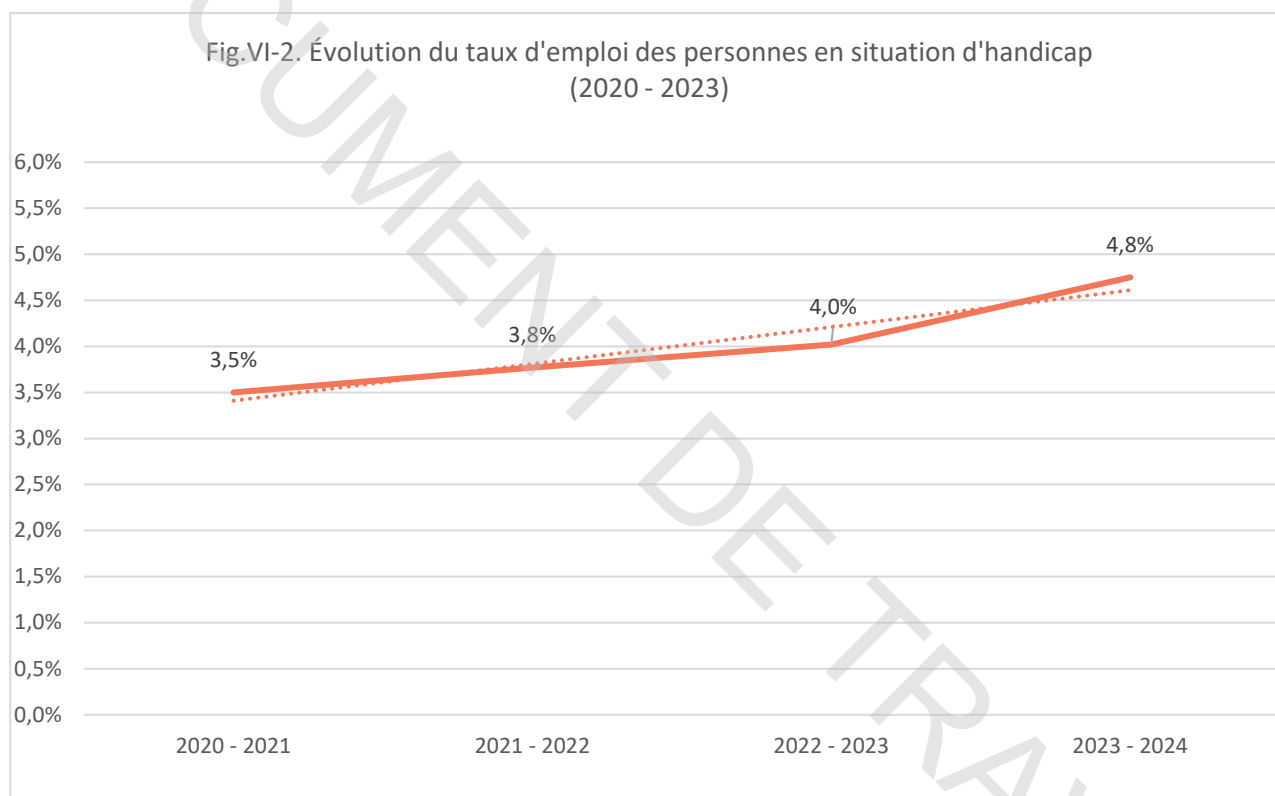
B - LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Au 31 décembre 2023, l'académie de Besançon compte 882 personnels déclarés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) dans tous les corps et grades.

95 aménagements de poste ont été réalisés : matériels, techniques et/ou humains auxquels s'ajoutent des aménagements organisationnels, des études de poste ainsi que des prestations d'appui spécifiques avec des experts du handicap.

Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 11 postes ont été offerts (4 ATSS et 7 enseignants) et 5 personnels BOE ont été recrutés par la voie contractuelle (2 SAENES, 2 ADJAENES, 1 enseignant), au titre du décret 95-979 du 25 août 1995.

Fig.VI-2. Évolution du taux d'emploi des personnes en situation d'handicap (2020 - 2023)



Au cours de l'année civile 2024, 76 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagements de poste matériels, techniques et humains pris en charge par les crédits handicap (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ; Ministère de l'Éducation Nationale) pour un montant total de dépenses de 172 840 €.

C - LE SUIVI DES PERSONNELS DANS LES DOMAINES DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ

1 - Santé et Sécurité au Travail

1.1 - L'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre des inspections réalisées par l'ISST au cours de l'année 2023-2024, des exercices académiques risque intrusion ont été réalisés dans l'ensemble des établissements scolaires de la région académique. La grille d'inspection permet de relever 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 (en 2023-2024, cela correspondait à des exercices académiques risque attentat).

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).

2 - Le Pôle médical

Les consultations avec le médecin du travail et les entretiens avec l'infirmière de santé au travail ont lieu à la demande de l'intéressé, à la demande de l'administration ou dans le cadre de l'attribution de postes adaptés. Le total couvre une hausse significative du nombre de consultations effectuées à la demande des agents (↑ de 50 %) et une augmentation des consultations réalisées via signalement des autorités administratives (↑ de 60 %).

Table VI-4. Motifs de consultation auprès de la médecine de prévention.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Demande de l'intéressé(e)	274	288	225	447
Signalement administratif	53	35	11	28
Suivi à la demande du MP	196	284	145	142
Poste adapté	42	43	46	49
Visite d'information et de prévention en établissement	-	9	0	0
TOTAL	565	659	427	666

Note : « MP » signifie « Médecin de Prévention ». Source : Médecine de prévention.

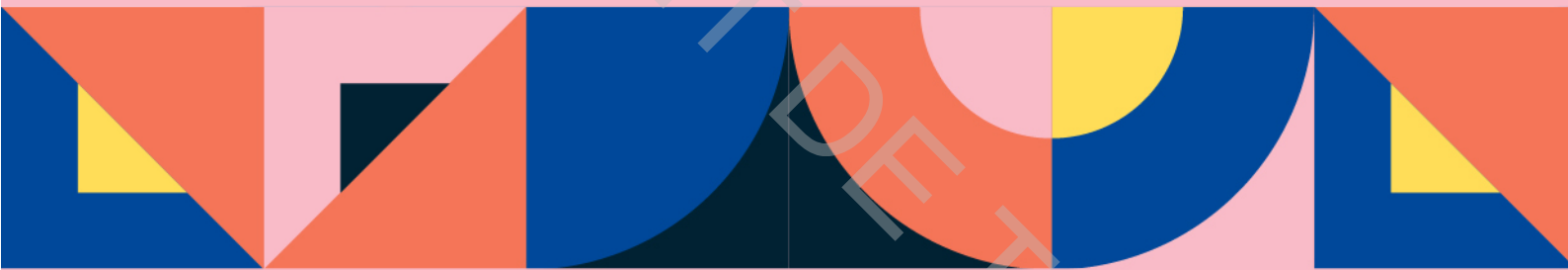
Un nouveau médecin du travail a été recruté au 28/08/2023. Il est important de préciser que le service de santé au travail a bénéficié des services d'un seul médecin du travail sur l'année scolaire 2023-2024, en raison de l'absence du médecin du travail (congé maladie depuis le 10 Novembre 2022) et d'une seule DEST pour toute l'académie.

Table VI-5. Situation traitée par les médecins du travail (2020-2024)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023- 2024
Priorité médicale de mutation	121	ND	136	118
Allègement de service	92	ND	98	84
Temps partiel de droit ou pour raison médicale	60	ND	49	49
Aménagement de poste	127	ND	324	300
Crédits handicap (FIPHFP)	109	ND	ND	ND
Occupation thérapeutique	26	ND	36	30
Rapports au Conseil médical	17	ND	ND	12
Cure thermique	2	ND	5	4
Contre-visite	1	ND	1	0
Report congé prénatal	1	ND	0	0
Contrôle d'aptitude physique des personnels	468	ND	0	0
Amiante	9	ND	0	0
Expertise auprès d'un médecin agréé	0	ND	0	0

Note : « ND » signifie « Non Disponible ». Source : Médecine de prévention.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL





DOCUMENT DE TRAVAIL



Note préliminaire :

Les absences comptabilisées dans cette section sont celles observées au cours de la période allant du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2024 et concernent tous les agents affectés et en activité au 30 novembre 2024.

A - LES ABSENCES DES PERSONNELS

Secteur PUBLIC

1 - Données générales

Table VII-1. Les absences des personnels du secteur public.

	N personnels	% personnels	N absences	N jours de congé	Taux d'absence
AED, AESH	1 655	55%	4 693	41 196	3,7
ATSS	672	46%	1 814	25 427	4,7
DIEO	262	35%	648	9 284	3,4
Enseignants 1D	5 331	79%	23 004	111 036	4,7
Enseignants 2D	4 512	56%	12 332	91 892	3,6
Total 2023-2024	12 432	66%	42 491	278 835	4,1
Total 2022-2023	12 086	64%	43 425	236 769	3,4
Total 2021-2022	11 987	63,5%	42 555	282 968	4,1
Total 2020-2021	9 040	46,8%	26 071	279 795	4

Sources : PIAD.

Les DIEO sont les personnels présentant les plus faibles taux d'absence. Le taux d'absence le plus élevé concerne les personnels enseignants du 1D et les ATSS. Ces données s'expliquent notamment par les activités propres aux différents corps, que ce soit en matière de formation, de sorties pédagogiques ou encore de présence au sein de jurys.

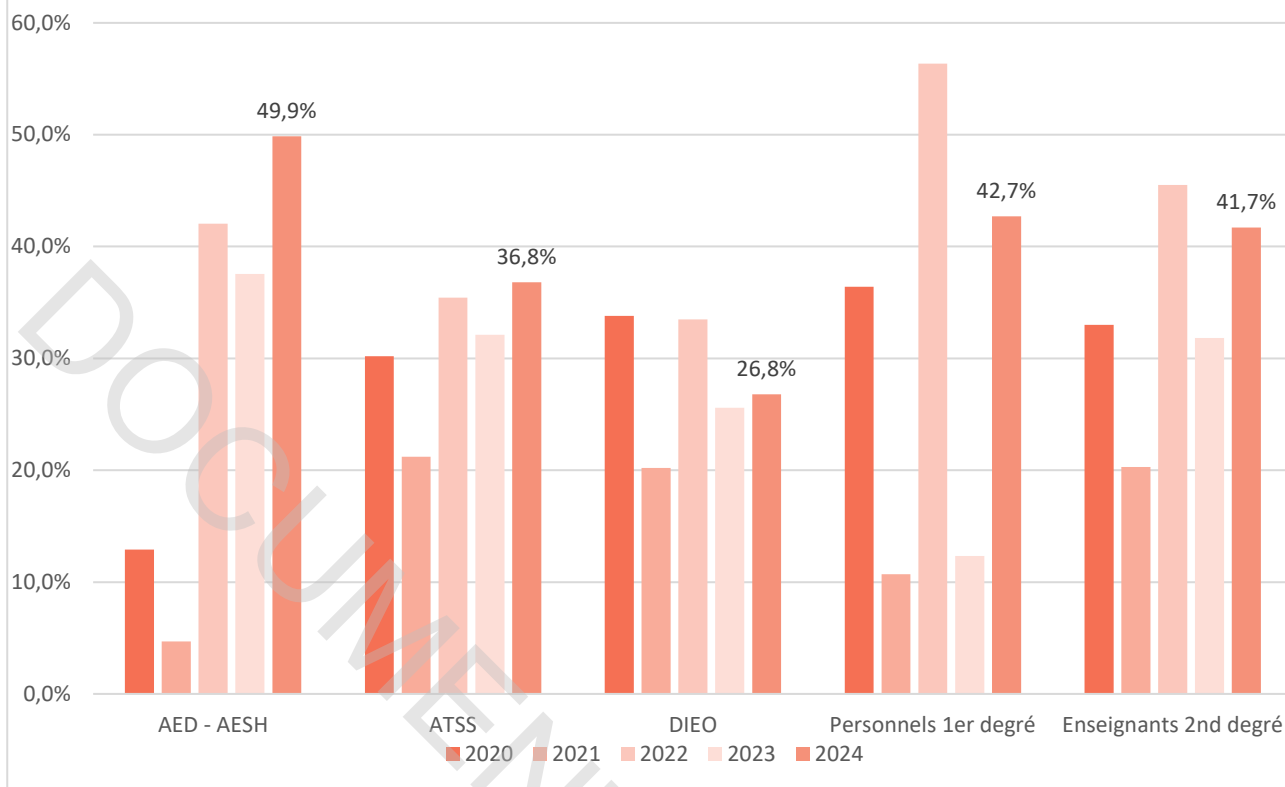
2 - Les congés liés à la maladie

Sont ici recensés l'ensemble des congés liés à la maladie (quelle que soit leur durée ou qu'ils soient ou non imputables au service). Les données relatives aux accidents du travail sont reportées dans la section éponyme (voir partie VI, section A).

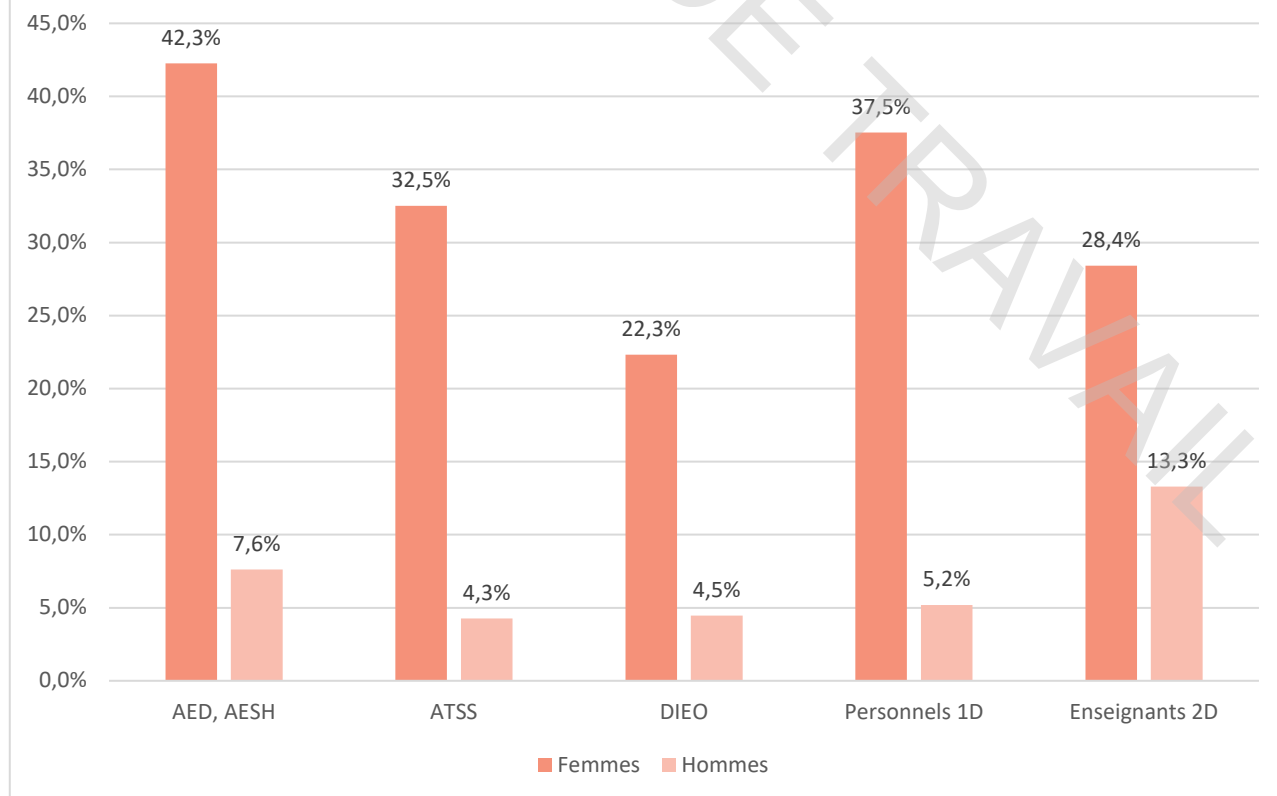
En 2023-2024, on dénombre **188 886 jours de congés liés à la maladie**, soit 67,7 % du volume global des absences.

2.1 - Prévalence des agents ayant pris au moins un congé lié à la maladie

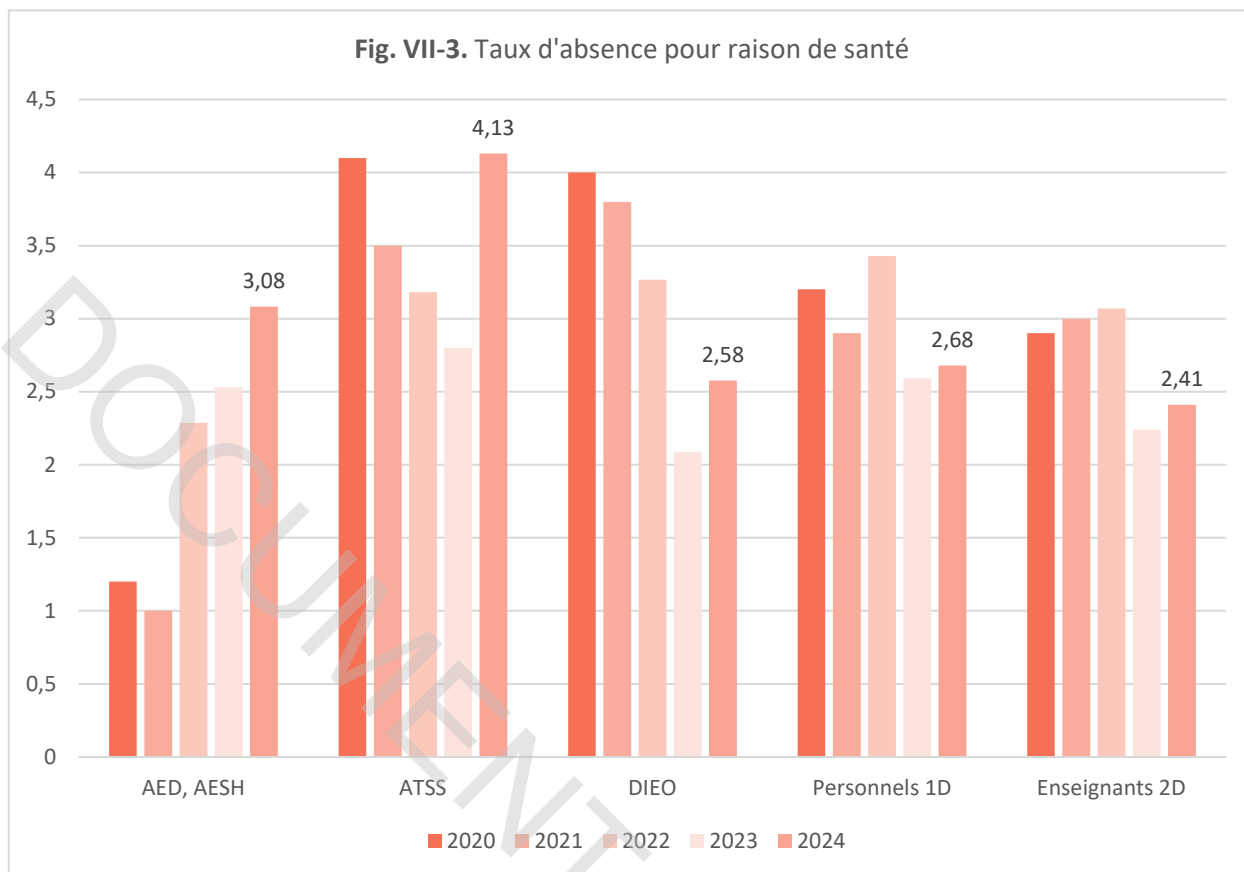
Les femmes représentent 80 % des agents ayant pris au moins un jour de congé pour cause de maladie et 83 % du temps d'absence lié à la maladie

Fig. VII-1. Part des agents ayant pris au moins un congé de maladie

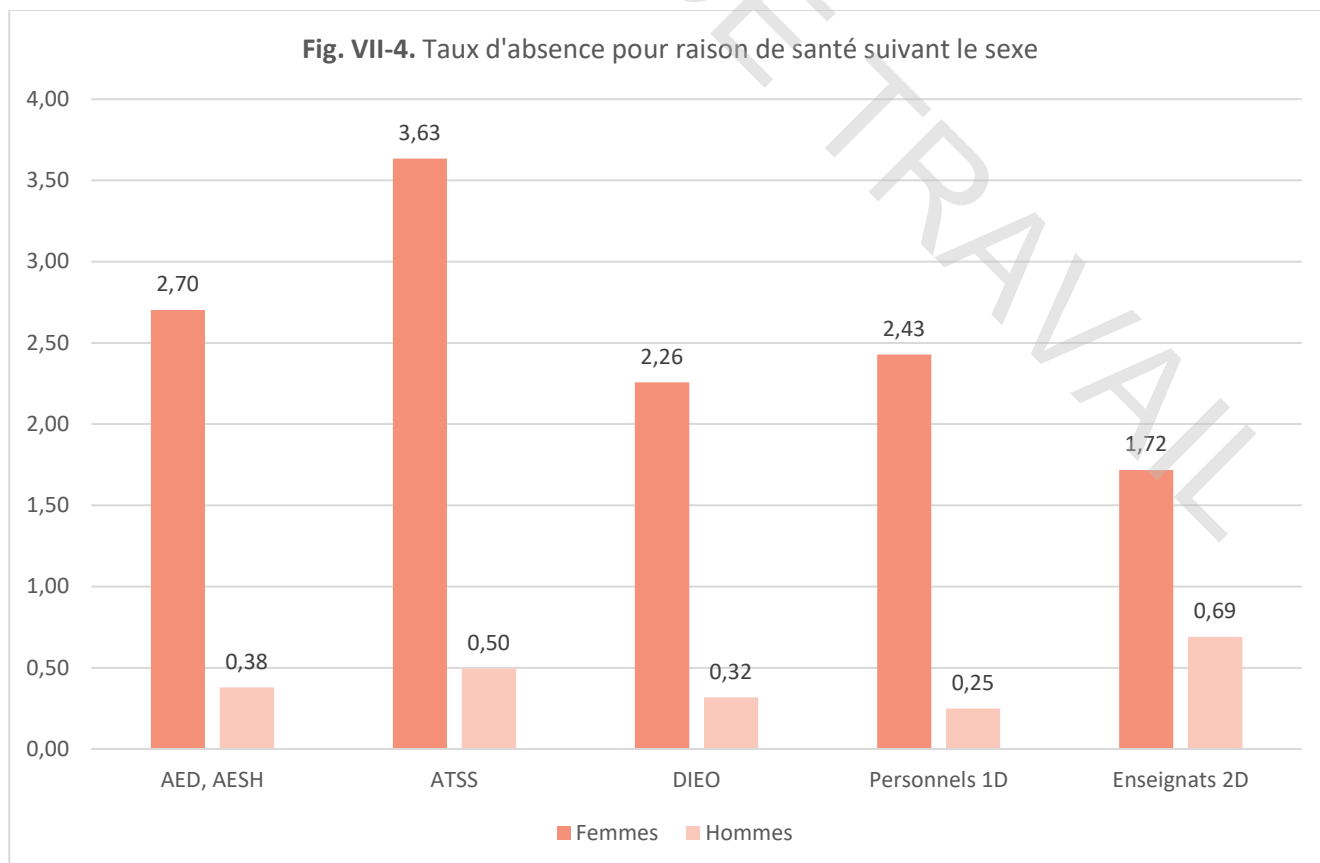
La part des femmes ayant pris au moins un congé de maladie est supérieure à celle des hommes pour toutes les catégories.

Fig. VII-2. Sexe et prévalence d'agents ayant pris au moins un congé de maladie

2.2 - Taux d'absence pour raison de santé

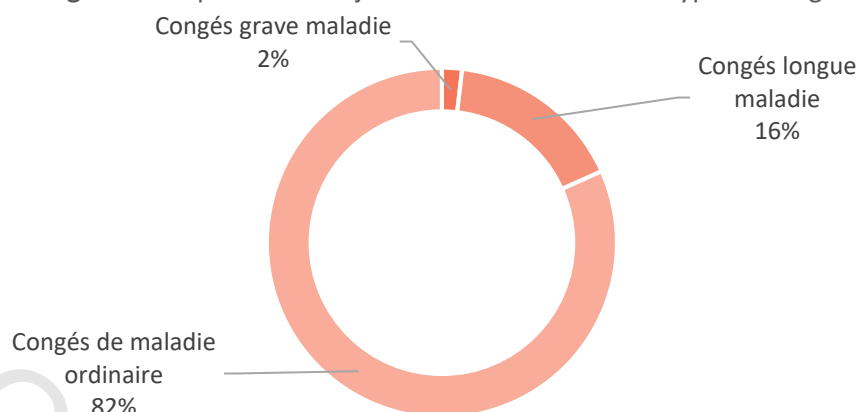


Le taux d'absence pour raison de santé est, quelle que soit la catégorie professionnelle considérée, plus élevé chez les femmes que chez les hommes.



2.3 - Répartition des jours d'absence pour raison de santé suivant le type de congé

Fig. VII-5. Répartition des jours d'absence suivant le type de congé



3 - Focus sur les enseignants du second degré

3.1 - Données générales tous congés confondus

Le taux d'absence est le plus important chez le personnel officiant dans les EREA et le moins élevé chez ceux officiant dans la voie générale.

Table VII-2. Les congés des enseignants du second degré.

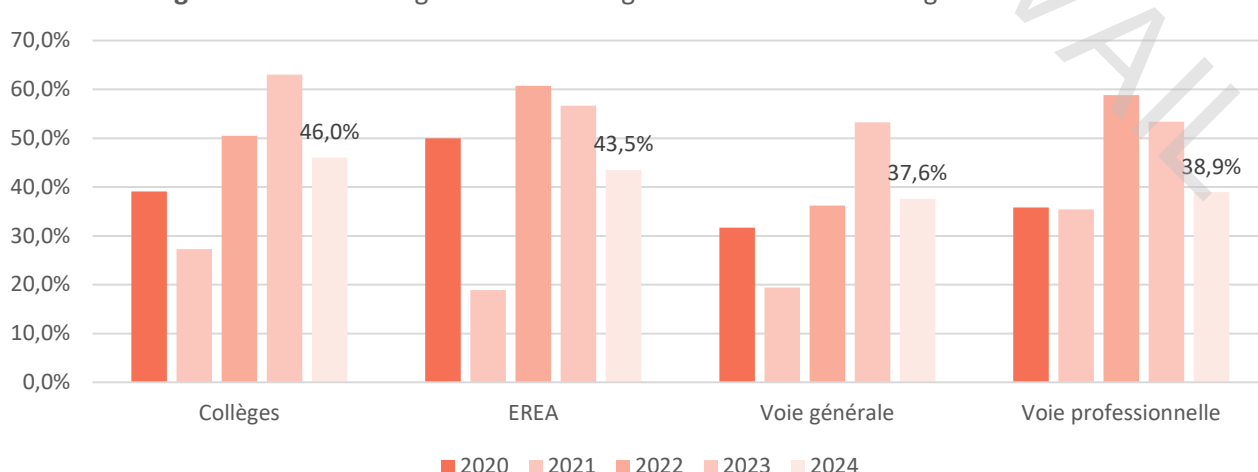
Type Etab.	N agents avec au moins un congé	% personnels		N absences	N jours de congé	Taux d'absence	
		2022-2023	2023-2024			2022-2023	2023-2024
Collèges	1 488	63,0	46,0	6 426	30 340	2,9	2,6
EREA	10	56,7	43,5	46	77	5,5	0,9
LG	899	53,2	37,6	3 395	16 309	2,3	1,9
LP	501	53,4	38,9	1 871	11 075	2,7	2,4

Note : « LG » réfère aux sections et lycées généraux et technologiques ; « LP », aux sections et lycées professionnels.

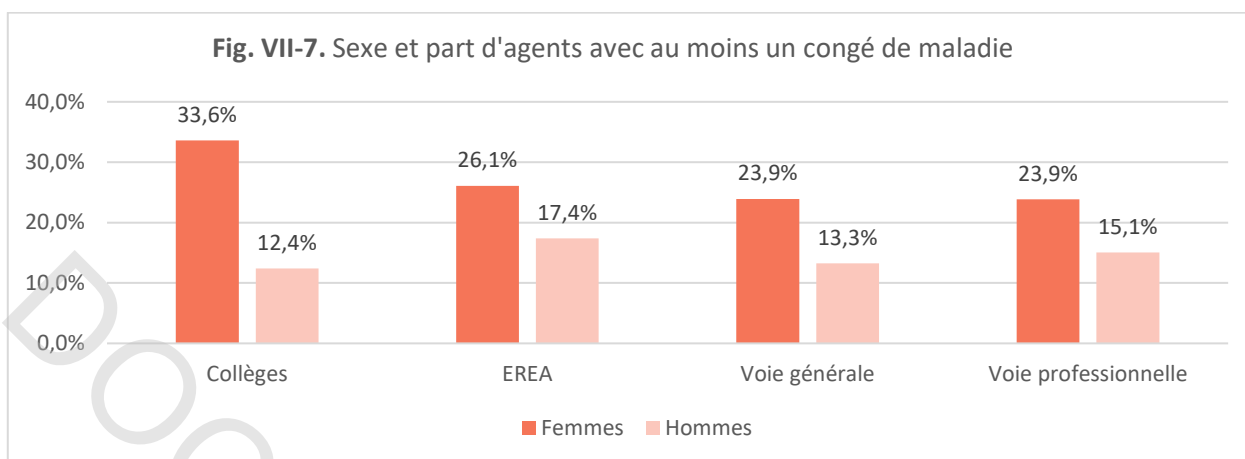
Sources : PIAD.

3.2 - Les congés liés à la maladie des enseignants du second degré

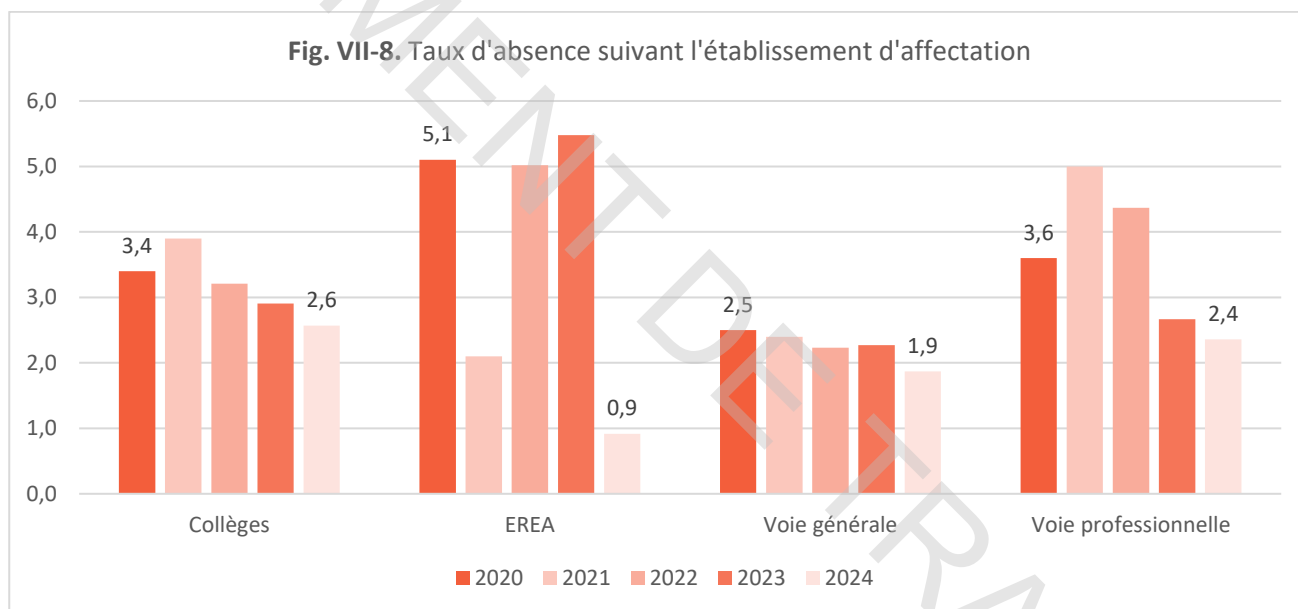
Fig. VII-6. Part d'enseignants du 2nd degré avec au moins un congé lié à la maladie



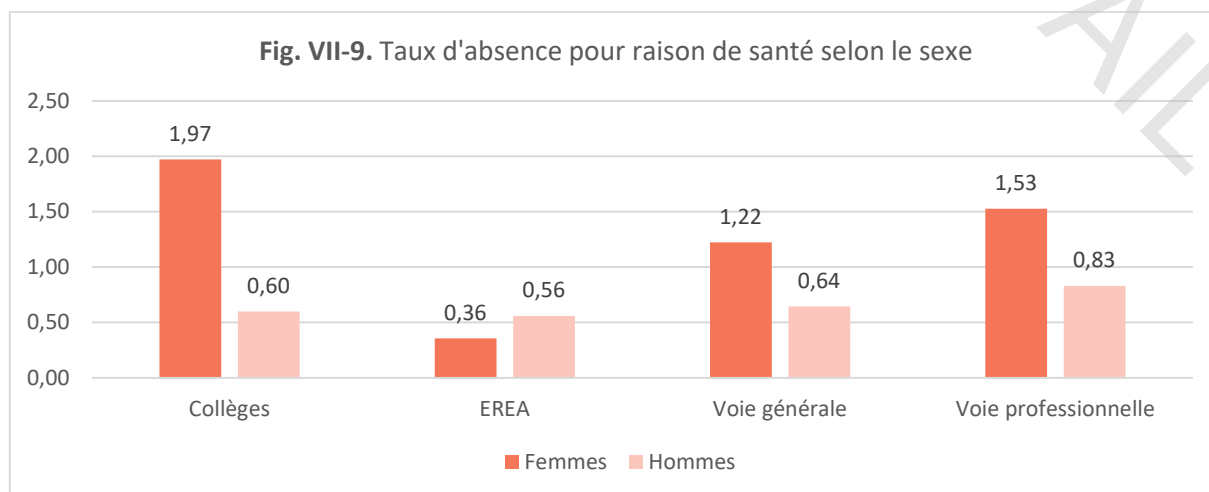
La part des agents ayant pris au moins un congé de maladie en 2023-2024 varie suivant le sexe. Cette prévalence est supérieure chez les femmes.



Le taux d'absence des enseignants du second degré évolue très différemment, sur la période 2020-2024, selon l'établissement d'affectation. L'écart le plus important est observé au niveau des collèges où il atteint 0,8 point.



Le taux d'absence pour raison de maladie est systématiquement supérieur chez les femmes sur toutes les catégories exceptées les EREA, l'écart le plus important est observé dans les collèges où il atteint 1,37 point.



4 - Focus sur les personnels ATSS

4.1 - [Données générales tous congés confondus](#)

Table VII-3. Les congés des personnels ATSS

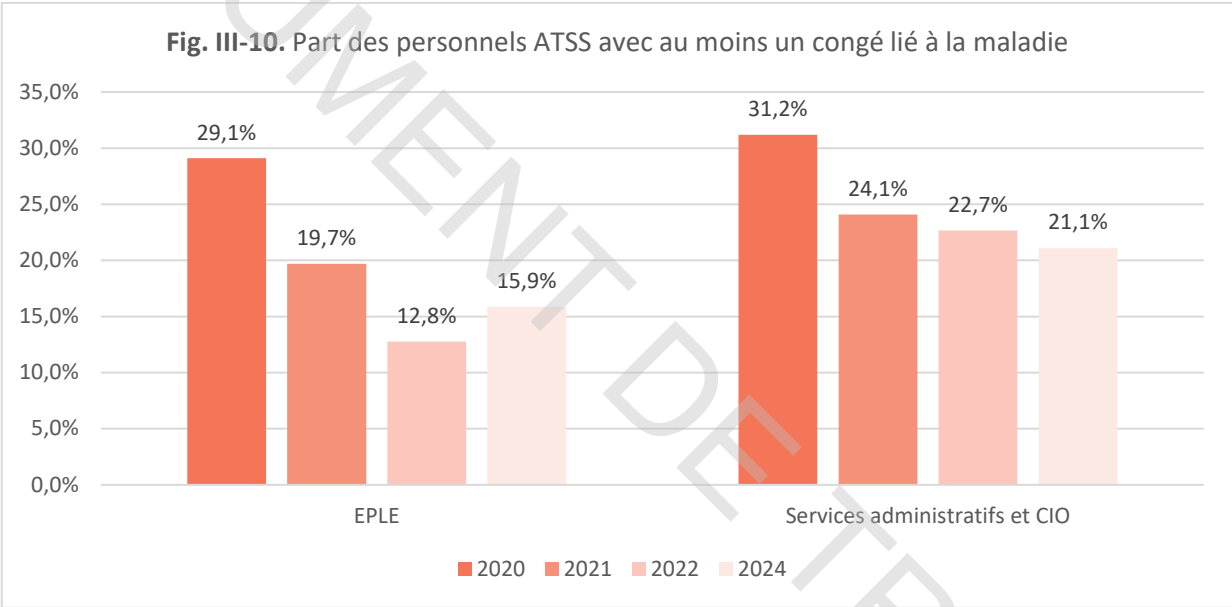
Type Etab.	N agents avec au moins un congé	% personnels		N absences	N jours de congé	Taux d'absence	
		2022-2023	2023-2024			2022-2023	2023-2024
EPLE	313	16,1%	15,9%	441	12 402	3,4	2,4
SA & CIO	416	12,0%	21,1%	88	9 800	3,5	8,8

Note : « EPLE » signifie « Établissement Public Local d'Enseignement » ; « SA & CIO » signifie « Services Administratifs et Centre d'Information et d'Orientation ».

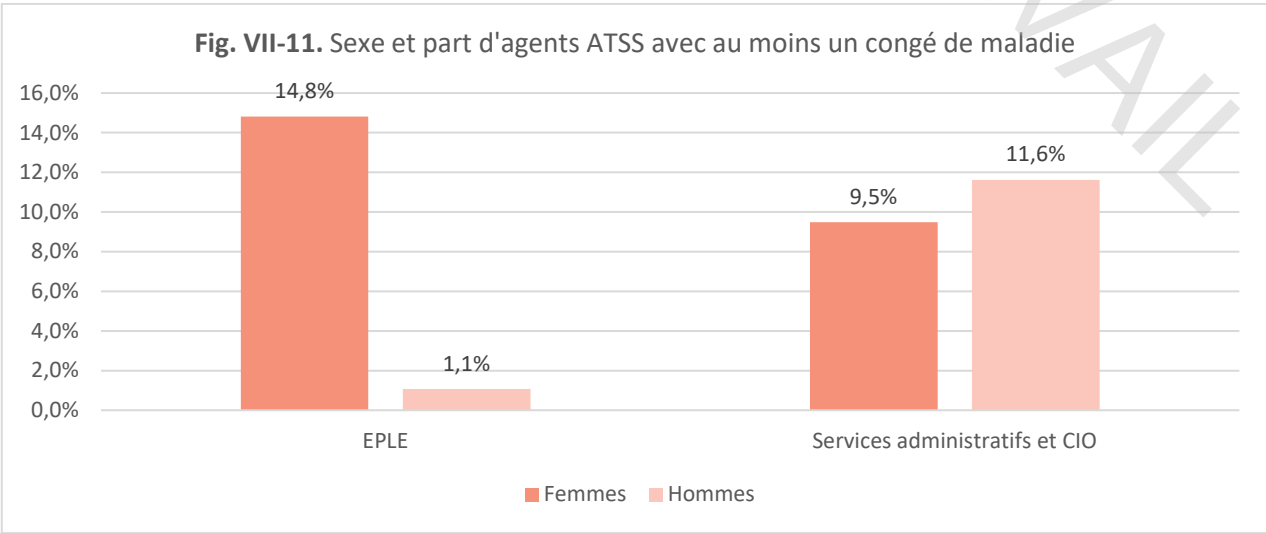
Source : PIAD.

4.2 - [Les congés liés à la maladie des personnels ATSS](#)

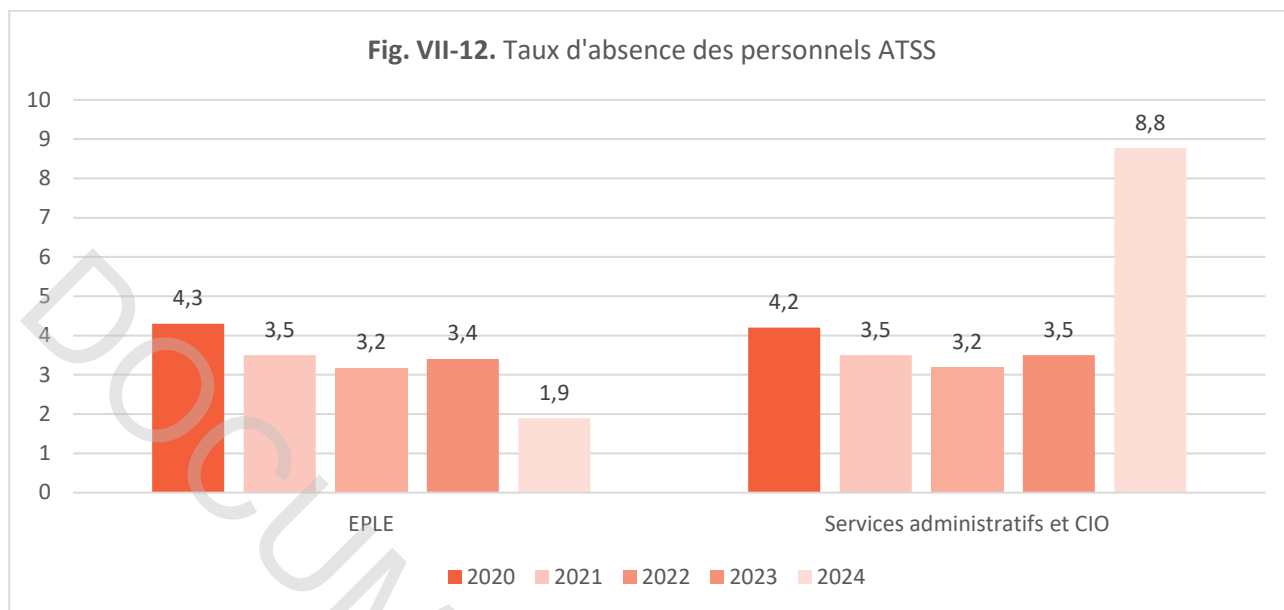
La part des personnels ATSS avec au moins un congé lié à la maladie est en baisse sur la période 2020-2023.



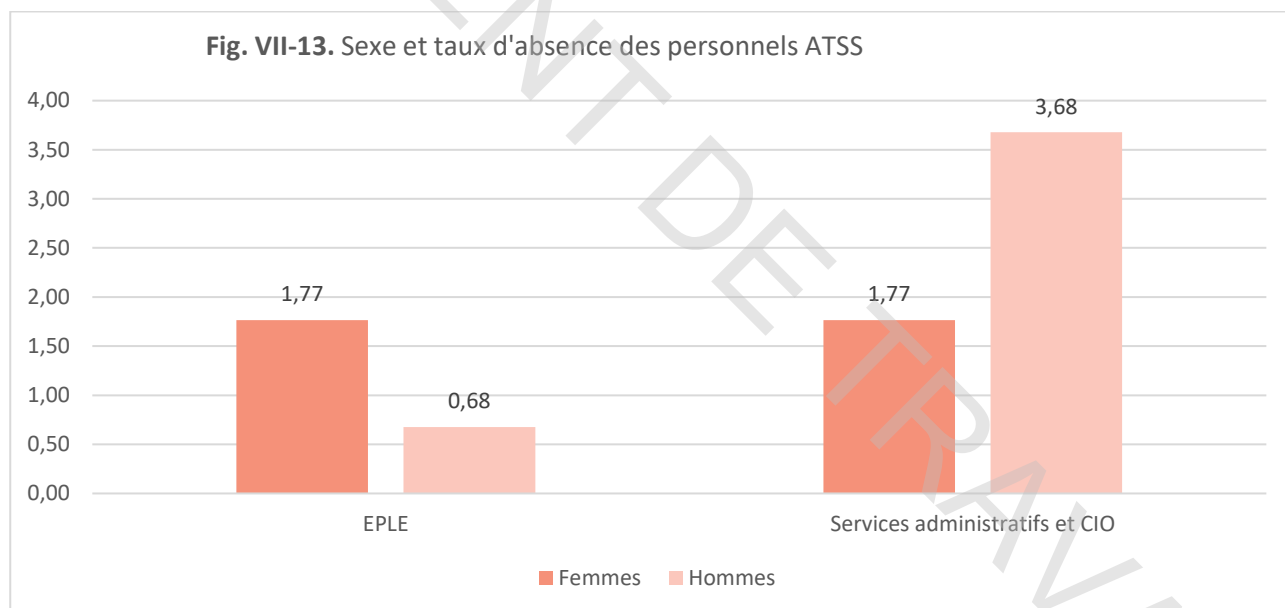
La prévalence d'agents, avec au moins un congé lié à la maladie, est supérieure chez les hommes pour les services administratifs et pour les femmes dans les EPLE.



Le taux d'absence pour congé de maladie des personnels ATSS officiant en EPLE est en baisse sur la période 2020-2024, les services administratifs et les CIO connaissent par contre une forte hausse.



Le taux d'absence pour congé de maladie varie suivant le sexe. Le taux correspondant à celui des hommes est supérieur à celui des femmes dans les services administratifs et les CIO et non dans les EPLE.



B - LES ABSENCES DES PERSONNELS

Secteur PRIVÉ

1 - Données générales

Table VII-4. Les absences des personnels du secteur privé.

	N personnels	% personnels	N absences	N jours de congé	Taux d'absence
Enseignants 1D	201	38%	582	6 468	3,4
Enseignants 2D	552	43%	1 260	12 682	2,7
Total 2023-2024	753	41%	1 842	19 150	2,9
Total 2022-2023	806	45,3%	1 960	18 162	2,7
Total 2021-2022	914	49,8%	2 126	26 699	4,0
Total 2020-2021	723	38,8%	1 322	29 575	4,3

L'ensemble des indicateurs liés aux absences ont connu une baisse par rapport à l'année scolaire précédente.

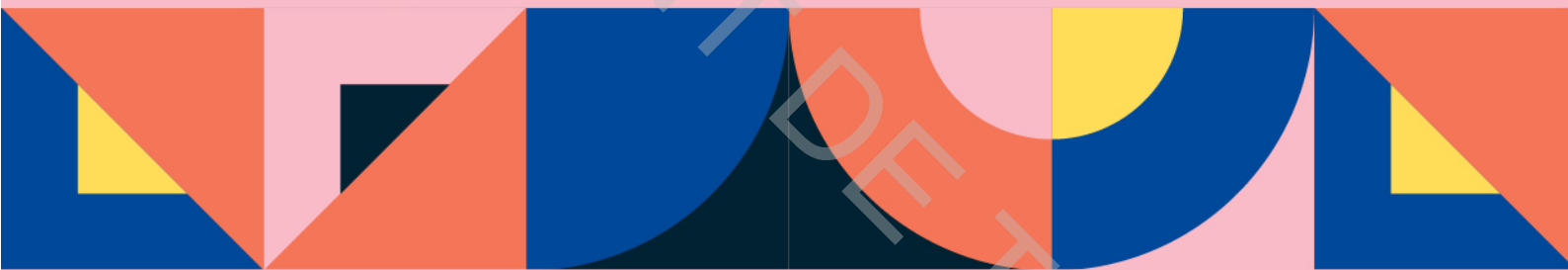
2 - Les congés liés à la maladie

En 2023-2024, les congés liés à la maladie, qu'ils soient ordinaires ou de longue durée, ont concerné 591 personnels. Ils ont impliqué 1 266 absences cumulant 12 554 jours de congé. Ils représentent ainsi 65 % des jours de congé, tous types de congés confondus (e.g., formation, jury, etc.).

Table VII-5. Les congés maladie ordinaire des personnels du privé.

	Nombre de personnels	Nombre d'absences	Nombre de jours de congé
1 ^{er} degré	143	363	3 807
2 nd degré	448	903	8 747
Total 2023-2024	591	1 266	12 554
Total 2022-23	685	1 551	14 722
Total 2021-22	796	1 581	14 837
Total 2020-21	436	794	11 459

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE





DOCUMENT DE TRAVAIL

A – BILAN DES PIM ET DES ASIA

Au niveau académique, l'action sociale à destination des personnels comprend :

- ❖ les **actions sociales d'initiative académique (ASIA)**, qui renvoient aux actions mises en œuvre à l'initiative de l'académie ;
- ❖ les **prestations interministérielles (PIM)**, qui relèvent de l'action sociale telle qu'elle existe pour les agents publics de l'ensemble des ministères ;
- ❖ les **secours et prêts** qui, sur instruction des dossiers individuels par un assistant de service social et après étude anonyme en commission, permettent de porter assistance à des personnels rencontrant des difficultés particulières.

1 - Bilan des PIM

Table VIII-1. Bilan des PIM (2021-2024).

	2021		2022		2023		2024	
	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)
Allocation aux parents d'enfants handicapés de -20 ans	69	138 539	69	164 439	88	201 395	90	216 974
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	5	5 722	4	7 200	2	1 985	5	5 561
Allocation pour séjours en centres spécialisés	0	0	0	0	1	729	4	90
Centres de vacances avec hébergement	26	2 666	19	3 193	19	3 063	8	1 964
Centres de vacances sans hébergement	69	2 382	15	3 014	19	4 217	13	3 221
Séjours dans le cadre éducatif	1	42	8	197	17	484	5	165
Centres familiaux et gîtes de France	34	2 252	18	4 487	15	3 754	7	1 744
Séjours linguistiques	0	0	0	0	1	252	3	449
TOTAL	204	151 603	133	182 530	162	215 879	134	230 168

Source : SSARH.

2 - Bilan des ASIA

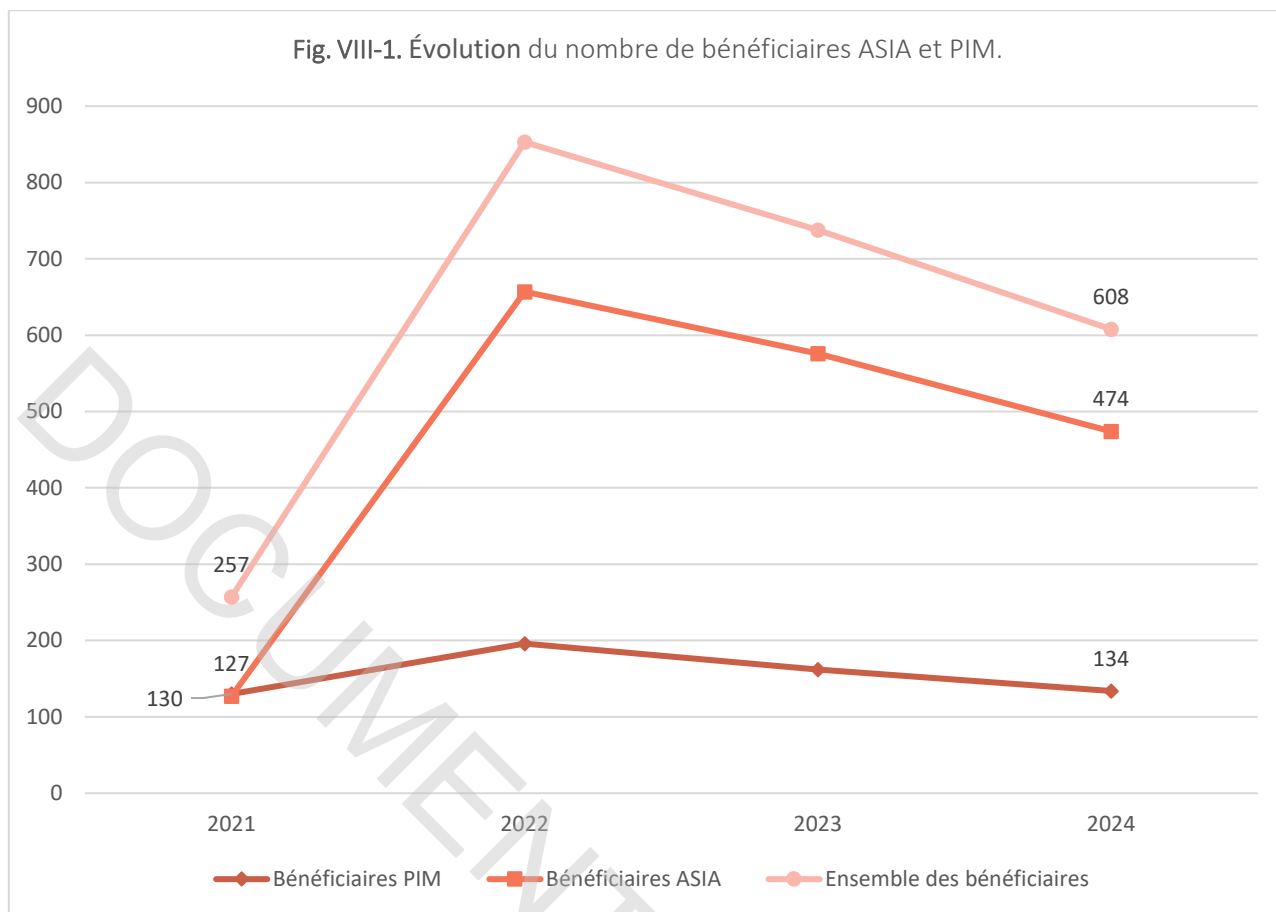
Entre 2021 et 2024, le nombre de bénéficiaires des prestations ASIA a fortement augmenté (+ 267%) en raison d'une politique académique volontariste sur ce volet.

Table VIII-2. Bilan des ASIA (2021-2024).

	2021		2022		2023		2024	
	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)	N dossiers	Coût (€)
Aide au logement (hors CIV)	1	400	3	1 183	23	9 680	17	6 174
CIV	2	800	1	400	1	400	0	0
Aide à l'enfance et aux études	121	30 250	239	77 850	272	86 250	250	134 150
Vacances, culture et loisirs	2	135	197	10 239	280	26 442	204	10 964
Environnement professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0
Environnement privé	3	3 000	0	0	0	0	3	1 500
TOTAL	129	34 585	440	89 672	576	122 772	474	152 788

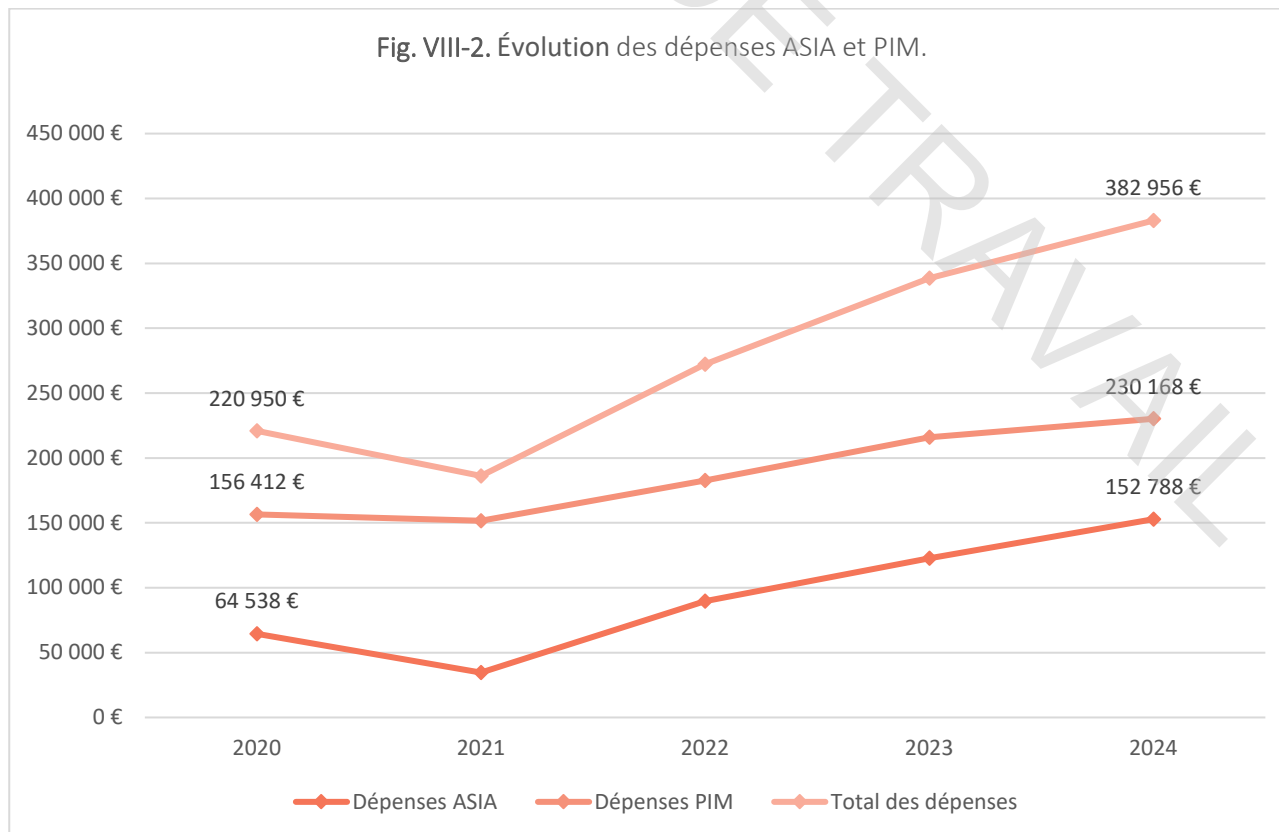
Source : SSARH.

Fig. VIII-1. Évolution du nombre de bénéficiaires ASIA et PIM.



Le montant des frais d'étude en 2024 a été revalorisé à titre exceptionnel > 400 € au lieu de 250 € en 2023. Le montant du budget dédié au poste ASIA en 2024 est de 152 788 € contre 122 772 € en 2023, ce qui représente une augmentation de 24,5 %.

Fig. VIII-2. Évolution des dépenses ASIA et PIM.



B - LE RECOURS AU SERVICE SOCIAL

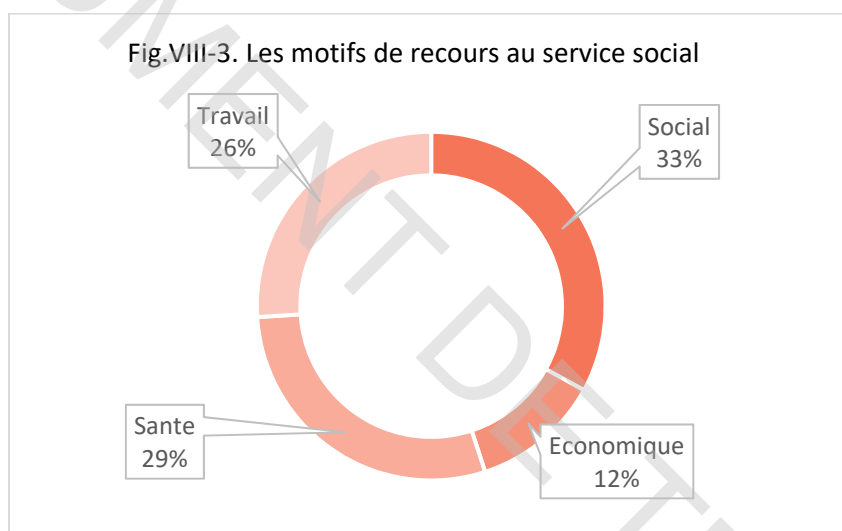
Au cours de l'année scolaire 2023-2024, **1 039 personnels** ont fait l'objet d'une intervention du service social des personnels, soit une baisse de -8,4 % par rapport à l'année précédente.

60 % des personnes rencontrées vivent seules ou sont en situation de famille monoparentale. Il s'agit d'un facteur de fragilité sociale mais également professionnelle. 65 % des agents rencontrés sollicitent plus de 3 entretiens par an. Ce constat est plutôt stable depuis quelques années. Ce chiffre souligne également la complexité des problématiques rencontrées.

1 - Les motifs de recours au service social

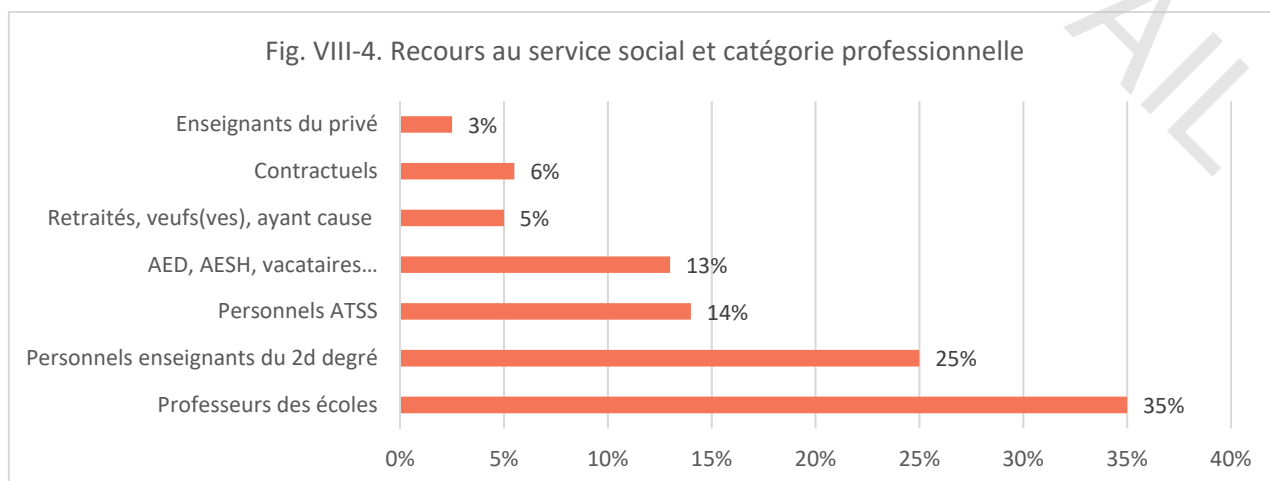
Les motifs principaux de recours au service social sont d'ordre familial et social (par exemple : accès à certains droits) et sanitaire. Suivent les motifs liés à la sphère professionnelle (par exemple : difficultés sur le poste de travail) et économiques (par exemple : difficultés ponctuelles, endettement).

On constate une grande évolution entre l'année 2022-2023 et l'année 2023-2024.



2 - Répartition du recours au service social par catégorie professionnelle

La majorité des personnels ayant recours au service social sont des enseignants du public. À l'instar des années précédentes, la part des enseignants du premier degré est plus importante que celle de leurs collègues du second degré.



3 - Secours et prêts d'urgence

L'ensemble des dépenses correspondantes à ce poste est en baisse de 24 %. Le montant moyen des secours est de 601 € (642 € en 2023).

Les nouvelles offres d'ASIA permettent d'attribuer des aides pour des motifs qui auparavant étaient examinés en commission académique d'action sociale. Un principe de dégressivité des montants attribués est appliqué pour les dossiers présentés plusieurs années de suite.

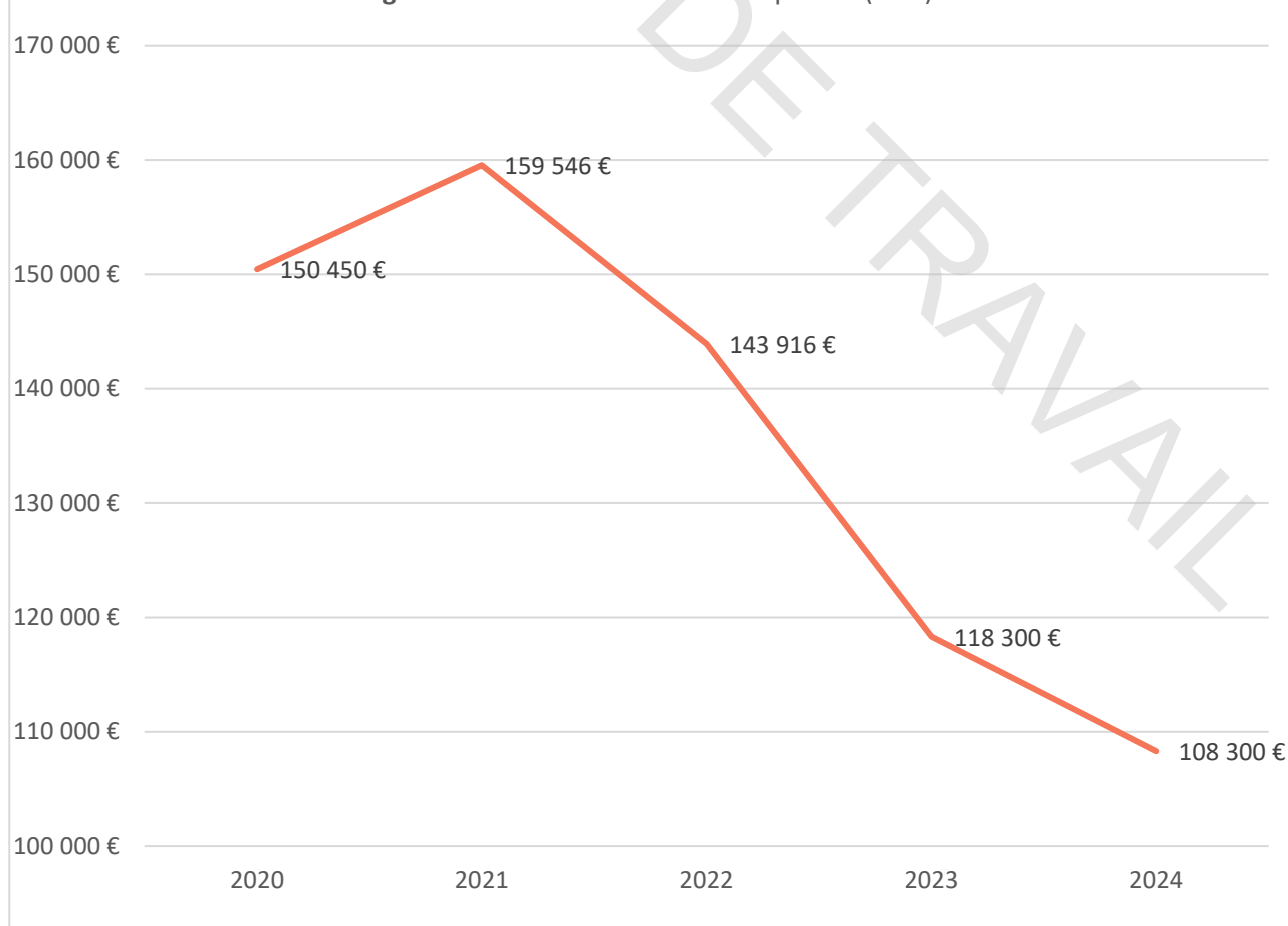
Table VIII-3. Bilan des secours apportés en 2024 (en €).

	Nombre de dossiers examinés	N dossiers acceptés	Nombre de bénéficiaires	Total des crédits dépensés	Montant maximum accordé	Montant moyen accordé
Enseignants	60	60	60	41 100	1 000	726
P.N.E. cat. A	7	7	7	4 600	800	467
P.N.E. cat. B	5	5	5	3 300	800	675
P.N.E. cat. C	85	85	85	52 200	800	593
Retraités	13	13	13	7 100	800	546
Ayant cause	0	0	0	0	0	0
Ensemble	170	170	170	108 300	1 000	601

Note : « P.N.E. » signifie « Personnel Non-Enseignant ».

Source : SSARH.

Fig. VIII-5. Évolution des crédits dépensés (en €)



Le nombre de prêts accordé est en légère diminution en 2024. Le montant moyen alloué, en revanche, est en augmentation : 2 216 € en 2024 contre 1 832 € en 2023.

Table VIII-4. Bilan des prêts accordés en 2024 (en €).

	Nombre de dossiers examinés	N dossiers acceptés	Nombre de bénéficiaires	Total des crédits dépensés	Montant maximum accordé	Montant moyen accordé
Enseignants	21	21	21	46 400	3 000	2 709
P.N.E. cat. A	1	1	1	1 000	1 000	1 000
P.N.E. cat. B	0	0	0	0	0	0
P.N.E. cat. C	18	18	18	36 640	3 000	2 295
Retraités	2	2	2	3 600	2 400	1800
Ayant cause	0	0	0	0	0	0
Ensemble	42	42	42	87 640	3 000	2 216

Note : « P.N.E. » signifie « Personnel Non-Enseignant ».

Source : SSARH.



DOCUMENT DE TRAVAIL

SOURCES





SOURCES

- Bilans sociaux académiques 2015 à 2019 et rapports sociaux uniques 2020, 2021, 2022, 2023
- Base nationale des nomenclatures, et notamment fichier pivot disciplines
- Base statistique des agents (PIAD)
- Contrôle national des emplois (CNE)
- Univers EPP, Agape, RenoiRH, Sirhen
- Application ANAGRAM, DAFIL3
- Tableaux de suivi de la masse salariale (3dm), DAFIL
- Contributions de la conseillère mobilité carrière – du conseiller technique chargé de l’action sociale – du médecin, conseiller technique de la Rectrice – de l’inspecteur santé et sécurité au travail – de la correspondante handicap académique Action Sociale et Retraites (ASR) – de la correspondante DARPA et coordination parcours professionnel
- Contribution des services du rectorat : Direction des affaires financières et de la logistique (DAFIL), Direction des personnels enseignants (DPE), Direction des personnels d’administration et d’encadrement (DPAE) et des quatre Directions des services départementaux de l’éducation nationale (Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort)

Service études, expertise, modernisation (SEEM)
Rectorat de l’académie de Besançon
Novembre 2025

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
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASSAE	Assistant de Service Social des Administration de l'État
ATSS	personnels Administratifs, Techniques, de Santé et Sociaux
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CIV	Comité Interministériel des Villes
CPE	Conseiller Principal d'Éducation
CRH	Conseiller ressources humaines
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
DPAE	Direction du Personnel Administratif Enseignant
DPE	Direction du Personnel Enseignant
DSDEN	Directions des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
EDU	Éducation
EN	Éducation Nationale
INS	Inspection
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
ISST	Inspecteur de Santé et Sécurité au Travail
LAS	Liste d'aptitude statutaire
MP	Médecin de prévention
PEGC	Professeur d'Enseignement Général de Collège
PIM	Prestations Interministérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel &

PPMS	Plan Particulier de Mise en Sûreté
PSY	Psychologue
SAENES	Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur
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
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
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
EPL	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



DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL