



ACADÉMIE  
DE BESANÇON

Liberté  
Égalité  
Fraternité

DURABLEMENT *engagée*

# RAPPORT SOCIAL *unique* 2024



DOCUMENT DE TRAVAIL

# AVANT-PROPOS

## DE MADAME LA RECTRICE D'ACADÉMIE



L'académie poursuit avec audace et détermination sa transformation, en faisant évoluer ses pratiques de gestion et d'accompagnement de ses richesses humaines pour répondre aux exigences d'un service public moderne, attentif et de qualité. Cette évolution s'appuie sur une ambition : passer d'une gestion RH de masse, indispensable au fonctionnement d'un grand service public éducatif, à une gestion plus fine, plus attentive aux singularités des parcours et aux aspirations professionnelles de chacune et de chacun. Cette approche renouvelée, fondée sur un accompagnement personnalisé, vise à garantir à la fois l'équité entre toutes et tous et l'ouverture de nouvelles perspectives d'épanouissement professionnel.

Cette dynamique collective se nourrit de la coopération active entre les acteurs, de la reconnaissance des engagements et de l'attention constante portée à la qualité de vie au travail. Elle invite chaque personnel, quel que soit son métier, à trouver dans l'académie un espace où ses compétences s'expriment et se développent, où les initiatives sont soutenues et où les trajectoires professionnelles peuvent s'enrichir.

Reflet d'une académie vivante et durablement engagée, cette troisième édition du rapport social unique dresse un portrait fidèle de sa communauté éducative et met en lumière les actions engagées, les progrès accomplis et les défis qui demeurent afin de répondre au mieux aux besoins des personnels et des élèves.

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

**Nathalie ALBERT-MORETTI**



DOCUMENT DE TRAVAIL

# REMERCIEMENTS



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

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

Ainsi que, pour les précieuses contributions :

- le conseiller technique de service social ;
- la conseillère technique pour l'école inclusive auprès de Madame la Rectrice ;
- l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- Le médecin du travail et l'infirmière santé au travail ;
- les conseillers RH de proximité ;
- la correspondante handicap ;
- la cheffe de bureau du dialogue social et des instances ;
- la référente académique Darpa.

Enfin, nous remercions le responsable de la communication et des relations presse pour la mise en forme et le visuel de ce rapport pour la cinquième année consécutive.

**Alma LOPÈS**

Secrétaire générale de l'académie

**Julien ROCHE**

Secrétaire général adjoint  
Directeur des ressources humaines

**Magali CARREY**

Adjointe au directeur des ressources humaines

Rectorat de l'académie de Besançon

Novembre 2025

# SOMMAIRE

<b>THÉMATIQUES .....</b>	<b>11 à 110</b>
<b>1 – EMPLOI .....</b>	<b>11</b>
A. Chiffres-clés 2024 .....	11
Indicateurs prioritaires .....	13
<b>2 – RECRUTEMENT .....</b>	<b>19</b>
A. La professionnalisation du recrutement .....	19
B. Nouveau cadre de gestion des contractuels administratifs, technique, sociaux et de santé (ATSS) .....	22
C. Le rôle des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) dans le recrutement et l'accompagnement des personnels AESH .....	24
D. Une politique académique volontariste en faveur du recrutement et de l'insertion des personnes en situation de handicap .....	25
Indicateurs prioritaires .....	27
<b>3 – PARCOURS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>31</b>
A. Le rôle des conseillers RH de proximité : analyse des résultats d'évolutions professionnelles et évolutions du poste .....	31
B. La mission académique de l'encadrement (MAE) .....	35
C. La politique d'accompagnement au maintien dans l'emploi .....	37
D. La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle .....	38
E. Les rencontres en Établissement public local de l'enseignement (EPLÉ) .....	40
F. L'étude des promotions, avancements de grade et promotions internes .....	42
<u>1<sup>er</sup> point</u> : Filière enseignants d'éducation, psychologues de l'éducation nationale .....	42
<u>2<sup>ème</sup> point</u> : Filière ATSS .....	46
Indicateurs prioritaires .....	48
<b>4 – FORMATION .....</b>	<b>51</b>
A. La politique de formation au sein de l'académie .....	51
B. Le développement de l'activité de formation .....	51
C. La conformité avec les orientations nationales et académiques .....	51
<b>5 – RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>57</b>
A. Les rémunérations dans l'académie de Besançon .....	57
B. La réévaluation du niveau de l'indice de recrutement des contractuels .....	62
Indicateurs prioritaires .....	64



<b>6 – SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>69</b>
A. Le service de santé au travail .....	69
B. Les préventeurs : conseiller technique inspecteur santé sécurité au travail (ISST) et conseillère de prévention académique (CPA) .....	71
C. Accompagnement individuel de la mobilité pour raison de santé : postes adaptés, période préparatoire au reclassement (PPR) et reclassement .....	74
D. La politique académique en faveur du handicap .....	77
1 <sup>er</sup> point : maintien dans l'emploi (accompagnement individuel et aménagements de postes) ...	77
2 <sup>ème</sup> point : information, sensibilisation, formation.....	78
Indicateurs prioritaires .....	80
<b>7 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>83</b>
A. Le télétravail : une modalité d'organisation du travail .....	83
B. Le temps partiel thérapeutique (TPT) .....	84
C. Le compte épargne temps (CET).....	85
Indicateurs prioritaires .....	86
<b>8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....</b>	<b>91</b>
A. La politique sociale académique .....	91
Indicateurs prioritaires .....	95
<b>9 – DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>99</b>
Indicateurs prioritaires .....	104
<b>10 – DISCIPLINE .....</b>	<b>107</b>
A. Fonctionnement de la procédure disciplinaire .....	107
B. Le plan académique pour la probité.....	109
<b>PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS .....</b>	<b>112 à 114</b>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>116 à 118</b>



DOCUMENT DE TRAVAIL



# EMPLOI

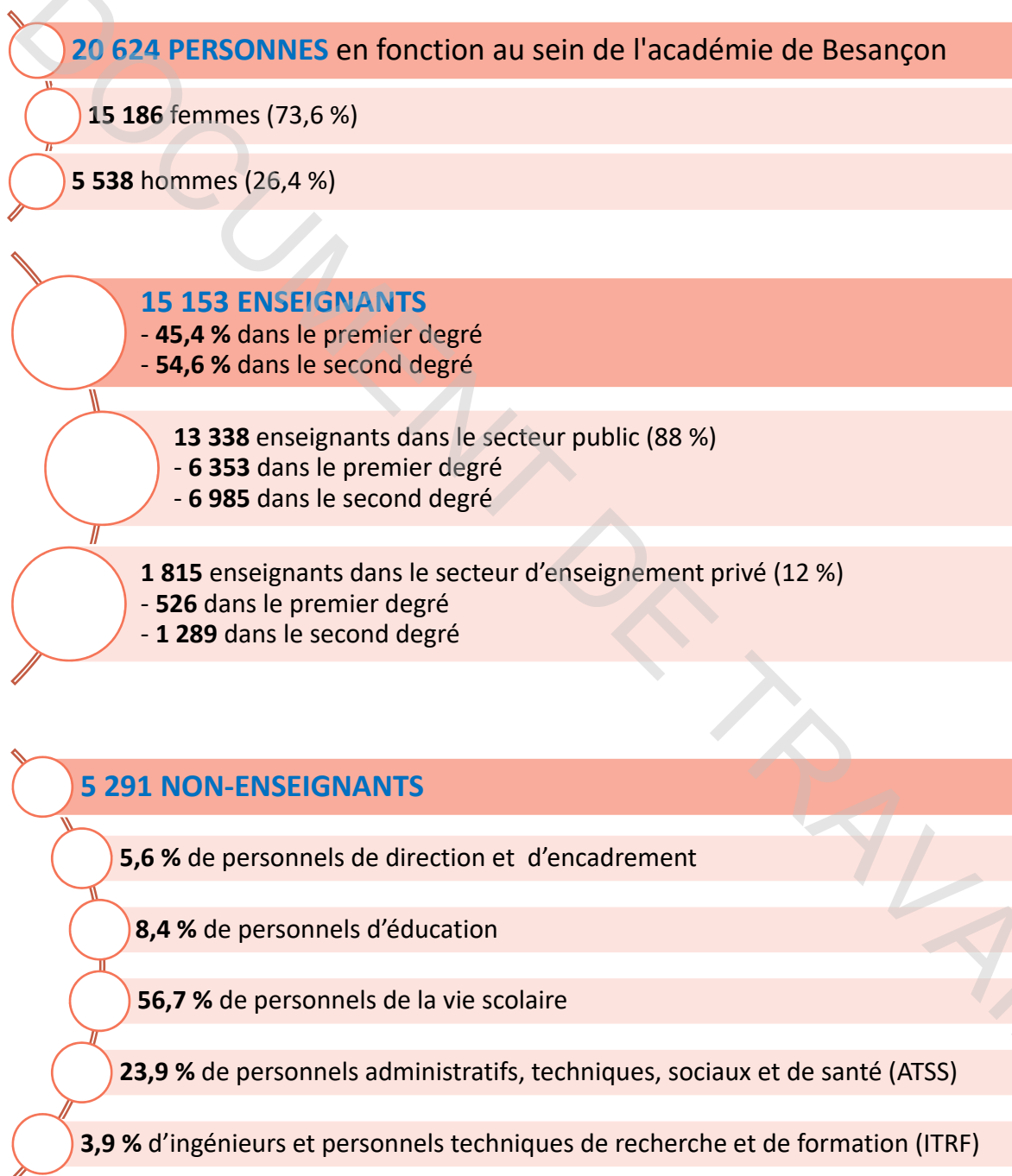


DOCUMENT DE TRAVAIL

# 1. EMPLOI

Premier employeur de Franche-Comté, l'académie de Besançon mesure pleinement les enjeux liés à l'emploi. Les chiffres clés de l'année 2024, présentés dans cette section, permettent de dresser un portrait précis de l'académie et de faciliter la lecture du rapport social unique.

## A. Chiffres-clés 2024



## 180 CONTRACTUELS ALTERNANTS, ASSISTANTS ETRANGERS ET APPRENTIS

- Enseignants contractuels alternants 1<sup>er</sup> degré et 2<sup>nd</sup> degré (public et privé)
- CPE contractuels alternants
- Assistants étrangers
- Assistants de langue étrangère

## 14 674 TITULAIRES

0,4 % en catégorie A+

93,9 % sont en catégorie A

2,6 % en catégorie B

3,2 % en catégorie C

## 6 028 NON-TITULAIRES

590 enseignants du 1<sup>er</sup> degré et 1 955 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

62 personnels d'éducation

3 002 personnels de la vie scolaire

180 apprentis enseignants et assistants étrangers (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés)

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

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

24,6 % de l'ensemble des agents est à temps partiel ou incomplet

# 1. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		EMPLOI		
n°1	Libellé	Plafond d'emploi autorisés en ETPT		✓
	Fichier BDS	IP_1_PlafondETP.xlsx		
n°2	Libellé	Effectifs physiques gérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Ancienneté dans la position ou le contrat	✓
		6	Ancienneté ou classes d'ancienneté dans la fonction publique	✓
		7	Sexe	✓
		8	Âge ou tranches d'âge	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe		✓
		Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Corps ET Sexe		✓
	Fichier BDS	IP_2_Effectifs_Physiques_Gérés_30112023.xlsx		
n°2 bis	Libellé	Effectifs gérés en équivalent temps plein		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Ancienneté ou classes d'ancienneté	✓
		6	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe		✓
		Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Corps ET Sexe		✓
	Fichier BDS	IP_2BIS_Effectif_Gérés_ETP_30112023.xlsx		
n°3	Libellé	Effectifs physiques rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âge	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
	Fichier BDS	IP_3_Effectifs_Rémunérés_30112023.xlsx		

n°3 bis	Libellé	Effectifs rémunérés en équivalent temps plein		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âges	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_3BIS_Effectifs_Rémunérés_ETP_30112023.xlsx			

n°4	Libellé	Effectifs physiques en fonction		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		6	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		7	Durée des contrats	✓
		8	Âge ou tranches d'âge	✓
		9	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Fondement juridique de recrutement (pour les contractuels) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET " Corps ou Type d'emploi " ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Métier ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
		Statut d'emploi ET Situation au regard du handicap ET Age ou tranches d'âge ET Sexe.		
Fichier BDS	IP_4_Effectifs_Physiques_EnFonction_30112023.xlsx			

n°4 bis	Libellé	Effectifs en fonction en équivalent temps plein		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Corps ou Type d'emploi	✓
		4	Position statutaire	✓
		5	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		6	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		7	Durée des contrats	✓
		8	Âge ou tranches d'âge	✓
		9	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Fondement juridique de recrutement (pour les contractuels) ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET " Corps ou Type d'emploi " ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Statut d'emploi (hors stagiaires) ET Métier ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		✓
		Statut d'emploi ET Situation au regard du handicap ET Age ou tranches d'âge ET Sexe		
Fichier BDS	IP_4BIS_Effectifs_EnFonction_ETP_30112023.xlsx			



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

n°7	Libellé	Âge moyen des effectifs en fonction sur emploi permanent		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		3	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		4	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		5	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Pour les contractuels : Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat		
		Métier ET Sexe		
	Fichier BDS	IP_7_AgeMoyen_Effectif_EnFonction_PERMA_30112023.xlsx		

n°7 bis	Libellé	Âge médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Fondement juridique de recrutement pour les contractuels	
		3	Type de contrat (CDD ou CDI) pour les contractuels	✓
		4	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		5	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie ou niveau hiérarchique ET Sexe		✓
		Pour les contractuels : Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat		
		Métier ET Sexe		
	Fichier BDS	IP_7BIS_AgeMédian_Effectifs_EnFonction_PERMA_30112023.xlsx		



DOCUMENT DE TRAVAIL



# RECRUTEMENT



DOCUMENT DE TRAVAIL

## 2. RECRUTEMENT

Si le concours demeure la première voie d'accès à la fonction publique, l'accès par contrat est désormais considéré comme une composante durable de recrutement, significativement pour les enseignantes et enseignants du second degré.

Afin de répondre aux besoins de recrutement, l'académie poursuit la professionnalisation des acteurs du recrutement, renforce la visibilité et l'attractivité de ses métiers, diversifie les sources de recrutement et œuvre à une meilleure intégration des agents nouvellement recrutés.

### A. La professionnalisation du recrutement

#### 1. Etat des lieux

L'académie de Besançon compte pour le secteur public, 18 802 agents dont 4 153 agents non titulaires, exerçant des métiers très diversifiés répartis sur les quatre départements, parfois situés dans des territoires moins attractifs (proximité avec la Suisse, ruralité...).

Le déploiement de la nouvelle plateforme nationale « Rejoignez les métiers de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports » a modifié les procédures de recrutement nécessitant la professionnalisation des acteurs avec une formation et un accompagnement de ces derniers à l'utilisation de l'outil.

L'académie a harmonisé ses procédures, a mis en place des pratiques spécifiques de recrutement par catégorie de personnel, et revisité la rédaction de ses offres d'emploi.

Cette plateforme a également modifié les habitudes des candidats, désormais autonomes dans la saisie et le suivi leurs candidatures en ligne. Pour les accompagner, une communication est mise en place sur toute l'académie lors des événements liés à l'emploi.

Le Pôle recrutement est ainsi allé à la rencontre de plus de 800 personnes à l'occasion de 10 forums de l'emploi et de 13 informations collectives organisées en agences France Travail dans les quatre départements francs-comtois.

L'académie renforce aussi la visibilité de ses métiers par :

- Le développement des partenariats avec de nombreux acteurs de l'emploi et de la formation ;
- La participation à des forums des métiers dans les écoles et établissements scolaires ;
- La conception de supports d'information et la proposition d'immersions professionnelles.

L'académie poursuit également la diversification des sources de recrutement, notamment en développant ses partenariats avec les agences de reconversion professionnelle.

Par ailleurs, la valorisation du dispositif professeur associé, engagée dans l'académie depuis 2023 dans les disciplines professionnelles, s'est traduite par :

- L'information et la promotion en interne et auprès de partenaires du dispositif ;
- La mise en place de groupes de travail sur les modalités du dispositif ;
- Le recrutement de 5 professeurs associés à la rentrée 2024.

Enfin, l'intégration des nouveaux agents demeure une priorité. Des outils d'accueil spécifiques et adaptés à chaque catégorie de personnel ont été créés pour favoriser leur fidélisation dans académie.



## 2. Analyse des résultats

L'information sur les métiers se professionnalise à travers la réalisation de portraits métiers, marques pages, flyers, posts sur les réseaux sociaux... favorisant une meilleure connaissance des opportunités d'emplois.

Cette stratégie a permis d'élargir et de diversifier les candidatures, d'augmenter leur nombre et de constituer un vivier de candidats facilitant la gestion des suppléances au cours de l'année scolaire.

L'attractivité des métiers dans l'académie se mesure également par la hausse du nombre de demandes d'immersions professionnelles au cours de l'année 2024, et par le nombre toujours plus élevé de participants aux informations collectives et de visiteurs sur les stands lors des salons liés à l'emploi.

La diversité des voies de recrutement et d'accès aux métiers de l'éducation est désormais mieux connue et appréciée par les candidats.

Enfin, les processus de recrutement et les outils mis à disposition des recruteurs contribuent à harmoniser et professionnaliser la fonction recrutement. L'académie, développe ainsi une identité fondée sur l'engagement d'une gestion qualitative des candidatures et d'une meilleure intégration des nouveaux agents.

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une cellule recrutement travaillant en étroite collaboration avec service communication – DRH – DPE - DPAAE – Corps d'inspection</li> <li>• La nécessité de diversifier les sources de recrutement et de développer certains dispositifs permettant d'y accéder sont définitivement reconnus par la totalité des acteurs</li> <li>• La marque employeur est un enjeu de mieux en mieux intégrée au sein des services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'évolution des processus de recrutement, la nécessité de mettre en place des standards de qualité à chaque étape, requiert un accompagnement à la conduite du changement sur de nombreux sujets</li> <li>• La diversité des acteurs du recrutement rend complexe l'information et l'harmonisation des processus</li> <li>• Des délais de traitement des candidatures, de suivi et de finalisation du recrutement parfois trop longs</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une réelle envie des acteurs de l'emploi et de la formation de travailler en collaboration avec l'académie</li> <li>• Une jeune génération pour laquelle la voie traditionnelle de recrutement (concours) peut avoir perdu une partie de son attrait, mais qui est à la recherche de missions qui répondent à son désir d'engagement</li> <li>• Des professionnels détenteurs de savoirs et savoir-faire qui peuvent désirer s'engager dans une démarche de transmission.</li> <li>• Redynamisation par le ministère du dispositif professeurs associés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une hausse des prétentions et exigences des candidats parfois incompatibles avec les conditions d'emploi proposées</li> <li>• Le traitement médiatique des sujets liés à l'éducation, la perception de la population, la perte d'attractivité des services publics observables dans nombre de pays de l'union européenne (UE) génèrent un message global qui peut amoindrir l'impact des dynamiques positives enclenchées pour identifier et recruter des talents, des jeunes professionnels chercheurs de sens</li> <li>• Une hausse du délai de traitement des candidatures pour l'emploi des candidats étrangers, liée à certaines formalités administratives</li> </ul>

#### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Continuité du plan d'action pour la professionnalisation des acteurs du recrutement
2	Ancrage de l'enjeu de l'identité employeur à travers notamment la qualité et les délais de traitement des candidatures
3	Promotion et développement du dispositif professeurs associés
4	Déploiement d'une campagne d'information et de promotion de la réforme de la formation initiale des enseignants



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

### 1. Etat des lieux

La loi de transformation de la fonction publique a étendu les possibilités de recrutements de personnels contractuels ainsi que les conditions d'accès à la cédésation.

L'académie de Besançon s'est saisie de ces nouvelles dispositions pour répondre à plusieurs enjeux :

- **Difficulté de recrutement** sur certains postes proposés aux agents titulaires, faute de candidatures suffisantes ;
- **Besoin de compétences spécifiques**, parfois absentes au sein des corps de titulaires.

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

Un cadre de gestion des agents ainsi été élaboré, poursuivant trois objectifs principaux :

- Sécuriser les conditions d'exercice par un cadre contractuel plus favorable ;
- Améliorer les conditions financières de recrutement et offrir des perspectives d'évolution salariale ;
- Renforcer l'accompagnement professionnel des agents contractuels.

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

- Un contrat annuel (12 mois) est proposé aux agents recrutés sur emploi permanent, afin d'éviter les interruptions pendant les congés scolaires ;
- L'accès au CDI après six années de contrat avec une possibilité anticipée dès trois ans sur demande de l'intéressé ou sur proposition de l'employeur ;
- Quatre grilles indiciaires, correspondant aux catégories administratives A, B et C ainsi qu'une grille pour les personnels médico-sociaux. Elles définissent l'évolution de la rémunération des personnels ;
- **Un accompagnement individualisé** dès la prise de fonction par la désignation d'un pair référent, en proximité dans son service ou son établissement et une évaluation de ses besoins de formation afin de proposer un parcours d'intégration permettant d'acquérir les compétences liées à l'organisation du ministère de l'éducation nationale.

### 2. Analyse des résultats

#### Mise en place des grilles indiciaires

Les nouvelles grilles apportent une meilleure lisibilité sur l'évolution des rémunérations et renforcent l'équité de traitement entre agents.

#### Mise en place d'un régime indemnitaire

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

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



Ainsi, dès la première année d'application du cadre de gestion, **22 agents ont pu bénéficier d'un régime indemnitaire**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. En 2024, 13 nouveaux agents ont été éligibles, portant à 40 le nombre total de bénéficiaires.

Cet accès au régime indemnitaire constitue une reconnaissance concrète de l'engagement et de la contribution des agents contractuels.

#### Durée des contrats

La mise en place de contrats longs (12 mois) et de contrats couvrant les périodes de congés courts a permis de renforcer la fidélisation des personnels et d'accroître notre attractivité des emplois proposés.

#### Accès au CDI

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

La campagne de cédéisation réalisée au titre de l'année **2024** a concerné 3 agents et porté le nombre **d'agents en CDI à 46**.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Améliorer l'accueil des agents contractuels dans l'institution en s'appuyant sur la charte de pilotage des EPLE
2	Poursuivre l'accompagnement de ces personnels dans leurs parcours professionnels, notamment l'accès aux concours

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

### 1. État des lieux

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

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

Le déploiement académique a été pensé selon trois critères :

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

### 2. Analyse des résultats

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

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

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réponse rapide aux notifications d'accompagnement ;</li> <li>• Gestion de proximité des recrutements d'AESH et du vivier d'AESH</li> <li>• Association des AESH dans les formations dites de proximité</li> <li>• Expérimentation d'une formation hybride d'adaptation à l'emploi pour une prise de poste rapide</li> </ul>	





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

### 1. Etat des lieux

Cette politique académique s'inscrit dans une démarche globale d'insertion professionnelle durable et de maintien dans l'emploi des agents reconnus en situation de handicap.

Elle vise à garantir des conditions de travail adaptées, à prévenir les situations d'inaptitude et à favoriser l'accès à la fonction publique par le recrutement contractuel spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

#### Taux d'emploi et fiabilisation des données

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

Une campagne de sensibilisation à la saisie dans les Systèmes Informatiques de gestion des RH a été mise en place auprès des services de gestion. Les agents bénéficiaires sont systématiquement recontactés pour le renouvellement de leur document administratif garantissant ainsi la continuité de leurs droits et contribuant à la progression du taux d'emploi académique.

#### Recrutement par voie contractuelle BOE

Dans le cadre d'une politique volontariste inclusive, l'académie s'engage chaque année dans le recrutement de personnels BOE par voie contractuelle, permettant un accès au statut de fonctionnaire titulaire sans concours.

Le calendrier de cette campagne de recrutement, aligné sur le calendrier scolaire, a permis de recruter au cours de l'année scolaire 2023-2024 une enseignante en anglais, deux SAENES et deux ADJAENES.

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

### 2. Analyse des résultats

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans l'académie de Besançon est en progression constante depuis plusieurs années.

Il atteint désormais 4,16 %, un niveau légèrement supérieur à la moyenne nationale (4,09 %), bien qu'encore éloigné du taux légal de 6 %.

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

- Une méconnaissance persistante de la politique handicap au travail au sein de la communauté éducative ;
- Une réticence de certains personnels à solliciter la reconnaissance de leur handicap puis à le déclarer à l'employeur, en raison de stéréotypes encore prégnants dans le monde professionnel ;
- Des difficultés de recensement et de fiabilisation des bases en lien avec une multitude de codes permettant d'identifier les personnels relevant de la déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH).

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

## 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

## 2. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		RECRUTEMENT		
n°9	Libellé	Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Corps	✓
		3	Grade	
		4	Voie d'accès	✓
		5	Indicateur de situation au regard du handicap	
		6	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie hiérarchique ET Corps ET Voie d'accès ET Sexe		✓
Fichier BDS		IP_9_NbrFonctionnaires_Recrutés.xlsx		
n°10	Libellé	Nombre d'agents nommés au cours de l'année sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination		
	Ventilations	1	Statut d'emploi avant la prise de poste, précisant public ou privé si contractuel	✓
		2	Type d'emploi	✓
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Type d'emploi ET Statut d'emploi avant la prise de poste ET Sexe		
	Fichier BDS	IP_10_NominationCadreSupp.xlsx		
n°13	Libellé	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Fondement juridique de recrutement	
		3	Type de contrat	✓
		4	Durée des contrats	
		5	Situation au regard du handicap	
		6	Sexe	✓
	Croisement(s)	Niveau hiérarchique ET Fondement juridique de recrutement ET Type de contrat ET Sexe Type de contrat ET Durée des contrats ET Sexe		
Fichier BDS		IP_13_NbrContractuels_Recrutés_30112023.xlsx		
n°14	Libellé	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Métier	✓
		3	Situation au regard du handicap	
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Sexe		✓
	Fichier BDS	IP_14_NbrContractuels_EmploiNonPERMA_30112023.xlsx		





DOCUMENT DE TRAVAIL

# PARCOURS PROFESSIONNELS





DOCUMENT DE TRAVAIL

### 3. PARCOURS PROFESSIONNELS



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

##### 1. Etat des lieux

###### L'accompagnement individuel

941 agents ont sollicité l'appui d'un conseiller ressources humaines de proximité (CRH) via la plate-forme Proxi RH, entre le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et le 31 août 2024. Toutes les demandes ont été prises en charge soit par le biais d'un entretien (1774 entretiens – en présentiel majoritairement), soit par une réponse apportée directement sur la plate-forme, et exceptionnellement par téléphone ou mail.

Typologie des sollicitations d'accompagnement individuel :

- Projet de formation (CPF ; congé formation,) : **10,2 %** ;
- Accompagnement d'un projet professionnel (bilan de parcours, CV, lettre de motivation, évolution dans ou hors EN) : **43,8 %** ;
- Raisons de santé (accompagnement dans la demande d'un poste adapté, réalisation occupation à titre thérapeutique, conseils sur procédures, etc.) : **17,2 %** ;
- Difficultés professionnelles (aide, tutorat, conflits, etc.) : **10,7 %** ;
- Autres : **5,2 %** ;
- Formation dédiée aux parcours professionnels.

**À noter** : on peut remarquer que les questions relatives à la mobilité professionnelle représentent toujours la part la plus importante des sollicitations du CRH. Le rôle du CRH est confirmé dans l'accompagnement des personnels au sujet de leurs difficultés professionnelles et/ou de santé (un tiers des motifs de visite).

Les **941** personnels accompagnés se répartissent comme suit : 746 femmes / 195 hommes ; dont 318 Professeurs des écoles, 374 professeurs du 2<sup>nd</sup> degré, 23 CPE et 206 autres personnels notamment administratifs.

**À noter** : sans changement notable par rapport à l'année précédente, les personnes accompagnées par les CRH sont majoritairement des enseignants (1D : 33,8 % ; 2D : 39,7 %), et très majoritairement des femmes (79,3 %). Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 41-50 ans (39,5 %) et des 51-60 ans (32,7 %).

###### L'appui managérial

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 (3 situations : 2 collèges, 1 école), de mission d'écoute (3 situations : 3 collèges), de conseil en formation, d'accompagnement d'équipe, d'entretiens conjoints sur situations complexes, d'aide au recrutement. Les demandes ont eu pour origine : les personnels de direction (61,5 %), les services du rectorat : SG, DRH, DPE, DPAE, SSARH, IPR (28,2 %), les DSDEN et inspecteurs de circonscription (4,2 %).

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

### Les formations

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

- 3 Webinaires dans l'année : « cultiver son réseau », « les dispositifs de mobilité », « développer ses compétences par la professionnalisation ».
- Formation aux techniques de recherche d'emploi (3 ateliers) : « réaliser un CV personnalisé », « rédiger une lettre de motivation », « se préparer à l'entretien de recrutement » (3 sessions par thèmes, soit 12 temps de formation au total en présentiel) ;
- Atelier « construire son projet de transition professionnelle » (2 sessions en présentiel, soit 8 temps de formation en présentiel) ;
- Atelier « booster son parcours professionnel » (1 temps en visioconférence et 1 temps en présentiel, soit 2 sessions) ;
- Atelier « se familiariser avec l'outil informatique » (1 session) ;
- Action de découvertes de nouveaux univers professionnels : les dispositifs « vis ma vie » (et stages d'exploration) ont été mis en place au bénéfice de **85** personnels.

### Autres

- 1 journée d'accueil des agents placés en poste adapté (PACD et PALD) en début d'année ;
- 4 réunions de présentation en réseau ; réalisées en soirée et en présentiel en début d'année.

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

100 % des stagiaires ont été satisfaits, pour l'ensemble des formations conçues et animées par les CRH. L'utilité et la qualité des apports est largement soulignée par les participants dans les évaluations.

## 2. Analyse des résultats

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

En complément des données quantitatives précédentes, quelques chiffres témoignent également des accompagnements réalisés auprès de divers personnels :

- 39 personnes (31 femmes et 8 hommes) ont réalisé un stage d'immersion « vis ma vie » au sein de l'éducation nationale et 46 personnes (35 femmes et 11 hommes) ont réalisé un stage d'observation hors éducation nationale dans le cadre de la découverte de « nouveaux » horizons professionnels ;
- 73 périodes d'occupation à titre thérapeutique (OTT) correspondant à des périodes de découverte pour des agents en congés longue maladie ou congés longue durée ont été mises en œuvre (65 pour des personnels féminins, et 8 pour personnels masculins).
- Formation : 26 demandes de mobilisation du CPF ont été validées (17 femmes et 9 hommes) ; 7 congés de formation ont été obtenues (6 femmes et 1 homme) ; 36 personnes engagés sur l'atelier « construire son projet de transition professionnelle » ;
- Aide individuelle aux techniques de recherche d'emploi : 109 personnes (85 femmes et 24 hommes) ;
- Nombre de bilans de parcours professionnel individuels (BPP) réalisés (ou débutés) : 96 (75 femmes et 21 hommes) ;
- Accompagnement de personnels enseignants en poste adapté (1D + 2D) : 36 personnes (32 femmes et 4 hommes) ;



- Nombre de personnes orientées vers service santé et/ou social : 134 personnes (111 femmes et 23 hommes) ;
- Nombre de Ruptures Conventionnelles (RC) obtenues sur la période : 13 personnes (8 femmes et 5 hommes).

Les accompagnements proposés ont abouti à « un changement significatif » pour 64 agents suivis (52 femmes et 12 hommes) : changement de poste ou mutation (9), demande de disponibilité (3), détachement (16), réussite concours ou examen (8), rupture conventionnelle (5), demande de cumul d'activités (1), reconversion ou adaptation (8). D'autres accompagnements comme la recherche active d'emploi ou de formation, l'inscription à des formations, le bilan de parcours professionnel, s'inscrivent dans des « changements » qui se réalisent sur un temps qui peut être long (de 1 à 4 années selon les situations). Ils résultent également d'une réflexion et d'un travail personnel des agents demandant volontarisme et patience afin de mûrir leur projet.

#### Bilan des évaluations laissées sur Proxi RH

Les évaluations portées sur la plateforme Proxi RH, ouverte depuis septembre 2020, montrent que l'accompagnement proposé est toujours apprécié par les agents qui en ont bénéficié, sans changement par rapport à 2022-2023 :

Moyenne académique [Qualité de l'accompagnement + Réponse à l'attente + Qualité de l'application] :

**18/20**

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pluralité des parcours des CRHP</li> <li>• Répartition des CRH sur tout le territoire</li> <li>• Nombre de CRH et quotité de travail</li> <li>• Équilibre F/H</li> <li>• Accueil des agents en EPLE</li> <li>• Respect du cadre déontologique de la fonction (confidentialité)</li> <li>• Temps de travail en équipe (hebdo, présentiel, collaboratif)</li> <li>• Équilibre de l'activité entre accompagnement individuel, accompagnement collectif et appui managérial au co-développement</li> </ul>	
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relation privilégiée avec l'environnement professionnel</li> <li>• Place légitime au sein de l'académie (DSDEN et rectorat)</li> <li>• Poursuivre les rencontres avec les partenaires extérieurs sur le champ des RH</li> <li>• Renforcement du partenariat RH interne au niveau départemental</li> <li>• Appui managérial : mise en place de médiations, co-développement, aide en missions d'écoute</li> <li>• Démarche de modernisation et accompagnement des services, avec formation au déploiement de la démarche pour deux CRH et la directrice du Service de Suivi et d'Accompagnement RH en 2024-2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratégie de résolution des situations complexes à renforcer collectivement</li> <li>• Crise du recrutement EN</li> </ul>



#### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1

Dans le cadre du contexte lié au recrutement dans l'éducation nationale, le CRH reste l'un des ambassadeurs, au sein de ses réseaux, de la marque employeur de l'académie en lien avec le pôle recrutement, les services académiques et départementaux, les partenaires institutionnels et extérieurs

2

Un volet renforcé du poste de conseiller RH de proximité vers l'appui managérial et l'accompagnement des collectifs (outils coaching)



## B. La mission académique de l'encadrement (MAE)

### 1. Etat des lieux

Le déploiement de la mission académique de l'encadrement s'inscrit dans une dynamique visant à répondre à trois objectifs majeurs :

- Valoriser et individualiser davantage les parcours professionnels des agents du ministère de l'éducation ;
- renforcer la fidélisation des personnels de l'Education nationale ;
- Identifier les talents susceptibles de contribuer à la gouvernance du service public de l'éducation.

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

Ce programme repose sur un accompagnement collectif et individuel, permettant aux personnels de préciser et d'affirmer leurs choix d'évolution professionnelle. L'intégration au parcours n'ouvre aucun droit préférentiel sur les postes envisagés et ne se substitue pas aux procédés de recrutement et de mobilité en place au sein de l'académie et applicables à l'ensemble des personnels en fonction de leurs corps et de leur emploi (concours, poste à profil, mobilité géographique, etc.).

L'année 2024 a permis le déploiement du « parcours MAE ». Un bilan de formations tant sur le parcours collectif que sur le parcours individuel a été généré afin d'avoir une vue globale du dispositif et des actions à poursuivre ou à abandonner.

Le parcours MAE dans lequel l'agent, en lien avec son CRHP, est acteur de ses choix a majoritairement été composé des actions suivantes :

- Évaluation des établissements second degré et premier degré ;
- Implication dans des missions particulières au sein des lieux d'exercice, veille et recherche ;
- Stages en immersion ;
- Participation à des conférences ;
- Stages à l'étranger ;
- Ateliers de codéveloppement.

À ce jour, trois viviers coexistent et le quatrième est en cours de constitution.

**14 personnels** sont identifiés au titre du programme MAE .

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

### 2. Analyse des résultats

Le déploiement du programme MAE s'inscrit dans une démarche globale de réflexion sur la stratégie de formation, d'individualisation et de valorisation des parcours professionnels. Il impose à l'employeur la construction d'une offre de formation adaptée, innovante et personnalisée. L'intégration des membres du programme MAE dans les dispositifs existants, comme les conférences proposées par l'EAFC fonctionne

pleinement : chaque agent reçoit une invitation à participer s'il le souhaite. De nouveaux dispositifs « sur-mesure » ont également vu le jour, dont des modules spécifiques à l'international.

Les agents sont invités à solliciter au minimum deux fois par an leur conseiller RH afin de bénéficier d'un suivi rapproché. Les informations recueillies lors de ces échanges contribuent à maintenir un vivier actif, actualisé et cohérent.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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



## C. La politique d'accompagnement au maintien dans l'emploi

L'académie mène une politique active de maintien dans l'emploi, rendue essentielle par le fait que **80 % des situations de handicap ou des difficultés de santé surviennent au cours de la carrière**. Cette action repose sur la mobilisation coordonnée de l'ensemble des acteurs ressources et sur l'appui des services RH.

### 1. Etat des lieux

Le service de santé, la correspondante handicap, les référents handicap en département, les CRH de proximité et les assistants sociaux des personnels constituent un réseau d'acteurs **au service des agents** qui, au cours de leur carrière, doivent être accompagnés. Leur mission vise à permettre le maintien sur le poste lorsque cela est possible ou le cas échéant, à soutenir **une nouvelle direction professionnelle, et à s'adapter à la difficulté de santé** rencontrée.

Selon les besoins identifiés, plusieurs dispositifs peuvent être proposés :

- Accompagnement à la constitution du dossier de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- information sur les droits des personnels en lien avec divers dispositifs comme les mutations ;
- Mise en place et participation à des études de postes afin de considérer l'accessibilité d'un contexte de travail handicapant ;
- Mise en place et participation à des études de postes afin de considérer un handicap ;
- Aménagements de l'environnement de travail pour le rendre accessible et « capacitant » sans mesure de compensation ;
- Aménagements des postes de travail pour compenser un handicap ;
- Mobilisation d'experts du handicap (prestations d'appui spécifiques), accompagnement à la reconversion professionnelle et/ou au reclassement.

### 2. Analyse des résultats

La **constitution d'une équipe pluridisciplinaire** est fondamentale dans l'accompagnement à conduire pour permettre le maintien dans l'emploi, que celui-ci soit sur poste ou qu'il prenne la forme d'une réorientation professionnelle. L'implication du supérieur hiérarchique et des services de gestion départementaux ou rectoraux constitue également un facteur déterminant : elle renforce la cohérence des actions menées et contribue aux nombreux succès observés dans le maintien sur poste ou l'élaboration de parcours professionnels alternatifs.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

## D. La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle

### 1. Etat des lieux

#### Actions de la feuille de route RH académique

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

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

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

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

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

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

### 2. Analyse des résultats

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

- **Transmission par l'agent d'un courrier non équivoque de demande de rupture conventionnelle :** réalisation d'un entretien avec la DRH Adjointe; pour les demandes du premier degré, les entretiens ont lieu en DSDEN avec les responsables du personnel ;  
*\*Les demandes d'informations et les réflexions peu abouties sont orientées vers les CRH ;*
- **Examen collectif des dossiers déposés lors de deux commissions** , une courant mars et une courant septembre de l'année civile concernée, pour permettre d'accompagner des départs en fin d'année scolaire ou au 1er novembre de l'année civile pour les personnels qui ne sont pas affectés devant élèves ;
- **Examen collectif des demandes de ruptures conventionnelles en fonction des critères objectifs suivants :**
  - existence d'une situation RH complexe ;
  - existence d'un projet de reconversion professionnelle ;
  - examen des possibilités de départ compte-tenu des tensions dans le recrutement : dans la discipline, dans l'affectation. La nécessité de continuité du service public d'éducation s'opposant toujours à l'octroi d'une rupture conventionnelle ;
  - priorisation des dossiers en fonction du budget annuel disponible pour permettre les départs ;

- **Prise des décisions : proposition d'une convention de rupture conventionnelle, ou notification d'un courrier de refus.**

Le dispositif de rupture conventionnelle a permis, au titre de l'année 2024 d'accompagner 27 projets de reconversion.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce dispositif supplémentaire de cessation de fonction permet à l'employeur d'accompagner des projets de transitions professionnelles. S'il ne peut nécessairement pas tous les accompagner, il n'en demeure pas moins un outil supplémentaire pour la valorisation des parcours et l'accompagnement des transitions professionnelles pour les agents de l'académie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce dispositif est un dispositif interministériel. Son exécution par année civile emporte des difficultés pour le service public de l'éducation organisé en année scolaire, qui présente un certain nombre de spécificités et de contraintes. Les contraintes liées à la nécessité d'assurer le service public de l'éducation peuvent entrer en contradiction avec l'opportunité d'accorder des départs, compte-tenu des difficultés de recrutement qui peuvent s'observer en fonction des secteurs et des disciplines d'enseignement</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La rupture conventionnelle constitue une opportunité pour l'employeur en ce qu'elle se positionne en outil supplémentaire pour accompagner les transitions professionnelles puisqu'elle s'adresse à des projets de reconversion en cours de carrière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le dispositif de rupture conventionnelle nécessite un financement des services centraux suffisamment important pour permettre d'accompagner des projets de départ. A noter qu'il n'est pas possible d'accorder une rupture conventionnelle en deçà du montant de l'indemnité minimum tel que fixé par décret</li> <li>• Les demandes de rupture conventionnelle, si elles ont pu être accompagnées à hauteur de plus de la moitié des demandes reçues en 2024, imposent néanmoins de veiller au dialogue avec les personnels qui reçoivent une décision de refus. A ce titre, l'accompagnement par les CRH est mis au premier plan pour permettre la réflexion sur d'autres dispositifs éventuellement mobilisables (congs de formation, CPF, temps partiel, disponibilité, etc.)</li> </ul>

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Le dispositif de rupture conventionnelle était expérimental, et déployé pour 5 années jusqu'au 31 décembre 2025. Il est pérennisé pour 2026.
2	La trajectoire académique s'inscrit dans les directives fixées par les services centraux du ministère de l'éducation nationale. Les demandes de ruptures conventionnelles sont instruites à l'aune de l'intérêt du service : une difficulté de recrutement ou de remplacement s'opposant par principe à l'octroi d'un départ en rupture conventionnelle
3	Néanmoins, la volonté académique, retranscrite dans la feuille de route académique renouvelée, est de favoriser la fluidité des parcours professionnels et leur diversification



## E. Les rencontres en Établissement public local de l'enseignement (EPL)

### 1. Etat des lieux

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

Ces rencontres ont plusieurs objectifs :

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

### 2. Analyse des résultats

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

#### Des leviers de reconnaissance co-construits

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

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

#### Des situations individuelles à accompagner

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

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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



	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps privilégiés pour améliorer le service aux usagers en EPLE</li> <li>• Réflexions collectives co-construites qui donnent du sens</li> <li>• Poursuivre les rencontres avec les interlocuteurs dans le champ RH et éducatif</li> </ul>	

#### 4. Projection pluriannuelle

Depuis quatre ans, les rencontres en EPLE permettent à une trentaine d'équipes de directions d'établissements d'échanger dans un cadre structuré avec les personnels des services académiques. Ce format vise à exposer, avec les équipes de direction et l'ensemble des personnels, des thématiques partagées en contexte et sur place. Cela permet des regards croisés et des réponses partagées.

Ces temps permettent d'aborder collectivement des enjeux rencontrés au sein des établissements, qu'ils soient favorables ou plus sensibles. Ils renforcent la dynamique de coopération entre les acteurs en installant un dialogue continu et constructif. L'approche dite « à 360° » facilite la bonne compréhension commune des situations et une prise en compte coordonnée des problématiques.



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

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

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

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

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

**Éléments de contexte** : les LDG ministérielles en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ont été revues en 2023/2024 (à l'échéance des 3 ans) :

- La principale nouveauté concerne les nouvelles modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle (réforme dite de la « défonctionnalisation ») ;  
Désormais, la promouvabilité est liée à des conditions d'ancienneté d'échelon.

### 1<sup>er</sup> point : Filière enseignants d'éducation, psychologues de l'éducation nationale

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

##### 1. Etat des lieux

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

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

##### 2. Analyse des résultats

- On constate que l'inscription sur la liste d'aptitude intervient en moyenne autour de 51 ans ; l'objectif étant de permettre aux agents d'exercer une partie de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés ;

- Le taux de promotion académique en 2024 est de 5.5 % soit 11 promotions sur 200 candidatures, alors que le nombre moyen de promotions académiques, constatés sur la base des 10 dernières années, se situait jusqu'alors autour de 7 agents. On note donc une amélioration sensible du nombre de promotions, même si celui-ci demeure faible par rapport au nombre de candidatures.
- Le taux de promotion des femmes (6.3 %) est supérieur à celui des hommes (4.2 %) :
  - Candidatures : 128 femmes (64 %) et 72 hommes (36 %) ;
  - Promotions : 8 femmes (73 %) et 3 hommes (27 %).

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le taux de promotion des femmes (6.3 %) est supérieur à celui des hommes (4.2 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nombre réglementaire de possibilités de nomination par liste d'aptitude explique la faible proportion de promus par rapport au nombre des candidats (5.5 % en 2024)</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le taux de promotion académique en 2024 est de 5.5 % (11 promotions sur 200 candidatures), supérieur au taux moyen observé ces 10 dernières années (autour de 4 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les enseignants qui veulent intégrer le corps des professeurs agrégés, le concours interne demeure le mode d'accès principal</li> </ul>

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

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

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

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

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

## Tableaux d'avancement à la hors-classe

### 1. Etat des lieux

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

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

Le taux de promotion : le taux de promotion est fixé à 22 % en 2024.

### 2. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

## Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

### 1. Etat des lieux

#### ✓ Nouveauté en 2024 :

- Réforme des nouvelles modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle. Réforme de la « défonctionnalisation » de ce grade (suppression des deux viviers de promouvabilité), mise en œuvre par le décret n°2023-720 du 4 août 2023.

Désormais, la promouvabilité est liée à des conditions d'ancienneté d'échelon :

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

#### ✓ Établissement du TA d'accès à la classe exceptionnelle :

La liste des promus est déterminée en application des critères définis dans les LDG ministérielles :

- Niveau des avis portés par les chefs d'établissement et le corps d'inspection ;
- À valeur professionnelle égale, critères de départage liés à l'ancienneté dans le corps, ancienneté dans le grade, ancienneté dans l'échelon.



## 2. Analyse des résultats

### Le taux de promotion

Le nombre de promotion à la classe exceptionnelle n'est plus contingenté par un pourcentage maximum des effectifs du corps mais par un taux de promotion défini chaque année réglementairement par un arrêté ministériel (comme pour la hors classe).

Taux de promotion en 2024 :

- Professeurs certifiés et PLP : 9 % ;
- Professeurs d'EPS et CPE : 10.5 % ;
- PSYEN : 7.5 %.

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

**2<sup>ème</sup> point : Filière ATSS****1. Etat des lieux**

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

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

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

**2. Analyse des résultats**

Les accès aux corps supérieurs se font sur la base d'une démarche personnelle. C'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas. Ainsi les candidats à la liste d'aptitude SAENES représentent 20.2 % des agents promouvables. Les candidats à la liste d'aptitude d'accès au corps des AAE représentent 15.6 % des agents promouvables.

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

L'âge moyen des promus de la liste d'aptitude au corps des SAENES est de 52 ans. L'âge moyen des promus à la liste d'aptitude au corps des AAE est de 47.5 ans.

**3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques**

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



## Tableaux d'avancements ATSS

### 1. Etat des lieux

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

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

### 2. Analyse des résultats

**Le nombre de dossiers reçus par rapport aux nombres d'agents promouvables est plus important que pour les listes d'aptitude.** Il atteint ainsi 48.5 % pour les tableaux d'avancement ADJAENES. Ceci s'explique par le fait que l'accès au grade supérieur n'entraîne pas de mobilité géographique ou fonctionnelle.

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

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

### 3. INDICATEURS PRIORITAIRES

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



# FORMATION





DOCUMENT DE TRAVAIL

## 4. FORMATION

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

L'École académique de la formation continue (EAFC) est responsable de la formation de l'ensemble des personnels de l'académie, tandis que la formation des enseignants du premier degré est majoritairement organisée par les DSDEN.

#### Quelques données clés sur l'activité de l'EAFC

- Plus de 34 000 journées stagiaires réalisées ;
- 2,8 jours de formation en moyenne par stagiaire ;
- Plus de 1 500 modules de formation réalisés ;
- Répartition des journées stagiaires par catégorie de personnel :
  - 1<sup>er</sup> degré : 7,7 % ;
  - AED et AESH : 10,6 % ;
  - Encadrement et ATSS : 16 % ;
  - Les quatre DSDEN ont organisé 18 866 journées stagiaires au bénéfice des enseignants du premier degré.

### B. Le développement de l'activité de formation

En 2023-2024, le nombre de journées stagiaires continue sa progression depuis la sortie de crise COVID, avec une augmentation de 13 % par rapport 2022-2023, atteignant 53 273 journées stagiaires. Toutes les catégories de personnels bénéficient de cette hausse à l'exception des personnels d'encadrement et des AESH. Elle est particulièrement marquée pour les enseignants du premier degré (+30 %) qui totalisent 40 % des journées stagiaires réalisées.

Dans ce contexte, les dépenses de l'académie pour la formation continuent d'augmenter depuis 2021 en raison notamment :

- De la revalorisation de la rémunération des formateurs ;
- De la généralisation des tutorats ;
- Du versement des allocations de suivi de formation pendant les vacances scolaires.

Les dépenses du hors titre 2 (hors masse salariale) augmentent également mais de façon moins marquée, en lien avec le développement des formations hybrides et la réduction des frais de déplacement.

### C. La conformité avec les orientations nationales et académiques

Les formations proposées respectent les priorités nationales du schéma directeur 2022-2025 et les orientations académiques :

Dans le second degré plus de 96 % des journées stagiaires sont alignées avec les priorités du schéma directeur. Ce taux est de 98 % dans le premier degré et de 98 % pour les personnels ATSS.

Les six priorités nationales :

- 1- Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ;
- 2- Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives ;
- 3- Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports ;



- 4- Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail ;
- 5- Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales ;
- 6- Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique ;

Les orientations de la politique académique de formation se structurent autour de trois axes :

- Accompagner l'entrée dans tous les métiers ;
- Développer des formations sur des enjeux professionnels communs au service du projet académique ;
- Engager tous les personnels dans une dynamique de développement professionnel pour une ingénierie de formation innovante.

Quelques focales de suivi sont données ci-après.

### 1. Continuum de formation et attention portée à l'entrée dans les métiers

- Les enseignants fonctionnaires stagiaires à 100 %

L'EAFC met en œuvre la formation des enseignants fonctionnaires stagiaires à temps plein à hauteur de 10 à 13 journées de formation auxquelles s'ajoute du tutorat. Le nombre de stagiaires 100 % a considérablement augmenté sur deux ans.

Année	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Nbre de FSTG 100 %</b>	22	89	92

- Secrétaires généraux d'EPL nouvellement nommés  
Ils bénéficient d'un parcours de formation sur deux ans permettant d'accompagner l'entrée dans le métier.
- Le tutorat  
La montée en puissance du tutorat avec notamment sa systématisation pour les personnels administratifs nouvellement nommés. Leur nombre est passé de 20 en 2022-2023 à 110 en 2023-2024.  
Un effort soutenu est engagé pour accompagner les entrées dans les métiers ce qui constitue le socle du continuum de formation.

### 2. Proximité et diversité des modalités dans la mise en œuvre de la formation

Les formations de proximité concernent la formation de collectifs de travail, avec des contenus adaptés aux contextes et aux besoins des agents. Le nombre de journées stagiaires à candidatures collectives a baissé mais leur part dans l'ensemble des modalités de candidatures possibles a cependant augmenté en passant de 13 à 15 %.

Modalités des candidatures	J/S 2022-23	Part J/S 2022-23	J/S 2023-24	Part J/S 2023-24
<b>Collectives</b>	4 247	13 %	2 518	15 %
<b>Individuelles</b>	8 947	27 %	10 718	31 %
<b>Désignées</b>	19 605	60 %	18 404	54 %

Les modalités de formation sont en pleine évolution pour mieux s'adapter aux différents publics, pour favoriser l'accessibilité de la formation et travailler les objectifs de formation sur un temps long. L'accompagnement par les ingénieurs de formation a permis le développement de l'hybridation avec une

volonté de créer des parcours adaptables aux besoins, aux contraintes des agents et des EPLE. La part des formations hybrides, qui mixe les modalités distancielle et présentielle, gagne du terrain puisqu'elle représente 25 % des journées stagiaires réalisées en 2023-2024 contre 15 % en 2022-2023. Cette hausse réduit la part des formations réalisées selon la seule modalité présentielle (de 81 à 71 % des journées stagiaires).

Cette diversité des modalités vise aussi à développer l'accès à la formation. En 2023-2024, plus de 62 % des personnels d'enseignement, d'orientation et d'éducation ont été convoqués en formation. Les formations liées au Choc des savoirs ont généré plus de 1 200 journées/stagiaires. Pour les enseignants du premier degré, la formation faisant partie intégrante des obligations réglementaires de services, le taux d'accès est nécessairement de 100 %. Les autres personnels présentent un taux d'accès plus faible que celui des enseignants et très hétérogène en fonction des corps. Chez les personnels d'encadrement, le taux de personnes convoquées varie de 59 % pour les IEN du premier degré à 26 % pour les cadres administratifs.

### 3. Montée en compétence des agents par la certification et la diplomation

Depuis 2021-2022, la part des journées stagiaires, sur l'ensemble du PrAF, consacrées aux formations certificatives est en augmentation. Si on note l'attractivité de certaines formations (CAPPEI, DNL, SST), la chute des journées stagiaires sur d'autres certifications interroge notamment sur le CAFFA et dans une moindre mesure sur le CAFIPEMF. Au sujet du CAFFA, une réflexion est en cours sur la formation (contenu et temporalité) et sur la communication en direction des enseignants. La valorisation des formateurs détenteurs des certifications CAFFA et CAFIPEMF est envisagée à travers la hausse de leur rémunération.

Nombre de journées stagiaires par formation	2021-2022	2022-2023	2023-2024
CAFFA	68	57	34
CAFIPEMF	544	507	327
CAPPEI	974	1424	1297
DNL	59	89	88
SST	424	652	667
Total	2069	2729	2413
Part dans l'ensemble du PrAF	6,4 %	8,3 %	7 %

### 4. La formation de formateurs

Dans le contexte actuel de transformation, la formation de formateurs est un enjeu en termes de qualité de la formation dispensée. Le nombre de journées stagiaires est en légère baisse en 2023-2024 par rapport aux années précédentes, tout comme la part occupée par la formation de formateurs dans l'ensemble du PrAF. Le renouvellement du vivier de formateurs et l'accompagnement de leur montée en compétences est un axe de travail dans l'académie.

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nbre de journées stagiaires	1095	1189	973
Part dans l'ensemble du PrAF	3,4 %	3,6 %	2,8 %



## 5. La formation hors du temps de face-à-face pédagogique des enseignants du second degré

Cette demande institutionnelle, qui vise à préserver le temps d'enseignement dû aux élèves, a contribué à transformer la formation : distanciel, temps de formation plus courts mais organisés sur des laps de temps plus longs, choix de jours de formation.

C'est a minima 23 % des journées stagiaires qui se sont déroulées en dehors du temps d'enseignement

Le dialogue permanent entre les ingénieurs de formation, les pilotes et les chefs d'établissement permet d'identifier les créneaux les moins impactant sur le face-à-face pédagogique.

L'édition des ordres de mission trois semaines avant la date de la formation favorise la mobilisation du remplacement de courte durée au sein des EPLE.

## 6. Stabilité des demandes de financement du compte professionnel de formation

Le nombre de demandes de CPF reste stable en 2023-2024 par rapport à l'année précédente (table IV-8). Ce sont les BOP 140 et 141 qui sont les plus mobilisés par les demandes, conformément à l'importance des populations d'agents concernées. Le taux de satisfaction des demandes a été impacté par la reprise budgétaire. Des process ont été mis en œuvre afin de diminuer le nombre de refus liés à la non-conformité des dossiers (projet mal défini, hors priorité...).

Chaque année, le PrAF propose des formations permettant une évolution professionnelle au sein de l'éducation nationale, notamment pour la préparation aux concours.

# RÉMUNÉRATIONS



DOCUMENT DE TRAVAIL



## 5. RÉMUNÉRATIONS

### A. Les rémunérations dans l'académie de Besançon

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4.92 €. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice majoré 100 s'élève ainsi à 5 907.34 €.

Dans la continuité des actions engagées depuis plusieurs années, de nouvelles revalorisations ont été consenties au profit des agents de la fonction publique en 2024.

#### 1. Etat des lieux

##### Les mesures 2024

Mesures diverses :

- Attribution de 5 points d'indice à tous les agents, à partir de janvier 2024, soit environ 25 euros de plus par mois par agent ;
- En parallèle de la revalorisation du Smic de 1.13 % au 1er janvier 2024, l'indice minimum de traitement des agents publics est relevé à l'indice majoré 366.

Mesures catégorielles :

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

Dans le cadre du plan de requalification pluriannuel de la filière administrative, une nouvelle campagne a eu lieu en 2024. Elle s'inscrit dans la continuité de ce qui a été réalisé depuis 2020 et dont les objectifs visés étaient de concilier :

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

Ainsi, différents corps de personnels non enseignants ont bénéficié de mesures catégorielles en 2024 par le biais de revalorisations indemnitaires :

- Les personnels d'inspections ;
- Les personnels de direction ;
- Les psychologues de l'Éducation Nationale ;
- Les personnels ASS de la filière administrative ;
- Les personnels sociaux et de santé ;
- Les personnels ITRF informaticiens ;
- Les personnels techniques et pédagogiques.



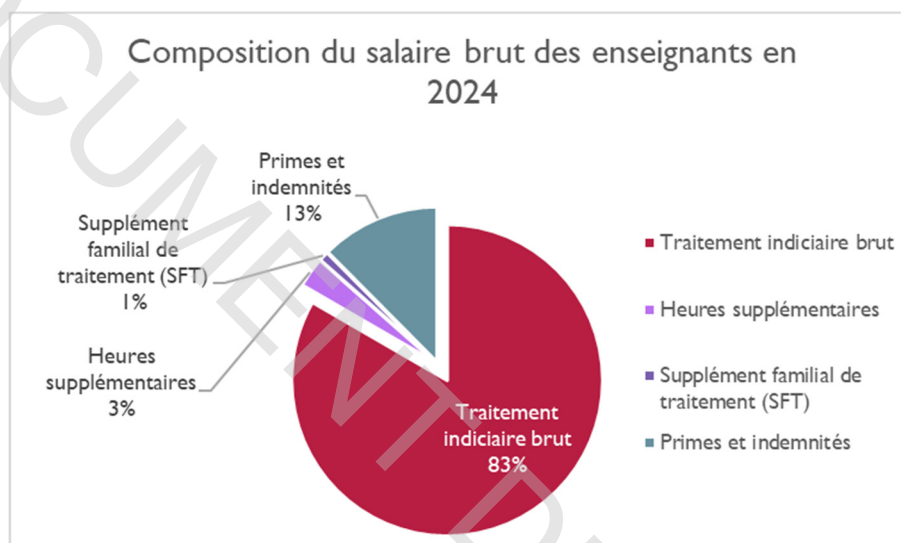
### Précisions

Le **salaire brut** se compose du traitement indiciaire brut, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), de l'indemnité de résidence (IR), du supplément familial de traitement (SFT), et des primes et indemnités.

Le **salaire net** est le salaire que perçoit effectivement l'agent. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité, chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il s'agit ici de salaires individuels perçus, avant prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet. En revanche, le nombre de mois de présence dans l'année est pris en compte.

### La rémunération des enseignants

En 2024, le traitement indiciaire brut et les primes et indemnités représentent 96 % du salaire brut des enseignants.



#### Rémunération mensuelle des enseignants en 2024

	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Enseignants titulaires (public + privé sous contrat)	3 230	3 140	3 460	0,91
Enseignants du premier degré	2 920	2 890	3 070	0,94
Enseignants du second degré	3 500	3 450	3 580	0,96
Enseignants contractuels (public + privé sous contrat)	1 960	1 910	2 050	0,93
Ensemble des enseignants	3 120	3 050	3 300	0,92

#### Rémunération mensuelle des enseignants du secteur public en 2024

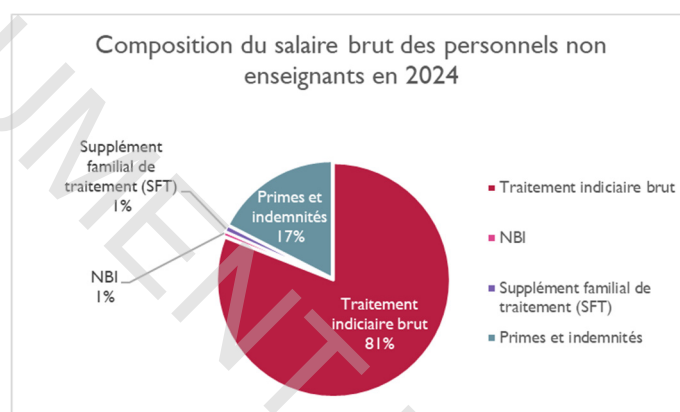
	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Enseignants titulaires du premier degré public	2 940	2 920	3 080	0,95
dont professeurs des écoles	2 940	2 920	3 080	0,95
Enseignants titulaires du second degré public	3 560	3 510	3 650	0,96
dont professeurs de chaire supérieure	6 500	6 400	6 560	0,98
professeurs agrégés	4 300	4 190	4 420	0,95
professeurs certifiés	3 430	3 400	3 480	0,98
professeurs d'EPS	3 400	3 460	3 360	1,03
professeurs de lycées professionnels	3 470	3 440	3 510	0,98
Ensemble des enseignants titulaires du secteur public	3 260	3 170	3 510	0,90
Ensemble des enseignants contractuels du secteur public	1 990	1 930	2 070	0,93

**Rémunération mensuelle des enseignants  
du secteur privé sous contrat en 2024**

	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	2 630	2 610	2 840	0,92
<i>dont professeurs des écoles</i>	2 630	2 610	2 840	0,92
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	3 100	3 100	3 100	1,00
<i>dont professeurs agrégés</i>	3 900	3 570	4 370	0,82
<i>professeurs certifiés</i>	3 050	3 050	3 040	1,00
<i>professeurs d'EPS</i>	3 010	3 020	3 010	1,00
<i>professeurs de lycées professionnels</i>	3 310	3 310	3 320	1,00
Ensemble des enseignants assimilés titulaires du secteur privé	2 960	2 910	3 080	0,94
Ensemble des enseignants contractuels du secteur privé	1 890	1 840	1 990	0,92

**La rémunération des personnels non enseignants**

En 2024, le salaire brut des personnels non enseignants est composé à plus de 98 % par le traitement indiciaire brut et les primes et indemnités.


**Rémunération mensuelle des personnels non enseignants  
en 2024**

	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Personnels non enseignants titulaires	3 130	2 940	3 780	0,78
<i>Catégorie A</i>	3 760	3 570	4 200	0,85
<i>Catégorie B</i>	2 400	2 390	2 510	0,95
<i>Catégorie C</i>	2 060	2 060	2 010	1,02
Personnels non enseignants contractuels	1 270	1 250	1 460	0,86
<i>AED - AESH</i>	1 200	1 200	1 270	0,94
<i>Autres contractuels</i>	1 720	1 660	1 970	0,84
Ensemble des personnels non enseignants	2 250	2 070	3 170	0,65

**Rémunération mensuelle des personnels non enseignants  
titulaires de catégorie A en 2024**

	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Personnels d'encadrement	4 810	4 700	4 930	0,95
<i>Personnels de direction</i>	4 520	4 450	4 590	0,97
<i>Personnels d'inspection</i>	5 060	4 940	5 230	0,94
<i>Personnels d'encadrement supérieur</i>	6 870	6 710	6 990	0,96
Personnels d'éducation	3 180	3 170	3 190	0,99
<i>Conseillers principaux d'éducation</i>	3 220	3 200	3 240	0,99
<i>Psychologues de l'Éducation Nationale</i>	3 110	3 130	2 910	1,08
Personnels ASS	3 330	3 250	3 790	0,86
<i>Filière administrative</i>	3 710	3 640	3 860	0,94
<i>Filière sociale et santé</i>	3 050	3 040	3 140	0,97
Personnels ITRF	3 950	3 930	3 960	0,99
Personnels Jeunesse et Sports	3 920	3 720	4 140	0,90
Ensemble des personnels non enseignants titulaires de cat. A	3 760	3 570	4 200	0,85

**Rémunération mensuelle des personnels non enseignants  
titulaires de catégories B et C en 2024**

	Salaire mensuel net			
	Moyenne	Femmes	Hommes	Ratio femmes / hommes
Personnels non enseignants titulaires de catégorie B	2 400	2 390	2 510	0,95
Personnels ASS	2 400	2 390	2 450	0,98
Personnels ITRF	2 490	2 380	2 640	0,90
Personnels non enseignants titulaires de catégorie C	2 060	2 060	2 010	1,02
Personnels ASS	2 070	2 070	2 060	1,00
Personnels ITRF	1 980	1 980	1 960	1,01
Ensemble des personnels non enseignants titulaires de cat. B et C	2 210	2 200	2 270	0,97

## 2. Analyse des résultats

### La rémunération des enseignants

Un enseignant de l'académie de Besançon, qu'il soit à temps plein, partiel ou incomplet, perçoit en moyenne 3 120 € nets par mois en 2024 : 3 230 € pour les enseignants titulaires et assimilés titulaires du secteur privé sous contrat, et 1 960 € pour les enseignants contractuels. Les enseignantes perçoivent en moyenne 250 € de moins que leurs homologues masculins. Cet écart est plus marqué chez les enseignants titulaires (-320 € en moyenne) que chez les enseignants contractuels (-140 €).

Les enseignants du second degré perçoivent en moyenne 580 € de plus par mois que ceux du premier degré.

Dans le **secteur public**, les professeurs des écoles ont perçu un salaire net moyen de 2 940 €.

Parmi les enseignants titulaires du second degré public, les professeurs certifiés, d'EPS (PESP) et de lycées professionnels (PLP) bénéficient de la même grille de rémunération : les salaires nets moyens de tous ces corps sont proches, les écarts provenant des différences de quotité travaillée et d'ancienneté.

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés avec un salaire net moyen de 6 500 €.

Les enseignantes perçoivent en moyenne un salaire inférieur à celui des hommes, sauf chez les professeurs d'EPS où le rapport s'inverse.

Dans le **secteur privé** sous contrat, les enseignants perçoivent en moyenne des salaires plus faibles que leurs homologues du public. En effet, les enseignants du privé sous contrat cotisent davantage pour la retraite que ceux du public.

Les professeurs des écoles ont en moyenne perçu un salaire net de 2 630 €, soit 310 € de moins que dans le public.

Dans le second degré, les enseignants (rémunérés sur les mêmes grilles de rémunération que les enseignants titulaires du public) ont gagné 3 100 € nets par mois contre 3 560 € dans le public.

Malgré un écart de 800 € chez les professeurs agrégés, le salaire net moyen des enseignants assimilés titulaires du second degré est équivalent entre les femmes et les hommes (3 100 €).

### La rémunération des personnels non enseignants

Un **personnel non enseignant** de l'académie de Besançon, qu'il soit à temps plein, partiel ou incomplet, perçoit en moyenne 2 250 € nets par mois en 2024 : 3 130 € pour les personnels non enseignants titulaires, et 1 270 € pour les contractuels.

Parmi les personnels non enseignants, les femmes perçoivent des salaires moins élevés que leurs homologues masculins. En moyenne, une femme gagne 65 % de la rémunération d'un homme. Cet écart est accentué par une grande proportion du nombre de femmes dans les catégories à bas salaires, notamment



chez les AED - AESH : les femmes de cette catégorie représentent 39 % de l'effectif total des personnels non enseignants.

Les **personnels de catégorie A** ont perçu un salaire net moyen de 3 760 €. La catégorie A se distingue par une forte hétérogénéité des salaires. Ainsi, les personnels d'encadrement ont un salaire net mensuel moyen de 4 810 €, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 3 180 €.

En moyenne, le salaire net des hommes est supérieur de 630 € à celui des femmes. Cet écart est cependant quasi nul pour les personnels d'éducation et les personnels ITRF.

Les **personnels de catégorie B et C** ont perçu un salaire net moyen de respectivement 2 400 € et 2 060 €. Au sein de chaque catégorie, les traitements nets des personnels ASS et ITRF sont relativement proches : en moyenne 2 400 € pour les catégories B et 2 060 € pour les catégories C.

Ici, les écarts de salaire entre hommes et femmes sont peu importants : en moyenne, les femmes perçoivent 97 % du salaire net des hommes. Le rapport s'inverse même pour les catégories C où le salaire des femmes est 50 € plus élevé que celui de leurs homologues masculins.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Poursuite de la démarche de revalorisation
---	--

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

### 1. État des lieux

#### Augmentation du point d'indice

- Au 01/07/22 : de 4.68603 à 4.85003
- Au 01/07/23 : de 4.85003 à 4.92278

**Au 01/01/24 : attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents, soit +24.61 € brut/mois (valeur du point inchangée à 4.92278 €).**

#### Augmentation du SMIC

- Au 01/01/22 : de 1 589.47 à 1 603.12 euros (+13.65)
- Au 01/05/22 : de 1 603.12 à 1 645.48 euros (+42.36)
- Au 01/08/22 : de 1 645.48 à 1 678.95 euros (+33.47)
- Au 01/05/23 : de 1 678.95 à 1 747.20 euros (+68.25)
- Au 01/01/24 : de 1 747.20 à 1 766.92 euros (+19.72)
- Au 01/11/24 : de 1 766.92 à 1 801.80 euros (+34.88)

#### Indemnité et prime

- Au 01/01/22 : indemnité Psy-EN revalorisée de 63.93 à 99.40 €/mois
- Au 01/02/22 : prime d'attractivité (Grenelle) pour enseignants, CPE, Psy-EN :
  - Indice majoré 349-412 (1<sup>ère</sup> tranche) : 400 €/an (≈ 33.33 €/mois)
  - Indice majoré 413-458 (2<sup>ème</sup> tranche) : 300 €/an (≈ 25 €/mois)
- Au 01/05/22 : prime Grenelle revalorisée :
  - Indice majoré 349-412 : 1 200 €/an (≈ 100 €/mois)
  - Indice majoré 413-458 : 900 €/an (≈ 75 €/mois)
- Au 01/09/21 : indemnité de sujétions particulières (ISSP) pour professeurs documentalistes revalorisée à 1 500 €/an (≈ 125 €/mois)
- Au 01/09/23 : ISSP revalorisée à 2 550 €/an (≈ 212.50 €/mois, contre 1 645.20 €/an auparavant)
- Au 01/09/23 : indemnité de suivi et d'orientation des élèves revalorisée de 116.25 à 212.50 €/mois
- Au 01/09/23 : indemnité forfaitaire CE-CPE revalorisée de 120.83 à 228.66 €/mois
- Au 01/09/23 : indemnité PsyEN 2nd degré revalorisée de 134.88 à 242.70 €/mois, puis à 278.18 €/mois au 01/01/24
- Au 01/09/23 : prime Grenelle revalorisée, fusion des tranches 1 et 2 (indices 349-458) à 1 500 €/an (≈ 125 €/mois), +300 €/an pour tous contractuels éligibles (montants variables selon échelon)
- Au 01/01/24 : indemnité PsyEN EDO fixée à 3 338.16 €/an (≈ 278.18 €/mois, soit +425.39 €/an)



## 2. Evolutions notables en 2024 pour les contractuels

En 2024, au-delà des ajustements annuels habituels, plusieurs mesures spécifiques ont impacté la rémunération des contractuels dans l'Éducation nationale, visant à améliorer l'attractivité et les perspectives de carrière :

- Attribution de 5 points d'indice majoré au 01/01/24 : Appliquée à tous les agents, y compris contractuels rémunérés par indice (enseignants, CPE, Psy-EN). Cela représente une hausse brute mensuelle d'environ 25 € pour un temps complet, avec effet rétroactif sur les fiches de paie.
- Revalorisation de la prime d'attractivité (Grenelle) : Extension et augmentation pour les contractuels, avec une hausse de 300 € brut/an pour l'ensemble, et fusion des tranches initiales à 1 500 € brut/an pour les indices 409-412. Cela bénéficie particulièrement aux débutants et stagiaires, portant le gain total à plus de 100 € nets/mois pour certains profils.
- Réévaluation triennale renforcée : Obligation de réexamen tous les 3 ans avec avancement automatique au niveau supérieur si évaluation favorable. Autres primes complémentaires : Hausse de l'indemnité REP/REP+ (jusqu'à 5 114 €/an pour REP+), prime de précarité pour CDD < 1 an (maintien en 2024), et extension de la prime d'équipement informatique (150 €/an net) aux contractuels.



## 5. INDICATEURS PRIORITAIRES

n°32	Libellé	Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunérations et charges sociales (y compris CAS pensions)		✓
	Fichier BDS	IP_32_MasseSalariale_BOP.xlsx		
n°33	Libellé	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées, pour les employeurs concernés par l'article L715-1 du CGFP		
	Ventilation	1	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_33_MasseSalariale10PlusHaut.xlsx		
n°34	Libellé	Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_34_NbrAgentsGIPA.xlsx		
n°35	Libellé	Distribution des rémunérations nettes, ventilé par sexe (déciles)		
	Ventilation	1	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_35_DistributionRému.xlsx		
n°36	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent Total des rémunérations annuelles brutes versées dont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, traitement indiciaire ;</li> <li>• primes et indemnités ;</li> <li>• dont pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, NBI, primes de feu des pompiers, primes de sujétion des aides-soignants (comptant pour la retraite de fonctionnaires) ;</li> <li>• dont heures supplémentaires ;</li> <li>• dont indemnité de résidence ;</li> <li>• dont supplément familial de traitement</li> </ul>		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âges	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe.		
	Fichier BDS	IP_36_TotalRémuAnnuellesBrutes.xlsx		
n°37	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_37_ETP_Rémunérés_EmploiPERMA_30112023.xlsx		
n°38	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre de mois de personnes physiques payées		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_38_NbrMoisPayés_EmploiPERMA_30112023.xlsx		



n°40	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_40_TotalRémuAnnuellesBrutesNonPerma.xlsx		
n°41	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, nombre d'équivalent temps plein rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_41_ETP_EmploiNonPERMA_30112023.xlsx		
n°42	Libellé	Pour les agents des autres catégories et statuts rémunérés, nombre de mois de personnes physiques payées		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
	Fichier BDS	IP_42_NbrMoisPayés_EmploiNonPERMA_30112023.xlsx		





DOCUMENT DE TRAVAIL

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



DOCUMENT DE TRAVAIL

## 6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



L'académie conduit une politique de santé et de prévention volontariste, traduisant une ambition affirmée de mettre en place et de développer les conditions de santé et de sécurité au travail. Les acteurs de la prévention, intervenant chacun dans leur domaine de compétence, œuvrent pour garantir la santé et la sécurité au travail de l'ensemble des agents.

Ces acteurs sont le médecin du travail et l'infirmière santé au travail, la psychologue du travail, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), la conseillère de prévention académique (CPA), la correspondante handicap académique (CHA) et les assistants sociaux des personnels (AS).

### A. Le service de santé au travail

#### 1. État des lieux

La prise en compte de la santé des personnels s'est renforcée depuis 2018, avec le recrutement d'un médecin du travail à temps plein.

Cette ressource médicale experte a permis au service de médecine de prévention et de santé au travail du rectorat de développer une approche globale centrée sur le maintien en santé des agents, à leur demande ou à celle de l'administration.

Les missions du service portent notamment sur :

- l'étude et l'aménagement des postes de travail (environnement, locaux, emploi du temps, affectation, etc.) ;
- la prévention des risques professionnels, y compris des risques psychosociaux ;
- le suivi individuel et collectif des situations signalées, avec une veille et un réajustement des préconisations médicales en fonction de l'évolution des situations.

Dans le cadre de cette politique de santé et de prévention, et afin de répondre au mieux à ses obligations d'employeur, l'académie a recruté en septembre 2021 une infirmière dédiée à la santé au travail ayant bénéficié d'une formation universitaire de santé au travail financée.

#### Périodes clés récentes :

- **Novembre 2022** : l'absence du médecin du travail a entraîné la suspension temporaire des actions de prévention en milieu professionnel. Toutefois, les rendez-vous à la demande des agents, les suivis médicaux individuels, les saisines et l'étude des dossiers selon les campagnes ont été maintenus.
- **Août 2023** : arrivée d'un second médecin du travail à temps plein, permettant une reprise normale de l'activité. L'académie comptait alors deux médecins du travail, dont l'un en congé maladie, ainsi qu'une infirmière santé au travail.
- **Octobre 2024** : le service a de nouveau été fragilisé par le décès du docteur Baverel, ramenant l'effectif à un seul médecin du travail. Des visites périodiques en lycées professionnels ont néanmoins été mises en place, ciblant les établissements exposés à des risques professionnels spécifiques.

## 2. Analyse des résultats

Année	Nombre d'agents reçus
2021-2022	659
2022-2023	427
2023-2024	666

La baisse observée en 2022-2023 s'explique par l'absence prolongée du médecin du travail et ne reflète donc pas un niveau d'activité représentatif. En 2023-2024, le nombre de visites médicales repart à la hausse (+56%), en lien direct avec le recrutement d'un nouveau médecin à plein temps.

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilité de l'équipe en place depuis 2023</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traitement des visites liées aux affectations chronographe au détriment d'une politique préventive</li> <li>Budget handicap contraint</li> <li>Absence de psychologue du travail</li> <li>Absence d'un médecin du travail</li> </ul>

## 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Démarches entreprises en 2021-2022 auprès des agents exposés à des risques professionnels, professeurs des lycées professionnels notamment, ont été réactivées
2	Programmation d'actions conjointes menées par le service de santé au travail et les préventeurs santé et sécurité
3	Programmation d'actions collectives de prévention en santé



## B. Les préventeurs : conseiller technique inspecteur santé sécurité au travail (ISST) et conseillère de prévention académique (CPA)

Les missions et actions communes du conseiller technique en santé sécurité au travail et de la CPA consistent principalement à :

- Prévenir les dangers ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques ;
- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services ;
- Veiller au respect des dispositions réglementaires en matière de santé, sécurité au travail.

Dans le cadre de ces missions ils conseillent, contrôlent et proposent des **mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques**.

Conformément au décret n°82-453 du 28 mai 1982 et à sa lettre de mission, l'ISST assure les missions suivantes :

- Contrôle de conformité et vérification des règles de santé sécurité au travail ;
- Expertise et conseils par des propositions propres au domaine d'intervention, par la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- Participation à l'animation du réseau de conseillers en prévention ;
- Proposition de mesures immédiates jugées indispensables et suivi des recommandations faites.

Son avis et ses conseils peuvent être sollicités lors des formations spécialisées en santé sécurité au travail (F3SCT), pour avis et conseils.

### 1. Etat des lieux

#### Les actions de prévention collectives

Sur la période 2023-2024, les actions de prévention collectives suivantes ont pu être recensées :

- Prévention du risque routier ;
- Troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- Risques psychosociaux (RPS) ;
- Formations aux premiers secours « civiques » niveau 1 (PSC1) ;
- Formations aux premiers secours « sauveteurs secouristes au travail » (SST) ;
- Sensibilisation et formation au risque chimique « amiante » ;
- Formation des personnels chargés d'évacuation selon le risque incendie ;
- Formation à l'utilisation d'extincteurs.

Ces actions s'inscrivent dans une logique de **prévention active et de diffusion de la culture de sécurité** auprès de l'ensemble des personnels.

#### 1.1 - Évaluation des risques professionnels par l'ISST

L'ISST a réalisé six inspections après délivrance de sa lettre de nomination et formation à la prise de poste. Ces inspections ont concerné quatre écoles et deux collèges (dont un doté d'un atelier cuisine).

Il contrôle et vise l'état de présence des principaux registres et documents obligatoires, significatifs de l'organisation générale de la santé et de la sécurité dans les établissements scolaires. Il réalise des visites sur l'ensemble des infrastructures, abords et annexes, dans tous les bureaux, classes, dégagements, locaux techniques, sportifs, de restauration...

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

**Table des risques professionnels**

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

Notes :

L'ISST rappelle lors de chaque intervention, les obligations de l'employeur (chef de service), sur les fondamentaux en santé sécurité au travail, notamment le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST) et le Registre Spécial de Dangers Graves et Imminents (RSDGI).

La réalisation d'un exercice coordonné PPMS a permis de mettre à jour les dispositions attendues pour la sécurité des écoles et établissements.

Les autres actions relatives à l'activité de l'ISST pour l'année 2023-2024 sont caractérisées par la participation aux instances F3SCT, F3SCTA et F3SCTSA, notamment par des situations concernant le risque chimique amiante.

L'enquête nationale amiante et le plan d'action qui en découle ont permis d'établir un état des lieux plus précis sur les mesures existantes et celles restant à apporter.

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

La tenue de plusieurs séminaires nationaux réunissant les ISST et les CPA, ont permis d'aborder des thématiques relatives aux risques professionnels, avec des travaux, des interventions expertes consacrées à la prévention dans le domaine de la santé sécurité au travail.

L'ensemble des personnels des instances F3SCT, les nouveaux directeurs d'école, les acteurs de prévention, ont bénéficié de formations définissant les fondamentaux en matière de santé sécurité au travail leur permettant ainsi d'aborder ce domaine avec un même niveau de connaissances.

Un travail a également été consacré aux incidences liées au risque chimique « amiante » au profit du bâtimentaire. Plusieurs groupes de travail ont abordé ce risque et une formation à destination de 90 assistants de prévention d'établissements (APE) a été dispensée par l'ISST, en présence des CPD et APC.

Une importante action a également été réalisée sur la mise en conformité du Registre Spécial de Dangers Graves et Imminents (RSDGI), au regard des nouvelles dispositions réglementaires attendues par le décret du 20 novembre 2020. Cela a nécessité une révision complète du support dématérialisé et a conduit à de nombreuses informations auprès de chaque membre de F3SCT pour sa mise en application (avec une mobilisation forte des services de la DSI).





Plusieurs phases de tests et simulations sont intervenues afin de garantir le bon fonctionnement de ce support dématérialisé dont les données sont sécurisées et sauvegardées.

Les nouvelles dispositions du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), ont abrogé le décret initial du 20 novembre 2020, sans incidences sur les modalités de traitement d'un DGI.

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

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

Un travail partenarial est engagé avec les différents interlocuteurs de l'académie (collectivités territoriales, inspection du travail, organismes de formation...).

Plusieurs rencontres au cours de l'année avec les personnels ISST et CPA de l'académie de Dijon, permettent d'inscrire les travaux et les pratiques dans une dimension régionale.

L'ISST participe chaque trimestre à un groupe de travail et de suivi concernant le risque « amiante », organisée par l'inspection du Travail de Bourgogne-Franche-Comté.

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

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances / expériences</li> <li>• Existence d'un réseau de préventeurs</li> <li>• Coordination et dynamisme des actions entreprises</li> <li>• Force de proposition.</li> <li>• Communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de suivi des attributions et réseau (CPD, APC, APE).</li> <li>• Absence de suivi du DUERP</li> <li>• Utilisation étendue et dévoyée du RSST</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besoins identifiés (état des lieux)</li> <li>• Partenaires externes et réseaux</li> <li>• Communication (supports d'information aux personnes).</li> <li>• Disponibilité, écoute et suivi auprès des interlocuteurs et actions entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque en personnel volontaires aux fonctions d'APE</li> <li>• Dégradation des conditions de santé sécurité au travail si manque d'informations, conseils et proximité des chefs de service</li> <li>• Exposition et accidents suite au non-respect des réglementations</li> </ul>

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Renforcer les actions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
2	Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention
3	Accompagner les démarches de qualité de vie au travail
4	Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention et mesures du plan d'action national amiante
5	Contrôler prioritairement les thématiques et risques identifiées par les orientations stratégiques ministérielles
6	Définir de manière pragmatique les rôles et fonctionnement du réseau de prévention

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

### 1. Etat des lieux

#### Le poste adapté

Ce dispositif, destiné aux personnels enseignants, psychologues et conseillers principaux d'éducation (CPE), a pour objectif de permettre, aux agents confrontés à des difficultés de santé de rester sur leur poste ou de faciliter une nouvelle prise de fonctions, à la suite d'une première affectation ou d'une mutation.

Les conseillers ressources humaines (CRH) de proximité accompagnent l'agent tout au long du processus : depuis la formulation de la demande jusqu'à l'installation sur le poste adapté puis il assure un suivi régulier durant l'année.

Depuis 2022, une journée de formation réunit l'ensemble des agents faisant partie du dispositif.

Ce temps collectif permet de :

- Poser le cadre commun ;
- Identifier les différents acteurs RH et créer du lien entre agents ;
- Présenter le plan de formation et participer à des ateliers ;
- Sensibiliser les référents métier aux modalités d'accueil et d'accompagnement des agents en poste adapté.

Les CRH proposent également un parcours de transition professionnelle sur deux ans, spécifiquement adapté aux personnels qui entrent dans le dispositif. Une réflexion est en cours sur la mise en œuvre d'un parcours hybride et collectif.

Le bilan de parcours professionnel individuel est également proposé.

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

#### La période préparatoire au reclassement (PPR)

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

#### Le reclassement

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

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



## 2. Analyse des résultats

### Postes adaptés

En 2023-2024, 16 personnels sont sortis du dispositif (poste adapté de courte ou longue durée) Les accompagnements ont conduit aux résultats suivants : 2 retours aux fonctions initiales d'enseignement (choix de l'agent) ;

- 3 recrutements sur postes à profil : 1 responsable BDE, 1 référent MLDS, 1 assistant DDFPT ;
- 3 réussites aux concours administratifs (2 SAENES et 1 IRA) ;
- 1 reclassement AAE ;
- 1 détachement comme professeur certifié ;
- 1 entrée en PPR ;
- 1 départ à la retraite ;
- 1 retraite pour invalidité (choix de l'agent) ;
- 1 rupture conventionnelle ;
- 1 CLM puis RPI ;
- 1 décès.

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

### Reclassements

**En 2023-2024, un reclassement a été mis en œuvre.**

- 1 reclassement AAE fonctions SG d'EPL ;
- 1 entrée en PPR, projet professionnel SG d'EPL.

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

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



## D. La politique académique en faveur du handicap

### 1<sup>er</sup> point : maintien dans l'emploi (accompagnement individuel et aménagements de postes)

#### 1. Etat des lieux

La politique de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou déclarés inaptes repose sur un accompagnement personnalisé assuré par la correspondante handicap académique ainsi que par les référents handicaps départementaux, en lien étroit avec le service de santé au travail.

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

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

#### 2. Analyse des résultats

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

#### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

#### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Poursuite d'une politique volontariste d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi
2	Plan handicap pluriannuel en cours d'écriture en 2024

## 2<sup>ème</sup> point : information, sensibilisation, formation

### 1. Etat des lieux

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

- Sensibilisation des membres de F3SCT et assistants de prévention ;
- Contact systématique avec tous les agents dont les documents arrivent à échéance durant l'année scolaire ;
- Sensibilisation des gestionnaires de DPE et DPAE sur la saisie BOE dans les bases (12 personnes), en lien avec le recensement et le taux d'emploi.

### 2. Analyse des résultats

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

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

## 3<sup>ème</sup> point : taux d'emploi et recrutement

### 1. Etat des lieux

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

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

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

Le calendrier de la campagne de recrutement se calque sur le calendrier scolaire et a permis de recruter au cours de l'année scolaire une enseignante en anglais, deux SAENES et deux ADJAENES.

### 2. Analyse des résultats

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



Cette évolution nationale et académique s'explique notamment par :

- Une méconnaissance des politiques handicap au travail au sein de l'éducation nationale ;
- Une réticence à faire reconnaître et déclarer à l'employeur un handicap en raison de stéréotypes encore présents ;
- Des difficultés de recensement et de fiabilisation des bases liées à la multiplicité de codes permettant d'identifier les personnels relevant de la déclaration annuelle de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés (DOETH).

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Plan pluriannuel handicap en cours d'écriture en 2024
---	---

## 6. INDICATEURS PRIORITAIRES

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



# **ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL**





DOCUMENT DE TRAVAIL



## 7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

Les indicateurs observés dans cette partie conduisent à l'examen de deux thèmes réglementaires qui sous-tendent l'organisation du travail : le compte épargne temps et le télétravail. Cette analyse décrit les modalités d'organisation du travail et du temps de travail des personnels administratifs. Les indicateurs relatifs à la qualité de vie au travail concernent l'ensemble des agents.

### A. Le télétravail : une modalité d'organisation du travail

#### 1. Etat des lieux

Le télétravail, ouvert aux personnels administratifs, s'est progressivement développé au sein de l'académie. Il n'est pas accessible aux enseignants compte tenu de la singularité de leur mission, sauf à ceux exerçant une fonction administrative.

Sous réserve de l'autorisation du supérieur hiérarchique, garant de la continuité et de la qualité du service rendu à l'usager.

Les agents peuvent télétravailler jusqu'à quatre demi-journées par semaine. Depuis la rentrée 2021, les jours de télétravail flottants ont été introduits, en complément de la possibilité d'organiser le travail sur 4,5 journées hebdomadaires.

Répartition des agents bénéficiaires du télétravail selon le sexe et la catégorie :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	117	51	168
B	107	21	128
C	93	12	105
Total	317	84	401

#### 2. Analyse des résultats

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

Le télétravail offre plusieurs bénéfices potentiels aux agents qui le sollicitent : réduction des déplacements hebdomadaires, amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et possibilité de travailler dans des conditions favorisant la concentration sur des dossiers nécessitant une forte mobilisation.

La qualité du déploiement repose sur la performance des outils informatiques et téléphoniques ainsi que sur le respect des conditions de sécurité numérique et sur un traitement de données conforme au RGPD.

L'accompagnement offert par la DSI a permis la mise en œuvre du télétravail dans de très bonnes conditions.

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

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

## B. Le temps partiel thérapeutique (TPT)

### 1. État des lieux

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

### 2. Analyse des résultats

Depuis la publication du décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021, le recours au TPT a fortement augmenté : +80 % en trois ans. Cette modalité de reprise de fonction, dès lors qu'elle est autorisée par le médecin traitant, permet aux agents qui en bénéficient une reprise de poste aménagé et peut réduire la durée du congé maladie.

L'académie s'attache à remplacer les agents placés en TPT, dans la limite des ressources dévolues aux suppléances. Néanmoins, des difficultés peuvent subsister pour le recrutement de remplaçants, liées notamment à des zones géographiques en tension ou à la recherche de profils spécifiques.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation du nombre de reprise du poste après bénéfice d'un TPT</li> <li>• Dispositif d'accompagnement pour les agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difficultés de recrutement pour des raisons géographiques, ou en raison de la quotité et de la durée du 1/2 temps thérapeutique, ou de la nature des missions</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet un maintien d'activité dans des conditions compatibles avec un état de santé fragile</li> <li>• Maintien du lien social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Génère une quantité de suppléance importante ;</li> <li>• Vivier ne correspondant pas aux besoins réels de suppléance</li> </ul>



## C. Le compte épargne temps (CET)

### 1. Etat des lieux

Le compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique d'Etat, permet aux agents contractuels ou fonctionnaires, d'épargner des jours non utilisés, dans certaines limites réglementaires d'alimentation qui peuvent différer selon le statut de l'agent.

Ce CET peut comporter jusqu'à 60 jours maximum, sauf dérogations réglementaires exceptionnelles où le plafond peut être porté à 70 jours.

Répartition des CET ouverts selon le sexe et la catégorie :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	125	100	225
B	75	11	86
C	41	7	48
Total	241	118	359

### 2. Analyse des résultats

L'utilisation du CET constitue un indicateur intéressant du pilotage et de l'encadrement des personnels. Les responsables des services doivent veiller à ce que les agents prennent effectivement leurs congés, synonyme de repos nécessaire. Un recours trop systématique au CET pour y déposer un nombre de jours de congés non pris doit constituer un signal d'alerte managérial.

## 7. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL		
n°147	Libellé	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, réparti selon le nombre de jours de télétravail par semaine		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe		
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS		IP_147_NbrAgent_Télétravail.xlsx		
n°153	Libellé	Répartition des effectifs en fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>• à temps plein ;</li> <li>• à temps partiel de droit, par quotité de travail ;</li> <li>• à temps partiel sur autorisation, par quotité de travail ;</li> <li>• sur emploi à temps incomplet.</li> </ul>		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âge	✓
		4	Sexe	✓
		5	Type de temps de travail et de temps partiel	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Métier ET Sexe		
Fichier BDS		IP_153_Effectifs_ModService_30112023.xlsx		
n°159	Libellé	Nombre total de CET ouvert dans l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS		IP_159_NbrCET_30112023.xlsx		
n°160	Libellé	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
Fichier BDS		IP_160_NbrAgents_DépotJoursSurCET_30112023.xlsx		



<b>n°161</b>	<b>Libellé</b>	<b>Nombre total de jours stockés sur les CET et Nombre total de jours stockés sur les CET qui ont été versés dans l'année"</b>	
	<b>Ventilations</b>	1	Catégorie ou niveau hiérarchique ✓
		2	Âge ou tranches d'âge
		3	Sexe ✓
	<b>Croisement(s)</b>	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe	
<b>Fichier BDS</b>		IP_161_NbrJoursStockés_Versés_30112023.xlsx	

<b>n°163</b>	<b>Libellé</b>	<b>Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif</b>	
	<b>Ventilations</b>	1	Catégorie ou niveau hiérarchique ✓
		2	Âge ou tranches d'âge ✓
		3	Sexe ✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé ✓
	<b>Croisement(s)</b>	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe ✓	
<b>Fichier BDS</b>		IP_163_NbrAgents_ABS_HorsRaisonSanté_30112023.xlsx	

<b>n°164</b>	<b>Libellé</b>	<b>Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif</b>	
	<b>Ventilations</b>	1	Catégorie ou niveau hiérarchique ✓
		2	Âge ou tranches d'âge ✓
		3	Sexe ✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé ✓
	<b>Croisement(s)</b>	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe ✓	
<b>Fichier BDS</b>		IP_164_NbrJours_ABS_HorsRaisonSanté_30112023.xlsx	

<b>n°168</b>	<b>Libellé</b>	<b>Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif</b>	
	<b>Ventilations</b>	1	Catégorie ou niveau hiérarchique ✓
		2	Âge ou tranches d'âge ✓
		3	Sexe ✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé ✓
	<b>Croisement(s)</b>	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe ✓	
<b>Fichier BDS</b>		IP_168_NbrAgents_ABS_RaisonSanté_30112023.xlsx	

<b>n°169</b>	<b>Libellé</b>	<b>Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année par motif</b>	
	<b>Ventilations</b>	1	Catégorie ou niveau hiérarchique ✓
		2	Âge ou tranches d'âge ✓
		3	Sexe ✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé ✓
	<b>Croisement(s)</b>	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe. ✓	
<b>Fichier BDS</b>		IP_169_NbrJours_ABS_RaisonSanté_30112023.xlsx	

n°170	Libellé	Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe		
	Fichier BDS	IP170 Nombre de jours de carence		



# **ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE**



DOCUMENT DE TRAVAIL

## 8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

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

### A. La politique sociale académique

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

#### 1. Etat des lieux

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

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

40 % du budget total était consacré aux secours exceptionnels en 2021, contre 22 % en 2024 (29 % en 2023 et 34 % en 2022). De plus, dans un souci d'harmonisation au sein de la région académique, de nouvelles ASIA ont été proposées depuis 2022, dont une nouvelle en 2024 : Aide aux frais de justice en cas de séparation ou divorce.

L'objectif est de pouvoir palier à ce besoin qui auparavant se traduisait par une demande d'aide exceptionnelle en CAAS. Elle est cumulable avec l'aide au changement de la vie, ce qui permet de répondre aux difficultés financières consécutives à la séparation ou au divorce, qui touchent en particulier le public très féminin spécifique à l'éducation nationale, dans un contexte où les situations de violence conjugales, avec obligation de quitter en urgence le domicile conjugal, est en constante augmentation.

La nouvelle politique d'action sociale cible en particulier les personnels non-titulaires et les titulaires les moins favorisés, notamment les Assistants d'éducation (AED), les Accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH), les contractuels et titulaires de catégorie C. Les AED, les AESH et les contractuels représentent 49 % des bénéficiaires d'aides exceptionnelles non remboursables allouées lors des sections permanentes.

Offres ASIA en 2024
Aides aux loisirs : 30 € par agent – QF 1 150 € Tous les personnels
Aides aux frais d'étude supérieures : <b>400 €</b> Retour au QF 1150 € > revalorisation à hauteur de <b>150 €</b> Tous les personnels
Aide aux frais d'études lycée : <b>250 €</b> par bénéficiaire - QF 1 150 € - distance supérieure à 70 km du domicile Tous les personnels > revalorisation à hauteur de <b>100 €</b> . Tous les personnels
Aide à la caution : 50 % de la caution plafonnée à 500 € - QF 1 150 € - 6 mois de contrats AED, AESH et non-titulaires
Aide au changement de domicile : 500 € - QF 1150 € - Séparation divorce veuvage – 12 mois après le fait générateur Tous les personnels
Aides aux frais de justice (séparation ou divorce) : Aide plafonnée à 500 € QF 1 150 € Tous les personnels > <b>nouvelle offre</b>



## 2. Analyse des résultats

### Résultats de la nouvelle politique d'action sociale

La consommation du budget total de l'action sociale sur le BOP 214 a atteint un taux de **111 %** en fin d'exercice (109 % en 2023). L'académie a fait le choix d'abonder le budget prévisionnel de 30 000 € en fin d'exercice 2024 afin de palier à l'augmentation des PIM d'allocation aux enfants en situation de handicap (+26 381 €) sans avoir à diminuer le budget global ASIA et secours conformément aux préconisations ministérielles.

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

- **PIM : 214 714 €**
- **ASIA : 141 517 €**
- **Secours : 101 000 €**
- **TOTAL : 457 231,64 €**

### L'action sociale d'initiative académique (ASIA)

La campagne de communication de la nouvelle offre des ASIA 2024 a eu un impact significatif. Le nombre de bénéficiaires ASIA est passé de 207 en 2021 à 656 en 2022 et 808 en 2023 et 838 en 2024, soit une augmentation de 305 % depuis 2021.

Le budget ASIA est passé de 29 784 € en 2021 à 84 662 € en 2022, 113 270 € en 2023 et 141 517 € en 2024, soit une augmentation de **375 % depuis 2021**.

### Les prestations interministérielles à réglementation communes (PIM)

Le nombre de dossiers PIM relatif aux prestations « vacances cultures et loisirs » a connu une diminution de 31 % en 2024 (171 dossiers déposés en 2024 contre 248 en 2023). Le contexte économique actuel explique probablement la difficulté de certains agents d'envoyer leurs enfants en séjours avec ou sans hébergement.

### Secours

La baisse de la dépense sur le budget du BOP 214 pour les secours représente 17 000 € en 2024, Ce montant a été transféré sur le budget ASIA afin de palier l'augmentation sur ce poste. Cette diminution, outre l'application des mesures, est aussi la conséquence d'une forme d'auto-régulation de la part des agents face aux explications délivrées par le service social.

Le nombre de dossiers de demandes de secours est, cette année encore, en diminution en raison des mesures prises en 2022 : 168 aides allouées en 2024 (contre 187 en 2023, 216 en 2022 et 222 en 2021). Le public AESH et AED représente cette année 37 % des demandes (contre 42 % en 2023). Cette baisse s'explique, notamment, par la réorientation de certaines situations sensibles sur les ASIA.

### Les prêts sociaux

Le nombre de prêts est stable en 2024 : 41 dossiers (46 en 2023). Le montant global des prêts accordés s'élève à 84 640 € contre 96 470 € en 2023. Le montant moyen des prêts accordés en 2024 est de 1 800 € par agent.

### Zoom sur la dématérialisation des ASIA

L'académie de Besançon a expérimenté en 2024 la mise en place de la dématérialisation des demandes via colibris afin de faciliter la démarche des usagers. Outre le confort et le gain de temps pour ces derniers, elle permet aussi de capitaliser les informations. Le dossier initial de l'agent déjà alimenté par les bases RH doit être vérifié et complété au besoin. Les informations sont remises à jour automatiquement tous les ans. L'agent se contente simplement de vérifier ou de compléter un changement de situation récent avant de demander sa prestation. La communication entre les gestionnaires et l'agent est grandement facilitée en cas



de pièce manquante car tout est centralisé dans l'outil. L'agent peut suivre l'avancée de son dossier et reçoit une notification l'informant de chaque étape de traitement.

Cette nouvelle modalité constitue un franc succès puisque le bureau de l'action sociale a reçu autant de dossiers que les années précédentes. Les agents ont pu être accompagnés par les gestionnaires de l'action sociale, les assistants sociaux au besoin, et les agents d'accueil qui assuraient un premier niveau de réponse en cas d'appel.

Le caractère innovant de la démarche dans notre académie réside dans la construction interservices d'un processus dématérialisé jusqu'au bout de la chaîne pour tous les acteurs qui interviennent, y compris pour ceux de la DDFIP.

AVANT	APRÈS
Dossiers initiaux papiers, modification avec envoi des pièces par mail ou par courriers	Dossier initial prérempli dans colibris avec possibilité de modification pour l'utilisateur et notification à la gestionnaire. Conservation des données chaque année et communication avec les SIRH
Modification dossiers initiaux avec relance par mail	Relance colibris /réception centralisée des pièces
800 dossiers papiers imprimés = 4 000 feuilles + 10 feuilles imprimées par dossier initial et par agents	Dématérialisations complète des dossiers et des PJ = 0 impressions
Demande de compléments par mail	Bouton de mail dans colibris à chaque étape
1 fiche récapitulative imprimée par dossiers + 2 pièces probantes papiers par dossier pour assurer le lien avec la DDFIP	Un tableau des états collectifs, fin des pièces justificatives
Gestion de centaines de mails	Centralisation dans colibris par dossier
Tableaux de suivi manuels et comptage des dossiers pour suivi du budget et de l'activité	Extractions quotidiennes dans colibris
Points quotidiens pour validation et suivi du budget avec les gestionnaires	Supervision de l'activité et du budget en autonomie pour le N+1
Archivage des dossiers papiers dans des boîtes	Archivage numérique des dossiers sur le serveur
Elaboration tableaux et des statistiques par prestation et par BOP	Extractions colibris ou Saxo

➤ Les objectifs visés par la politique d'action sociale ont été atteints en 2024.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Les orientations actuelles vont être reconduites selon les mêmes modalités
2	Projet de dématérialisation de demandes de prestations PIM via colibris en 2026 afin de faciliter l'accès les démarches de l'utilisateur
3	<p>Dans le cas d'un abondement du budget de l'action sociale, les perspectives suivantes pourraient être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relever le quotient familial des ASIA actuelles pour augmenter le nombre de bénéficiaires</li> <li>• Augmenter le montant de certaines prestations (aide aux loisirs et aide au logement)</li> </ul> <p>Créer de nouvelles ASIA pour déployer davantage encore la politique d'action sociale et contribuer à fidéliser les agents de notre académie</p>



## 8. INDICATEURS PRIORITAIRES

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

DOCUMENT DE TRAVAIL



DOCUMENT DE TRAVAIL



# DIALOGUE SOCIAL



DOCUMENT DE TRAVAIL

## 9. DIALOGUE SOCIAL

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a profondément renouvelé le dialogue social. Cette réforme vise à donner un caractère plus stratégique aux relations entre les organisations syndicales et l'employeur public. Davantage centré sur les domaines relatifs aux ressources humaines, le comité social est fusionné avec la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail. Cette évolution a conduit à une rationalisation des instances : la réduction du nombre et des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) n'a pas entraîné une diminution des temps de dialogue avec les organisations syndicales. En effet, le dialogue social se poursuit de manière soutenue, notamment à travers de nombreux groupes de travail, en dehors des réunions des comités sociaux d'administration (CSA).

### 1. Etat des lieux

#### Cartographie des instances dans l'académie (année civile 2024)

Instances	Nombre de réunions
CSA/ F3SCT	7/3
CSA spécial des services académiques/F3SCT	4/3
CSA SD 25/F3SCT	7/3
CSA SD 39/F3SCT	5/3
CSA SD 70/F3SCT	4/4
CSA SD 90/F3SCT	4/3
CSA spécial de région académique/F3SCT	2/0
CAP personnels enseignants	3
CAP personnels ATSS et personnels de direction	3
CAP département du Doubs	1
CAP département du Jura	1
CAP département de Haute-Saône	0
CAP département du Territoire de Belfort	1

**Groupes de travail :**

Niveaux	Nombre de réunions
GT Académiques	42
GT DSDEN du Doubs	15
GT DSDEN du Jura	17
GT DSDEN de Haute-Saône	4
GT DSDEN du Territoire de Belfort	11

**Autre instance :**

- **Commission académique Blanchet : 6 réunions (année scolaire 2023-2024).**

**Thématiques traitées en GT :**

Au niveau académique :

- D'ordre informatif avec recueil d'observations des représentants : GT PACTE, mesures sur les postes (créations, suppressions), plateforme VSS, revalorisation indemnitaire des personnels Jeunesse et Sports ;
- De l'ordre de la concertation : cartes cibles, organisation du travail des infirmières, missions des AESH, feuille de route RH, lignes directrices de gestion (LDG) ;
- Préparatoires à certaines opérations : GT préparatoires à des visites d'EPL ou de services déconcentrés (en F3SCT).

Au niveau départemental :

- Relations avec les parents, école inclusive, carte scolaire du 1<sup>er</sup> degré, ajustements, calendrier des instances, missions des directeurs et directrices d'écoles, redécoupage des circonscriptions, préparation carte scolaire, règlement intérieur départemental des écoles ;
- De nombreux GT émanent des F3SCT départementales (RSST, programme annuel de prévention...).

**Autorisations spéciales d'absence au titre de l'engagement syndical**

Échelon	Participation aux congrès syndicaux	Formations syndicales	Décharge horaires hebdomadaires au titre des F3SCT
Académique (second degré et personnels administratifs)	390	294	35 H
Départemental du Doubs	205	566	33,91 H
Départemental du Jura	NR	NR	35,93 H
Départemental de Haute-Saône	120	60	33,5 H
Départemental du Territoire de Belfort	45		16 H

Note : « NR » signifie non renseigné



### **Représentativité femmes / hommes dans les groupes de travail (2023-2024)**

- Au niveau Académique : de l'ordre de 58,6 % de femmes / 41,4 % hommes ;
- Au niveau Départemental (remontées de trois départements) : 60 % / 40 % ou 70 % / 30 % (F/H).

Nombre de jours de grève

Année	Jours de grève
2019-2020	18 358
2020-2021	3 797
2021-2022	1 257
2022-2023	22 224
2023-2024	5 510

Recours formés contre les résultats du mouvement des enseignants

Année	Nombre de recours	Examens en commission bilatérale	Affectations modifiées
2022	83	61	0
2023	73	52	1
2024	63	44	1

Les recours s'accompagnent souvent de demandes de révision d'affectation (à titre provisoire).

Recours formés contre les résultats des campagnes d'avancement (carrière) des personnels enseignants (2023-2024) :

- Liste d'aptitude d'accès au corps des agrégés : 0 ;
- Classe exceptionnelle : 4 ;
- Hors classe : 7 ;
- Autres recours (départementaux) : 0.

## **2. Analyse des résultats**

Les données confirment la vitalité du dialogue social dans l'académie, notamment à travers la multiplication des groupes de travail, qui favorisent les échanges en amont des instances.

Il convient de souligner que ce dialogue revêt à une double dimension :

### **Dimension informelle**

- Les échanges en groupes de travail ont vocation à aboutir à des productions réalisées par les services après consultation des représentants syndicaux (exemple des cartes cibles) ; ils sont en général constructifs avant la phase de décision formelle. L'administration prend en compte les propositions et remarques des représentants syndicaux et explique ses arbitrages. Les échanges portent le périmètre décisionnel relevant de l'académie sachant que les processus de décision sur les postes, en particulier, relèvent du périmètre national.
- L'existence du dialogue social en amont des instances représentatives est un facteur essentiel de vitalité. Les sujets sont variés, les interventions riches et constructives sur de nombreux thèmes (cartes cibles de répartition des moyens par métier, carte des formations, conditions de travail des personnels AESH, LDG 1<sup>er</sup> et second degré, mesures sur postes enseignants, ATSS...).
- L'ensemble des GT montrent le déplacement du dialogue social à un niveau plus stratégique que technique. Ce déplacement correspond aux orientations nationales.

**Dimension formelle**

- Le cadre réglementaire revêt un formalisme spécifique de la consultation dans les instances. Lors d'un avis unanimement défavorable nécessitant une nouvelle convocation en séance de repli, l'instance est amenée le plus souvent à réexaminer le même document. En effet, les marges de manœuvre de l'administration sont limitées. En 2024, par exemple, la mise au vote en CSA académique des mesures relatives aux postes d'enseignant en lycée et poste SPEA ainsi que les mesures sur les postes d'ATSS ont recueilli un avis unanime défavorable nécessitant un repli. Les avis avec le détail des votes sont publiés sur l'espace documentaire (sous le PIA) et accessibles aux personnels.

**3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques****Au niveau académique**

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au niveau académique, le bureau du dialogue social et des instances est identifié dans l'organigramme, c'est un interlocuteur unique pour les organisations syndicales</li> <li>La volonté de reconnaître le rôle des organisations syndicales : information des représentants syndicaux, formation et garantie d'une réponse rapide aux sollicitations</li> <li>Diversité des GT permettant d'associer les représentants syndicaux à la réflexion et pour éclairer les décisions prises par les responsables de l'académie</li> <li>Bonne dynamique de la participation aux GT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les GT occupent un temps très important tant pour les enseignants convoqués aux réunions que pour les personnels de l'administration</li> <li>La représentation des femmes dans la composition des GT au niveau académique ne correspond pas à la part des femmes dans les effectifs globaux des personnels de l'académie</li> </ul>

**Au niveau départemental**

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constance et régularité dans le dialogue, très apprécié par les représentants du personnel qui le soulignent souvent, facilité de contacts, échanges de qualité, régularité dans la rédaction et la validation des procès-verbaux des instances</li> <li>Forte participation des représentants des personnels à chaque temps de travail proposé et contribution active pour améliorer les process</li> <li>Le dialogue social est régulier et sincère avec un renforcement des audiences. Une entrée thématique (mouvement, santé et sécurité au travail) est fréquente. Ce dialogue permet de désamorcer certaines situations et permet d'être alerté sur le climat social dans le département</li> <li>Les représentants du personnel ont une conception constructive du dialogue social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficultés à trouver des disponibilités pour fixer des réunions (difficultés de remplacement)</li> </ul>



#### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

##### Au niveau académique

1	Renforcer le suivi des décisions et propositions actées en instances
2	Informer les usagers des travaux portant sur le dialogue social et développer la culture du dialogue social
3	Augmenter la part des femmes dans la composition des groupes de travail

##### Au niveau départemental

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

## 9. INDICATEURS PIORITAIRES

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



# DISCIPLINE





DOCUMENT DE TRAVAIL

## 10. DISCIPLINE

La politique disciplinaire constitue un levier dans la gestion des ressources humaines et la qualité du service public d'éducation. Elle vise à garantir le respect des obligations professionnelles, à préserver un climat de travail serein et à assurer la protection des élèves comme des personnels.

### A. Fonctionnement de la procédure disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité de nomination, de sorte que selon les cas, il est exercé par le chef d'établissement, le directeur académique, le recteur d'académie ou le ministre. Au niveau académique, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels titulaires et non titulaires : personnels techniques, administratifs, de santé, sociaux, enseignants, assistants d'éducation (AED), accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

L'échelle des sanctions applicable diffère selon le statut de l'agent. Ainsi, les sanctions prévues pour les agents contractuels diffèrent légèrement de celles prévues pour les agents titulaires ou stagiaires.

- **Agents contractuels** : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions (de 1 à 3 jours), exclusion temporaire de fonctions (de 4 jours à 6 mois maximum pour les agents en CDD ou de 4 jours à 1 an pour les agents en CDI) et licenciement sans préavis, ni indemnités. Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ne peut être prononcée sans consultation préalable de la commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline.
- **Agents titulaires** : quatre groupes de sanctions sont prévus. Le 1<sup>er</sup> groupe comprend : l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours. Le 2<sup>ème</sup> groupe comprend : la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 15 jours et le déplacement d'office. Le 3<sup>ème</sup> groupe comprend : la rétrogradation et l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans. Le 4<sup>ème</sup> groupe comprend la mise à la retraite d'office et la révocation du fonctionnaire. Seules les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe peuvent être prononcées sans avis préalable de la commission administrative paritaire réunie en formation disciplinaire.
- **Fonctionnaires stagiaires** : les sanctions disciplinaires susceptibles d'être prononcées à leur rencontre sont également graduées selon leur gravité. Ainsi, de la plus légère à la plus sévère, il peut s'agir de l'avertissement, du blâme, de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de deux mois, du déplacement d'office ou encore de l'exclusion définitive du service. Aucune sanction disciplinaire autre que l'avertissement et le blâme ne peut être prononcée sans consultation préalable de la commission administrative paritaire réunie en formation disciplinaire.

#### 1. Etat des lieux

Second degré :

- **2021** : 12 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 (tous corps confondus) ;
- **2022** : 8 sanctions, dont 4 après réunion de la commission administrative paritaire académique (CAPA) en formation disciplinaire ;
- **2023** : 13 sanctions (5 blâmes, 1 exclusion temporaire de fonctions de 3 jours, 1 exclusion temporaire de 15 jours, 3 exclusions temporaires de fonctions d'une durée comprise entre 1 mois et 2 ans, ainsi que 2 licenciements (concernant un AED et un AESH) ;
- **2024** : 3 sanctions (1 radiation des cadres suite à une condamnation pénale, 1 exclusion définitive du service à l'encontre d'un enseignant stagiaire, 1 avertissement pour comportement inapproprié).



## Premier degré :

- En 2024, dans les départements du Jura et de la Haute-Saône, 5 sanctions ont été prononcées : 2 avertissements, 2 blâmes, 1 licenciement de contractuel. Ces sanctions concernent 4 hommes et 1 femme.
- Deux 2 sanctions ont été motivées par une mise en danger d'élèves (défaut de surveillance ou organisation défaillante) et trois par des comportements inappropriés (brutalité physique ou verbale, envoi de SMS).

## 2. Analyse des résultats

## Second degré :

- L'année 2024 se distingue par une baisse notable du nombre de sanctions disciplinaires prononcées par rapport aux années antérieures ;
- La radiation d'un cadre à la suite d'une condamnation pénale témoigne de la vigilance de l'administration face aux condamnations judiciaires prononcées à l'encontre des personnels.

## Premier degré :

- La répartition des sanctions témoigne d'une graduation adaptée des réponses disciplinaires, allant de simples avertissements jusqu'au licenciement. À noter que les personnes concernées sont principalement des hommes.

## 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérennisation du poste « chargé des procédures disciplinaires » créé en septembre 2021</li> <li>• Procédures disciplinaires structurées et conformes au cadre réglementaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persistance de comportements fautifs pouvant nuire à la sécurité ou à la confiance des personnels, des élèves et des familles</li> </ul>
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer les actions de formation et de sensibilisation (déontologie, gestion des conflits, protection des élèves) pour réduire les comportements fautifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Judicialisation accrue des affaires disciplinaires, complexifiant les procédures et allongeant les délais</li> </ul>

## 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Favoriser des actions correctives ou d'accompagnement plutôt que strictement répressives, lorsque cela est pertinent (ex. médiation, formations, accompagnement)
2	Développer une politique de prévention des manquements disciplinaires, fondée sur la formation, la sensibilisation et la communication interne
3	Former les personnels d'encadrement aux procédures et aux obligations déontologiques



## B. Le plan académique pour la probité

### 1. Etat des lieux

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

### 2. Analyse des résultats

Pour faire vivre ces dispositions, un arrêté du 5 avril 2018 a institué le collège de déontologie de l'Education nationale. Dans ce cadre, l'académie de Besançon a désigné un correspondant académique pour la déontologie.

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

Le plan de prévention des atteintes à la probité pour l'académie de Besançon s'articule autour de trois axes correspondant aux orientations du plan ministériel :

- Définir et piloter la politique de probité de l'académie et en accompagner la déclinaison dans les services ;
- Renforcer la culture de probité des agents par la sensibilisation et la formation ;
- S'organiser pour prévenir, détecter et traiter les atteintes à la probité.

### 3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

L'académie de Besançon s'est dotée d'un comité de rédaction pluricatégoriel chargé de concevoir des documents de mise en œuvre pratique du plan de prévention. Après une phase initiale de préparation, ce travail est désormais pleinement opérationnel.

### 4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1

L'académie prévoit de se doter d'une fiche de signalement des atteintes à la probité, accessible en ligne, afin de permettre aux responsables d'établissement de service, ou à tout agent ayant eu connaissance d'un tel fait de le signaler aux autorités académiques. Elle travaille, en outre, au renforcement de la culture de la probité par la conception et la mise en œuvre d'un plan de formation des cadres et des acteurs de la filière achats de l'académie



DOCUMENT DE TRAVAIL

# PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS



# PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS

## 1. EMPLOI *(néant)*

## 2. RECRUTEMENT

1	Continuité du plan d'action pour la professionnalisation des acteurs du recrutement
2	Ancrage de l'enjeu de l'identité employeur à travers notamment la qualité et les délais de traitement des candidatures
3	Promotion et développement du dispositif professeurs associés
4	Déploiement d'une campagne d'information et de promotion de la réforme de la formation initiale des enseignants
5	Améliorer l'accueil des agents contractuels dans l'institution en s'appuyant sur la charte de pilotage des EPLE
6	Poursuivre l'accompagnement de ces personnels dans leurs parcours professionnels, notamment l'accès aux concours
7	Participation à des salons de recrutement en ligne
8	Renforcer les liens avec France Travail et les associations d'aide à l'insertion
9	Renforcer et/ou améliorer l'accès des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutés dans la filière administrative, technique, sociale et de santé

## 3. PARCOURS PROFESSIONNELS

1	Dans le cadre du contexte lié au recrutement dans l'éducation nationale, le CRH reste l'un des ambassadeurs, au sein de ses réseaux, de la marque employeur de l'académie en lien avec le pôle recrutement, les services académiques et départementaux, les partenaires institutionnels et extérieurs
2	Un volet renforcé du poste de conseiller RH de proximité vers l'appui managérial et l'accompagnement des collectifs (outils coaching)
3	La suite du déploiement du programme MAE sera marquée par une volonté forte du ministère de mutualiser les viviers MAE avec la MPES. Les frontières doivent être fines entre les deux dispositifs
4	Le dispositif de rupture conventionnelle était expérimental, et déployé pour 5 années jusqu'au 31 décembre 2025. Il est pérennisé pour 2026
5	La trajectoire académique s'inscrit dans les directives fixées par les services centraux du ministère de l'éducation nationale. Les demandes de ruptures conventionnelles sont instruites à l'aune de l'intérêt du service : une difficulté de recrutement ou de remplacement s'opposant par principe à l'octroi d'un départ en rupture conventionnelle
6	Néanmoins, la volonté académique, retranscrite dans la feuille de route académique renouvelée, est de favoriser la fluidité des parcours professionnels et leur diversification





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

## 4. FORMATION *(néant)*

## 5. RÉMUNÉRATIONS

1	Poursuite de la démarche de revalorisation
---	--

## 6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1	Démarches entreprises en 2021-2022 auprès des agents exposés à des risques professionnels, professeurs des lycées professionnels notamment, ont été réactivées
2	Programmation d'actions conjointes menées par le service de santé au travail et les préventeurs santé et sécurité
3	Programmation d'actions collectives de prévention en santé
4	Renforcer les actions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
5	Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention
6	Accompagner les démarches de qualité de vie au travail
7	Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de prévention et mesures du plan d'action national amiante
8	Contrôler prioritairement les thématiques et risques identifiées par les orientations stratégiques ministérielles
9	Définir de manière pragmatique les rôles et fonctionnement du réseau de prévention
10	Poursuite d'une politique volontariste d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi
11	Plan handicap pluriannuel en cours d'écriture en 2024

## 7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL *(néant)*

## 8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

1	Les orientations actuelles vont être reconduites selon les mêmes modalités
2	Projet de dématérialisation de demandes de prestations PIM via colibris en 2026 afin de faciliter l'accès les démarches de l'utilisateur

3

Dans le cas d'un abondement du budget de l'action sociale, les perspectives suivantes pourraient être envisagées :

- Relever le quotient familial des ASIA actuelles pour augmenter le nombre de bénéficiaires
- Augmenter le montant de certaines prestations (aide aux loisirs et aide au logement)

Créer de nouvelles ASIA pour déployer davantage encore la politique d'action sociale et contribuer à fidéliser les agents de notre académie

## 9. DIALOGUE SOCIAL

### Au niveau académique

- 1 Renforcer le suivi des décisions et propositions actées en instances
- 2 Informer les usagers des travaux portant sur le dialogue social et développer la culture du dialogue social
- 3 Augmenter la part des femmes dans la composition des groupes de travail

### Au niveau départemental

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

## 10. DISCIPLINE

- 1 Favoriser des actions correctives ou d'accompagnement plutôt que strictement répressives, lorsque cela est pertinent (ex. médiation, formations, accompagnement)
- 2 Développer une politique de prévention des manquements disciplinaires, fondée sur la formation, la sensibilisation et la communication interne
- 3 Former les personnels d'encadrement aux procédures et aux obligations déontologiques.
- 4 L'académie prévoit de se doter d'une fiche de signalement des atteintes à la probité, accessible en ligne, afin de permettre aux responsables d'établissement de service, ou à tout agent ayant eu connaissance d'un tel fait de le signaler aux autorités académiques. Elle travaille, en outre, au renforcement de la culture de la probité par la conception et la mise en œuvre d'un plan de formation des cadres et des acteurs de la filière achats de l'académie

# GLOSSAIRE



# GLOSSAIRE DES SIGLES

## Ressources humaines

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



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



## Sources de données

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

## Divers

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

DOCUMENT DE TRAVAIL