



ACADÉMIE
DE BESANÇON

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022

DURABLEMENT *engagée*

AVANT-PROPOS



La crise sanitaire, désormais terminée, nous a conduits à modifier nos modalités de travail et a fait évoluer, en un temps rapide, nos attentes et notre rapport au travail. L'académie s'adapte et transforme ses pratiques en termes de ressources humaines. Prenant appui sur l'élan impulsé par le Grenelle de l'éducation et la dynamique créée par les nombreux projets qu'elle conduit, elle a développé des collectifs de travail nouveaux, inter catégoriels et inter degrés, réunis autour des enjeux de modernisation et de transformation de son action.

La transition amorcée l'an dernier vers le rapport social unique se confirme. La première banque de données sociales est constituée autour des 42 indicateurs déterminés pour explorer les dix thématiques qui composent ce rapport social. Dans les pages qui suivent, vous lirez la présentation de différentes actions et de leurs enjeux, les réussites et les difficultés rencontrées au cours de l'année dans le champ des ressources humaines. Parallèlement, trois zooms mettent en exergue trois actions prépondérantes de l'année.

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

C'est pourquoi nous avons eu à cœur de vous offrir dans ce RSU édition 2022 le portrait d'une académie et de ses personnels durablement engagés pour la réussite de tous.

Valérie PINSET
La Secrétaire générale de l'académie



REMERCIEMENTS



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

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

Ainsi que, pour les précieuses contributions :

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

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

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

Emmanuelle THOMAS
Secrétaire générale adjointe
Directrice des ressources humaines

Pascal PAQUIER, Alain GRUHIER, Romain NAVARRO
Service études, expertise, modernisation (SEEM)

Charly COLNOT
Stagiaire rattaché à la direction des ressources humaines

Rectorat de l'académie de Besançon
Juin 2023

SOMMAIRE

FAITS MARQUANTS	6 à 8
THÉMATIQUES	9 à 96
1 – EMPLOI	9
A – Chiffres-clés 2022	9
Indicateurs prioritaires	11
2 – RECRUTEMENT	15
A – Une politique de recrutement volontariste	15
B – Un nouveau cadre de gestion des contractuels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)	18
C – Le rôle des Pôles inclusifs d’accompagnement localisés (PIAL) dans le recrutement et l’accompagnement des personnels AESH	20
D – Une politique académique volontariste en faveur du recrutement et de l’insertion des personnes en situation de handicap	21
Indicateurs prioritaires	23
3 – PARCOURS PROFESSIONNELS	25
A – Le rôle des conseillers RH de proximité	25
B – La Mission académique de l’encadrement (MAE)	28
C – Politique d’accompagnement au maintien dans l’emploi	30
D – La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle	31
E – Les rencontres RH en Établissement public local de l’enseignement (EPLÉ)	34
F – Étude des promotions, avancements de grade et promotions internes	36
Indicateurs prioritaires	42
4 – FORMATION	43
A – La politique de formation au sein de l’académie	43
B – Le Dispositif académique de remédiation professionnelle et d’accompagnement (DARPA)	46
C – La formation dans le 1 ^{er} degré	48
Indicateurs prioritaires	50



5 – RÉMUNÉRATIONS	51
A – Des revalorisations successives	51
B – La réévaluation du niveau de l’indice de recrutement des contractuels	57
Indicateurs prioritaires	58
6 – SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL.....	61
A – Service de santé au travail.....	61
B – Les préventeurs ISST et CPA	64
C – Accompagnement individuel de la mobilité pour raison de santé : postes adaptés, Période préparatoire au reclassement (PPR) et reclassement	66
D – La politique handicap académique.....	68
Indicateurs prioritaires	71
7 - ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....	73
A – Télétravail : une modalité d’organisation du travail	73
B – Temps partiel thérapeutique (TPT).....	74
C – Le Compte épargne temps (CET)	75
Indicateurs prioritaires	76
8 – ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE.....	79
A – La politique sociale académique	79
Indicateurs prioritaires	82
9 – DIALOGUE SOCIAL.....	83
A – Le dialogue social au sein de l’académie, de son fonctionnement à son articulation entre le premier et le second degré.....	83
Indicateurs prioritaires	90
10 – DISCIPLINE	91
A – Le fonctionnement du disciplinaire au sein de l’académie	91
B – Le plan académique pour la probité.....	93
Indicateurs prioritaires	94
ZOOMS.....	95 à 102
PROJECTION PLURIANNUELLE DES OBSERVATIONS ET DES ENGAGEMENTS	103 à 106
GLOSSAIRE	107 à 109



FAITS MARQUANTS

FAITS NATIONAUX ET ACADÉMIQUES MARQUANTS DE L'ANNÉE 2022 RETENUS PAR L'ACADÉMIE

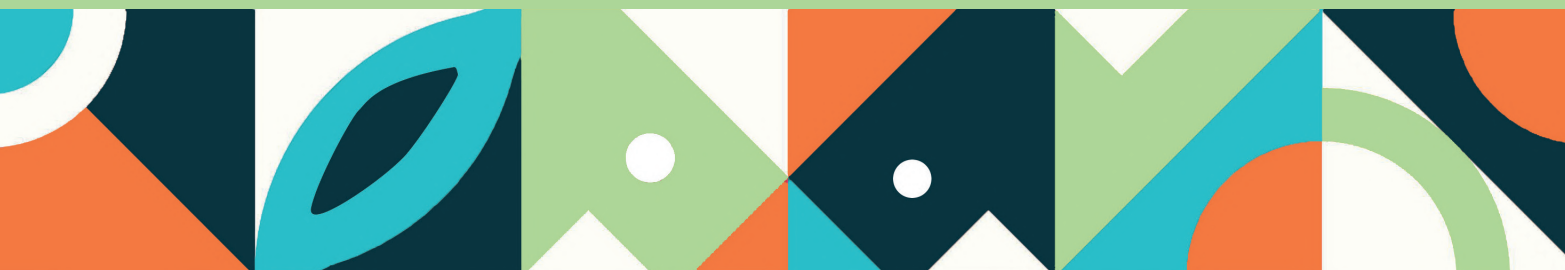
Thème	Fait-marquant	Échelle	
		Acad.	Nat.
FORMATION	Création de l'École académique de la formation continue (EAFC)	✓	✓
REMUNERATIONS	Revalorisation pour des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) et de la filière ITRF		✓
	Travaux de convergence indemnitaire avec Dijon	✓	
SANTÉ ET SECURITE AU TRAVAIL	Recrutement d'une infirmière de santé au travail	✓	
ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	Déploiement du télétravail en services déconcentrés	✓	
ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	La mise en place de Préau constitue une large offre de services dans les domaines de la culture, du sport et des loisirs		✓
	Développement et renforcement de la politique d'action sociale	✓	
DIALOGUE SOCIALE	Élections professionnelles en décembre 2022 et préparation de la mise en place des nouvelles instances à compter du 1 ^{er} janvier 2023	✓	✓
DISCIPLINE	Introduction de la médiation préalable obligatoire : décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la « procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux »		✓
	Création du poste « chargé des procédures disciplinaires »	✓	
	Plan probité	✓	





FAITS MARQUANTS

EMPLOI

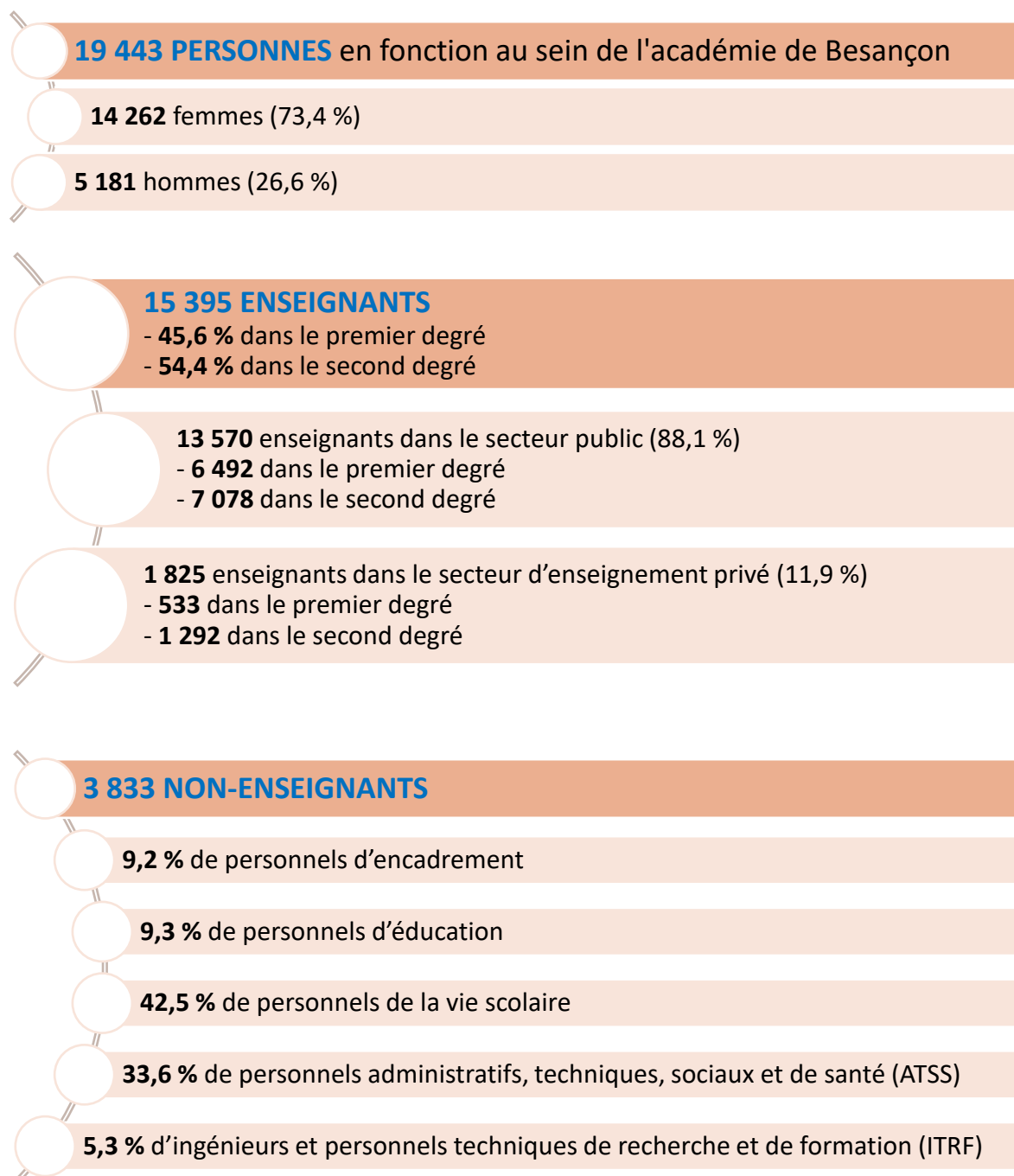




1. EMPLOI

L'académie de Besançon est le premier employeur de Franche-Comté. Cette partie présente les chiffres clés de l'année 2022 pour l'emploi et dresse un portrait statistique de l'académie et une feuille pour le rapport social unique.

A. Chiffres-clés 2022



215 étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant

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

14 895 TITULAIRES

2,5 % en catégorie A+

91,8 % sont en catégorie A

2,5 % en catégorie B

3,2 % en catégorie C

4 548 NON-TITULAIRES

568 enseignants du 1^{er} degré et 1 861 enseignants du 2nd degré

67 personnels d'éducation

1 628 personnels de la vie scolaire

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

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

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

9,8 % de l'ensemble des agents est à temps partiel

11,5 % en temps incomplet

1. INDICATEURS PRIORITAIRES



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

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

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

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



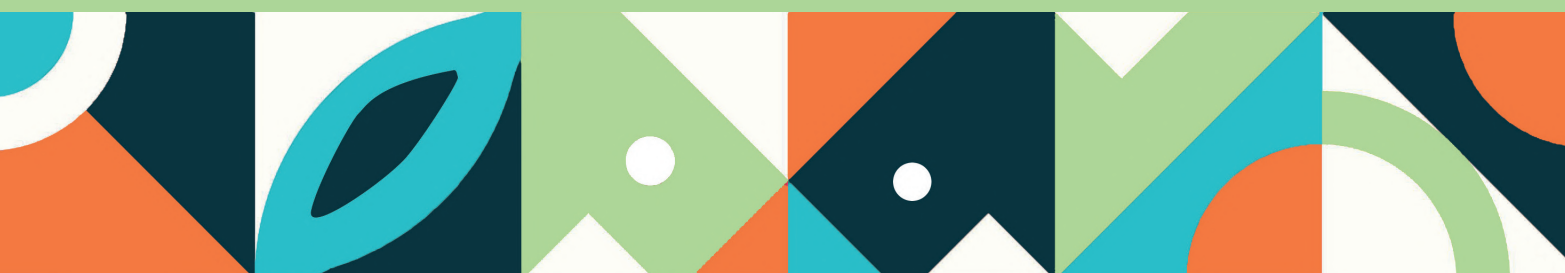
n°5	Libellé	Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article L332-4 du CGFP		
	Ventilations	1	Moment de la transformation	
		2	Fondement juridique du recrutement pour les contractuels	
		3	Ancienneté ou classes d'ancienneté dans le contrat	✓
	Croisement(s)	Moment de la transformation ET Fondement juridique		
		Moment de la transformation ET ancienneté		
Fichier BDS	IP_5_NbrCDD_CDI.xlsx			

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		
Fichier BDS	IP_7_AgeMoyen_Effectif_EnFonction_PERMA_30112022.xlsx			

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



RECRUTEMENT





2. RECRUTEMENT

Si la première voie d'accès à la fonction publique reste celle du concours, on peut noter que depuis quelques années, l'entrée dans les métiers se fait également par voie contractuelle. Cette tendance s'est accrue depuis 2020. A titre d'exemple, le nombre de personnels accompagnant les élèves en situation de handicap (AESH) a augmenté de manière très élevée.

L'académie s'est organisée pour répondre à ce besoin de recrutement en professionnalisant les acteurs du recrutement et en veillant à bien accueillir tous ses nouveaux personnels.

A. Une politique de recrutement volontariste

1. État des lieux

À partir de mars 2021, l'académie de Besançon s'est engagée dans une réflexion stratégique sur les défis du recrutement qu'elle devait se préparer à relever.

Le projet SARI (projet sourcer attirer recruter intégrer, lauréat du fond d'innovation RH 2021) a permis, grâce à un travail collaboratif :

- l'écriture d'un livre blanc sur les bonnes pratiques de recrutement en académie :
 - le déploiement d'une communication et d'une marque employeur qui structure et organise ;
 - les actions en faveur de l'attractivité ;
 - l'adéquation offres/compétences ;
 - la conduite de l'entretien ;
 - l'intégration et la fidélisation.
- la mise en place d'une formation à « L'art du recrutement », qui a permis de former **120 personnels** dès la première année ;
- un travail continu de sensibilisation aux défis du recrutement au sein des services.

À l'issue de cette première phase, le rectorat de Besançon s'est doté d'une **fonction recrutement** afin de structurer, déployer et piloter une démarche globale entraînant l'ensemble des acteurs académiques du recrutement et visant à :

- professionnaliser les processus de recrutement au sein de l'académie ;
- développer l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale ;
- augmenter les capacités à alimenter, animer et former les viviers d'emploi ;
- améliorer les conditions d'intégration et travailler à la fidélisation des talents recrutés.

La mise en place de cette fonction recrutement s'est appuyée sur une étroite coopération avec le service communication du rectorat et sur la définition d'une communication employeur portée par une marque employeur qui renforce la visibilité et la clarté des messages.

2. Analyse des résultats

La fonction recrutement est désormais bien identifiée au sein de l'écosystème des acteurs du recrutement dans l'académie : services de gestion des personnels, collèges d'inspecteurs, chefs d'établissement, etc.



Un réseau de partenaires externes a pris forme, ce qui facilite une alimentation des viviers reposant sur diverses actions très régulièrement conduites :

- **8 à 10 job datings par an**, organisés dans l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, dans le cadre d'une convention de partenariat avec la direction régionale de Pôle Emploi ;
- Participation régulière à des salons et forums pour l'emploi organisés par les collectivités territoriales ;
- Rapprochement et partenariats avec les entreprises et les fédérations professionnelles départementales et régionales.

Le contexte actuel d'un marché de l'emploi tendu place l'académie en situation de concurrence avec d'autres employeurs publics et privés ainsi qu'avec la Suisse alors même que son besoin en personnels contractuels s'accroît. De façon plus structurelle, la stratégie déployée pour renforcer l'attractivité de nos métiers et de nos parcours professionnels doit prendre en compte des évolutions sociétales dans :

- le rapport au travail ;
- les attentes et aspirations de la jeune génération (Z, 18-25 ans) ;
- la quête de sens.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Dix-huit mois après la création de cette fonction recrutement, un premier bilan de l'expérience accumulée permet l'analyse suivante de la nature des défis à relever.

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • L'académie dispose d'un socle stratégique clair et solide à la fois autour de la communication employeur et des voies d'amélioration des différentes étapes du recrutement : attractivité, sourcing, recrutement, intégration ; • Une vision commune émerge au sein des personnels impliqués dans ces différentes étapes. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'académie de Besançon demeure un employeur méconnu et un recruteur mal identifié dans son territoire ; • De nombreux publics et secteurs d'activité ignorent les métiers et opportunités professionnelles offertes par l'institution ; • La voix d'accès par concours connaît actuellement une désaffection importante.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Attirer des talents et profils à potentiel (étudiants, salariés, entrepreneurs) éloignés des métiers de l'éducation et de l'administration demande de réaffirmer et rendre visibles une promesse employeur, des valeurs, des missions qui peuvent apporter des réponses à leur quête de sens et des opportunités concrètes ; • Articuler et harmoniser dans une même dynamique les efforts accomplis pour attirer vers nos métiers, quelles que soient leur voie d'accès ; • Un défi clé est d'être vu, entendu, compris et reconnu par : <ul style="list-style-type: none"> - une jeune génération pour laquelle la voie traditionnelle de recrutement (concours) peut avoir perdu une partie de son attrait, mais qui est à la recherche de missions qui répondent à son désir d'engagement ; - des professionnels détenteurs de savoirs et savoir-faire qui peuvent désirer s'engager dans une démarche de transmission. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.



4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

1	Création d'une cellule dédiée
2	<p>Projet « Vos talents font nos métiers » (Lauréat Fond d'Innovation RH 2023) : lancement de deux campagnes de communication (juin à novembre 2023) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une campagne grand public, via les médias sociaux (plus de 30 capsules vidéo), articulée à une campagne nationale, qui vise à attirer des talents par voie de concours ou par voie contractuelle ; • une campagne B2B à destination des entreprises du territoire qui vise à nouer des partenariats autour de la formation des jeunes engagés dans des voies professionnelles.
3	Mise en œuvre d'un plan d'action pour la professionnalisation du recrutement
4	Évolution du cadre de gestion des contractuels enseignants
5	Partenariat avec le tissu d'entreprises du territoire dans le champ de la formation (notamment via le statut de professeur associé)

B. Un nouveau cadre de gestion des contractuels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

1. État des lieux

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

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

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

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

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

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

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

2. Analyse des résultats

La mise en place des grilles indiciaires

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

Mise en place d'un régime indemnitaire

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

- entre 40 à 60% du montant de référence du corps de titulaire dès 4 ans d'ancienneté ;
- entre 60 et 80% du montant de référence du corps de titulaire dès 5 ans d'ancienneté ;
- entre 80 et 90% du montant de référence du corps de titulaire dès 6 ans d'ancienneté.



Ainsi, dès la première année d'application du cadre de gestion, **22 agents ont pu bénéficier d'un régime indemnitaire**, à compter du 1^{er} janvier 2022. Cette possibilité d'accès au régime indemnitaire constitue une modalité de reconnaissance de l'engagement des agents contractuels qui en bénéficient.

Durée des contrats

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

Accès au CDI

L'académie comptait **25 agents contractuels** en CDI au 1^{er} septembre **2021**, toutes spécialités confondues (administratives, techniques, sociales et de santé).

La campagne de cédésation réalisée au titre de l'année **2022** a concerné 14 agents et porté le nombre d'**agent en CDI à 39**.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	La création d'une cellule recrutement à la rentrée 2023 viendra renforcer le travail déjà conduit pour attirer et fidéliser de nouveaux personnels.
---	---

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 interdegrés afin de favoriser la fluidité des accompagnements tout au long des parcours scolaires.

2. Analyse des résultats

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

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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



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

1. État des lieux

La politique handicap académique s'inscrit dans un plan pluriannuel d'insertion des personnes handicapées et/ou en risque d'inaptitude qui s'est déroulé entre 2020 et 2022.

Taux d'emploi

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

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

Une campagne de communication concernant la déclaration de sa situation de handicap a été diffusée à l'ensemble des personnels à l'automne 2022, à l'employeur, par mail et via les réseaux sociaux.

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

Le calendrier de la campagne de recrutement se calque sur le calendrier scolaire et a permis de recruter au cours de l'année scolaire 2021-2022, un enseignant, deux Conseillers Principaux d'Education, deux personnels de santé scolaire et de laboratoire, et deux adjointes administratives.

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

2. Analyse des résultats

On constate un taux d'emploi en constante augmentation, mais qui progresse cependant lentement pour atteindre un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (3.7% contre 3.4%) mais très en dessous du taux légal de 6%.

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

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Participer à des salons de recrutement
2	Établir des liens avec Pôle Emploi
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_30112022.xlsx			
n°14	Libellé	Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Métier	
		3	Situation au regard du handicap	
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Type d'emploi ET Métier ET Sexe		
Fichier BDS	IP_14_NbrContractuels_EmploiNonPERMA_30112022.xlsx			



PARCOURS PROFESSIONNELS





3. PARCOURS PROFESSIONNELS

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et aux parcours professionnels ministérielles et académiques ont permis aux personnels un accès facilité aux règles qui régissent l'évolution de leur carrière. Dans leur continuité, l'académie s'est engagée via sa feuille de route RH à créer les conditions d'un accompagnement renforcé des personnels leur permettant de construire leur parcours professionnel. Un éclairage sera ici porté sur quelques-uns des dispositifs mis en œuvre pour ce faire.

A. Le rôle des conseillers RH de proximité

1. État des lieux

L'accompagnement individuel et la formation

1 427 agents ont sollicité l'appui d'un CRH via la plate-forme Proxi RH. Toutes les demandes ont été prises en charge soit par le biais d'un entretien, soit par une réponse apportée directement sur la plate-forme.

Typologie des sollicitations d'accompagnement individuel :

- projet de formation (CPF ; congé formation,) : 18 % ;
- accompagnement d'un projet professionnel (bilan de parcours, CV, lettre de motivation, évolution dans ou hors EN) : 51 % ;
- raisons de santé (accompagnement dans la demande d'un poste adapté, réalisation occupation à titre thérapeutique , conseils sur procédures, etc.) : 16 % ;
- difficultés professionnelles : 7 % ;
- autres : 8 % ;
- formation dédiée aux parcours professionnels.

1 010 personnels ont été accompagnés (dont 777 femmes) : 371 Professeurs des écoles, 380 professeurs du 2nd degré, 175 administratifs et ATSS. 1 701 entretiens ont été dispensés par les CRH, majoritairement en présentiel au sein du réseau de l'agent.

La tranche d'âge la plus représentée est celle entre 41 et 50 ans.

Un Appui managérial

Les missions des CRH permettent d'**accompagner le parcours professionnel** des agents grâce à une relation de proximité qui permet une réponse rapide. Les CRH peuvent se tenir aux côtés des personnels d'encadrement et des agents pour aider à la réflexion sur la redéfinition des tâches, la rédaction de nouvelles fiches de postes, l'identification de formation, etc.

En 2021-2022, la dimension de l'appui aux encadrants a progressé. L'académie compte une centaine de sollicitations sur ce champ.



Zooms

Les conseillers RH, en complément de l'accompagnement individuel, proposent un parcours de formation au programme académique de formation (PRAF) sur deux ans qui comprend :

- une formation pour construire son projet de transition professionnelle ;
- un atelier pour identifier et valoriser ses compétences ;
- un atelier rédaction de CV et de lettre de motivation ;
- un atelier préparation à l'entretien de recrutement ;
- 4 webinaires : zoom sur la formation EAFC, développer ses compétences par la professionnalisation, cultiver son réseau, les dispositifs de mobilités ;
- 23 stages d'exploration et « vis ma vie » ont été mis en place en 2022 ;
- Action de découvertes des dispositions vis ma vie et des stages d'exploration d'autres univers professionnels ont été mis en place au bénéfice de 23 personnels.

113 personnels, dont 103 femmes, ont participé à au moins un module de formation animé par les CRH.

Bilan des formations

Le **taux de satisfaction des stagiaires** est de **96%** 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

L'accompagnement de proximité permet aux personnels d'entrer dans une démarche d'évolution professionnelle souhaitée et de bénéficier d'un soutien lorsque l'évolution professionnelle est contrainte par des raisons de santé :

- **27 % des agents sont entrés dans une démarche active** : bilan de parcours investi, recherches approfondies, démarches concrètes entreprises (stages d'observation, vis ma vie, demande de CPF, de congé en formation professionnelle, inscription concours) ;
- **15% des agents ont connu une évaluation significative de leur parcours professionnel** : changement de poste / mutation, obtention d'une rupture conventionnelle, mise en disponibilité, recrutement sur autre fonction et/ou détachement, réussite concours, reprise d'études, démission.

Bilan des évaluations laissées sur Proxi RH

Les évolutions portées pour la plateforme ProxiRH montrent que l'accompagnement proposé est apprécié par les agents qui en ont bénéficié.

- moyenne qualité de l'accompagnement : 9/10
- moyenne réponse à l'attente : 9/10
- moyenne qualité de l'application : 9/10



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Le CRH est un acteur à temps plein, qui offre un accompagnement individuel qualitatif et professionnalisé. La présence d'un CRH par réseau favorise la proximité et la réactivité des interventions dans les différentes unités organisationnelles. Le CRH est un acteur RH à l'interface des services déconcentrés ; 	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre de l'accompagnement individuel, la construction d'un nouveau projet professionnel s'étend souvent sur plusieurs années. La motivation doit être importante pour investir le projet à moyen et à long terme. L'aboutissement du projet repose sur la motivation l'engagement et la capacité de prise de décision de l'agent.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Dans le cadre du contexte lié au recrutement dans l'éducation nationale, le CRH devient l'un des ambassadeurs, au sein de ses réseaux, de la marque employeur de l'académie en lien avec la cellule recrutement.
----------	--

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

1. État des lieux

Le déploiement de la mission académique de l'encadrement souhaitée à l'issue du Grenelle de l'éducation par le ministère s'est inscrit dans une trajectoire double :

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

L'année 2021 a été marquée par la mise en place du programme, tant sur la partie processus d'identification des personnels que sur la partie offre de formation et suivi des personnels intégrés dans le vivier.

Afin de lancer la construction de cette démarche de valorisation des parcours, un projet académique a été lancé, repris dans la feuille de route académique pour les ressources humaines, afin de structurer le programme MAE.

L'entrée dans le dispositif MAE est proposée à des agents qui ont été identifiés par 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 – comme aspirant à des fonctions à plus forte responsabilité.

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

Le choix d'un parcours de discernement souhaité à la main de l'agent :

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

Le second vivier du programme MAE a pu être lancé en février 2022, et le troisième est en cours de constitution.

26 personnels ont pu être identifiés au titre du programme MAE proposé par l'académie. Les évolutions professionnelles envisagées sont les suivantes : agent comptable, responsable de service, personnel de direction.

2. Analyse des résultats

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



exprimés des personnels. Cette démarche constitue un enjeu pour les écoles académiques de la formation en construction et impose une évolution de l'offre de formation traditionnelle.

L'intégration des membres du programme MAE dans le déploiement de dispositifs existants s'est avérée pertinente. La création de dispositifs nouveaux et « sur-mesure » a été plus difficile en cette période de création de la MAE. La temporalité d'organisation des sessions est également complexifiée par cet objectif d'individualisation du parcours.

Le dispositif gagnera en efficacité à mesure que sa structuration pourra se faire au sein des services de formation.

Il a néanmoins été possible de faire bénéficier les membres de plusieurs éléments du programme en construction :

- participation au dispositif d'évaluation des établissements en qualité d'évaluateurs pour s'approprier un travail d'audit en équipe ;
- Lien avec les conseillers RH de proximité qui ont pu fournir un appui notamment dans le travail de discernement sur les formations à solliciter ;
- mise à disposition d'un outil d'évaluation et de suivi des compétences, outil support d'un premier exercice de type « bilan de compétence », à remplir en autonomie ou avec le CRH ;
- invitation à la première séance de présentation de l'outil d'intelligence collective *codéveloppement*, déployé au sein de l'académie dans le cadre d'un projet académique ;
- présentation des projets académiques déployés ;
- invitation à différents événements d'intérêt académique, sur la base du volontariat ;
- mise à disposition d'une fiche de suivi et d'évaluation des formations, personnelles dématérialisées.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	La suite du déploiement du programme MAE sera marquée par une structuration de l'offre de formation, du calendrier de recrutement de nouveaux personnels en fonction des besoins de l'académie, et par un calendrier d'animation.
----------	---

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

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

1. État des lieux

Le service santé, la correspondante handicap et les référents handicap en département, les CRH de proximité, les assistants sociaux des personnels sont **au service des agents** qui, au cours de leur carrière, doivent être accompagnés. Ils sont à leurs côtés pour permettre le maintien sur poste vis diverses actions. Le parcours professionnel doit parfois prendre **une nouvelle direction, s'adapter à la difficulté de santé** rencontrée. Dès lors, les CRH de proximité concernés ouvrent aux côtés des agents pour accompagner la réflexion des agents :

- 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.

2. Analyse des résultats

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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



D. La mise en place du dispositif de rupture conventionnelle

1. État 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 affectations variées qui peuvent s'observer au sein de tous les ministères et les services déconcentrés de l'Etat.

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

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

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

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

2. Analyse des résultats

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

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

- **transmission par l'agent d'un courrier non équivoque de demande de rupture conventionnelle** : réalisation d'un entretien auprès d'un agent de la DRH ;
*Les demandes d'information et les réflexions globales sont orientées vers les CRH.
- **mise en place de deux campagnes de traitement collectif des dossiers déposés**, en mars et en septembre de l'année civile concernée, pour permettre d'accompagner des départs en fin d'année scolaire ou avant la fin de l'année civile pour ceux des personnels qui ne sont pas affectés devant élèves.
*Le dispositif de rupture conventionnelle étant interministériel, il fonctionne par année civile

- **examen collectif des demandes de ruptures conventionnelles en fonction des critères objectifs suivants :**
 - existence d'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'un contrat de rupture conventionnelle, ou notification d'un courrier de refus d'octroi du dispositif.

Le dispositif de rupture conventionnelle a permis, au titre de l'année 2021 d'accompagner des projets de reconversion.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Ce dispositif supplémentaire de cessation de fonction permet à l'employeur d'accompagner des projets de transitions professionnelles. S'il ne peut nécessairement pas tous les accompagner, il n'en demeure pas moins un outil supplémentaire pour la valorisation des parcours et l'accompagnement des transitions professionnelles pour les agents de l'académie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ce dispositif est un dispositif interministériel. Son exécution par année civile emporte des difficultés pour le service public de l'éducation organisé en année scolaire, qui présente un certain nombre de spécificités et de contraintes. Les contraintes liées à la nécessité d'assurer le service public de l'éducation peuvent entrer en contradiction avec l'opportunité d'accorder des départs, compte-tenu des difficultés de recrutement qui peuvent s'observer en fonction des secteurs et des disciplines d'enseignement.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • La rupture conventionnelle constitue une opportunité pour l'employeur en ce qu'elle se positionne en outil supplémentaire pour accompagner les transitions professionnelles. Puisqu'elle s'adresse à des projets de reconversion en cours de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le dispositif de rupture conventionnelle nécessite un financement des services centraux suffisamment important pour permettre d'accompagner des projets de départ. A noter qu'il n'est pas possible d'accorder une rupture conventionnelle en deçà du montant de l'indemnité minimum tel que fixé par décret ; • Les demandes de rupture conventionnelles, si elles ont pu être accompagnées à hauteur de 2/3 des demandes reçues en 2021, imposent néanmoins de veiller au dialogue avec les personnels qui reçoivent une décision de refus. A ce titre, l'accompagnement par les CRH est mis au premier plan pour permettre la réflexion sur d'autres dispositifs éventuellement mobilisables (congrés de formation, CPF, mi-temps, disponibilité, etc.



4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

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

1. État des lieux

Les rencontres RH en EPLE constituent l'une des mesures phares de la feuille de route adoptée dans l'académie de Besançon pour réformer la gestion des ressources humaines. Les "rencontres RH" 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), services de gestion RH.

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 sécuriser leur 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 rencontres RH 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 par :

- 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 ;
- des portraits individuels seront bientôt diffusés sur le site académique, ainsi qu'une mise à l'honneur lors d'un évènement spécifique.
- Etc.

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 ces différents professionnels.



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Présence et suivi individuel par les CRH à l'issue des rencontres ; • Aspect innovant pour le renfort du lien avec les établissements ; • Moment d'échange privilégié avec les équipes de direction ; • Meilleure connaissance mutuelle des métiers (service - EPLE). 	<ul style="list-style-type: none"> • Temporalité importante pour visiter tous les EPLE sur plusieurs années même à raison de 25 établissements par an ; • Besoin de diversifier les leviers de reconnaissance (proposition de formations, de séminaires etc).

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

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

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

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

Les LDG ont été revues au terme de la première et de la deuxième année d'existence afin de clarifier et préciser les informations qu'elles contiennent dans une volonté de rendre toujours plus accessibles et transparentes les procédures suivies.

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

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

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

1. État 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^e.

2. Analyse des résultats

- On constate que l'inscription sur la liste d'aptitude intervient en moyenne autour de 55 ans ; l'objectif étant de permettre aux agents d'exercer une partie de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés ;

- La part des femmes promues agrégées (50 %) correspond sensiblement à celle des femmes candidates (54 %) ;
- **Le nombre de promus pour l'académie se situe en moyenne autour de 7 agents.**

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

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. État des lieux

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

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



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

1. État des lieux

Peuvent accéder à la classe exceptionnelle de leur corps :

- les professeurs agrégés classés au moins au 2^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant 6 ans, ainsi que des agents ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année n ;
- les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive et les conseillers principaux d'éducation classés au moins au 3^e échelon de la hors classe et ayant exercé au cours de leur carrière des missions particulières ou dans des conditions difficiles durant 6 ans, ainsi que des agents classés au 7^e échelon de la hors classe au 31 août de l'année. Aucun acte de candidature n'est requis ;
- la suppression de la candidature pour le vivier 1 et l'élargissement du périmètre des fonctions/missions recevables au vivier 1 s'est traduit par un quasi **doublement des recevables**.

Le taux de promotion annuel à la classe exceptionnelle est un pourcentage des effectifs du corps. Il atteindra 10% à compter du tableau d'avancement établi au titre de l'année 2023. Avec un rééquilibrage des poids du vivier 1 et du vivier 2, actuellement fixés à 80 % et 20 %, afin de les fixer à 70 % et 30 %.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> L'augmentation des recevables au vivier 1 permet de résorber les déficits de promotion des campagnes précédentes. (Lors des 1^{ères} campagnes en 2017 et 2018 notamment, le contingent de promotions au vivier 1, était supérieur au nombre de recevables) 	



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

1. État des lieux

Peuvent accéder à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (hors-échelle A) les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive et les conseillers principaux d'éducation ayant au moins trois ans d'ancienneté au 4ème échelon de la classe exceptionnelle. L'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, pour les corps des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale, est **contingenté dans la limite de 20% des effectifs du grade**.

2. Analyse des résultats

La part des femmes parmi les promus correspond à leur part parmi les agents promouvables ou est légèrement supérieure.

Tous corps confondus, l'âge moyen des promus est de **61,5 ans**.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Les LDG prévoient par ailleurs qu'« afin de fluidifier l'accès à l'échelon spécial, une attention est portée aux agents les plus expérimentés ». À partir de la campagne 2021, un barème est donc mis en place qui valorise l'ancienneté dans la plage d'appel, considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière 	

2^e point : Filière ATSS

1. État 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'état, justifiant d'au moins 9 années de services publics.

Peuvent accéder au corps des Attachés d'administration de l'état (AAE) les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'état, 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 18.5% des

agents promouvables. Les candidats à la liste d'aptitude d'accès au corps des AAE représentent 15.7% 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 51.5 ans. L'âge moyen des promus à la liste d'aptitude au corps des AAE est de 40.5 ans.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

Tableaux d'avancements ATSS

1. État des lieux

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

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



2. Analyse des résultats

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

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

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Poursuite de l'information aux chefs de service et aux agents.
2	Poursuite de l'information aux agents, notamment grâce à un webinaire à l'attention des supérieurs hiérarchiques a été organisé en 2022, pour expliquer les attendus du rapport d'aptitude. Un webinaire à l'attention des candidats aux listes d'aptitude sera organisé pour l'année scolaire 2023-2024 afin de faire un focus sur le rapport d'activité qu'ils ont à rédigé pour la filière ATSS.
3	Décliner en académie les nouvelles LDG ministérielles

3. INDICATEURS PRIORITAIRES

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

FORMATION





4. FORMATION

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

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

1. État des lieux

L'école académique de la formation a été créée en janvier 2022 et a consacré le premier semestre de l'année à acculturer les multiples acteurs de la formation à ses nouvelles modalités de fonctionnement décrites dans son projet d'école, et à construire un nouveau programme académique de la formation continue qui a été déployé au démarrage de l'année scolaire 2022-2023.

Dans la période d'élaboration de son programme, et conformément à l'action III-3 de la feuille de route RH, avec l'appui d'un groupe de travail inter-catégoriel, une enquête a été menée auprès des personnels autour des priorités du schéma directeur 22-25 de la formation continue, publié au BO le 24 février 2022.

Cette enquête adressée à l'ensemble des personnels de l'académie, a connu un taux de réponse significatif de **17 %**. Ses résultats ont servi de base de travail pour le séminaire des prescripteurs de formation destiné à fabriquer une offre répondant aux priorités identifiées. Un effort de rééquilibrage entre l'offre à public désigné et l'offre à inscription individuelle a abouti à une offre prévisionnelle de 2015 modules dont 853 en inscription individuelle.

L'offre a fait l'objet d'une présentation architecturée visant à permettre une **meilleure exploration par les agents des formations** qui les concernent ou sont susceptibles de les intéresser. Cette architecture organise l'offre en deux grandes familles de cycles : les « cycles métiers » (8 cycles différents correspondant aux différents métiers) les formations qui visent le développement des compétences-métiers ; les « cycles thématiques », comprenant des compétences transversales ou partagées sur des thématiques ou des politiques éducatives.

Un cycle spécifique de cette deuxième famille regroupe, de manière lisible, toutes les formations visant les « transitions, mobilités et développement personnel », c'est-à-dire toutes les formations susceptibles d'accompagner les agents dans leurs évolutions de carrières (concours, certifications, mobilité, développement personnel). Un effort important est consenti au bénéfice du CAFFA, du CAFIPEMF, du CAPPEI, et plus généralement des concours. Ce sont les formations de ce dernier cycle qui connaissent les plus grands succès : parmi les cinquante formations les plus demandées, toutes ressortissent de ce cycle.

Dans le même champ, l'EAFC gère pour le premier et le second degrés les demandes de mobilisation du CPF, avec une enveloppe fléchée représentant **10 % de chaque BOP**. Le traitement des demandes du premier degré, académique depuis cette année, connaît une évolution importante.

Parallèlement à ces choix stratégiques, l'EAFC a déployé le nouvel outil SOFIA-FMO, dont l'un des principaux intérêts, du point de vue de l'utilisateur, réside dans la possibilité de présenter l'offre sur le site académique, et



de permettre une **procédure d'abonnement tout au long de l'année**, visant à fluidifier l'accès à la formation au fil de l'eau.

L'intégration du premier degré se fait sans difficultés majeures, même si des questions logistiques devront encore être résolues : outils (les instances GAIA étanches, le non-déploiement de SOFIA-FMO dans les départements), budgets, gestion RH, remplacements des professeurs en formation, etc.

2. Analyse des résultats

Les parcours ont commencé à prendre corps (**65 parcours ouverts cette année**), mais leur fonctionnement n'est pas encore clairement identifié et nécessite de l'explicitation.

L'offre en direction des métiers autres que les enseignants (ATSS, PSY-EN, AESH) s'est étoffée. Une attention particulière a été accordée à l'accompagnement à l'entrée dans le métier et au développement professionnel des personnels administratifs.

L'offre est désormais mieux architecturée et mieux présentée aux usagers. **Sa lisibilité en est améliorée**. Des parcours, pluriannuels, sont accessibles dans de nombreux champs, surtout – mais pas exclusivement – sur les sujets transversaux dans les cycles thématiques.

Un parcours convaincant a été créé pour la formation des contractuels. D'autres parcours enregistrent de belles réussites.

L'offre est accessible à l'inscription au fil de l'eau tant que la formation est ouverte.

Le nombre de journées/stagiaires, et l'effectif moyen par formation est en diminution. Cela relève de l'effet conjoncturel de l'ensemble des changements et en particulier de la mise en œuvre de SOFIA-FMO.

Du fait de ce changement de modalité d'inscription individuelle, une certaine déperdition, pouvant aller jusqu'à 50 % et parfois au-delà, a été constaté entre les abonnements (manifestation d'intérêt) et les inscriptions. La visibilité par les chefs d'établissements des demandes de formation des personnels relevant de leur autorité n'est plus annuelle (ce qui était le cas lorsque les inscriptions se faisaient lors d'une campagne unique), mais au fil de l'eau sans moyen d'appréhender le volume de formations sollicitées, ni leur ordre de priorité. Cet effet structurel est la conséquence du choix stratégique d'ouvrir l'inscription sans campagne, toute l'année.



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Un projet d'école ambitieux qui constitue une boussole de l'action de l'EAFC ; • Une organisation ouverte et intégrative ; • Une structuration du service stabilisée, avec une équipe de direction complète ; • Une bonne adhésion des acteurs de la formation au projet d'école. 	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriation de l'outil SOFIA-FMO qu'il n'a été possible de découvrir qu'en situation réelle ; • Fragilité de disponibilités des acteurs engagés, nécessaires au fonctionnement de l'école (Corps d'inspection, CT, PARDIE, DRNE...) ; • Partenariat à renforcer avec l'INSPE.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Une dynamique académique positive autour des enjeux de la formation ; • Un partenariat solide avec Réseau-Canopé ; • Accompagnement des autres services du rectorat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Des contraintes extérieures sur l'exécution budgétaire qui fragilisent les capacités de projection ; • Un dimensionnement RH à adapter aux ambitions de l'école.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

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

1. État des lieux

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

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

Les objectifs du dispositif DARPA

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

2. Analyse des résultats

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

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



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

C. La formation dans le 1^{er} degré

1. État des lieux

Formation initiale

La formation initiale s'effectue en partenariat avec les DSDEN et les INSPE de l'académie. Une communication étroite est nécessaire

Les différents statuts de stagiaires

La réforme de la formation initiale en 2021 a entraîné la répartition des stagiaires en trois puis quatre catégories différentes.

Les stagiaires lauréats du CRPE :

- Rentrée 2021
 - **Les Professeurs des écoles stagiaires (PES)** : ont passé le CRPE en 2021 à la fin de leur année de Master 1.
- À la rentrée 2022, deux nouveaux statuts ont été créés pour les lauréats du CRPE 2022 :
 - **Les Fonctionnaires stagiaires à temps plein en classe 100 % (FSTG)** : Ils sont détenteurs d'un Master MEEF et sont nommés à l'année sur un support vacant. Leur suivi est assuré par les PEMF. L'INSPE n'intervient plus dans leur parcours de formation.
 - **Les Fonctionnaires stagiaires à mi-temps en classe 50 % (FSTG)** : ces stagiaires ne sont pas détenteurs d'un Master MEEF. Ils complètent le mi-temps d'un enseignant titulaire d'une classe. Ils suivent des cours à l'INSPE pour obtenir un DIU (Diplôme Inter Universitaire). Ils bénéficient de quatre visites par les tuteurs PEMF et INSPE : trois visites d'accompagnement et une visite évaluative.

Les étudiants de Master 2 :

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

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



Les priorités nationales

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

Les formations en constellation Mathématiques et Français, par exemple, s'inscrivent dans ce cadre

Les formations hors temps scolaire

Les enseignants bénéficient dans le cadre de leurs 108 heures de temps de service hors temps scolaire, de 18 heures de formation annuelle.

Formations certifiantes

Certification d'aptitude à la fonction d'instituteur et de professeur des écoles maître formateur : CAFIPEMF

À la rentrée 2021, une nouvelle organisation du CAFIPEMF a été mise en œuvre.

CAFIPEMF 2022 (Nouvelle réglementation)

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

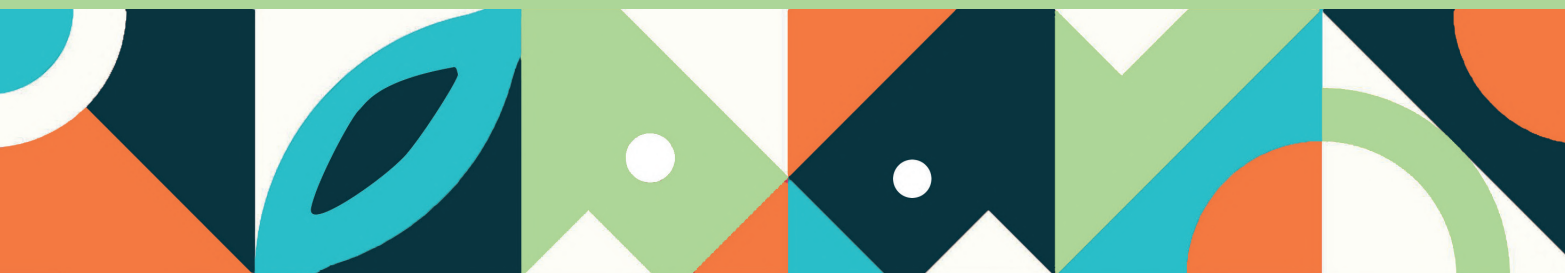
4. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME

FORMATION

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

RÉMUNÉRATIONS





5. RÉMUNÉRATIONS

A. Des revalorisations successives

En 5 ans, les revalorisations au profit des agents de la filière administrative et santé social exerçant en établissement scolaire représentent près de 2,3 millions d'euros.

L'impact financier de la revalorisation 2022 pour les agents exerçant en établissements scolaires traduit la volonté de l'académie d'harmoniser les montants indemnitaires moyens perçus par les agents exerçants en services déconcentrés et ceux exerçant en EPLE. Au **1^{er} juillet 2022**, la valeur du point atteint 3,5%. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré est ainsi passée de **5 623,23€** à **5 820,04€**. Cela a eu un impact pour tous les fonctionnaires et personnels contractuel par une augmentation de leur traitement de base.

Ce sont près de 400 000 € qui ont été consacrés aux revalorisations en 2022, dont 86,2 % pour le BOP 0230, comprenant les infirmières affectées dans les établissements publics locaux d'enseignement, les assistants sociaux, les conseillers techniques de service social (CTSS) et les médecins affectés dans les DSDEN.

1. État des lieux

Feuille de route RH

- Pour les contractuels : revalorisation de toutes les prises en charge à l'indice directement supérieur au SMIC pour supprimer l'indemnité différentielle — Amélioration des conditions salariales (grilles de rémunération et reclassement des agents contractuels, régime indemnitaire, etc. ;
- Pour les contractuels : réévaluation des rémunérations en fonction de l'ancienneté et de la manière de servir : septembre 2021.

Actions 2022

- Relèvement de l'indice majoré de traitement minimum au 1^{er} mai 2022 de 343 à 352 qui touche les 1ers échelons des corps ATRF, ADJANES et les contractuels ;
- Reclassement des infirmiers et des infirmières le 1^{er} janvier 2022 dans des grilles indiciaires plus avantageuses avec la fusion de la classe normale avec la classe supérieure ;
- Ces efforts sur les revalorisations des traitements de base se sont accompagnés d'une revalorisation significative des primes IFSE des agents du corps médical, des IRTF, etc. ;
- Pour les personnels de direction, la réforme de l'évaluation a entraîné une refonte des primes de résultats ce qui a permis de valoriser ces personnels (**72 bénéficiaires de la réforme en 2022**). Le versement de la prime est désormais annuel.

Niveau ministériel

Depuis 2018, les agents relevant du « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » (RIFSEEP) ont bénéficié successivement de revalorisations de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) soit à l'initiative de l'académie, soit dans le cadre de mesures catégorielles ministérielles.



En 2019, la note de cadrage relative à l'agenda social indemnitaire du 5 juillet 2019 a été à l'origine d'une deuxième campagne de revalorisation dans le cadre du réexamen triennal de l'IFSE des filières administrative et santé-sociale.

S'en sont suivies, en 2020 et 2021, deux nouvelles campagnes de revalorisation dans le cadre de l'agenda social du Grenelle de l'Éducation et du relevé de décision sur le plan de requalification pluriannuel de la filière administrative.

Enfin en 2022, dans la continuité des mesures 2021, les filières administrative et médico-sociale ont bénéficié d'une nouvelle revalorisation. 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.

Au niveau académique

La grille IFSE, revalorisée en 2018, a de nouveau été revalorisée, conformément aux instructions ministérielles, les autorités académiques ont fait le choix d'inclure l'ensemble des personnels de la filière technique et de converger avec l'académie de Dijon, y compris pour les ITRF alors que le ministère ne l'avait pas programmé.

La création de la Région académique a entraîné la création de services régionaux ou interacadémiques. Un travail de convergence indemnitaire entre les académies a été conduit. On peut notamment noter la volonté forte d'harmoniser les barèmes indemnitaires des personnels ITRF informaticiens. Ce travail a été initié au cours du dernier trimestre 2022.

2. Analyse des résultats

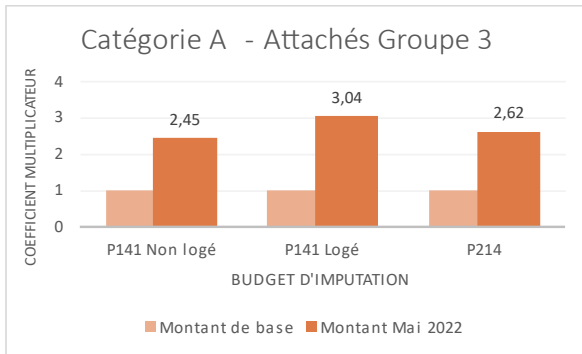
Pour illustrer les effets de ces différentes campagnes de revalorisation c'est-à-dire les gains pour les agents, des données chiffrées sont présentées par filière et par catégorie de personnels. La diversité des corps, des groupes et sous-groupes ne permet pas de lister l'exhaustivité des valeurs.

Filière administrative

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

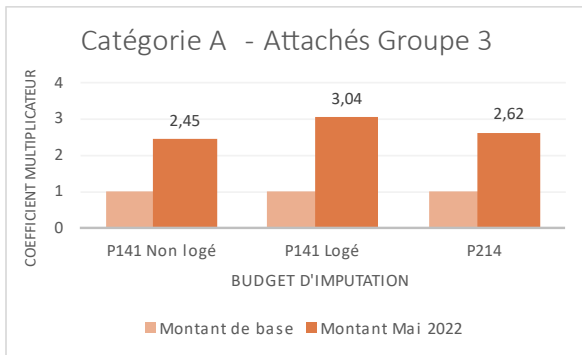


Catégorie A



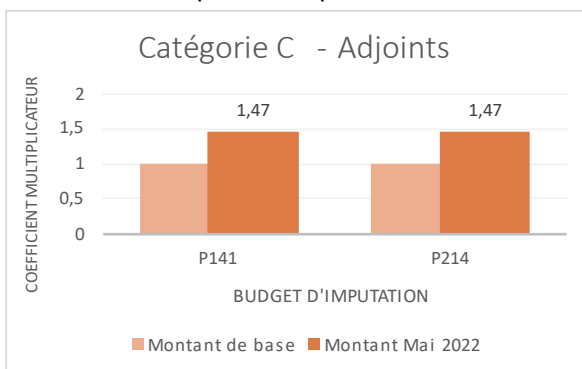
Catégorie B

En 2018, l'académie a conduit une étude comparative des indemnités académiques et nationales versées aux agents (sur la base des moyennes perçues). La catégorie B était la seule à bénéficier d'un niveau indemnitaire moyen supérieur à celui constaté au national.



Catégorie C

Pour les agents relevant de la catégorie C, lors de la réévaluation de 2019, l'académie a fait le choix d'aller au-delà du taux préconisé par l'administration centrale en appliquant le taux de **5,5 % de revalorisation**.

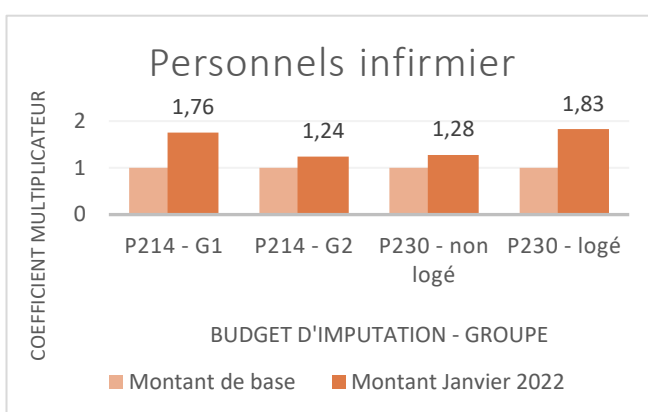
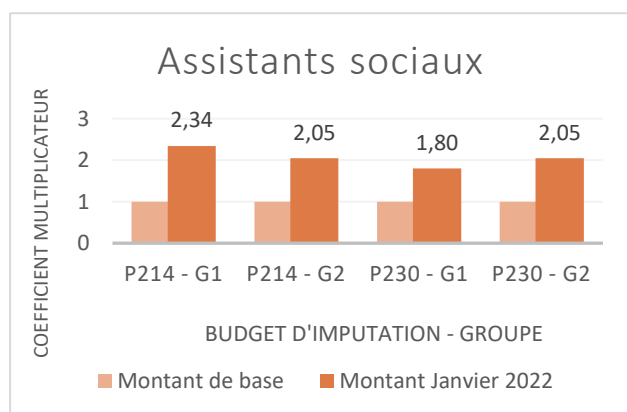
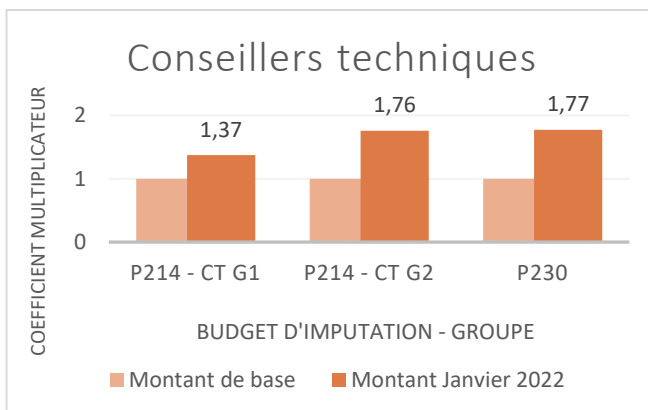
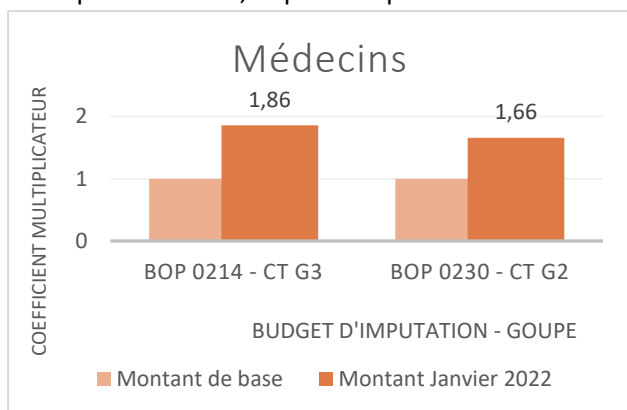


Filière santé sociale

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

À la suite de leur passage dans la catégorie A, les assistants sociaux ont bénéficié d'une progression plus importante de leur indemnité par rapport aux autres corps.

Pour les mêmes raisons que mentionnées supra concernant les personnels logés, on constate un coefficient multiplicateur de 1,83 pour les personnels infirmier.



Filière technique

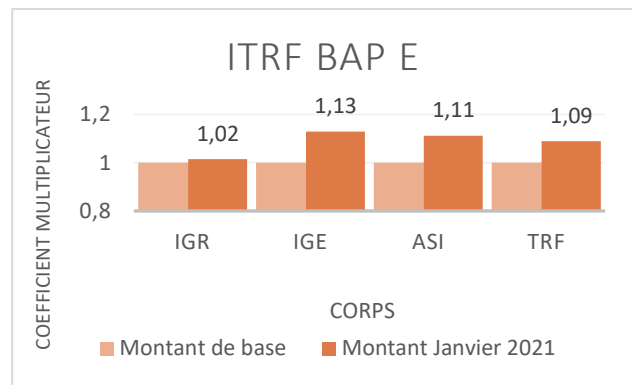
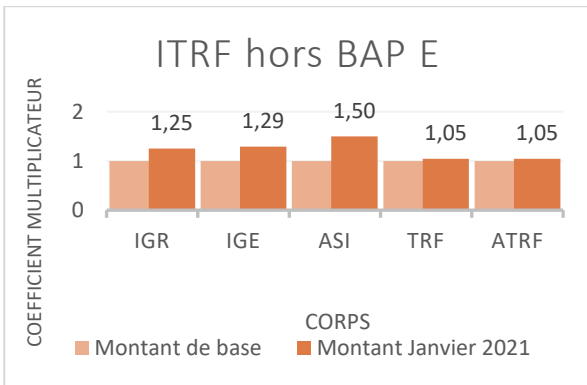
Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont affectés :

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

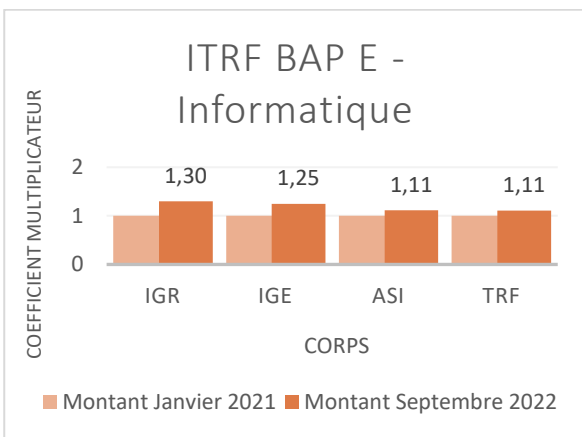
À l'instar de la filière administrative, il n'est pas pertinent de présenter les données sous le format corps-groupe, les effectifs étant peu nombreux.

Ci-après, une présentation des valeurs minimums attribuées aux agents hors BAP E des services académiques et des EPLE et des ITRF de la BAP E.

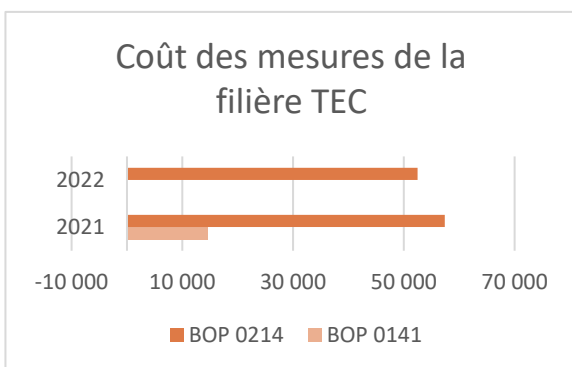
La mise en œuvre du RIFSEEP des ITRF a eu lieu en 2018. L'année 2021 est donc la date du réexamen triennal.



Fin 2022, pour les seuls ITRF du pan informatique de la BAP E, deux revalorisations ont eu lieu. À date d'effet du 01/01/2022, une attribution forfaitaire par corps et au 01/09/2022, une révision du régime indemnitaire en lien avec la convergence au sein du service interacadémique des systèmes d'information.



Le réexamen triennal et les mesures en faveur des informaticiens ont représenté plus de 124 000 € dont 88,3% au titre du BOP 0214 relevant du programme « soutien de la politique de l'Éducation nationale »



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Cadre de gestion des contractuels enseignants.
2	Mise en place du Socle et du Pacte pour la filière enseignante.



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.

Augmentation du SMIC

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

Indemnité et prime :

- Au 01/01/22 : indemnité Psy-EN de 63,93 à 99,40 euros ;
- Au 01/02/22 : prime grenelle de 33,33 euros pour la 1^{ère} tranche.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Revalorisation pour les enseignants.
----------	--------------------------------------

5. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME		RÉMUNÉRATIONS		
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	<p>Pour les agents sur emploi permanent Total des rémunérations annuelles brutes versées dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, traitement indiciaire ; • primes et indemnités ; • dont pour les fonctionnaires ou magistrats, militaires, NBI, primes de feu des pompiers, primes de sujétion des aides-soignants (comptant pour la retraite de fonctionnaires) ; • dont heures supplémentaires ; • dont indemnité de résidence ; • dont supplément familial de traitement 		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		3	Âge ou tranches d'âges	✓
		4	Sexe	✓
	Croisement(s)	Statut d'emploi ET Catégorie hiérarchique ET Age ou tranche d'âge ET Sexe.		
Fichier BDS	IP_36_TotalRémuAnnuellesBrutes.xlsx			
n°37	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre d'équivalents temps plein annuels rémunérés		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
Fichier BDS	IP_37_ETP_Rémunérés_EmploiPERMA_30112022.xlsx			



n°38	Libellé	Pour les agents sur emploi permanent, nombre de mois de personnes physiques payées		
	Ventilations	1	Statut d'emploi	✓
		2	Sexe	✓
Fichier BDS	IP_38_NbrMoisPayés_EmploiPERMA_30112022.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_30112022.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_30112022.xlsx			



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL





6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



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

A. Service de santé au travail

1. État des lieux

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

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

Ainsi, le renforcement de l'équipe de santé au travail a permis d'entreprendre une démarche de prévention auprès des agents exposés à des risques professionnels (tels que les poussières de bois, de ciment, les produits chimiques, les manutentions, les ports de charge, etc.) par la mise en place de visites d'information et de prévention. Des premières visites ont pu être réalisées dans un lycée professionnel de l'Académie en 2021-2022 en collaboration avec l'équipe des préventeurs, inspecteur de santé et sécurité au travail et conseiller de prévention académique qui, eux ont œuvré sur le versant « sécurité » notamment des ateliers. Ces visites ont reçu de la part des agents une réponse très favorable puisqu'elles étaient attendues.

2. Analyse des résultats

464 agents ont été reçus en consultation, 569 en 2019-2020, 565 en 2020-2021. Le rôle et la présence du médecin du travail a progressivement été, en 2018-2019, identifié au sein de l'Académie. À ces consultations, s'ajoutent les missions d'expertise médicale du médecin par l'étude et l'émission d'avis sur les dossiers de demande de priorité de mutation au titre du handicap, de demande d'allègement de service, de temps partiel pour raison médicale, de poste adapté ainsi que le suivi des personnels exposés à l'amiante, la rédaction de rapports pour le conseil médical et la mise en place d'actions de prévention collective.

Renforcée en 2021, l'équipe de médecine de prévention a pu accroître son activité. Le **nombre de consultations et d'entretiens a augmenté de 16,6 % en 2021-2022**.

2021-2022	Motif des consultations	Motif des entretiens
	Avec le médecin du travail	Avec l'infirmière de santé au travail
Demande de l'intéressé(e)	198	90
Signalement par autorité administrative	35	-
Suivi à la demande du médecin du travail	167	126
Poste adapté	43	-
TOTAL	443	216
TOTAL	659	

Concernant les actions en lycée professionnel, celles-ci ont permis de relever des données qui constituent un ensemble d'indicateurs concrets. Ceux-ci permettent ensuite d'élaborer une politique de prévention pertinente par la réalisation d'actions de prévention collective ciblées. C'est une véritable stratégie de suivi de l'état de santé des agents et de prévention qui a été mise en œuvre avec la volonté certaine d'une pérennisation des actions.



3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de l'équipe par le recrutement d'une infirmière de santé au travail en accompagnement du médecin du travail. Les pratiques ont pu se compléter et ainsi offrir à l'administration et aux agents un service plus opérationnel. 	<ul style="list-style-type: none"> Le traitement des visites liées aux affectations est chronophage au détriment d'une politique préventive.

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

B. Les préventeurs ISST et CPA

Les missions et actions de préventeurs se définissent par :

- prévenir les dangers ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques ;
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

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

1. État des lieux

Les actions de prévention collectives

Sur la période 2021-2022 les actions de prévention collectives suivantes ont pu être recensées :

- prévention du risque routier ;
- risques liés aux troubles de la voix ;
- troubles musculo-Squelettiques (TMS) ;
- gestion du stress ;
- formations aux « premiers secours civiques niveau 1 » (PSC1) ;
- formations aux premiers secours « Sauveteurs Secouristes au Travail » (SST).

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

L'ISST a réalisé 23 inspections. L'inspecteur relève notamment 15 écoles et 8 collèges. 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.

Les critères retenus pour le domaine de l'évaluation des risques professionnels sont la présence ou non (a) du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et (b) du Plan Particulier de Mise en Sûreté face aux risques majeurs (PPMS).

Table des risques professionnels.

	Mise à jour du DUERP	Exercice PPMS « Attentat/intrusion » réalisé	Exercice PPMS « Accidents majeurs » réalisé
Écoles	12/15 (80 %)	15/15 (100 %)	9/15 (60 %)
Collèges	3/8 (38 %)	8/8 (100 %)	0/0 (0 %) NC

Notes. La taille de l'échantillon étant relativement faible, ces données ne se prêtent pas à une généralisation au niveau académique. En outre, le contexte lié à la crise sanitaire a rendu plus difficile l'organisation des exercices PPMS « Accidents majeurs ».

Les autres actions relatives à l'activité de l'ISST pour l'année 2021/2022 sont caractérisées par la participation aux instances CHSCTD, CHSCTA et CHSCTSA sur le ressort de l'académie.

Une animation du réseau des acteurs de prévention (CPA, CPD, APC, etc.) a été réalisée annuellement afin de promouvoir les objectifs en matière de santé et sécurité au travail.



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

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

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

2. Analyse des résultats

Le COVID a encore impacté considérablement les actions sur la période 2021/2022, réduisant les indicateurs propres à une analyse globale.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Renforcer les actions en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
2	Généraliser la prise en compte de l'évaluation des risques professionnels dans les programmes annuels de prévention
3	Accompagner les démarches de qualité de vie au travail
4	Renforcer la prise en compte des risques bâtimentaires dans les politiques de Prévention
5	S'appuyer sur un nouveau plan Santé au travail dans la fonction publique intervenu en mars 2022

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

1. État des lieux

Le poste adapté

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

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

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

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

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

La période préparatoire au reclassement (PPR)

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

Le reclassement

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

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



2. Analyse des résultats

Postes adaptés

Pour les 16 personnels qui sortaient de poste adapté (Poste A courte durée ou Poste A longue durée), sur l'année 2022, l'accompagnement des situations a eu pour résultat :

- 4 retours aux fonctions initiales d'enseignement (choix de l'agent) ;
- 2 recrutements sur un autre poste avec construction du projet professionnel pendant la période de poste adapté ;
- 3 réussites aux concours administratif ;
- 2 périodes préparatoires suite à une inaptitude ;
- 2 départs à la retraite ;
- 1 retraite pour invalidité (choix de l'agent) ;
- 1 sortie de PACD pour entrer en PALD ;
- 1 CLD.

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

11 reclassements ont été mis en œuvre entre 2019 et 2022.

- 5 réussites avec intégration effective ou en cours dans le nouveau corps ;
- 5 retraites pour invalidités pour raisons médicales, qui, *in fine* empêchaient le reclassement quel que soit le type de poste ;
- 1 décès.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Le rattachement du SSARH à la DPAE a permis de fluidifier les échanges et de mieux anticiper les reclassements. Les informations sont transmises lors de réunions de service en plus du tableau de suivi partagé ; • Accompagnement individuel et de proximité par les CRH en lien avec les supérieurs hiérarchiques ; • Accompagnement pluridisciplinaire chaque fois que nécessaire : service santé au travail, correspondante handicap académique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté du reclassement en cours d'année car les formations d'adaptation à l'emploi s'échelonnent de septembre à novembre pour la majeure partie. Le calendrier de l'éducation nationale permet peu d'opportunités de postes vacants en cours d'année ; • La réussite du reclassement, outre les difficultés de santé qui peuvent influencer le parcours de l'agent, repose principalement sur la motivation, la proactivité et la capacité de ce dernier à développer de nouvelles compétences pour construire une seconde carrière.
	OPPORTUNITÉS	RISQUES
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre de la requalification des emplois de la filière administrative, le reclassement de personnels enseignants représente un vivier de compétences pour la filière administrative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le contexte de requalification des emplois de la filière administrative, en activant tous les leviers possibles en termes de recrutement (IRA, parcours passerelle), restreint le nombre de postes à proposer aux agents en reclassement professionnel.

D. La politique handicap académique

La politique handicap académique, s'inscrit dans un plan pluriannuel d'insertion des personnes handicapées et/ ou en risque d'inaptitude qui s'est déroulé entre 2020 et 2022.

Le bilan de ce plan tri-annuel est en cours de réalisation.

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

1. État des lieux

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

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

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

2. Analyse des résultats

Le service de santé au travail est étoffé grâce au **recrutement d'une infirmière santé au travail**. Ce renforcement de l'équipe santé a permis une augmentation du nombre d'accompagnements et du nombre d'aménagements de poste.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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



2^e point : information, sensibilisation, formation

1. État des lieux

Au cours de l'année scolaire 2021-2022, **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 CHSCT et assistants de prévention ;
- formation des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH) sur 2 journées en 2021 et 2022. 12 personnes concernées mais peu se sont déplacées ;
- sensibilisation des gestionnaires de DPE et DPAE sur la saisie BOE dans les bases (10 personnes), en lien avec le recensement et le taux d'emploi ;
- sensibilisation des secrétaires généraux départementaux, DPE, DPAE sur l'article 93 de la loi de TFP de 2019, mettant en place un dispositif expérimental jusqu'en 2026 favorisant le détachement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi vers une catégorie supérieure ;
- sensibilisation au handicap auditif. « Collaborer avec un collègue en situation de handicap auditif » par l'URAPEDA d'un service académique.

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

2. Analyse des résultats

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

3^e point : taux d'emploi et recrutement

1. État 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.

Une campagne de communication concernant la déclaration de sa situation de handicap à l'employeur a été diffusée à l'ensemble des personnels à l'automne 2022, par mail et via les réseaux sociaux.

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

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

Le calendrier de la campagne de recrutement se calque sur le calendrier scolaire et a permis de recruter au cours de l'année scolaire 2021-2022, un enseignant d'EPS, deux CPE, une infirmière scolaire, un agent de laboratoire de lycée, et deux adjointes administratives.

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 (3.7 % contre 3.4 %) mais très en dessous du taux légal de 6%.

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

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

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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

6. INDICATEURS PRIORITAIRES

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





ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL







7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

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

A. Télétravail : une modalité d'organisation du travail

1. État des lieux

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

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

2. Analyse des résultats

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

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

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

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

B. Le Temps partiel thérapeutique (TPT)

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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



C. Le Compte épargne temps (CET)

1. État des lieux

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

Ce CET peut comporter jusqu'à 60 jours maximum.

L'académie, au sein de ses services, compte 382 femmes et 864 hommes, faisant un total de 1246 agents. Sur ce total d'agent en services académiques, 468 agents y sont éligibles. Au 31 décembre 2022, ce sont 176 CET qui étaient ouverts, 138 pour les femmes et 38 pour les hommes. Environ 37,5 % des agents éligibles au CET profitent de cette possibilité au 31 décembre 2022.

2. Analyse des résultats

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

7. INDICATEURS PRIORITAIRES

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



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

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

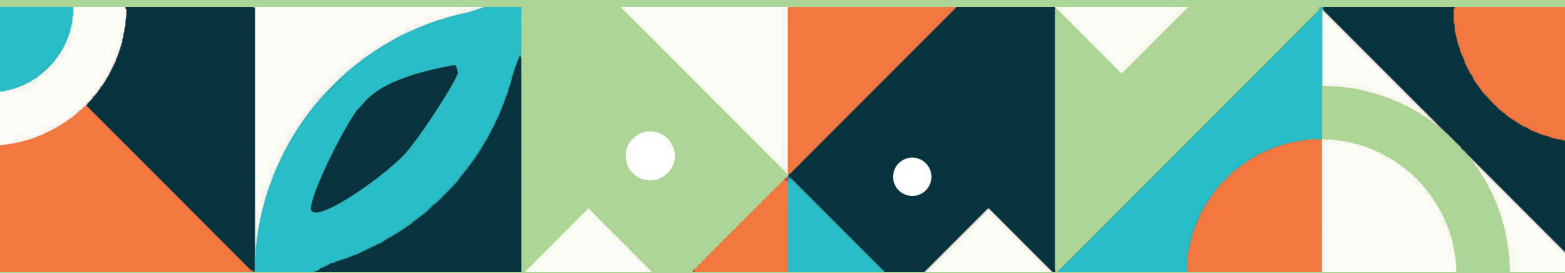
n°164	Libellé	Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif		
	Ventilations	1	Catégorie ou niveau hiérarchique	✓
		2	Âge ou tranches d'âge	✓
		3	Sexe	✓
		4	Motifs d'absence hors raison de santé	✓
	Croisement(s)	Catégorie ou niveau hiérarchique ET Age ou tranche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

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

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

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

ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE





8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

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

A. La politique sociale académique

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

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

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

Nouvelles offres 2022

Aides aux loisirs : 30 € par agent – QF 1150 €. Tous les personnels (réintégration de l'offre)

Aides aux frais d'étude supérieures : Retour au QF 1150 € contre 1033 € en 2021

Aide aux frais d'études lycée : 150 € par bénéficiaire - QF 1150 € - distance supérieure à 70km du domicile.
Tous les personnels : **Nouvelle offre**

Aide à la caution : 50 % de la caution plafonnée à 500 € - QF 1150 € - 6 mois de contrats. AED, AESH et non-titulaires : **Nouvelle offre**

Changement de domicile accompagnement de la vie : 500 € - QF 1150 € - Séparation divorce veuvage –12 mois après le fait générateur. Tous les personnels : **Nouvelle offre**

Les propositions d’ASIA ont été présentées et adoptées en CAAS plénière pour une mise en œuvre à partir du 1^{er} septembre 2022.

Une large campagne d’information, à destination de tous les agents de l’académie a été mise en place dès la rentrée 2022 pour accompagner leur lancement.

2. Analyse des résultats

Résultats de la nouvelle politique d’action sociale

La consommation du budget total de l’action sociale a atteint un taux de **99 %** en fin d’exercice (contre 84% en 2021).

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

- **PIM : 175 223.20 €**
- **ASIA : 84 662.41 €**
- **Secours : 136 800 €**

L’Action sociale d’initiative académique (ASIA)

La campagne de communication de la nouvelle offre d’ASIA a eu un impact significatif. Le nombre de bénéficiaires ASIA est passé de **207 en 2021 à 656 en 2022**, soit une augmentation de **317 %**.

Le budget ASIA est passé de 29 784 € en 2021 à 84 662 € en 2022, soit une augmentation de **184 %**.

Les Prestations interministérielles à réglementation communes (PIM)

Le nombre de dossiers PIM a également connu une augmentation de 54 % alors que ces prestations n’étaient pas la cible de la campagne. Outre le fait que la crise du COVID n’a plus eu d’impact en 2022, les agents ont eu un meilleur accès à l’information relative à leurs droits grâce à la campagne de communication spécifique d’action sociale à l’ensemble des personnels.

Secours

La baisse sur le budget des secours représente 22 045 €, soit une diminution de 14% qui a pu être transféré sur le budget ASIA afin de palier à 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 secours est en légère baisse, (216 en 2022 contre 222 en 2021). Le public AESH et AED représente cette année 46% des demandes (contre 49 % en 2021).

Prêts

Les dossiers de prêts sont en augmentation en 2022. 55 prêts ont été accordés contre 36 en 2021, soit une augmentation de **52 %**. Le montant global des prêts est passé de **74 620 € en 2021 à 101 160 € en 2022**. Cette augmentation s’explique par la réorientation plus fréquente des demandes de secours sur les prêts MGEN à taux 0 lorsque la capacité de remboursement le permet. Le montant moyen en 2021 était de 2070 €. Il est passé à 1639 € en 2022. La réorientation sur les prêts à taux 0 MGEN a été plus fréquente, même pour des montants inférieurs à 1000 €.



Zoom sur la cible des AED AESH

Le fait d'avoir relevé le quotient familial de 1033 € à 1150 € a permis d'augmenter la part de bénéficiaires de ces deux populations. Le nombre de bénéficiaires ASIA pour les AED -AESH est passé de 42 en 2021 à 104 en 2022, soit une **augmentation de 148 % des dossiers**.

Sur le total dédié aux prestations ASIA, 22 202 € sont allouées aux AED et AESH, soit 21 % du budget total, contre 43 % en 2021.

Le nombre de dossiers pour ces deux populations représente 15 % du nombre de dossiers total pour les ASIA contre 33 % en 2021 alors même qu'il connaît une augmentation de 148 %. Ceci est la conséquence du relèvement du quotient familial et de la campagne de communication. Le cumul de ces deux leviers d'action a eu un impact important sur le nombre de bénéficiaires des publics ciblés (AED, AESH, non-titulaires et catégories C) par la nouvelle politique d'action sociale académique.

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

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

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

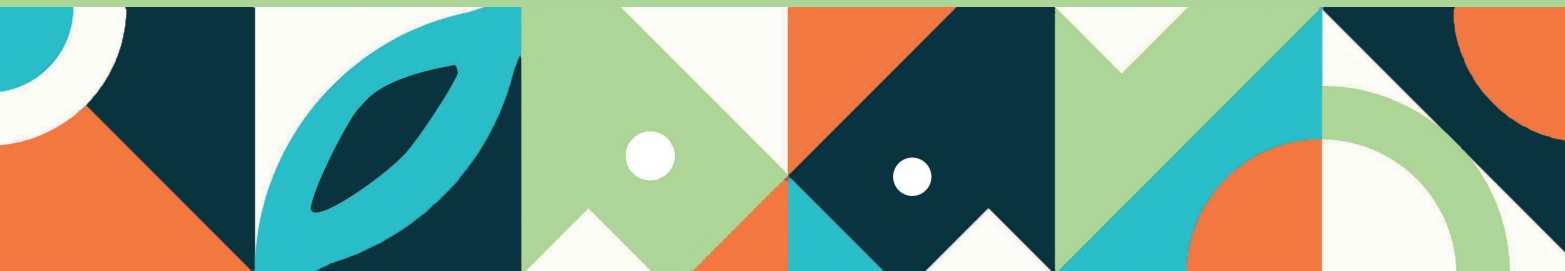
4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1	Les orientations actuelles vont être reconduites selon les mêmes modalités
2	Le budget secours représentait 39 % du budget total en 2021, 34 % en 2022, 32 % en 2023. L'objectif est de se rapprocher, à terme, de la moyenne nationale pour atteindre 25%, soit 100 000 € pour le budget actuel de 400 704 €. Cet alignement avec la moyenne nationale sur ce poste devrait permettre à l'académie de dégager des moyens qui seront redéployés sur les ASIA de façon à apporter une aide ciblée sur les priorités portées par la politique académique
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"> • relever le quotient familial des ASIA actuelles pour augmenter le nombre de bénéficiaires ; • augmenter le montant de certaines prestations (aide aux loisirs et aide au logement) ; • créer de nouvelles ASIA pour déployer davantage encore la politique d'action sociale et contribuer à fidéliser les agents de notre académie

8. INDICATEURS PRIORITAIRES

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

DIALOGUE SOCIAL





9. DIALOGUE SOCIAL

Avec une transition progressive vers de nouvelles instances de dialogue, leurs compétences vont être transformées, tandis que la COVID continue de produire ses effets sur celles-ci. Les négociations engagées et accords signés, les recours auprès des commissions paritaires et les mouvements de grèves ayant été touchés, il est intéressant de se pencher sur ces points afin de comprendre les changements récents.

A. Le dialogue social au sein de l'académie, de son fonctionnement à son articulation entre le premier et le second degré

1. État des lieux

Le dialogue social connaît une transition progressive vers de nouvelles compétences attribuées aux comités techniques telles qu'elles sont redéfinies par la loi de transformation de la fonction publique du 3 août 2019. La crise sanitaire de la COVID en 2020 continue à produire ses effets sur les modalités d'organisation des réunions, les sujets portés à l'ordre du jour des instances et la poursuite d'un dialogue plus « informel » avec l'ensemble des organisations syndicales.

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

La loi de Transformation de la fonction publique du 03 août 2019 pose le principe d'un recentrage des attributions du comité social sur des orientations stratégiques, notamment en matière de ressources humaines. En corollaire, les commissions administratives paritaires ne traiteront plus que les décisions individuelles défavorables relatives aux agents. Ces dispositions entrent progressivement en vigueur dès janvier 2020, pour la mobilité puis 2021 pour l'avancement et la promotion.

L'édition de règles collectives en matière de mobilité et d'avancement relève désormais des comités techniques. Ces règles s'imposent ensuite à l'employeur chargé de les mettre en œuvre.

Avant même la naissance des CSA au 1^{er} janvier 2023, les CTA doivent connaître des sujets de LDG. Ce qui suppose la mise en place de groupes de travail en amont.

D'autres sujets liés à la feuille de route RH donnent également lieu à la mise en place de groupes de travail. Entre 2018/19 et 21/22, le nombre de GT académiques a considérablement augmenté puisque le nombre de réunions s'est multiplié par trois environ. 50 réunions ont été organisées autour des thématiques suivantes :

- carte cible d'implantation des postes dans les établissements du second degré : postes de personnels de direction, d'assistants pédagogiques, d'infirmier(e)s, directeurs de la formation professionnelle
- revalorisation indemnitaire, convergence du temps de travail (dans les services académiques),
- cartographie des groupes dans le cadre du RIFSEEP (personnels administratifs, d'inspection, techniques)
- révision des lignes directrices de gestion (tous personnels)
- carte des formations générales, professionnelles, technologiques
- requalification des postes de la filière administrative
- NBI infirmières (prise en charge d'élèves lourdement handicapés)
- création, suppression de postes dans la filière enseignante (second degré) et postes spécifiques académiques
- égalité professionnelle femmes-hommes, GT qualité de vie au travail
- déploiement académique de la charte de pilotage des EPLE



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

Comités	Nombre de réunions
CTA	7
CTS	7 (y compris réunions interacadémiques)
CTD 25	5
CTD39	4
CTD70	6
CTD 90	8
CHSCT A	3
CHSCT spécial	3
CHSCTD 25	4 instances et 12 groupes de travail
CHSCT D 39	3
CHSCT D 70	3 instances
CHSCT D 90	3 réunions

GT académique	50 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisations d'absence sur 75 jours (nombre de réunions X nombre de personnes X durée/7 heures)
GT DSDEN du Doubs	5 réunions – durée : 3 heures	-
GT DSDEN du Jura	4 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisation d'absence sur 8 jours
GT DSDEN de Haute-Saône	6 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisation d'absence sur 12 jours
GT DSDEN du Territoire de Belfort	4 réunions – 7 représentants en moyenne par réunion	Equivalent autorisations d'absence sur 6 jours

Exemples de thèmes de GT en département : sur le calendrier des instances, sur les ajustements de moyens à la rentrée, création, suppression de postes dans le second degré, carte scolaire 1^{er} degré et dans le cadre du CHSCT : GT Risque routier, gestion de situations de tensions, relations parents enseignants, élèves à comportement débordant.

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

Le dialogue social marqué par la crise sanitaire

Le dialogue social a hérité des effets de la crise sanitaire quant à la mise en place des modalités de réunions en visio-conférence et en mode hybride. L'organisation a dû s'adapter aux aléas de l'évolution de l'épidémie qui a connu des pics (janvier-février 2022) nécessitant de limiter les réunions à un mode distant uniquement. Au niveau académique et en dehors de la période de janvier-février, les réunions ont eu lieu, soit à distance, soit en présentiel dans le respect des mesures sanitaires (port du masque obligatoire jusqu'à la mi-mars, respect des mesures-barrière et recommandations aux personnes vulnérables d'assister aux réunions à distance, invitation également faite aux membres suppléants de suivre la réunion en visio-conférence). Les membres du CTA ont exprimé à plusieurs reprises leur souhait que les réunions se tiennent à nouveau en présentiel.

Par ailleurs, les réunions initiées dès le 16 mars 2020, par le recteur, de façon régulière avec les organisations syndicales pour un dialogue sur le contexte sanitaire ont rencontré un vif assentiment de la part des représentants. Organisées d'abord, sous un mode « audio », elles se sont poursuivies en visio-conférence à intervalles plus ou moins rapprochés jusqu'au mois d'avril 2022. Durant une heure, le recteur présentait, à l'appui des chiffres remontés par les établissements et DSDEN, un état de la situation épidémique, avec l'appui de l'ARS. Puis suivait un échange de type question/ réponse avec les participants. Cela a permis de créer un espace de discussion ouverte sur les préoccupations de chacun.

Les ordres de jour de séances de CTA ou de CHSCT ont régulièrement été alimentés par des sujets liés à l'épidémie, aux masques, auto-tests, vaccins et au télétravail (pour les services administratifs).



Enfin, la mise en place des services régionaux et interacadémiques au sein de la région académique Bourgogne-Franche-Comté a conduit les CTS académiques des deux académies à être réunis conjointement à deux reprises.

La thématique santé et sécurité au travail et le dialogue social

Les élections professionnelles intervenues le 8 décembre 2022 ont renouvelé les instances.

Une formation dédiée coanimée par l'ISST et la CPA, est programmée à destination de l'ensemble des membres des Formations spécialisées en santé sécurité au travail et conditions de travail (F3SCT).

Les objectifs pédagogiques ont pour but d'assurer un socle d'informations et références légales relatifs aux fondamentaux de la prévention SST, entre les membres des instances, les personnels, voire l'ensemble des acteurs s'y réunissant.

2. Analyse des résultats

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

Il convient de remarquer que ce dialogue revêt un double caractère :

Informel

- Convocation en GT où les échanges ont vocation à aboutir à des productions réalisées par les services à partir des réflexions menées en groupe de travail (cas des cartes cibles) ; Les échanges sont en général empreints de franchise et constructifs. L'administration entend les propositions et remarques des représentants syndicaux et explique clairement les motifs pour lesquels il n'est pas toujours possible de les suivre.

Formel

- Lorsque le même sujet est présenté au CTA, celui-ci aboutit au mieux à un vote d'abstention mais jamais à un vote favorable sauf cas exceptionnel ;
- Cela est également le cas pour le vote des LDG qui ont fait l'objet de 9 votes défavorables et d'une abstention alors qu'une certaine collaboration avait présidé à la tenue des travaux en amont ;
- Il est à noter qu'un seul projet a reçu un avis unanimement favorable : le plan d'actions égalité professionnelle femme-homme.



Quelques éléments de bilan sur le résultat des consultations

- Au CTA, 33 sujets ont été proposés au vote (sans compter les adoptions de procès-verbaux). Ces sujets peuvent être répartis en catégories et une typologie des votes peut être présentée globalement ainsi :
 - carte des formations : sur des projets d'arrêté, le vote se partage le plus souvent entre des votes favorables et l'abstention sauf pour les projets portant sur les sections ou l'excellence sportive, UPE2 A, dispositif relais (vote unanimement favorable) ou majoritairement défavorable pour le projet pluridisciplinaire d'études supérieures ;
 - barème carte cible : majoritairement défavorable ;
 - répartition des moyens du 1^{er} degré entre les départements ou des moyens du second degré : majoritairement défavorable (unanimement défavorable pour le second degré) ;
 - création et suppression de postes enseignants en lycée, postes ATSS et administratifs sur le bop 214 : vote unanimement défavorable. Sur les autres postes (direction, infirmiers et assistants sociaux, directeurs des formations professionnelles), le vote est partagé entre abstentions, défavorables et favorables.

Le CTS académique a été convoqué pour examiner la création du SSARH (majorité d'abstention), la convergence du temps de travail dans les services académiques (vote défavorable), les mesures sur les emplois (vote défavorable).

Sous forme de décharges hebdomadaires de services

Enseignants du second degré et CPE (au total, 83) : 328 heures

Enseignants du premier degré (au total 58) : 448 heures

Volume de décharges syndicales pour les enseignants et personnels d'éducation intervenant dans le second degré, en 2021/22

328 heures hebdomadaires.

Volume de décharges de services autorisé pour les CHSCT académique et départementaux

30 heures (soit 3 heures supplémentaires par rapport à l'année précédente).

Nombre de jours de grève (tous corps, tous départements)

- 2018/19 : 10 914
- 2019/2020 : 18 358
- 2020/21 : 3 797
- 2021/22 : 1 257

Recours

Recours formés contre les résultats du mouvement des enseignants :

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

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

- recours concernant la liste d'aptitude : 1 ;
- recours concernant la classe exceptionnelle : 1 ;
- recours concernant l'échelon spécial : 2 ;
- recours concernant la hors classe : 9.

Dans le département du Doubs : 4 recours sur des refus de temps partiel et 25 sur des refus de disponibilité.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

Au niveau académique

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Au niveau académique, le bureau du dialogue social et des instances est identifié dans l'organigramme, c'est un interlocuteur unique pour les organisations syndicales ; • La volonté de reconnaître le rôle des organisations syndicales : l'information des représentants syndicaux, leur formation en leur garantissant une réponse rapide ; • Multiplication des GT en veillant à associer les représentants syndicaux à la réflexion et pour éclairer les décisions prises par les responsables de l'académie ; • Multiplication des GT visant à éclairer les organisations syndicales sur la politique académique et à entendre leurs apports dans une démarche constructive ; • Le dialogue social est renforcé, permettant d'aborder et de traiter de la manière la plus pertinente et efficace, les situations et problématiques SST portées à l'ordre du jour des séances. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les GT occupent un temps très important tant pour les enseignants convoqués aux réunions que pour les représentants de l'administration.

Au niveau départemental

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



4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

Au niveau académique

1	<p>A la suite des annonces en date du 31 mars 2023 de madame la première ministre et de monsieur le ministre de l'Éducation nationale, la carte scolaire sera planifiée de façon triennale à compter de la rentrée 2024. Cette évolution, dont les contours précis ne sont pas encore définis ou connus, ne sera pas sans incidence sur le dialogue social relatif à la carte scolaire et pourra nécessiter la mise en place d'une nouvelle méthode de concertation inscrite dans une perspective pluriannuelle.</p> <p>Poursuivre le travail engagé avec la déclinaison : groupe de travail / instances, réunions / audience, en tant que de besoin.</p>
----------	---

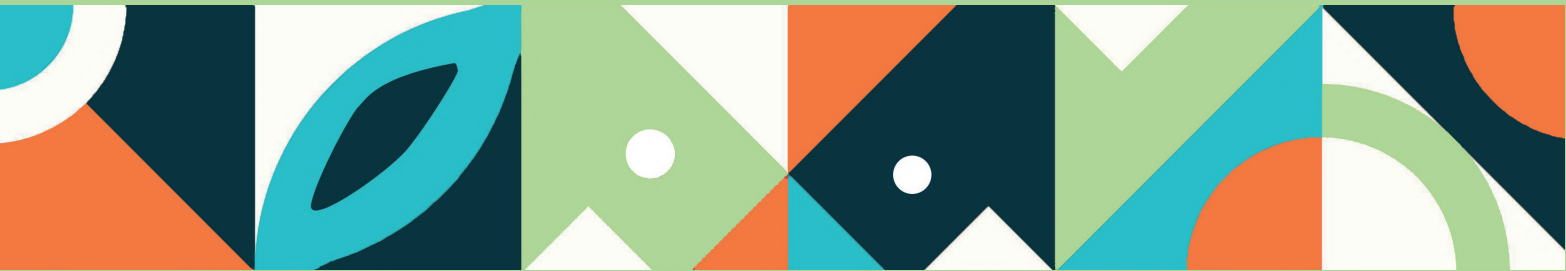
Au niveau départemental

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

9. INDICATEURS PRIORITAIRES

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	Néant	

DISCIPLINE





10. DISCIPLINE

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

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

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

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

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

1. État des lieux

Avant 2021

En 2020, année du confinement, seul un blâme (1^{er} groupe) a été prononcé à l'égard d'un professeur de sexe masculin.

À partir de 2021

Le nombre des procédures disciplinaires augmente significativement puisque douze sanctions disciplinaires ont été prononcées. Pour l'essentiel, il s'agit de sanctions de faible importance : neuf sont des blâmes (1^{er} groupe) pris à l'encontre d'enseignants masculins.

Les trois autres sanctions prononcées sont des licenciements à l'égard d'AESH et d'AED de sexe masculin.

En 2022, on observe une plus grande individualisation de la sanction prononcée. Huit sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2022 et parmi elles, quatre appartiennent au 1^{er} groupe (deux blâmes, un avertissement et une exclusion de 3 jours).

Une sanction relève du 2^e groupe. Il s'agit d'une exclusion de 10 jours.



Deux sanctions relèvent du 3^e groupe puisqu'il s'agit de deux exclusions.

Cinq d'entre elles concernent des personnels enseignants de sexe masculin et deux concernent un personnel ATRF de sexe masculin également.

La dernière sanction prononcée est un licenciement. Elle concerne un agent.

Parallèlement, une radiation des cadres a été prononcée à l'encontre d'un homme professeur suite à sa condamnation pénale pour des faits de rébellion et de violences conjugales.

2. Analyse des résultats

Nous pouvons noter que depuis le confinement, les comportements ont changé. Effectivement, moralement et physiquement, la crise du COVID a affecté les personnes, y compris le personnel enseignant et encadrant qui a durement été touché par cette période compliquée. Cela pourrait expliquer également une forme de fatigue mentale se traduisant, parfois, par des comportements fautifs et sanctionnables, que ce soit au niveau du personnel encadrant que du personnel enseignant.

Les contractuels semblent rester en marges des comportements perturbateurs au sein de leur fonction.

3. Analyse des forces, faiblesses, opportunités et risques

	FORCES	FAIBLESSES
INTERNE	<ul style="list-style-type: none"> • Pérennisation du poste « chargé des procédures disciplinaires » ; • Septembre 2021 : création du poste de « chargé des procédures disciplinaires » qui permet de centraliser la gestion des procédures diligentées et concourir à leur sécurisation juridique ; • Harmoniser le traitement des situations fautives. 	

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

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



B. Le plan académique pour la probité

1. État des lieux

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

2. Analyse des résultats

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

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

4. Projection pluriannuelle des orientations et des engagements

1

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

10. INDICATEURS PRIORITAIRES

THÈME

DISCIPLINE

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



ACADÉMIE
DE BESANÇON

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT
SOCIAL UNIQUE

2022

—
**ZOOM
SUR...**

DURABLEMENT *engagée*

FEUILLE DE ROUTE RH

Le contexte d'exercice des métiers de l'éducation évolue avec la Loi de Transformation de la Fonction Publique et le Grenelle de l'Éducation qui mettent en avant les aspirations à une politique des ressources humaines nouvelle. L'académie de Besançon s'engage dans une rénovation de ses objectifs et actions RH au travers de sa feuille de route, visant à rendre les métiers plus attractifs, à renforcer les compétences professionnelles, à offrir un cadre de travail de qualité et à développer la fierté d'appartenir à l'éducation nationale. Cette démarche s'inscrit un dialogue social rénové, un accompagnement renforcé des personnels et une communication modernisée.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : INFORMATION, QUALITÉ

Apporter une information claire et accessible aux agents pour faciliter leur projet en termes de parcours professionnel et sécuriser nos processus de gestion.



FLUIDIFIER LA COMMUNICATION AVEC LES EPLE

Identifier les informations à transmettre par les services académiques pour délivrer une meilleure information aux EPLE. Mettre en place des échanges réguliers pour consolider un climat de confiance et un dialogue social apaisé avec les organisations syndicales des personnels de direction.



FORMATIONS/INFORMATIONS RH : CAPSULES ET WEBINAIRES THÉMATIQUES

Sensibiliser les cadres aux enjeux de la RH de proximité et leur apporter une information de premier niveau sur la gestion des ressources humaines.



RENCONTRES RH EN EPLE

Être aux côtés des chefs d'établissement dans la gestion des ressources humaines et contribuer à valoriser les compétences et accompagner la difficulté.



CRÉATION D'UNE FONCTION RECRUTEMENT

Professionaliser les acteurs, améliorer la lisibilité et l'attractivité des offres d'emploi et garantir la meilleure intégration possible des nouveaux arrivants.



LE SÉMINAIRE DES PERSONNELS D'ENCASREMENT

Former aux évolutions de la fonction publique, et du management pour créer un collectif de travail et favoriser la communication entre personnels d'encadrements.



ATELIERS DE CO-DÉVELOPPEMENT

Les ateliers de co-développement contribuent à la création de collectifs de travail et permettent la recherche de solutions en équipe.



GARANTIR UNE RENTRÉE SEREINE SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Faciliter la rentrée en EPLE en offrant aux chefs d'établissement un interlocuteur unique au sein du rectorat pour permettre de commencer l'année scolaire avec des équipes enseignantes, de vie scolaire et administratives complètes.



DES CAPSULES VIDÉO SIGNÉES : UNE COMMUNICATION ACCESSIBLE

S'inscrire dans la trajectoire nationale de prise en compte des personnes en situation de handicap en proposant des moyens de communication visuelle adaptés.



UNE RÉPONSE PRÉCISE AUX BESOINS EN FORMATION DES PERSONNELS

Identifier les besoins en formation des personnels et leur offrir des formations adaptées en s'inscrivant dans une trajectoire de professionnalisation constante.



SUIVI DES RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Construire une formation et un accompagnement « sur-mesure » à destination des enseignants du second degré identifiés en difficulté lors des rendez-vous de carrière, pour les inscrire dans une trajectoire de professionnalisation constante et assurer la qualité des enseignements dispensés aux élèves.



CRÉATION D'UNE MISSION ACADÉMIQUE DE L'ENCADREMENT (MAE)

Fidéliser les cadres A en les accompagnant dans la construction d'une trajectoire professionnelle permettant une montée en compétences et l'accès à des responsabilités supérieures.



UN PLAN D' ACTIONS ACADÉMIQUES POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Développer des actions qui permettent aux agents d'exercer le plus sereinement possible leurs missions, déployer des pratiques managerielles qui renforcent la qualité de vie au sein de l'académie, faire du plan QVT un outil au service des managers et des agents.



ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LES MOMENTS CLÉS JUSQU'À LEUR RETRAITE

Accompagner de manière personnalisée et en proximité les agents dans des moments clés de leur parcours professionnel.



FAVORISER LE TÉLÉTRAVAIL

Favoriser le télétravail en accompagnant les personnels d'encadrement dans un nouveau type de management tout en garantissant la qualité du service rendu aux usagers.



« VIS MA VIE » : POUR DÉCOUVRIR D'AUTRES MÉTIERS

Découvrir d'autres métiers dans une perspective de construction de parcours professionnel. Présenter son métier, créer une culture commune au sein de l'académie.



UN CADRE DE TRAVAIL SÉCURISÉ POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

Améliorer l'accueil et l'intégration, sécuriser les conditions de travail par un cadre contractuel plus favorable - accompagner les agents contractuels dans leur parcours professionnel.



UNE INFORMATION RH DE PROXIMITÉ

Diffuser une information RH de proximité au cœur des réseaux. Créer un sentiment d'appartenance à un vaste collectif de travail et à l'institution.



UNE COMMUNICATION RÉGULIÈRE LORS DE LA PHASE DES MUTATIONS

Accompagner les agents dans leurs démarches de mobilité en facilitant leur compréhension des lignes directrices de gestion via une information claire.



ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE HANDICAP

Maîtriser l'impact du handicap sur les agents concernés en contribuant au maintien dans leur emploi.



RÉNOVER LA COMMUNICATION INTERNE

Simplifier et clarifier les documents transmis aux agents tout en suscitant leur intérêt à la prise de connaissance des informations transmises.



PLAN ACADÉMIE QVT

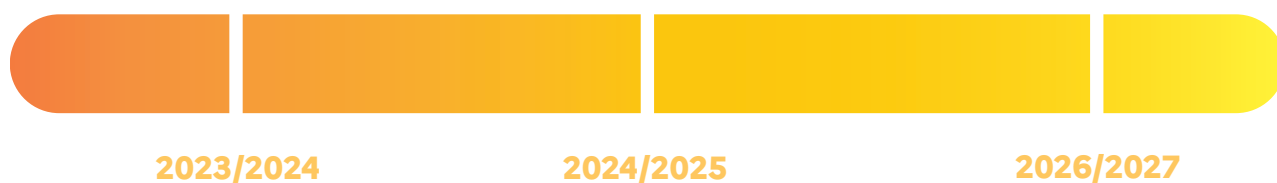
La qualité de vie au travail est une dimension centrale du management des organisations, publiques comme privées. C'est aussi, et de plus en plus, un levier d'attractivité et de fidélisation des agents, titulaires et contractuels. C'est devenu une attente sociétale forte et croissante.

Après la mise en œuvre progressive des premières politiques de prévention, la fonction publique s'est intéressée aux risques psycho-sociaux avec un accord important sur ce sujet en 2013, point de départ de nombreux diagnostics. L'académie de Besançon s'est alors engagée dans un plan ambitieux de prévention de ces risques.

En 2015, la négociation d'un nouvel accord s'est tournée vers la recherche de la qualité de vie au travail dans la fonction publique. C'est dans ce cadre que l'académie se dote d'un plan qui vise à prendre en considération l'environnement de travail global des agents. L'objectif est multiple : développer le sentiment de bien-être au travail, améliorer les conditions de travail, la qualité de service et la performance de l'organisation.

DURÉE

Le plan académique pour la qualité de vie au travail se déploie sur trois années scolaires



ÉCRITURE ET MISE EN ŒUVRE COLLECTIVE

Ce plan résulte d'un travail collectif inter-catégoriel, de l'écriture à la mise en œuvre. Près de quarante co-auteurs et quatorze chefs de projets sont impliqués dans l'élaboration et la réalisation de ce plan.

LES 4 AXES

Les actions constituant ce plan se déclinent en quatre thématiques :

développer des relations de travail inclusives et bienveillantes

développer un cadre de travail de qualité

valoriser et reconnaître le travail

partager une culture commune de la qualité de vie au travail

ZOOMS

Une préoccupation commune, une richesse partagée

Le plan s'adresse à chaque agent, qui est à la fois bénéficiaire et pourvoyeur de qualité de vie au travail.

Des actions de formation

La qualité de vie au travail résulte de l'acquisition et de l'expression de compétences managériales, psycho-sociales, collaboratives. Le plan comprend des actions de formation et de promotion de formations.

Un accompagnement renforcé des personnels

La relation employeur - employés est centrale dans la préservation et l'élévation de la qualité de vie au travail. Ce plan vise à renforcer et simplifier cette relation, ainsi que celles entre les services académiques et les EPLE.

Le rôle des personnels d'encadrement

Par leur position et rôles dans l'organisation, les responsables d'équipes sont des relais fondamentaux de ce plan.

Les bonnes informations au bon endroit au bon moment

Les flux d'informations, la diversité des sources et des outils ont des conséquences sur la qualité de vie au travail. Le plan porte une attention particulière à la circulation de l'information, comme à l'organisation et au fonctionnement des services et des équipes.

Reconnaissance des agents et partage des réussites

La reconnaissance et la valorisation des engagements individuels et collectifs sont des leviers de qualité de vie au travail qui dynamisent les collectifs de travail, renforcent le sentiment d'appartenance et d'utilité sociale ressentis par chaque agent.

Bien-être et convivialité

L'atmosphère de travail, la qualité des relations interpersonnelles, l'attention portée aux rythmes sont des composantes essentielles de la qualité de vie au travail. Les personnels ont besoin d'espaces et de temps pour se déconnecter, se ressourcer, se retrouver dans des temps conviviaux et informels, sur leur lieu de travail. Plusieurs actions du plan s'emparent de cet enjeu.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Au cours de l'année 2021, un état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'académie de Besançon a été réalisé. Deux référents « égalité, diversité, lutte contre les discriminations » ont été nommés. Un plan d'actions académiques disposant de déclinaison du plan pluriannuel ministériel, pour cette même thématique, a été composé, finalisé et adopté à l'unanimité au Comité social d'administration du 17 mai 2022. Des actions mesurables grâce à des indicateurs doivent permettre d'atteindre des séries d'objectifs comme, par exemple, l'égalité professionnelle concernant la rémunération et les promotions.

AXE 1 | L'égalité femmes - hommes dans les actes de gestion

Égalité professionnelle et diversité dans l'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Assurer un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles



Identification et promotion des potentiels



Promotion de la mixité des métiers en interne et en externe



Nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant



Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le dialogue social



Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Identification des écarts de rémunération et mise en place des mesures de résorption de ces écarts



Transparence et équité des rémunérations



Neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière



Annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental



Respect de l'égalité femmes/hommes dans les procédures d'avancement



Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

Reconnaissance de toute forme de parentalité et partage des responsabilités entre les parents



Information de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental



Encouragement de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail



Aider à la garde d'enfants pour les agents



AXE 2 | Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelle

Maintien des passerelles avec la mission égalité filles-garçons et l'observation des violences LGBT



Déploiement d'un plan de formation à l'égalité professionnelle structurant



Prévention des stéréotypes de genre à tous les niveaux



Sensibilisation et formation des personnels concernant la prévention des discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes



Une communication large sur l'engagement de l'académie dans l'égalité femmes-hommes



AXE 3 | Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Prévention des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes



Définition et déploiement d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes



Sécurisation et pérennisation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes



PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS





PROJECTION PLURIANNUELLE DES ORIENTATIONS ET DES ENGAGEMENTS

1. EMPLOI

Néant

2. RECRUTEMENT

1	Création d'une cellule dédiée
2	Projet « Vos talents font nos métiers » (Lauréat Fond d'Innovation RH 2023) : lancement de deux campagnes de communication (juin à novembre 2023)
3	Mise en œuvre d'un plan d'action pour la professionnalisation du recrutement
4	Évolution du cadre de gestion des contractuels enseignants
5	Tisser des partenariats avec les entreprises du territoire et renforcer les liens avec Pôle Emploi
6	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	Poursuite et développement de la MAE : structuration de l'offre de formation, du calendrier de recrutement de nouveaux personnels en fonction des besoins de l'académie, établissement d'un calendrier d'animation
2	Informers les candidats aux listes d'aptitude de la filière ATSS pour les accompagner dans leur démarche d'évolution professionnelle
3	Décliner en académie les nouvelles LDG ministérielles

4. FORMATION

1	Développer les logiques de parcours au sein du PRAF
2	Améliorer la démarche usagers et développer une communication plus efficiente
3	Développer de nos capacités d'ingénierie
4	Accompagner les FIL/FIR et les plans de formation d'établissements en lien avec la démarche d'évaluation des structures scolaires
5	Poursuivre le rapprochement avec le premier degré
6	Garder une traçabilité des différentes modalités d'accompagnement mises en place
7	Animer et former le vivier des tuteurs et des formateurs





5. RÉMUNÉRATIONS

1	Cadre de gestion des contractuels enseignants
2	Mise en place du Socle et du Pacte pour la filière enseignante

6. SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL

1	Programmer des actions collectives de prévention en santé menées par le service de santé au travail et les préventeurs santé et sécurité
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	Poursuivre une politique volontariste d'accompagnement en faveur du maintien dans l'emploi
5	Décliner le Plan handicap 2023-25 ministériel dans un plan handicap académique 2023-2025

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

1	Améliorer et développer l'outil Oxygène dédié à l'organisation du temps de travail en développant notamment une partie CET
2	Créer les conditions d'une rentrée sereine en pourvoyant l'ensemble des postes vacants

8. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

1	Dans le cadre d'un budget équilibré : <ul style="list-style-type: none">• relever le quotient familial des ASIA actuelles pour augmenter le nombre de bénéficiaires ;• augmenter le montant de certaines prestations (aide aux loisirs et aide au logement) ;• créer de nouvelles ASIA pour déployer davantage encore la politique d'action sociale et contribuer à fidéliser les agents de notre académie
---	--

9. DIALOGUE SOCIAL

1	Constituer un calendrier annuel des instances, des travaux et des formations
2	Renforcer le suivi des décisions et propositions actées en instances ;
3	Informers les usagers des travaux portant sur le dialogue social

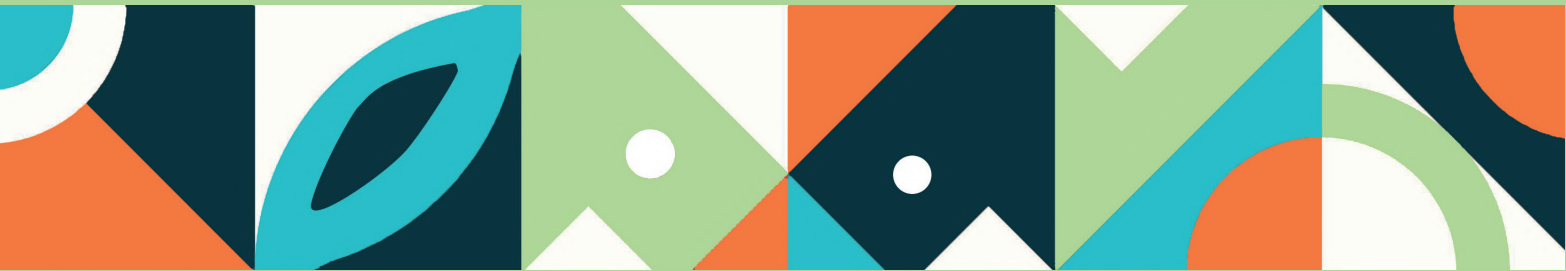
10. DISCIPLINE

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





GLOSSAIRE






GLOSSAIRE DES SIGLES



Ressources humaines

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



EAFC	École académique de la formation continue
EDU	Éducation
EN	Éducation nationale
EPL	Établissement public local de l'enseignement
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
GRH	Gestion des ressources humaines
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
INS	Inspection
ISST	Inspecteur de santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
LAS	Liste d'aptitude statutaire
LDG	Lignes directrices de gestion
MAE	Mission académique de l'encadrement
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MP	Médecin de prévention
OTT	Occupations à titre thérapeutiques
PEGC	Professeur d'enseignement général de collègue
PIAL	Pôles inclusifs d'accompagnement localisés
PIM	Prestations interministérielles
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPMS	Plan particulier de mise en Sûreté
PPR	Période préparatoire au reclassement
PRAF	Programme académique de formation
PSY	Psychologue
PSY-EN	Psychologue de l'éducation nationale
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SEI	Service de l'école inclusive
SGA-DRH	Secrétariat général de l'académie – direction des ressources humaines
SS	Service social
SSARH	Service de suivi et d'accompagnement RH
TA	Tableau d'avancement
TPT	Temps partiel thérapeutique
TIB	Traitement indiciaire brut



Sources de données

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

Formations et diplômes

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



