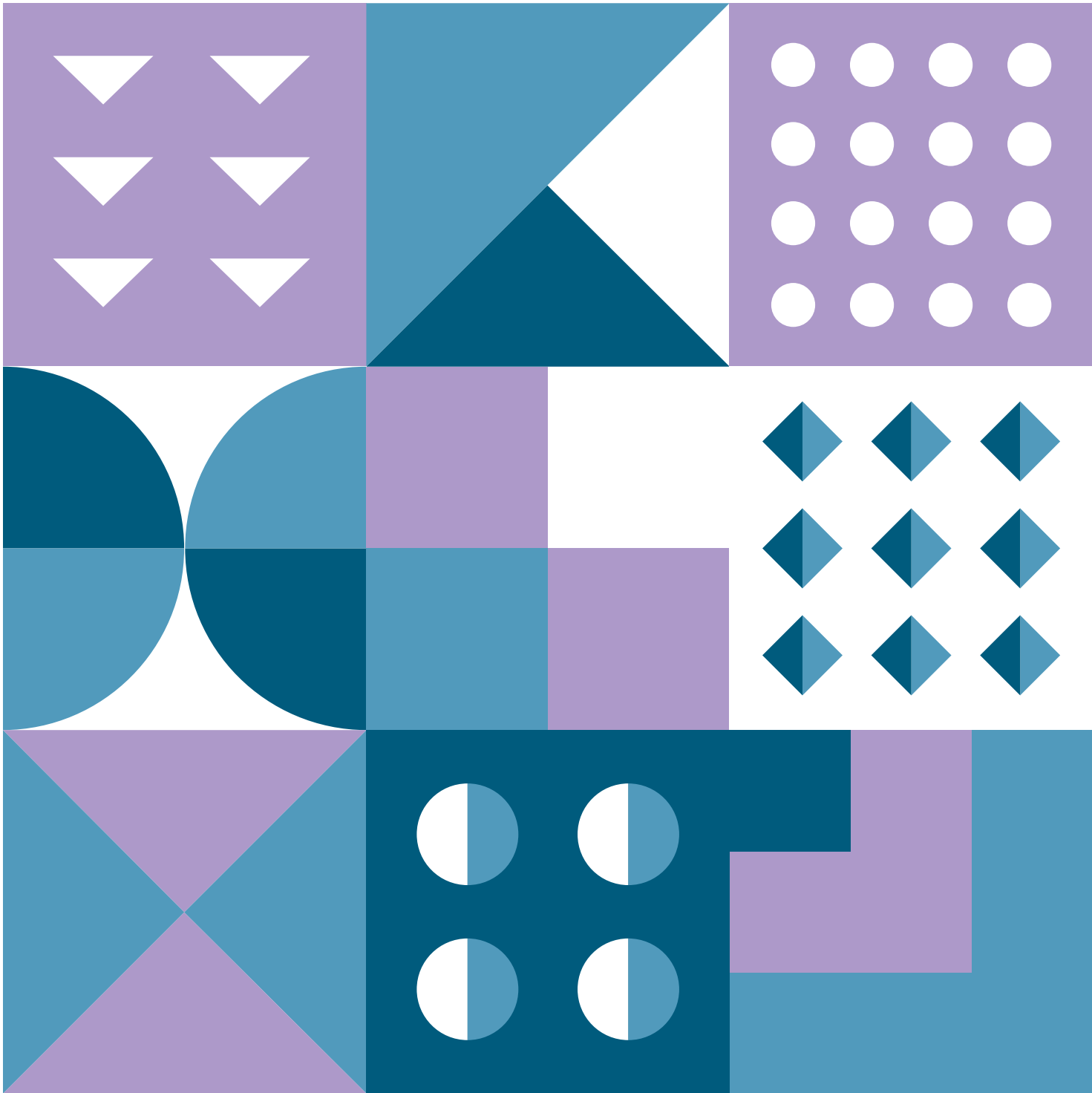




**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024-2025

Avant-propos

L'académie de Reims publie son cinquième Rapport social unique (RSU), élaboré dans le cadre des dispositions issues de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Véritable outil d'analyse, de pilotage et de dialogue social, le RSU constitue aujourd'hui un document de référence pour appréhender les dynamiques humaines qui structurent notre académie.

Cette édition propose un diagnostic approfondi de l'année scolaire 2024-2025, élaboré à partir de la base de données sociales mise à disposition des académies ainsi que des contributions et analyses produites par l'ensemble des services académiques. Elle offre une vision globale et objectivée des ressources humaines de l'académie et met en lumière la richesse, la diversité et l'engagement des personnels qui concourent chaque jour au fonctionnement du service public d'éducation.

Conformément aux dispositions de l'article R.231-1 du code général de la fonction publique, le RSU aborde dix grandes thématiques relatives notamment à la vie professionnelle des agents - emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations ou discipline mais également à la santé et à la sécurité au travail, à l'organisation du travail, à la qualité de vie et aux conditions de travail, à l'action sociale et au dialogue social.

Ce document constitue un outil d'aide à la décision au service de la stratégie académique en matière de ressources humaines. Les analyses qu'il contient nourrissent les lignes directrices de gestion académiques et contribuent à éclairer les réflexions sur l'évolution de l'organisation académique. Depuis l'édition 2023-2024, sa dimension analytique et prospective a d'ailleurs été renforcée afin de mieux accompagner les transformations engagées au sein de l'académie.

Le RSU accompagne une politique de ressources humaines attentive à la diversité des métiers, des parcours et des conditions d'exercice des personnels, qu'ils exercent dans les établissements publics et privés sous contrat, les écoles ou les services académiques.

L'ensemble des personnels de l'éducation nationale y est représenté sous l'angle de la vie professionnelle : enseignants du premier et du second degré, personnels d'encadrement, de direction et d'inspection, personnels de vie scolaire et d'accompagnement des élèves, ainsi que personnels administratifs, sociaux et de santé.

L'année scolaire 2024-2025 a marqué une étape importante pour l'académie avec la publication de plusieurs textes structurants en matière de ressources humaines, élaborés dans le cadre du dialogue social tels que la feuille de route RH 2026, les lignes directrices de gestion académiques relatives aux mobilités et aux parcours professionnels, les cadres de gestion des agents contractuels enseignants et administratifs, le plan d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle ainsi que le plan académique triennal de prévention.

À l'issue de sa présentation devant le comité social d'administration académique en juin 2026, le Rapport social unique est mis à disposition de l'ensemble de la communauté éducative sur le site internet de l'académie.

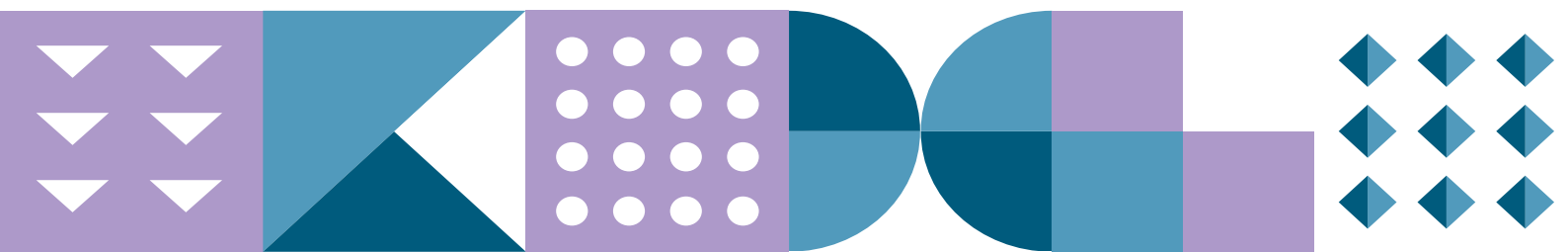
Je tiens enfin à adresser mes remerciements les plus sincères à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce document par leur engagement, leur expertise et leur investissement collectif.



Vincent Stanek
Recteur de l'académie de Reims

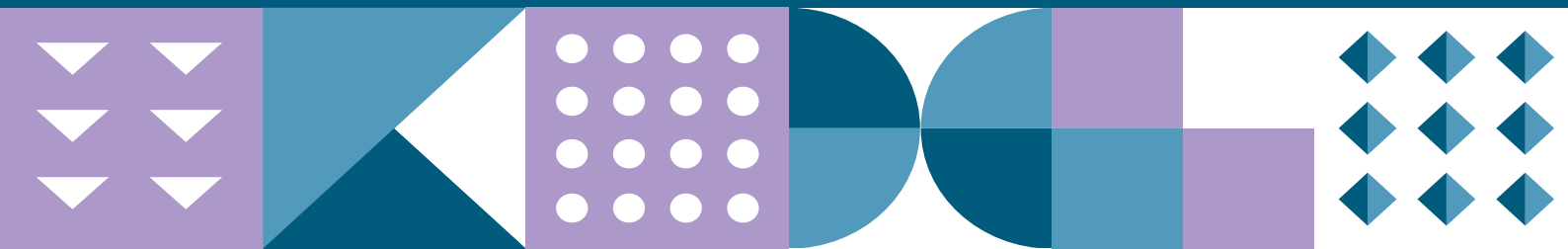
Sommaire

CHIFFRES CLÉS	4
1. EMPLOI	7
2. RECRUTEMENT	51
3. PARCOURS PROFESSIONNELS	65
4. FORMATION	145
5. RÉMUNÉRATIONS	158
6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	167
7. ORGANISATION ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	187
8. DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	194
9. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	206
10. DIALOGUE SOCIAL	213
11. DISCIPLINE	217
ANNEXES	219
1. EMPLOI	219
2. RECRUTEMENT	240
3. PARCOURS PROFESSIONNELS	246
4. FORMATION	266
5. RÉMUNÉRATIONS	271
6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	284
9. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	299
11. DISCIPLINE	305





CHIFFRES CLÉS





L'académie de Reims s'étend sur **25 000 km²** et fait partie de la région académique Grand-Est. Elle regroupe les DSDEN des Ardennes, de l'Aube, de la Marne et de la Haute Marne.

L'académie emploie plus de **23 867** agents, investis au service de la réussite de ses **212 499** élèves, scolarisés de la maternelle à l'enseignement supérieur. L'académie compte **993** écoles (dont 940 écoles publiques et 53 écoles privées sous contrat), **231** collèges, lycées et EREA.

Au 30 novembre 2024, **23 867** agents sont en activité dans l'académie de Reims.

2024-2025

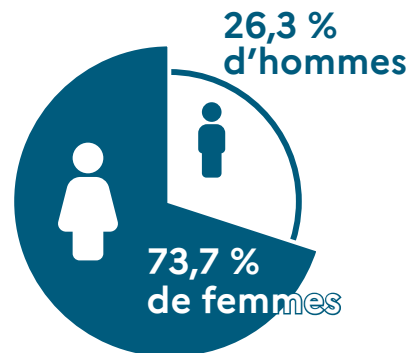
23 867 agents

2022-2023

24 027 agents

2023-2024

24 091 agents

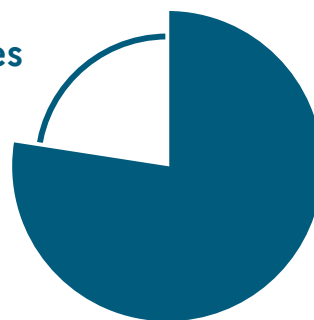


17 598
femmes
6 269
hommes

23,7 %
d'agents non titulaires
dont 70,6 %
d'AESH et d'AED

5 594*
agents non titulaires

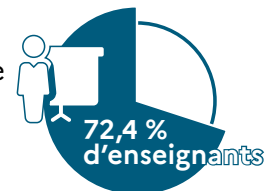
*hors enseignants
en préprofessionnalisation
et assistants étrangers



76,3 %
d'agents titulaires
18 047
agents titulaires

17 118
enseignants
dans le 1^{er}
et 2^d degré

- 17 118 enseignants, soit 72,4 % de l'ensemble des agents hors apprentis, dont 46,3 % dans le premier degré et 53,7 % dans le second degré.



6 523
autres
personnels

- 6,2 % de personnels d'encadrement ;
- 68,1 % de personnels de la vie scolaire ;
- 22,4 % de personnels administratifs, sociaux et de santé ;
- 3,3 % d'ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).



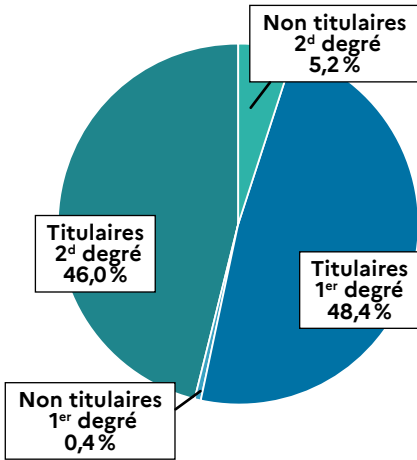
226

enseignants en préprofessionnalisation et assistants étrangers

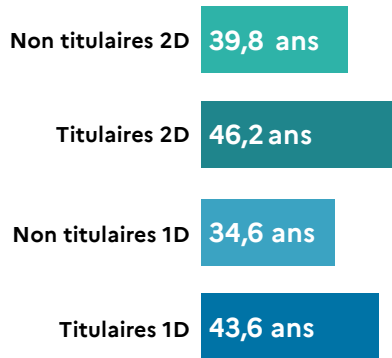
Les chiffres clés de l'enseignement public

Au 30 novembre 2024, 21 512 agents travaillent dans l'enseignement public.

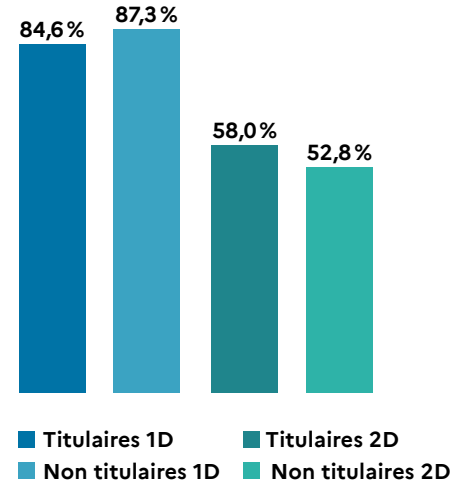
Répartition selon le degré d'enseignement/statut/type



Âge moyen



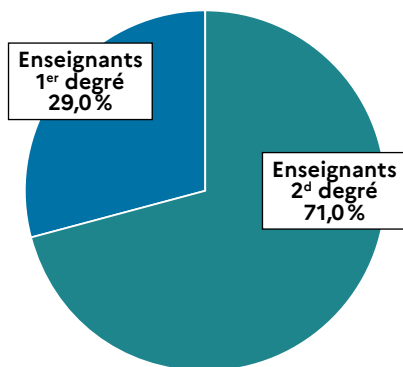
Part des femmes



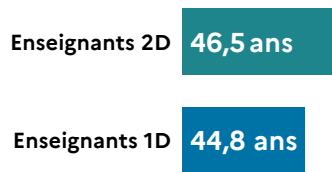
Les chiffres clés de l'enseignement privé sous contrat

Au 30 novembre 2024, 2 129 agents travaillent dans l'enseignement privé sous contrat.

Répartition selon le degré d'enseignement/statut/type



Âge moyen



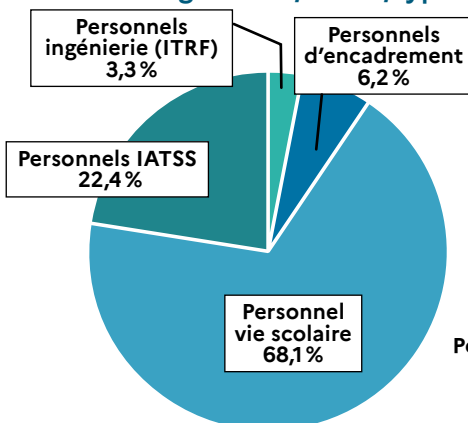
Part des femmes



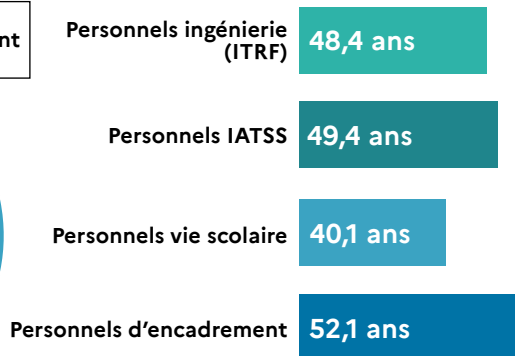
Les chiffres clés du personnel non enseignant

Au 30 novembre 2024, on compte 6 523 personnels non enseignants.

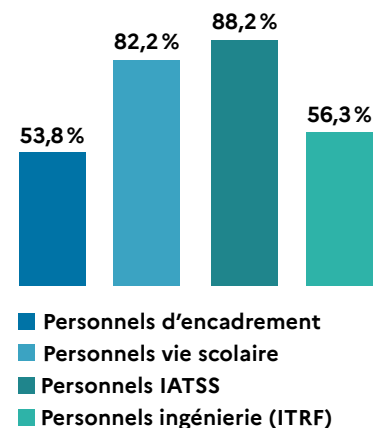
Répartition selon le degré d'enseignement/statut/type



Âge moyen

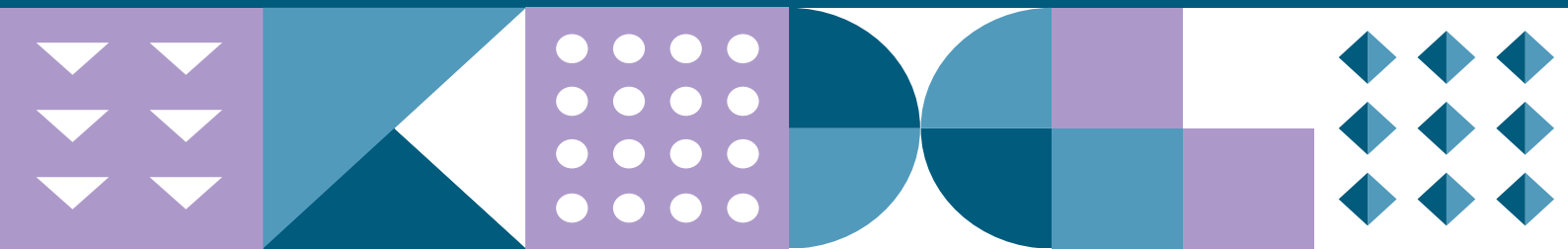


Part des femmes





EMPLOI



Ce chapitre porte sur les corps enseignants des 1^{er} et 2nd degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat et sur les corps des autres personnels du secteur public. Les effectifs présentés sont ceux des agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale présents à la date d'observation, et non ceux ayant été présents à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce document consacré à l'enseignement scolaire ne prend pas en compte l'enseignement supérieur.

Date d'observation : 30/11/2024

Présentation et regroupements des personnels

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance.

- **Les enseignants** sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les enseignants du premier degré public, par exemple, sont les personnels appartenant au corps des professeurs des écoles, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction des fonctions exercées. Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.
- **Les personnels en formation** qui peuvent être amenés à enseigner ont été regroupés.
Cela concerne :
 - Les étudiants bénéficiant du dispositif de formation en alternance dès la première année du master Métiers de l'enseignement, de l'Éducation et de la formation (MEEF), qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. Les étudiants ont ainsi un double statut : étudiant en formation initiale à l'INSPE et contractuels alternants rémunérés par le rectorat.
 - Le parcours de professionnalisation est proposé aux étudiants se destinant au métier de professeur à partir de la licence (L2). Il permet une entrée progressive dans le métier par un accompagnement et une prise de responsabilités adaptés. Les étudiants travaillent au contact des élèves pendant leurs années de L2, L3 et M1 MEEF sont rémunérés durant la période de préprofessionnalisation.
 - Les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.
- **Les corps des autres personnels** sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnels très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :
 - Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur.
Concernant l'encadrement supérieur, la catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C.

L'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État, la catégorie A+ recouvre :

- L'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A (au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe) et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- Les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité supérieure, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- La vie scolaire regroupe les personnels d'Éducation, et notamment les conseillers principaux d'Éducation et les psychologues de l'Éducation nationale. Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'Éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

L'enseignement du secteur privé

Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans ce document.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux placés sur une échelle de rémunération de non-titulaires.

Le temps partiel et temps incomplet

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'employeur, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service. Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent, lorsqu'il est atteint d'un handicap ou lors de la survenance de certains événements familiaux. Le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire.

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps incomplet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à lui. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration.

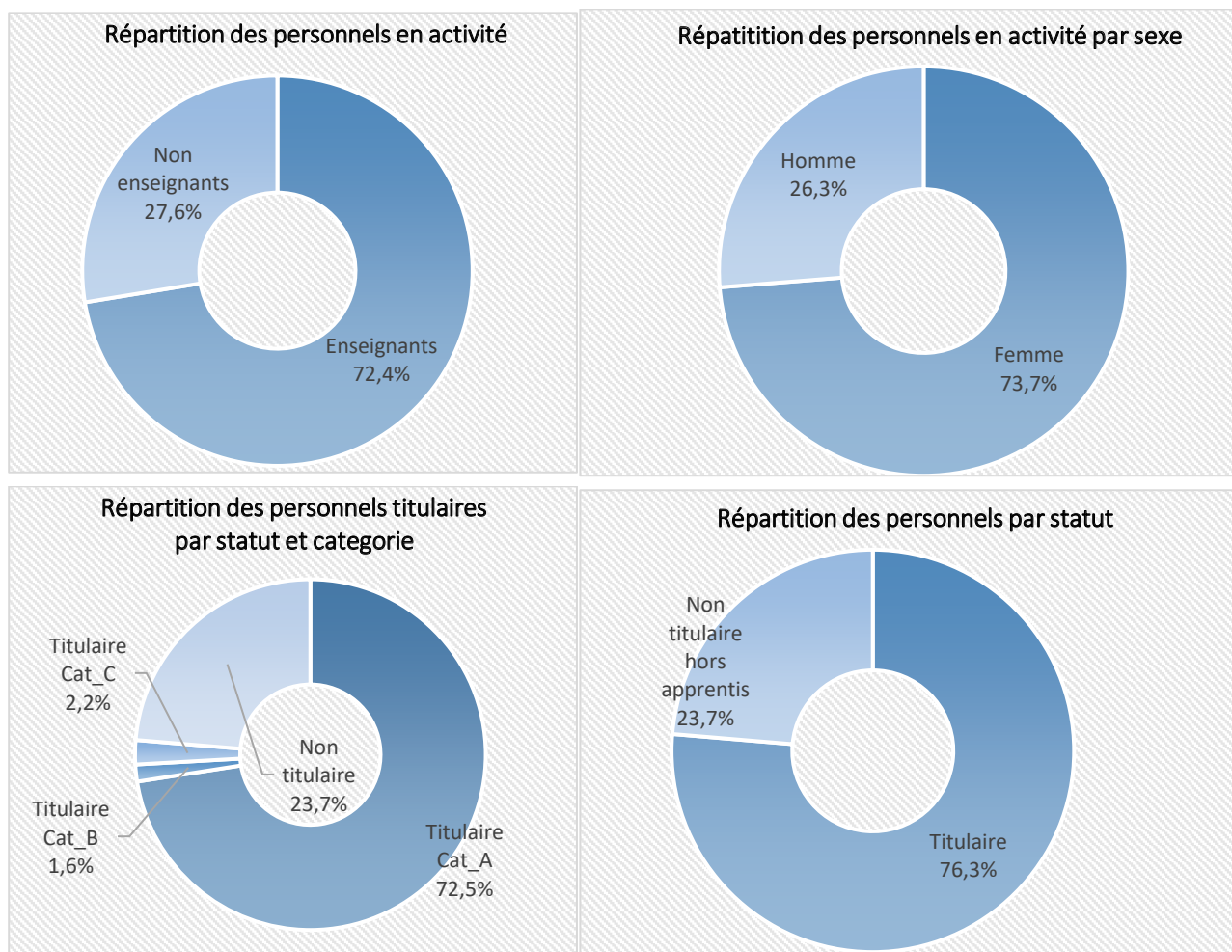
Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants ainsi que les AESH.

La quotité moyenne

La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET AUTRES PERSONNELS EN ACTIVITÉ

En 2024-2025, l'académie de Reims compte 23 867 agents en activité dans les secteurs public et privé sous contrat relevant de l'éducation nationale, soit 2 % de l'ensemble des agents exerçant au niveau national. Les enseignants, au nombre de 17 118, représentent 72,4 % des effectifs, tandis que 6 523 agents, soit 27,6 %, occupent des fonctions non enseignantes. Les apprentis et les assistants étrangers constituent 1 % de l'effectif total.



Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre 2024, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire.

Source : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis).

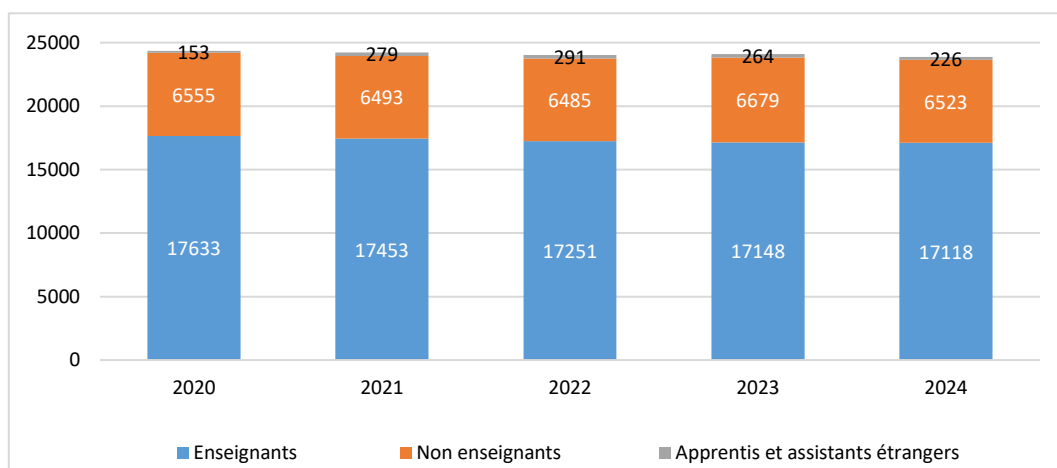
Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Cf. Tableau 1.1 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en annexe

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'agents en activité a diminué de 224 personnes, correspondant à une baisse de 0,9 %. Cette évolution est cependant contrastée selon les fonctions exercées (annexes 1.1, p. 202).

- Le nombre d'enseignants a diminué de 30 personnes (- 0,2 %).
- Le nombre d'agents non enseignants a reculé de 156 personnes (- 2,3 %) : -110 pour les personnels d'assistance éducative, -30 pour la filière administrative.
- Le nombre d'apprentis et d'assistants étrangers a baissé de 38 agents (- 14,4 %).

Figure 1.1 - Évolution des effectifs des personnels de l'académie en activité



► **Lecture** : à la rentrée 2020, les personnels en activité étaient constitués de 17 633 enseignants, 6 555 non-enseignants et 153 étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

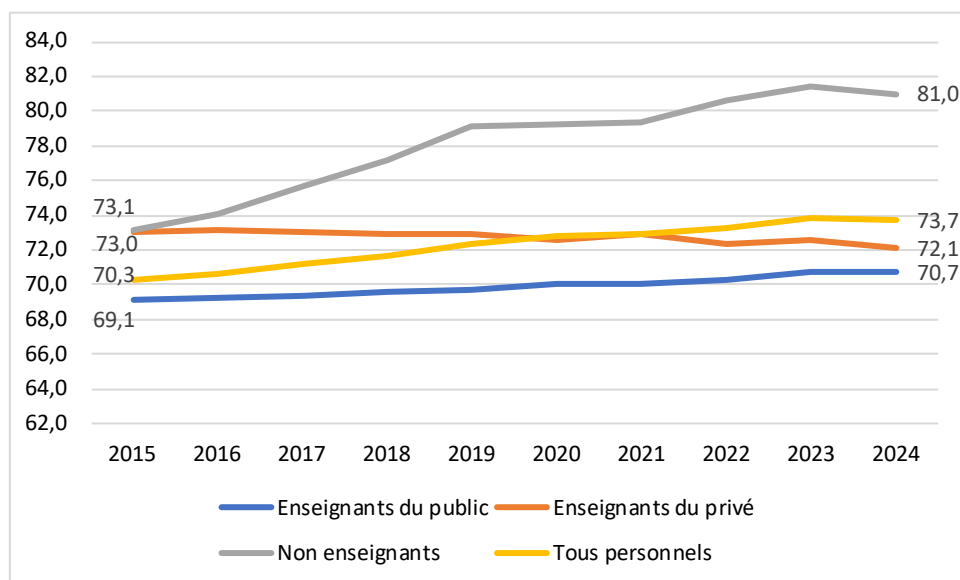
Sur la période 2015-2024, les effectifs globaux des agents dans l'académie ont augmenté de près de 4,6 %, bien que cette hausse soit inférieure à celle observée au niveau national (+ 11,5 %). Les effectifs d'enseignants ont reculé de 4,8 % (864 enseignants en moins), tandis que ceux des enseignants non titulaires du secteur public ont fortement augmenté (38,9 % contre 46,6% au niveau national), augmentation principalement liée aux effectifs croissants de AESH. Les effectifs des autres personnels ont augmenté de 37,1 % entre 2015 et 2024. Les effectifs des enseignants en formation (226 agents) ont fortement progressé, passant de 78 à 226 agents entre 2019 et 2024 (+ 190 %), grâce à un dispositif permettant aux étudiants de deuxième année de licence (L2) de travailler en établissement scolaire.

Cf. Tableau 1.2- Évolution des effectifs des personnels de l'académie en activité en annexe

Presque trois quarts des personnels sont des femmes en 2024

La part des femmes parmi les personnels de l'académie des secteurs public et privé sous contrat a augmenté dans l'académie de Reims de 3,4 points en neuf ans, passant de 70,3 % en 2015 à 73,7 % en 2024.

Figure 1.2 – Evolution de la part des femmes dans le personnel de l'Éducation Nationale



► **Lecture** : dans l'académie, au 30 novembre 2024, la population féminine représente 73,7% tout type de personnel confondu.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2015 à novembre 2024.

Dans l'enseignement public, entre 2015 et 2024, la féminisation des corps enseignants du secteur public s'est poursuivie, passant de 69,1 % de femmes en 2015 à 70,7 % en 2024. Chez les personnels non-titulaires, la part des femmes progresse également, avec une hausse de près de 3 points entre 2023 et 2024, passant de 52,3 % en 2015 à 55,1 %. La féminisation est la plus marquée parmi les professeurs certifiés, avec 64,8 % de femmes. En revanche, elles représentent 48,0 % des professeurs agrégés, une proportion en légère baisse (- 0,5 point) par rapport à l'année 2024. La part des femmes parmi les professeurs de lycées professionnels reste stable autour de 48,0 %, comme en 2023. Elle demeure également minoritaire parmi les professeurs de chaire supérieure (33,3 %), malgré une progression de 2,3 points par rapport à 2023. Enfin, la proportion des femmes parmi les professeurs d'éducation physique et sportive atteint 44,9 %, en légère hausse par rapport à l'année précédente (44,6 %).

Dans l'enseignement privé, entre 2015 et 2024, la féminisation des corps enseignants dans l'enseignement privé est restée globalement stable, avec toutefois une légère baisse de la part des femmes, passant de 73,0 % en 2015 à 72,1 % en 2024, soit un recul de 0,9 point. Tous niveaux d'enseignement confondus, les professeurs des écoles présentent la plus forte proportion de femmes (93,7 %), un taux stable par rapport à 2023 et légèrement inférieur à celui de 2023 (93,1 %). Dans le second degré, les professeurs certifiés présentent la plus forte proportion de femmes (68,8 %), un taux stable par rapport à 2015 et légèrement inférieur à celui de 2023 (69,0 %). Chez les professeurs agrégés, la part des femmes s'établit à 61,1 %, stable sur un an mais, en légère baisse par rapport à 2015 (61,8 %). Parmi les professeurs des lycées professionnels, 60,9 % sont des femmes, soit une baisse de 1,0 point par rapport à l'année précédente. Enfin, les professeurs d'éducation physique

et sportive (EPS) demeurent majoritairement masculins : les femmes représentent 37,1 % des effectifs en 2024, en légère hausse sur un an (+ 0,5), mais en recul par rapport à 2015 (42,5 %).

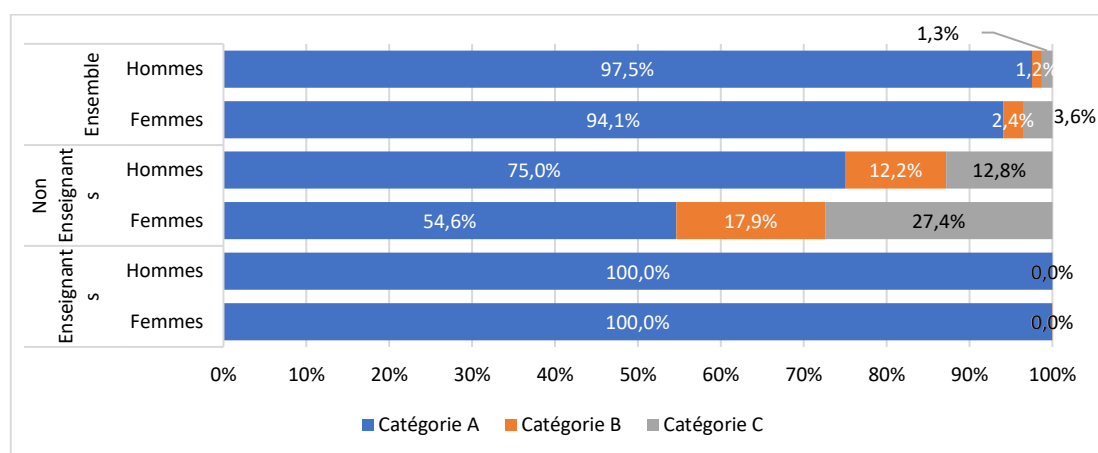
Pour les autres types de personnels, depuis 2015, la féminisation a connu une forte progression, augmentant de près de 8 points en 9 ans mais en légère baisse (- 0,4 point) par rapport à 2023. Toutefois, la part de femmes varie considérablement selon les filières professionnelles : 88,2 % de femmes parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), soit une stabilité entre 2023 et 2024 mais, une baisse légère par rapport à 2015 (88,5 %) ; 53,8 % de femmes chez les personnels d'encadrement, en hausse de près de 1 point en un an et, 56,3 % de femmes parmi les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), avec une baisse de près de 3,4 points par rapport à 2023.

Sept agents sur dix sont de catégorie A

À la rentrée 2024, l'effectif global des personnels de l'académie de Reims est réparti comme suit :

- **529 agents de catégorie C**, représentant 2,2 % des agents.
- **370 agents de catégorie B**, représentant 1,6 % des agents.
- **17 148 agents de catégorie A**, représentant 71,8 % des agents.
- **5 820 autres agents** (24,4 %), comprenant des agents non titulaires, des apprentis et des assistants étrangers.

Figure 1.3 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés en activité par catégorie



► **Lecture** : dans l'académie, au 30 novembre 2024, la population féminine titulaire est composée à 94,1 % de catégorie A. Les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2,4 % et 3,6 % des effectifs féminins.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

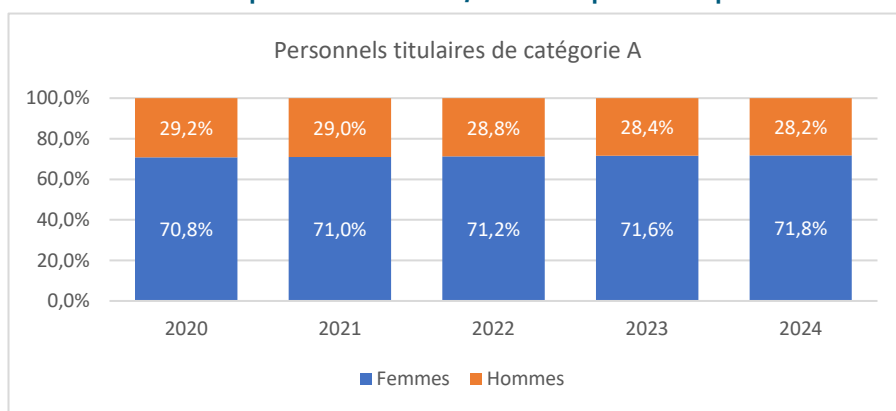
Les agents de catégorie C, au nombre de 529, représentent 2,2 % des personnels de l'académie, contre 2 % au niveau national. Ils exercent exclusivement des fonctions non enseignantes et se répartissent entre 430 adjoints administratifs et 99 adjoints techniques (ITRF). La proportion de femmes parmi les agents de catégorie C est élevée : 88,1 % au total, avec 92,3 % dans le corps des adjoints administratifs et 69,7 % dans celui des adjoints techniques.

Les agents de catégorie B, au nombre de 370 agents à la rentrée 2024, représentent 1,6 % des personnels de l'académie. Parmi eux, 5 sont des enseignants du premier degré et 365 d'autres

personnels, principalement des secrétaires administratifs (327 agents). La proportion de femmes parmi les agents de catégorie B est élevée : 100 % parmi les enseignants et 83,6 %.

Les agents de catégorie A sont au nombre de 17 148 agents et représentent 71,8 % des personnels de l'académie. Parmi eux, 15 850 sont des enseignants (92,4 % des agents de catégorie A, contre 93,0 % au niveau national), et 1 298 sont des non enseignants. Peu d'agents appartiennent à la catégorie A+ (56 agents en 2024), soit 0,2 % des personnels de l'académie, une proportion stable par rapport à 2021. Les hommes enseignants de catégorie A représentent 18,9 % de l'ensemble des effectifs de l'académie (contre 27,5 % au niveau national) à la rentrée 2024, tandis que les femmes enseignantes de catégorie A en constituent 48,1 %. Au total, les femmes représentent 71,8 % des enseignants de catégorie A dans l'académie, une proportion proche de celle observée au niveau national (72,5 %). La part des femmes parmi les agents de catégorie A et A+ est de 71,8 % (12 309 femmes sur 17 148 agents).

Figure 1.4 - Évolution de la part des femmes/hommes parmi les personnels de catégorie A en activité

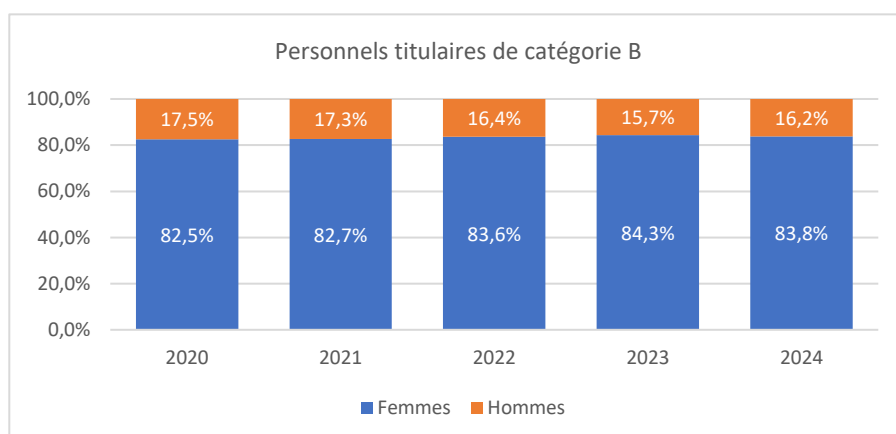


Lecture : parmi les personnels titulaires de catégorie A (hors apprentis) de l'académie, la part des femmes progresse légèrement entre 2020 et 2024, passant de 70,8 % à 71,8 %, tandis que celle des hommes recule de 29,2 % à 28,2 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.5 - Évolution de la part des femmes/hommes parmi les personnels de catégorie B en activité

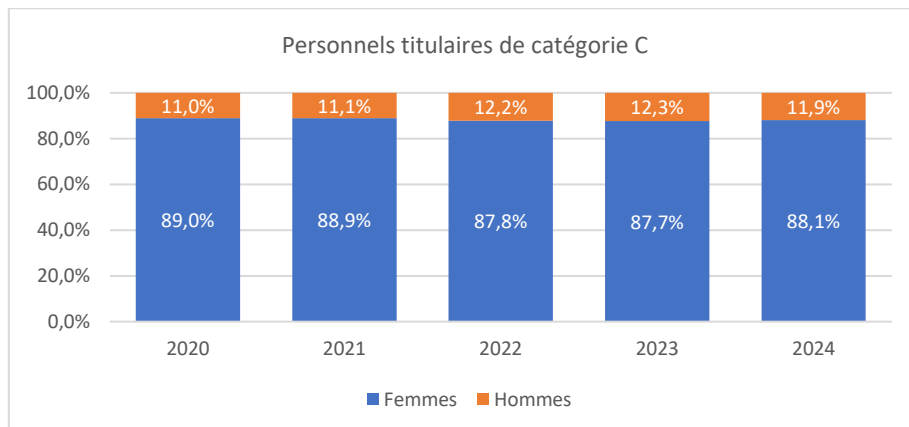


Lecture : parmi les personnels titulaires de catégorie B (hors apprentis) de l'académie, la part des femmes progresse légèrement entre 2020 et 2024, passant de 82,5 % à 83,8 %, tandis que celle des hommes recule de 17,5 % à 16,2 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 1.6 - Évolution de la part des femmes/hommes parmi les personnels de catégorie C en activité



Lecture : parmi les personnels titulaires de catégorie C (hors apprentis) de l'académie, la part des femmes recule entre 2020 et 2024, passant de 89,0 % à 88,1 %, tandis que celle des hommes augmente de 11,0 % à 11,9 %.

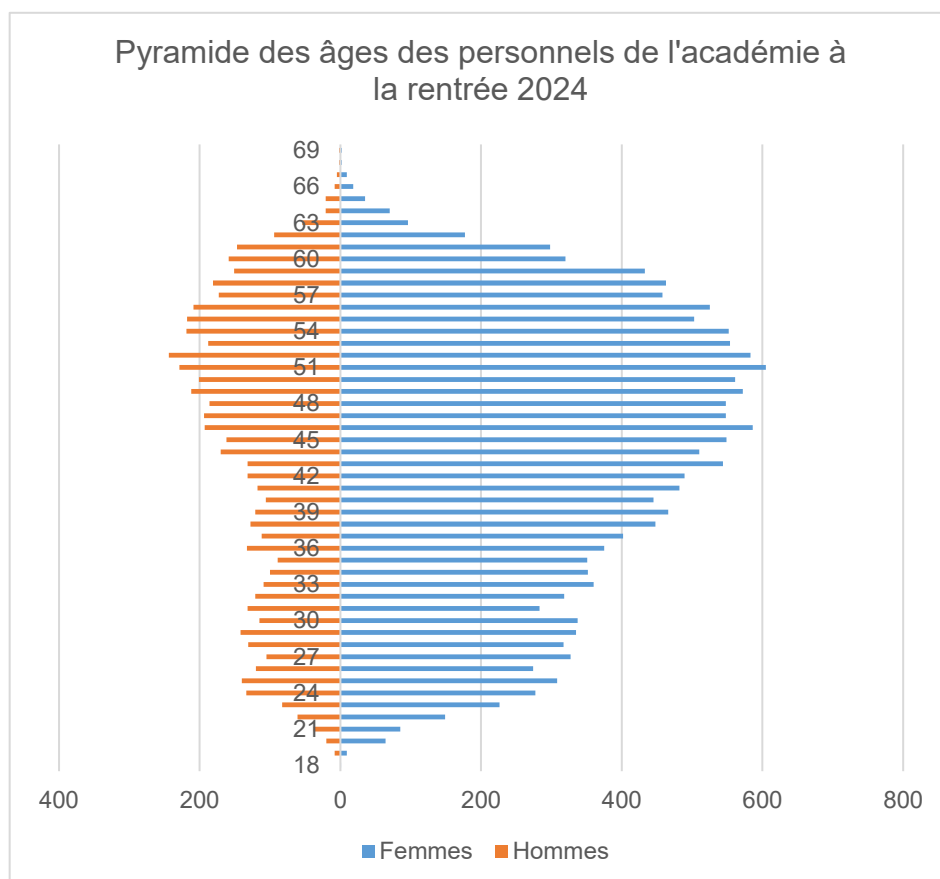
Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Plus d'un tiers des agents âgés de 50 ans et plus

L'âge moyen des agents de l'académie est de 44 ans (43,6 ans en 2023-2024), légèrement inférieur à la moyenne nationale (44,8 ans). Parmi l'ensemble des agents, 36,8 % ont 50 ans ou plus, et 23,4 % ont moins de 35 ans. Parmi les enseignants, 37,9 % ont 50 ans ou plus, tandis que 20,2 % ont moins de 35 ans, un taux inférieur à la moyenne de l'académie (23,4 %) et supérieur à la moyenne nationale pour cette tranche d'âge (18,6 %).

Figure 1.7 - Pyramide des âges des personnels de l'académie en 2024



L'âge moyen des **agents de catégorie C** est de 50,1 ans contre 44 ans pour l'ensemble des personnels. Cet âge moyen varie peu selon le corps de recrutement : 51,1 ans pour les adjoints techniques (ITRF) et 49,9 ans pour les adjoints administratifs. 8,9 % des agents de catégorie C ont moins de 35 ans dans l'académie, 61,2 % ont plus de 50 ans et 18,1 % travaillent à temps partiel. La quotité moyenne de travail rémunéré est de 96,0 %.

L'âge moyen des **agents de catégorie B** est de 49,8 ans contre 44 ans pour l'ensemble des personnels. L'âge moyen varie selon le corps de recrutement : 59,6 ans pour les enseignants de catégorie B et 49,7 ans pour les autres personnels de cette catégorie. 7,6 % des agents de catégorie B ont moins de 35 ans, 57,0 % ont plus de 50 ans, et près de 17,8 % travaillent à temps partiel. La quotité moyenne de travail rémunéré est de 100,0 % pour les enseignants et de 97,1 % pour les non enseignants.

L'âge moyen des **agents de catégorie A** est de 45,5 ans contre 44 ans pour l'ensemble des personnels. L'âge moyen varie en fonction des corps de personnels : 45,2 ans pour les enseignants ; 48,7 ans pour les non enseignants de catégorie A ; et 54,0 ans pour les agents de catégorie A+. 17,9 % des agents de catégorie A ont moins de 35 ans, 40,3 % ont 50 ans ou plus, et 8,0 % travaillent à temps partiel. La quotité moyenne de travail rémunéré est de 97,2 % pour les enseignants et de 98,0 % pour les non enseignants de catégorie A (hors catégorie A+).

Figure 1.8.1 – Âge moyen selon la catégorie des agents de l'académie à la rentrée 2024

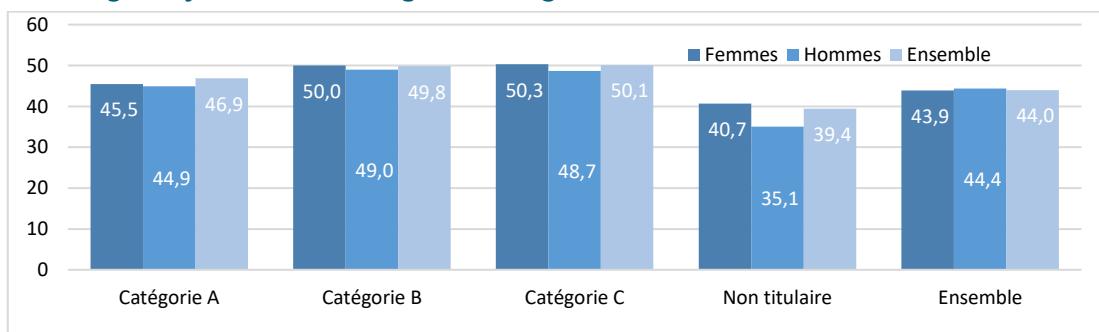


Figure 1.8.2 – Âge moyen des agents selon le temps de travail à la rentrée 2024

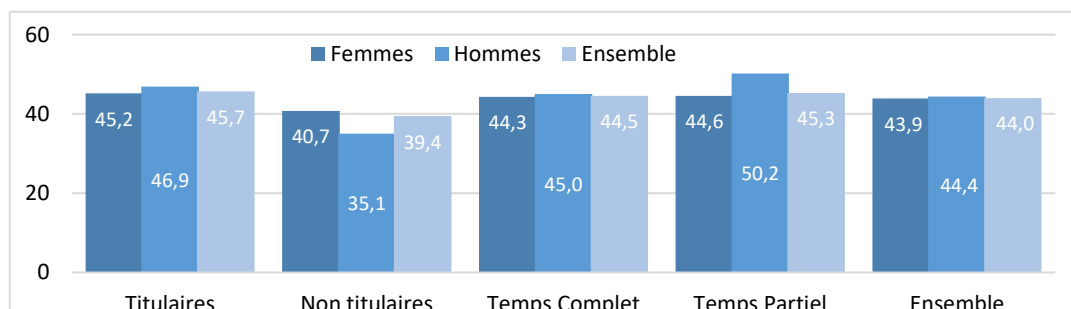
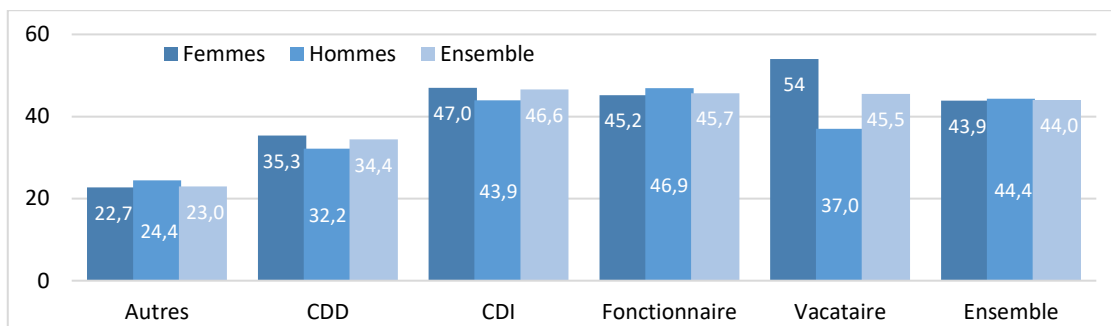


Figure 1.8.3 – Âge moyen des agents selon leur statut à l'embauche - rentrée 2024



Lecture : 1.3.3 : au 30 novembre 2024, l'âge moyen des agents ayant un statut de fonctionnaire dans l'académie est de 45,2 ans pour les femmes contre 46,6 ans pour les hommes.

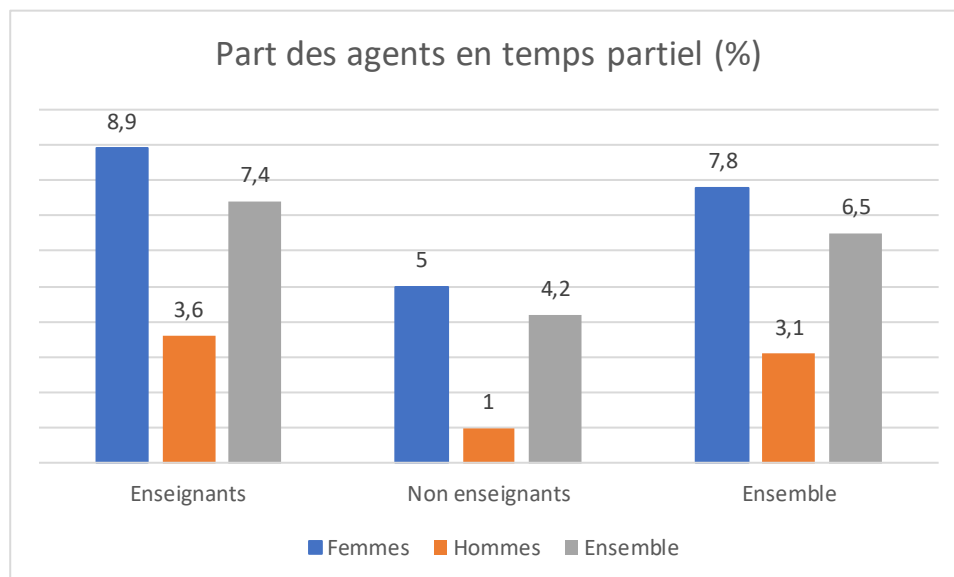
Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA/ Novembre 2024.

Le temps partiel pour 6,5% des agents

En termes d'organisation de travail, 6,5 % des agents travaillent à temps partiel à la rentrée 2024-2025 dans l'académie. Ce mode d'organisation concerne davantage les personnels enseignants (7,4 % contre 7,6 % en 2023-2024) que les autres personnels (4,2 % contre 4,0 % en 2023-2024). Tous personnels confondus, les femmes recourent plus fréquemment au temps partiel que les hommes (7,8 % contre 3,1 %), une tendance également observée au niveau national, où les taux s'élèvent respectivement à 9,0 % pour les femmes (8,7 % en 2023-2024) et à 4,0 % pour les hommes (3,5 % en 2023). Enfin, la quotité moyenne rémunérée des agents de l'académie est de 91,5 %, légèrement au-dessus de la moyenne nationale (91,2 %).

Figure 1.9 – Part des agents en temps partiel en 2024



Lecture : 3,6% des hommes enseignants travaillent à temps partiel

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

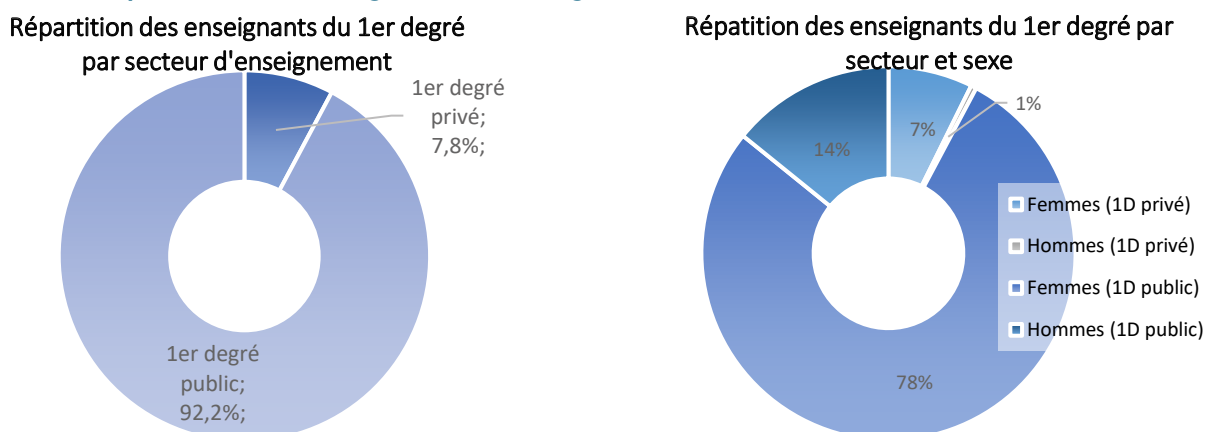
Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

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

1. Les enseignants du 1^{er} degré

Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte 7 932 enseignants en activité dans le premier degré, dont 7 315 dans le secteur public (92,2 %) et 617 dans le secteur privé (7,8 %).

Figure 2.1 - Répartition des enseignants du 1^{er} degré dans l'académie



Par comparaison avec l'année scolaire 2023-2024, les effectifs globaux des personnels enseignants du premier degré sont en légère baisse, avec 109 agents en moins. La part des femmes s'élève à 85,3 % de l'ensemble des enseignants du premier degré ; elle est plus élevée dans l'enseignement privé (93,8 %) que dans l'enseignement public (84,6 %).

Cf. Tableau 2.1 - Répartition des enseignants du 1^{er} degré par statut /secteur et sexe en annexe

Dans le secteur public, les effectifs des enseignants du premier degré ont reculé de 74 agents, soit une baisse de 1 % entre le 30 novembre 2023 et le 30 novembre 2024. Cette évolution s'explique principalement par la forte contraction des effectifs d'enseignants non titulaires, qui passent de 111 agents en 2023 à 55 agents en 2024, soit une diminution de 56 agents (- 50,5 %). Les instituteurs, dont les effectifs sont désormais très résiduels, poursuivent également leur baisse, avec 5 agents en 2024 contre 9 en 2023, soit 4 agents de moins (- 44,4 %).

À l'inverse, les professeurs des écoles titulaires, qui constituent l'essentiel des personnels enseignants du premier degré public, affichent une quasi-stabilité de leurs effectifs. Leur nombre diminue légèrement de 14 agents, passant de 7 269 agents en 2023 à 7 255 agents en 2024, soit une baisse de 0,2 %.

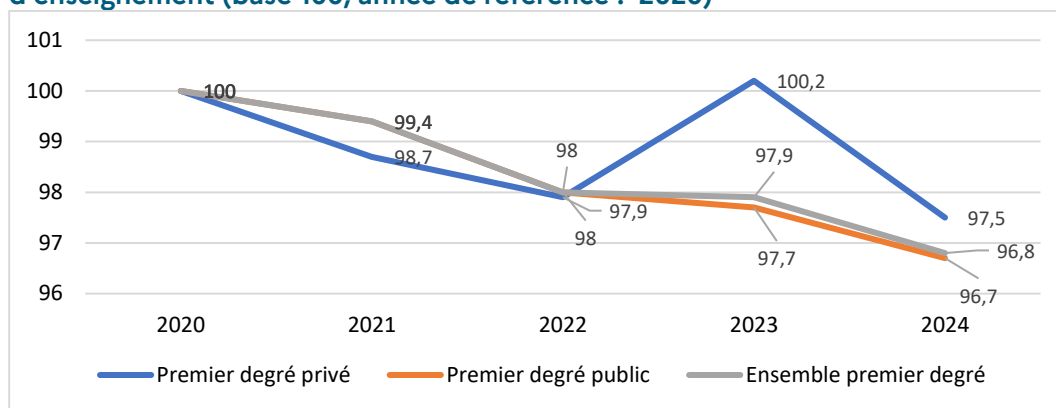
Cf. tableau 2.2 – Enseignants du secteur public par degré et statut, en annexe.

Dans le secteur privé sous contrat, le nombre de professeurs des écoles est également quasi stable, avec une hausse de 5 agents sur la période, passant de 520 agents en 2023 à 525 agents en 2024. En revanche, les effectifs de maîtres délégués sont en net recul, avec 114 agents en 2023 contre 92 agents en 2024, soit une diminution de 22 agents (- 19,3 %).

Au total, par rapport à l'année scolaire précédente, les effectifs globaux des personnels enseignants du premier degré privé sous contrat diminuent de 17 agents, correspondant à une baisse de 2,7 %.

Cf. tableau 2.3 – Enseignants du secteur privé par degré d’enseignement et statut, en annexe.

Figure 2.2 - Évolution des effectifs d’enseignants dans le premier degré selon le secteur d’enseignement (base 100, année de référence : 2020)

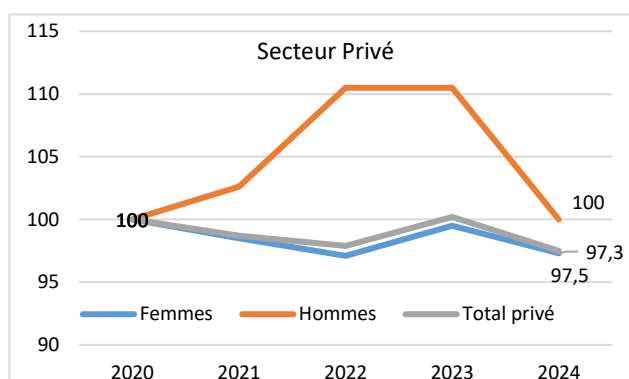
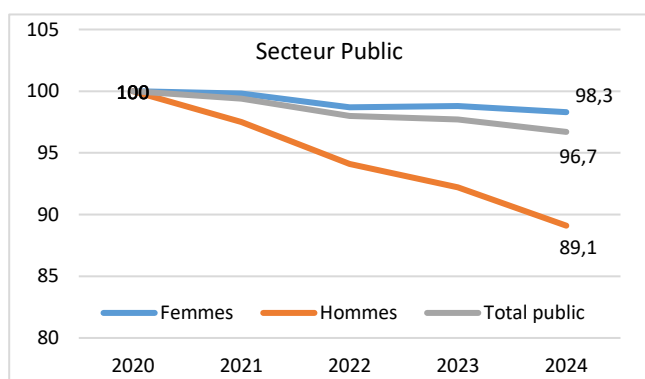
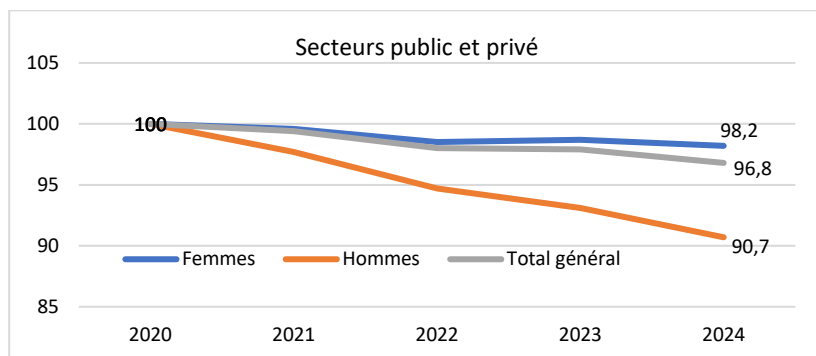


Lecture : En base 100 (année 2020), les effectifs des enseignants du premier degré dans l’académie de Reims s’inscrivent dans une tendance globale à la baisse sur la période 2020-2024. L’indice global recule de 100 à 96,8, traduisant une diminution de 3,2 % des effectifs en quatre ans.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024.

Figure 2.3 - Évolution des effectifs d’enseignants dans le premier degré selon le sexe et le secteur (base 100, année de référence : 2015)

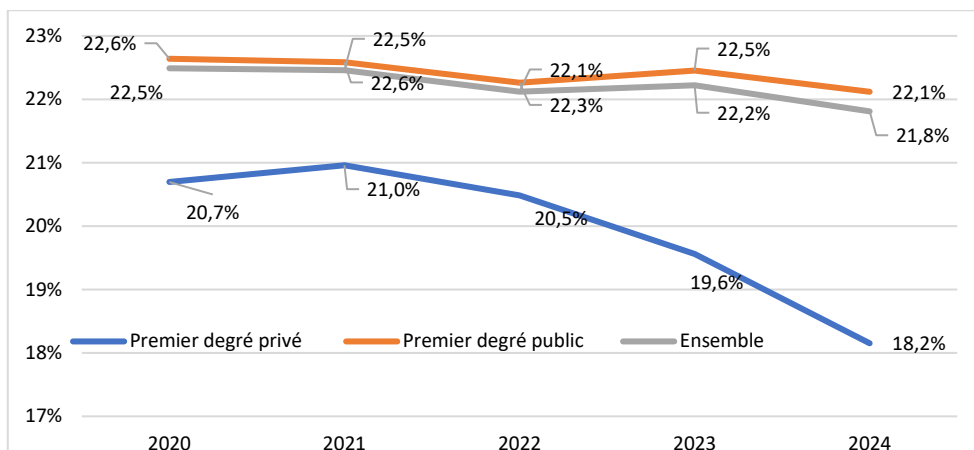


Lecture : En base 100 (année 2020), les effectifs des enseignants du premier degré dans l’académie de Reims s’inscrivent dans une tendance globale à la baisse entre 2020 et 2024. Cette évolution est plus marquée chez les hommes, dont l’indice recule à 90,7 en 2024, contre 98,2 pour les femmes.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024.

Figure 2.4 - Évolution de la part des enseignants du 1er degré âgés de moins de 35 ans

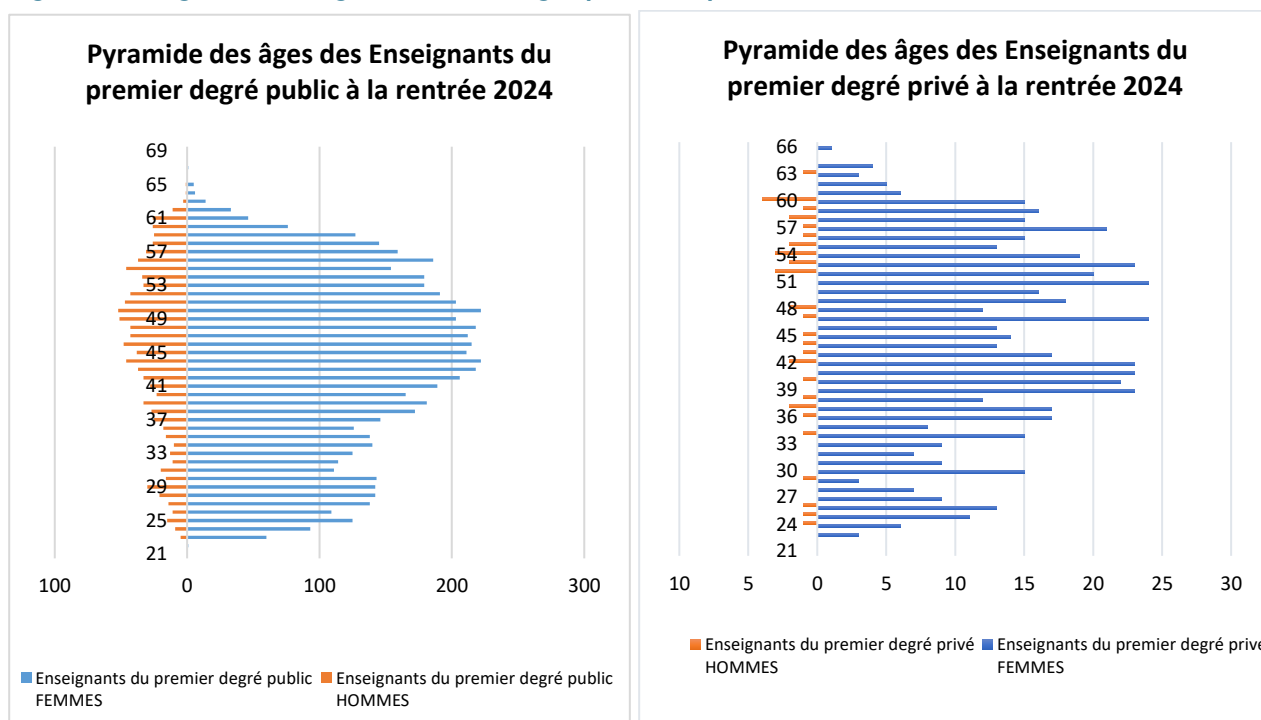


Lecture : Entre 2020 et 2024, la part des enseignants du premier degré âgés de moins de 35 ans diminue légèrement dans le premier degré, passant de 22,5 % à 21,8 % pour l'ensemble des secteurs.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024.

Figure 2.5 - Âge des enseignants du 1er degré public et privé



Au 30 novembre 2024, l'âge moyen des enseignants du premier degré s'établit à 43,7 ans, légèrement inférieur à l'âge moyen des effectifs globaux de l'académie (44,0 ans). Dans l'enseignement public, ce dernier s'établit à 43,6 ans, tandis que dans le privé sous contrat, il est de 44,8 ans.

Par ailleurs, 22,1 % des enseignants du premier degré public ont moins de 35 ans, contre 18,2 % dans le privé sous contrat. De plus, 32,3 % des enseignants du premier degré public ont 50 ans ou plus, proportion sensiblement moins élevée que dans le secteur privé sous contrat (38,2 %).

Figure 2.6 – Évolution de l'âge moyen des enseignants du premier degré public et privé

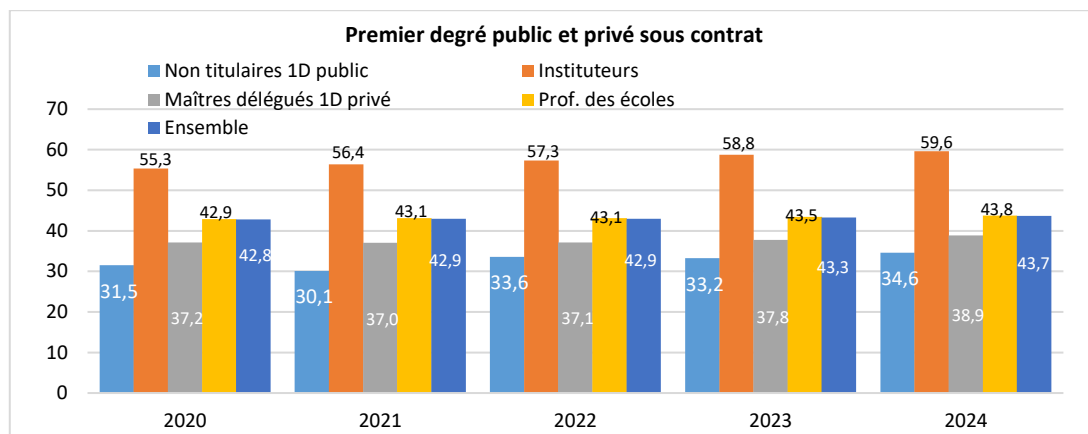
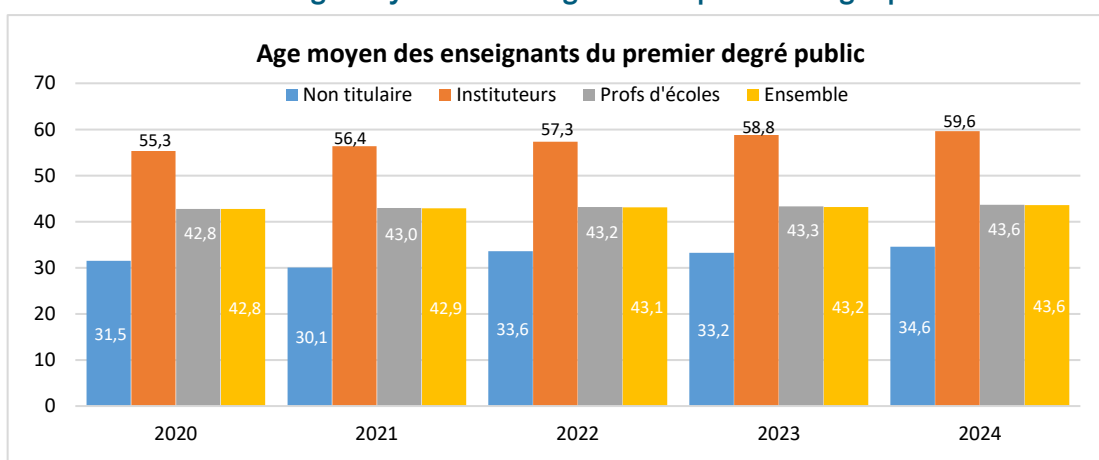


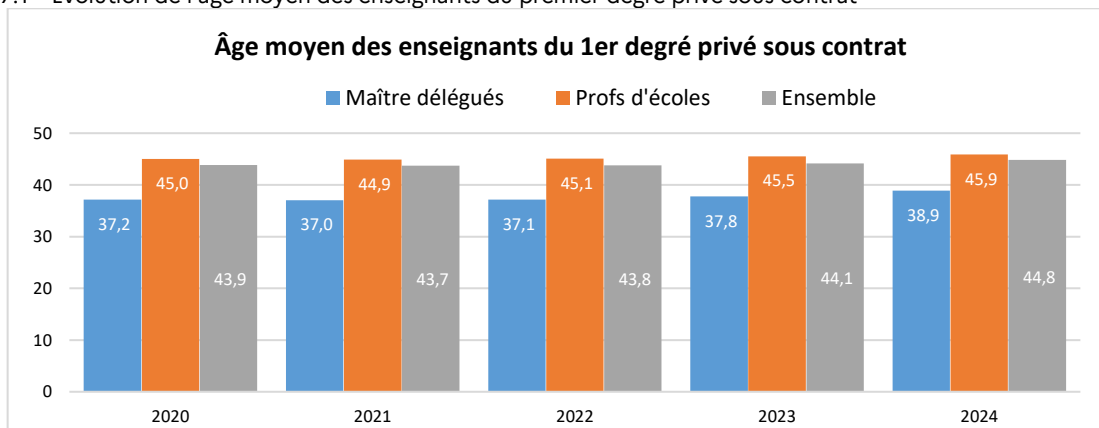
Figure 2.6 bis – Évolution de l'âge moyen des enseignants du premier degré public



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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024.

Figure 2.7.1 – Évolution de l'âge moyen des enseignants du premier degré privé sous contrat



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

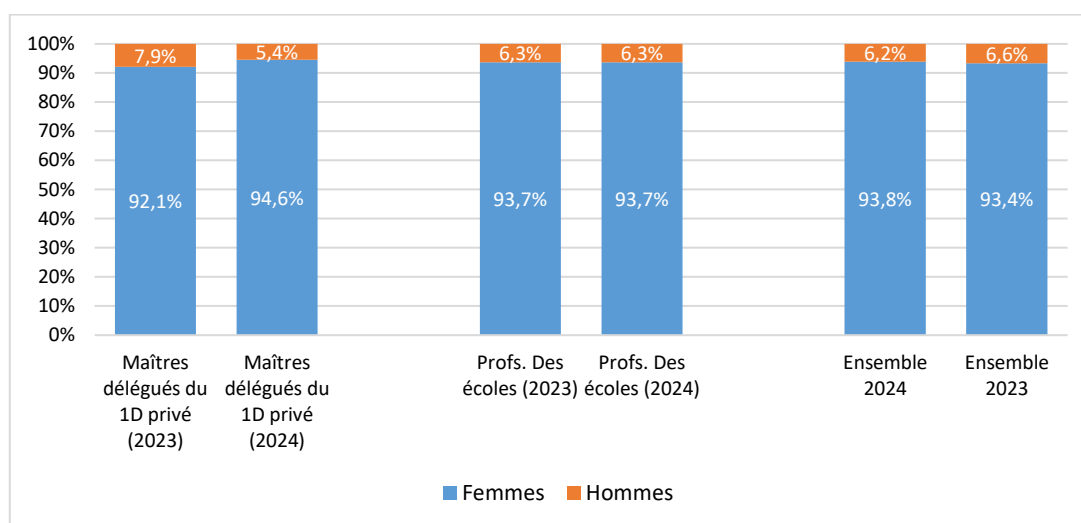
Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024.

Entre le 30 novembre 2023 et le 30 novembre 2024, on constate une stabilité de l'âge moyen des enseignants dans le premier degré public (passant de 43,2 ans en 2023 à 43,6 ans en 2024) et dans le secteur privé (passant de 44,1 ans en 2023 à 44,8 ans en 2024).

Répartition par sexe

L'académie compte 6 769 enseignantes en activité dans le premier degré, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, à la rentrée 2024. La part des femmes, très variable selon le secteur et le corps de recrutement (cf. tableaux annexes 2.2 et 2.3) est globalement très élevée parmi les enseignants du premier degré. Elles représentent 85,3 % des effectifs globaux des enseignants du premier degré de l'académie ; 84,6 % dans le secteur public (6 190 sur un total de 7 315 enseignants du premier degré public) et 93,8 % dans le secteur privé sous contrat (579 sur un total de 617 enseignants du premier degré sou contrat). Sur les 2 dernières années scolaires, les parts des enseignantes et enseignants du premier degré sont stables, quel que soit le secteur (93,8 % des femmes contre 93,4 % en 2023 dans le secteur privé (+ 0,4 %) et, 84,6 % des femmes en 2024 contre 84,2 % en 2023 dans le public (+ 0,4 %)).

Figure 2.7.2 – évolution de la part des enseignants du premier degré privé selon le sexe

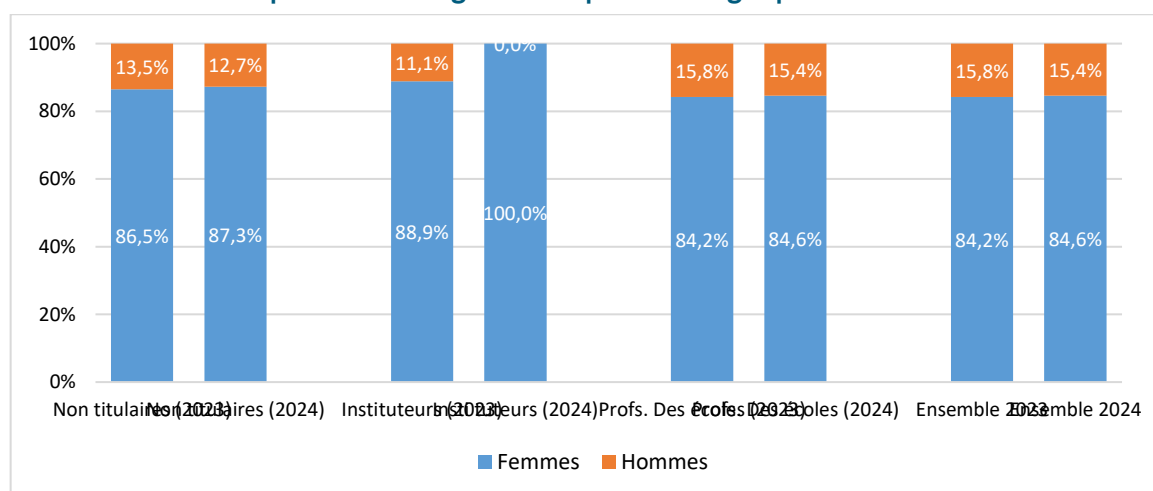


Lecture : 94,6% des maîtres délégués du 1D privé sont des femmes en 2024 contre 92,1% en 2023

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / BSA / Novembre 2024

Figure 2.8 – Évolution de la part des enseignants du premier degré public selon le sexe



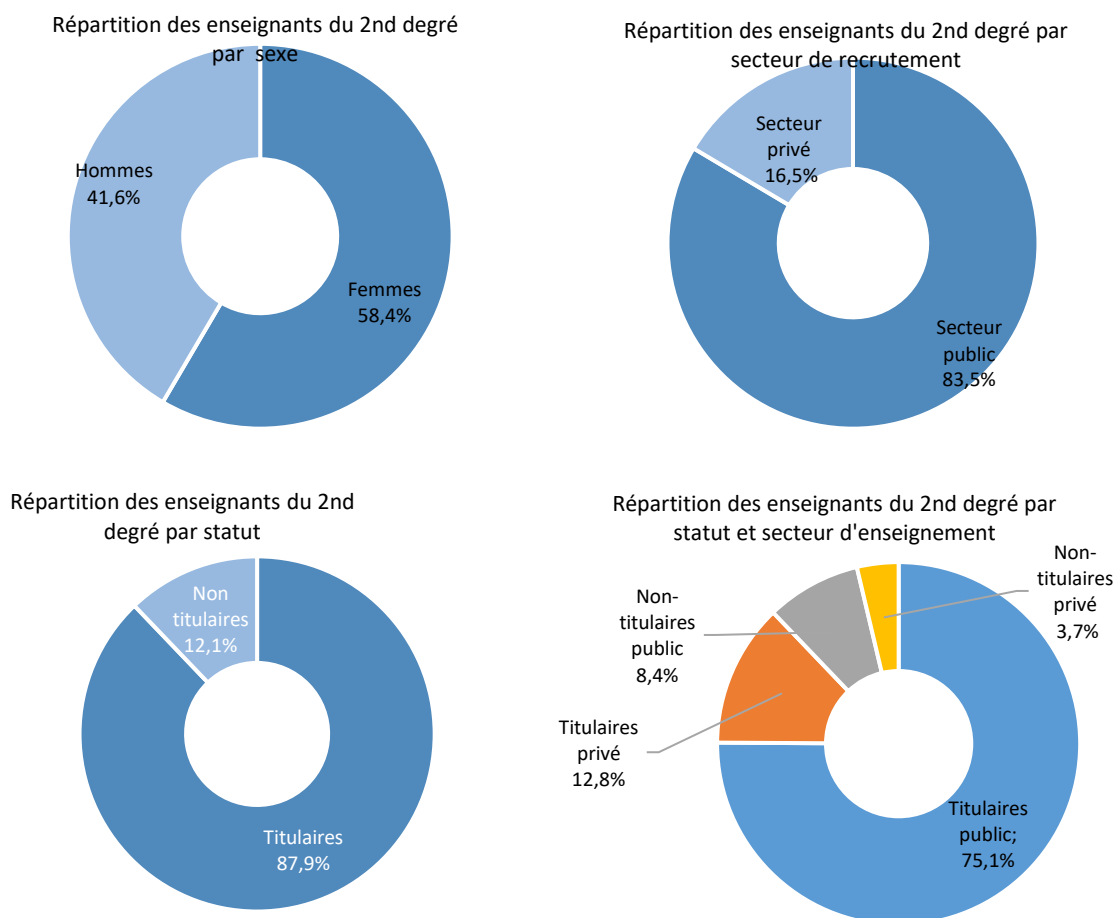
Lecture : 12,7% des enseignants du 1D non titulaires sont des hommes en 2024 contre 12,7% en 2023

Cf. Tableau 2.4 - Répartition des enseignants du 1^{er} degré par grade /secteur et sexe en annexe

2. Les enseignants du 2nd degré

Au 30 novembre 2024, l'académie compte 9 186 enseignants dans le second degré, dont 12,1 % d'enseignants non titulaires. Le secteur public représente 83,5 % de ces effectifs (7 674 enseignants), tandis que le secteur privé en compte 1 512, soit 16,5 %. Par rapport à l'année scolaire précédente, les effectifs globaux des enseignants du second degré de l'académie ont augmenté de 0,7 % (+ 61 enseignants), avec une hausse de 54 enseignants dans le public et de 7 dans le privé. Les femmes représentent 58,4 % de l'effectif total des enseignants (tous secteurs confondus).

Figure 3.1 – Répartition des enseignants du 2nd degré



Cf. Tableau 3.1 - Répartition des enseignants du 2nd degré en annexe

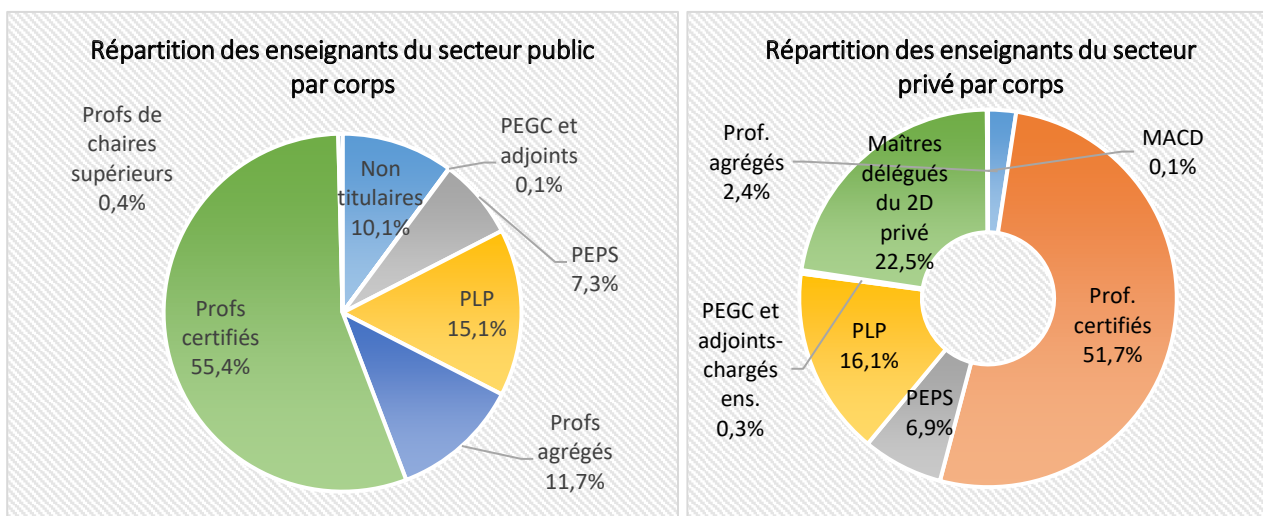
Répartition par corps

L'effectif des enseignants du second degré dans l'académie, tous secteurs confondus, est en hausse dans plusieurs catégories entre le 30 novembre 2023 et le 30 novembre 2024 : les enseignants non titulaires du second degré public (+ 43 agents), les maîtres délégués du second degré privé (+ 10 agents), les professeurs certifiés (+ 2 agents), les professeurs de lycée professionnel (PLP, + 9 agents) et les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS, +2 agents). En revanche, le nombre de professeurs agrégés diminue de 2 agents, tout comme celui des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et des adjoints chargés d'enseignement, en recul de 3 agents.

Cf. Tableau 3.2 - Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur public par corps en annexe

Cf. Tableau 3.3 - Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur privé sous contrat par corps en annexe

Figure 3.2 – répartition des enseignants du second degré de l'académie par corps

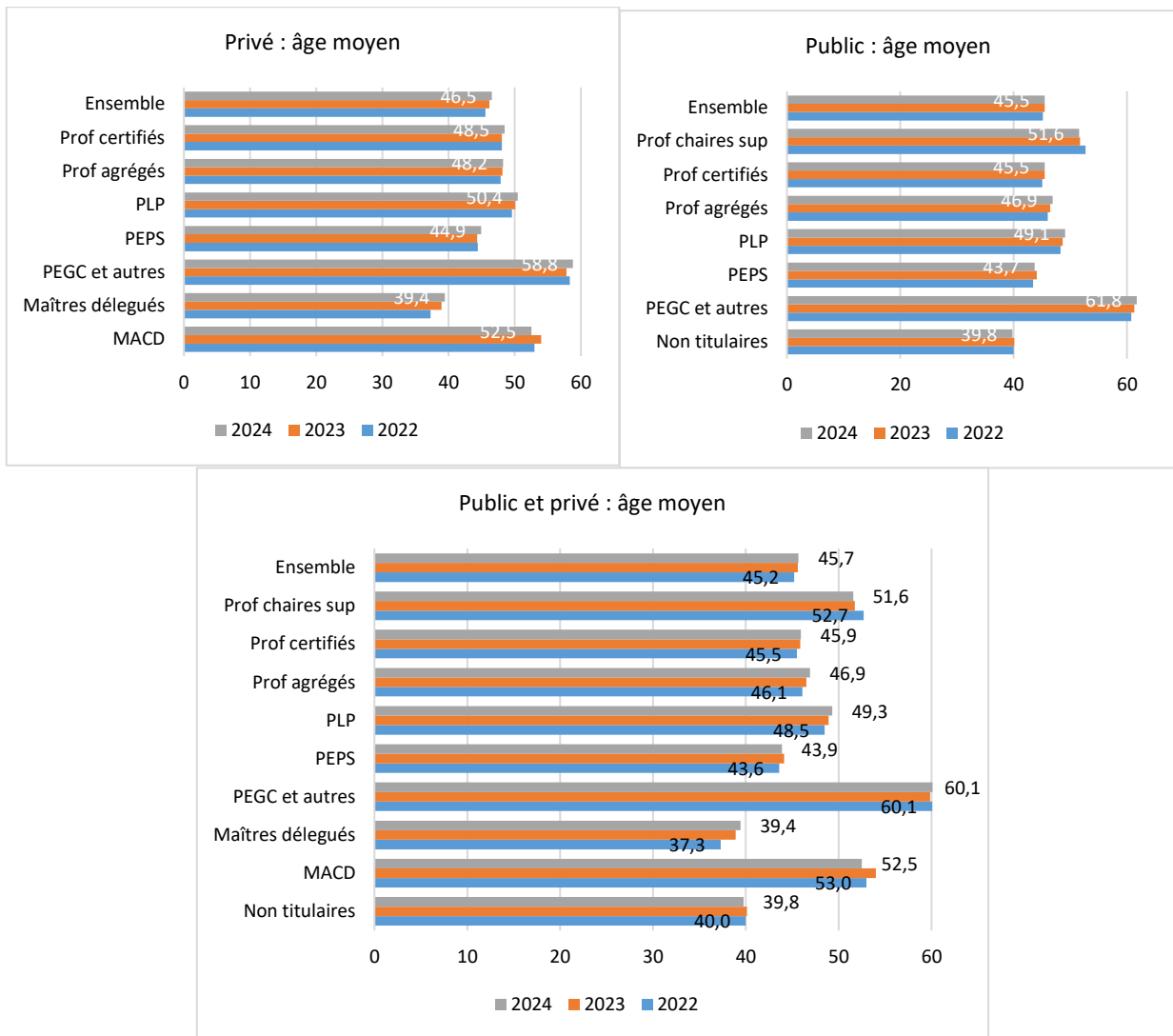


Répartition par âge

L'âge moyen des enseignants du second degré en activité dans l'académie au titre de l'éducation nationale connaît une légère hausse entre 2023 et 2024, passant de 45,6 à 45,7 ans. Cette évolution modérée masque toutefois des disparités sectorielles, avec un âge moyen plus élevé dans le privé (46,5 ans) que dans le public (45,5 ans) à la rentrée 2024.

Dans l'ensemble, moins d'un enseignant sur cinq (18,8 %) a moins de 35 ans dans l'académie. Cette part est particulièrement faible dans le secteur privé sous contrat (15,3 %), traduisant une moindre présence des générations les plus jeunes, tandis qu'elle atteint 19,4 % dans le secteur public. À l'inverse, les enseignants âgés de 50 ans ou plus représentent plus de deux cinquièmes des effectifs académiques (42,4 %), une proportion plus marquée dans le privé sous contrat (44,8 %) que dans le public (41,9 %). À l'échelle nationale, l'académie se distingue néanmoins par un âge moyen légèrement inférieur à la moyenne nationale dans le secteur public (45,5 ans contre 45,9 ans) et par une situation très proche de la moyenne nationale dans le secteur privé sous contrat (46,5 ans contre 46,6 ans).

Figure 3.3 – Évolution de l'âge moyen des enseignants du 2nd degré public et privé

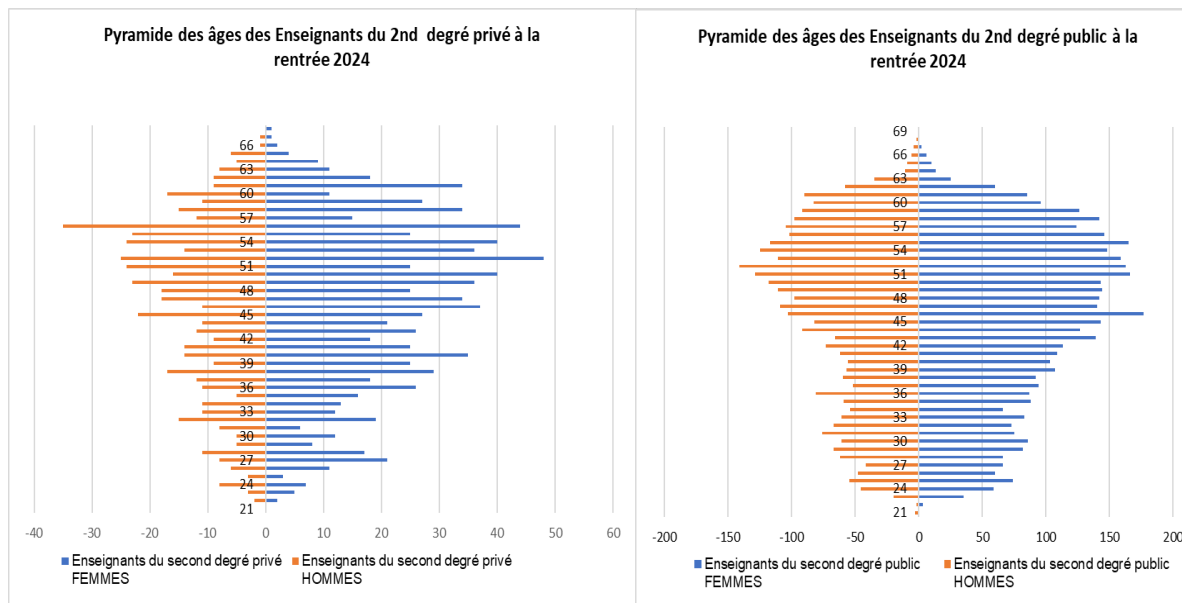


Lecture : Dans l'académie et tous secteurs confondus, l'âge moyen du personnel enseignant du second degré a augmenté entre 2022 et 2024, passant de 45,2 ans à 45,7 ans en 2024.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

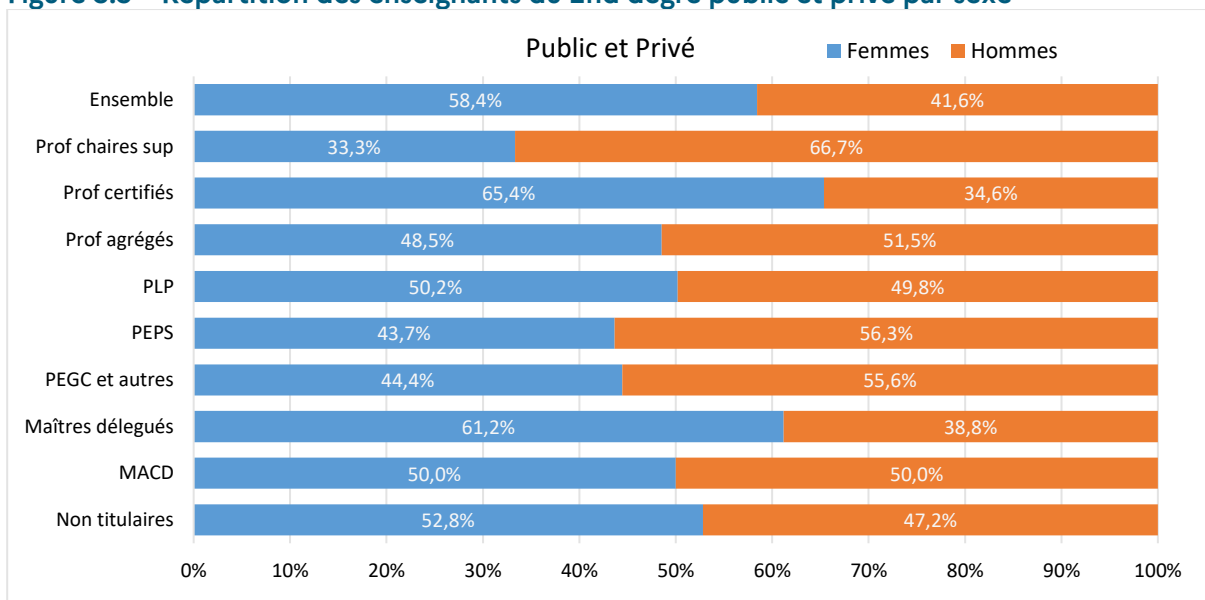
Figure 3.4 – Pyramide des âges enseignants 2nd degré public et privé



Répartition par sexe

Dans l'académie, tous secteurs confondus, les femmes représentent 58,4 % (58,3 % en 2022 et 58,6 % en 2023) des personnels enseignants du second degré (63,3 % dans le privé et 57,5 % dans le public), soit 5 369 agents sur un total de 9 186 enseignants du second degré. Elles étaient au nombre de 5 351 agents sur 9 125 enseignants du second degré lors de la précédente rentrée scolaire. Cette évolution cache des disparités selon le secteur d'enseignement et selon le corps auquel appartient l'enseignant.

Figure 3.5 – Répartition des enseignants du 2nd degré public et privé par sexe

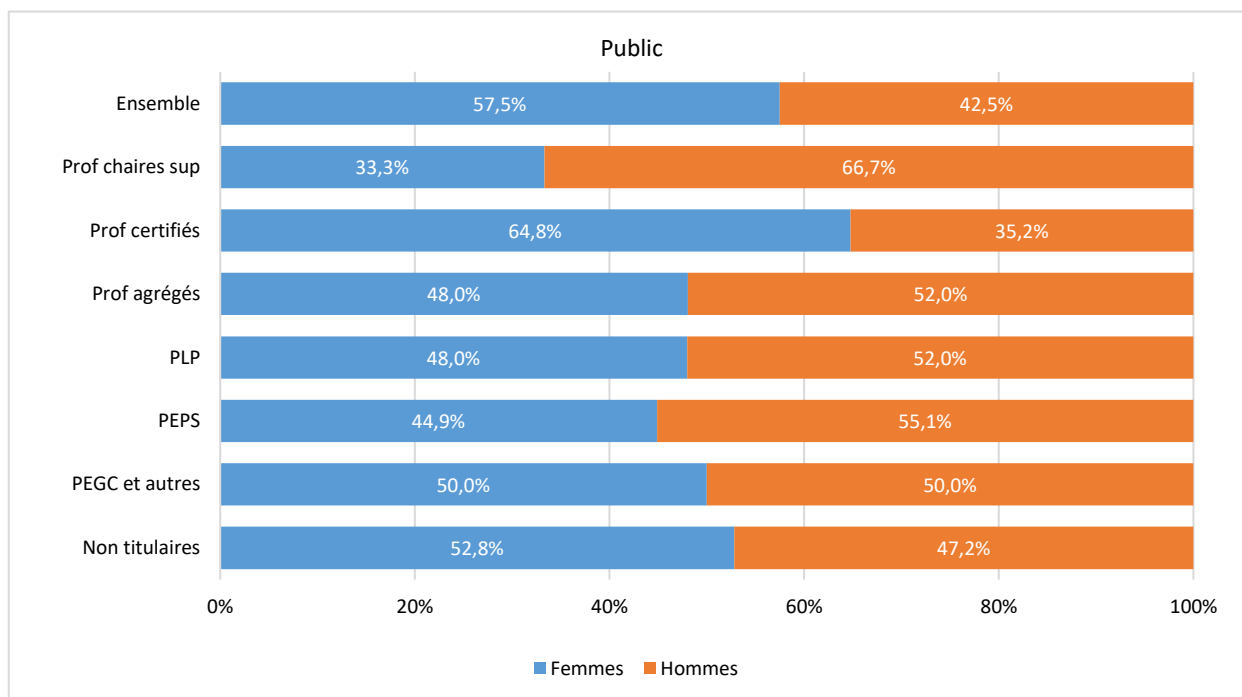


Lecture : Au 30 novembre 2024, les femmes constituent 65,4 % des professeurs certifiés et 52,8 % des professeurs non titulaires.

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

Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Figure 3.6 – Répartition des enseignants du 2nd degré public par sexe

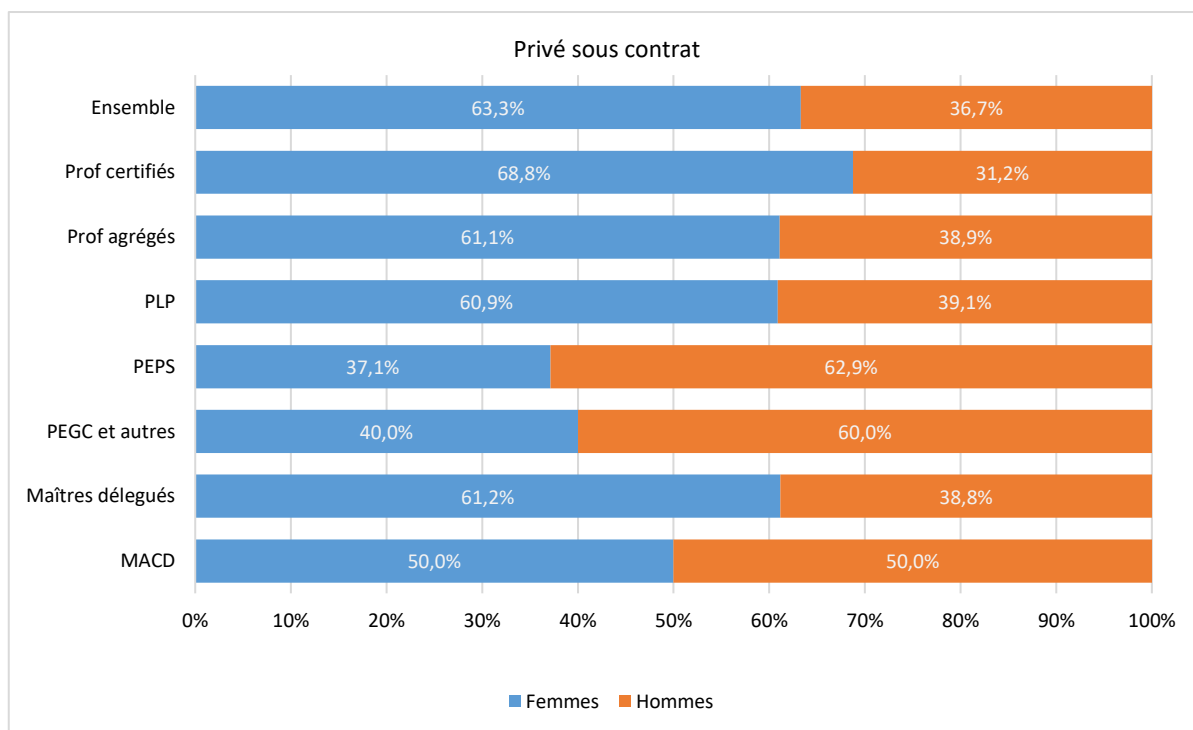


Lecture : Les femmes constituent 64,8 % des professeurs certifiés et 52,8 % des professeurs non titulaires.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité.

Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Figure 3.7 – Répartition des enseignants du 2nd degré privé sous contrat par sexe



Lecture : Au 30 novembre 2024, les femmes représentent 68,8% des professeurs certifiés du privé.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité.

Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Cf. Tableau 3.4 - Répartition des enseignants du 2nd degré de l'académie par grade en annexe

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES AUTRES PERSONNELS ET LEURS ÉVOLUTIONS

L'ensemble des autres personnels

Dans l'académie, 6 523 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale pour l'année 2024-2025 (tableau détaillé annexe 4.1). Dans ce groupe de personnels sont regroupés des filières professionnelles variées. Les personnels d'encadrement représentent 6,2 % de la population non enseignante. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, les personnels d'Éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (68,1 %). Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (IATSS) représentent 22,4 % des non enseignants et 3,3 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). L'âge moyen des personnels non enseignants est de 42,8 ans.

Les femmes sont majoritaires (81 %), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles et les corps au sein de ces filières.

Figure 4.1 - Pyramide des âges des personnels non enseignants

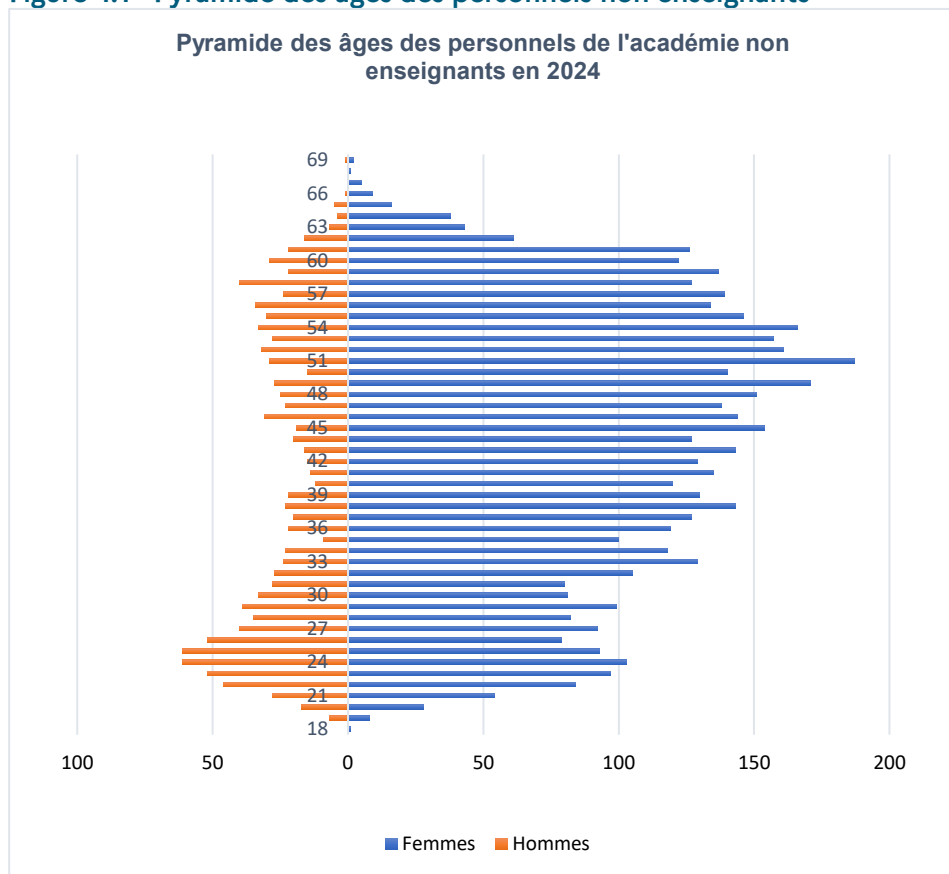
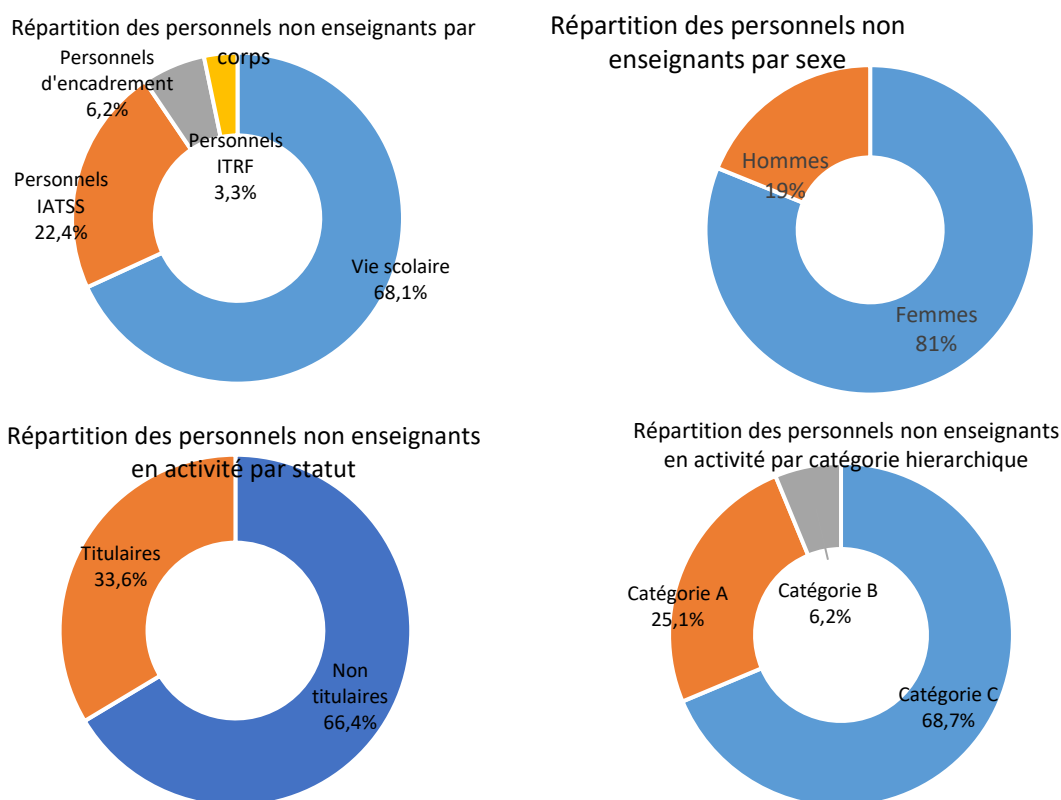


Figure 4.2 – Répartition des 6 649 personnels non enseignants de l'académie – rentrée 2024



Lecture : Au 30 novembre 2024, parmi le personnel non enseignant de l'académie de Reims : 68,1 % travaillent dans le domaine de la vie scolaire, 81 % sont des femmes, 66,4 % sont des personnels titulaires et 68,7 % appartiennent à la catégorie C.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

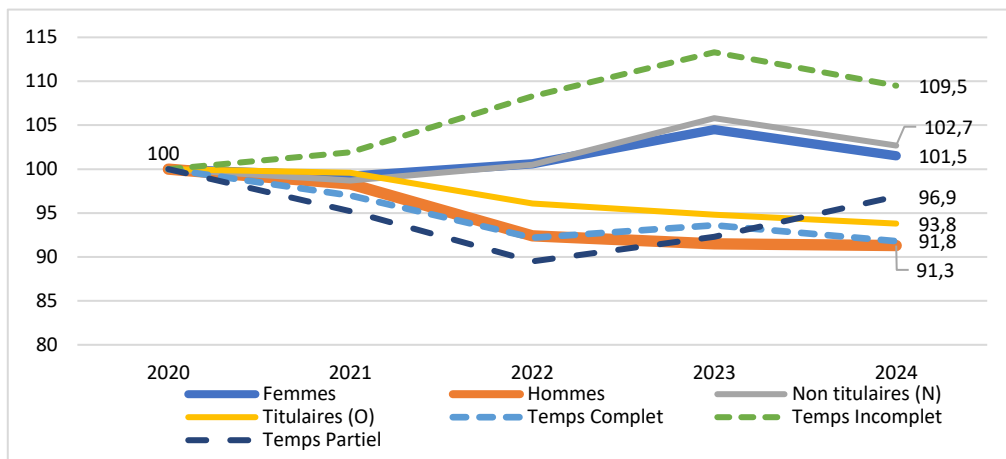
Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Sur la période 2020 - 2024, à l'exception de la filière ITRF, l'ensemble des filières professionnelles de l'académie connaît une progression de la part des femmes. Cette progression est particulièrement marquée chez les personnels d'encadrement, où la proportion de femmes passe de 48,8 % en 2020 à 53,8 % en 2024.

Les agents non titulaires représentent près des deux tiers des personnels non enseignants (4 331 agents, soit 66,4 %), en raison du poids important des personnels d'assistance éducative — assistants d'éducation (AED : 1 490 agents en 2024 contre 1 517 à la rentrée 2023) et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH : 2 461 agents en 2024 contre 2 544 en 2023) — qui sont tous non titulaires.

Depuis 2020, la part des non-titulaires progresse dans l'ensemble des filières professionnelles, notamment parmi les personnels IATSS, où elle passe de 13,8 % en 2020 à 18,2 % en 2024. Dans la filière ITRF, cette proportion augmente également, de 16,9 % à 20,7 % sur la même période. Enfin, parmi les personnels de vie scolaire, majoritairement non titulaires, leur part s'accroît de 89,9 % en 2020 à 90,5 % en 2024.

Figure 4.3 –Évolution des effectifs du personnel non enseignant entre 2020 et 2024 (base 100 – 2020)

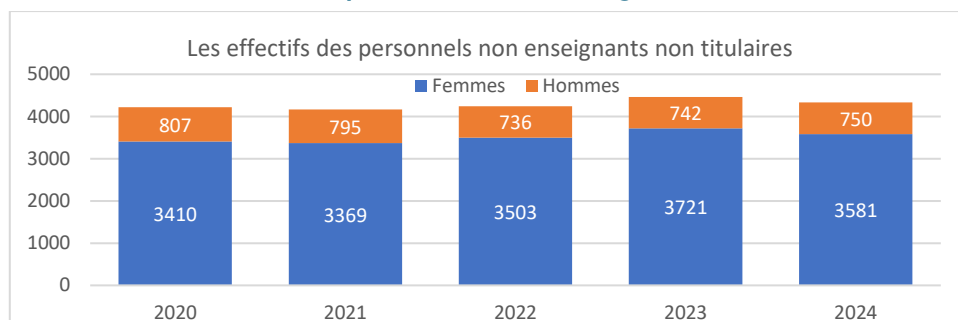


Lecture : la part des femmes a augmenté de 1,5% (indice 101,5) entre 2020 et 2024

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Figure 4.4 - Évolution des effectifs des personnels non enseignants non titulaires en activité

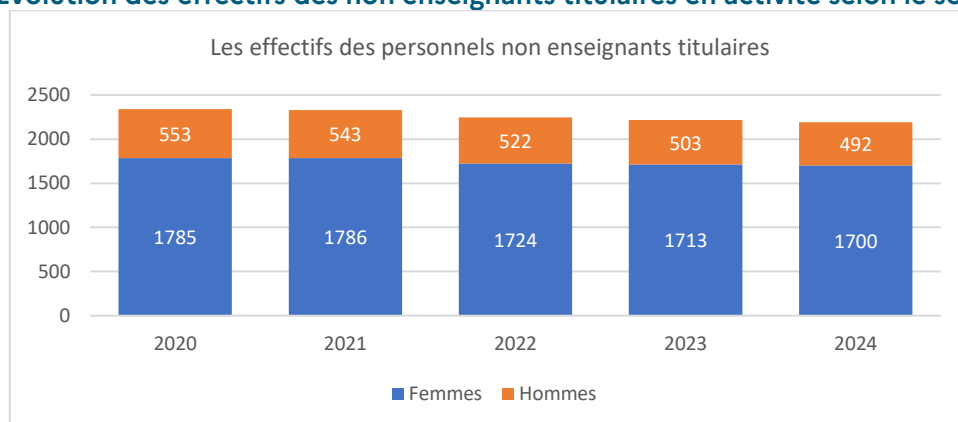


Lecture : Entre les rentrées 2020 et 2024, les effectifs des personnels non enseignantes non titulaires en activité augmentent, passant de 3 410 agentes en 2020 à 3 581 agentes en 2024.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré -professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.5 - Évolution des effectifs des non enseignants titulaires en activité selon le sexe



Lecture : Entre les rentrées 2020 et 2024, les effectifs des personnels non enseignantes titulaires en activité passent de 1 785 agentes en 2020 à 1 700 agentes en 2024.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré -professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Le temps partiel concerne 4,2 % des agents et touche principalement les personnels titulaires (12,4 %, contre moins de 1 % chez les non-titulaires, qui sont plus souvent à temps incomplet). Comme chez les enseignants, l'ensemble des personnels non enseignants confondus, les femmes y ont davantage recours que les hommes (5,0 % contre 1,0 %). Toutefois, l'évolution du temps partiel au cours de la dernière décennie diffère selon le sexe et les catégories de personnels.

Chez les femmes, la part du temps partiel a diminué parmi les personnels relevant de la vie scolaire (de 0,8 % en 2020 à 0,7 % en 2024), dans les filières IATSS (de 17,3 % à 16,5 %) ainsi que chez les personnels d'encadrement (de 0,5 % à 0,0 %). En revanche, elle a augmenté chez les femmes ITRF, passant de 16,9 % en 2020 à 20,8 % en 2024.

Chez les hommes, le recours au temps partiel reste stable sur la période pour les personnels d'encadrement et de la vie scolaire, mais progresse dans les filières ITRF (de 3,2 % en 2020 à 4,3 % en 2024) et IATSS (de 1,1 % à 4,0 %).

Cf. Tableau 4.1 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en annexe

1. Personnels d'encadrement

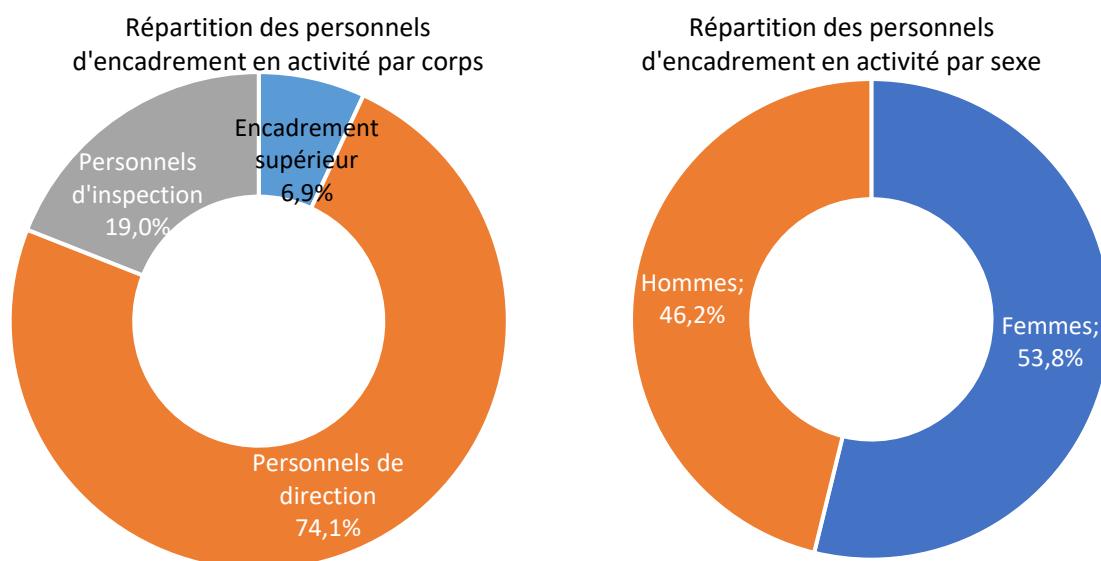
La catégorie des personnels d'encadrement regroupe 3 catégories de personnels :

1. Les personnels de direction,
2. Les personnels d'inspection,
3. Les personnels d'encadrement supérieur.

Les personnels d'encadrement administratifs sont détaillés dans les parties portant sur les IATS et ITRF.

Dans l'académie de Reims, 405 agents (403 en 2023) font partie de cette catégorie au 30 novembre 2024. L'ensemble de ces agents sont titulaires. Près de trois quarts (74,1 %), soit 300 personnes, font partie des corps de direction. Près d'un agent sur cinq (77 agents) relève des personnels d'inspection (19,0 % des effectifs) et 28 agents sont dans l'encadrement supérieur (6,9 %). Dans cette catégorie de personnels, tous les agents sont de catégorie A ; la part globale des femmes (53,8 %) est très supérieure à celle des hommes (46,2 %), mais reste inférieure de près de 20 points au taux de féminisation de l'ensemble des personnels. L'âge moyen est élevé (52,1 ans), lié à une proportion importante d'agents de 50 ans et plus (65,9 %).

Figure 4.6.1 – Répartition des 403 personnels d'encadrement par corps et sexe



Lecture : au 30 novembre 2024, le personnel d'encadrement dans l'académie de Reims est composé à 74,1 % de personnels de direction contre 19,0 % de personnels d'inspection et 6,9 % de personnels d'encadrement supérieur.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

1.1. Les personnels de direction

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils dirigent les établissements scolaires.

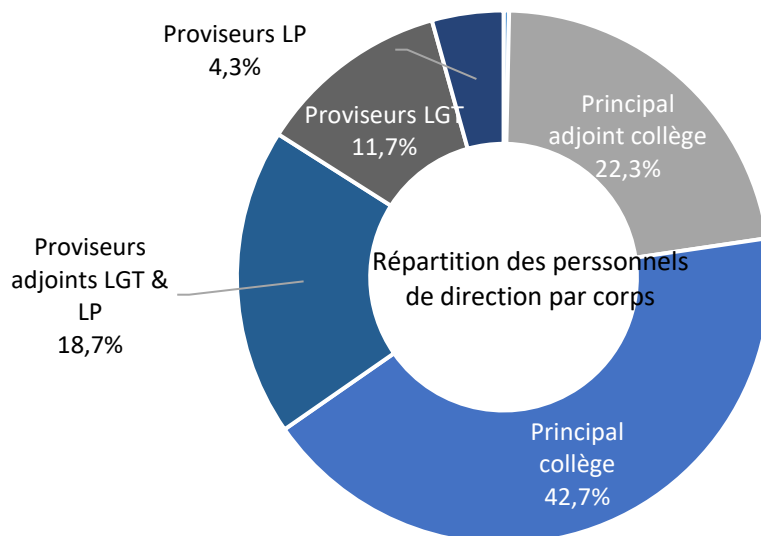
Au 30 novembre 2024, l'effectif global des personnels de direction de l'académie de Reims est de 300 agents pour l'année scolaire 2024-2025, soit 300 personnels en équivalent temps (ETP). Plus de détails en annexes avec les tableaux 4.2 et 4.3.

Cet effectif est stable par rapport à 2023 (301 agents), et est composé à 42,7 % des principaux de collèges, 22,3 % des principaux adjoints des collèges, 18,7 % des Provisseurs adjoints LGT & LP, 11,7 % des proviseurs des lycées généraux et technologiques (LGT) et 4,3 % des proviseurs des lycées professionnels.

L'âge moyen est de 51,6 ans (soit près de 8 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie (44,0)) et varie selon les catégories de personnels de direction :

- 53,2 ans pour les principaux des collèges
- 47,8 ans pour les adjoints des principaux des collèges, les proviseurs adjoints des LGT & LP ;
- 56,3 ans pour les proviseurs des LGT ;
- 56 ans pour les proviseurs des LP ;
- 47,8 ans pour les proviseurs adjoints LGT & LP ;

Figure 4.6.2 – Répartition des personnels de direction par type d'établissement et par corps



Plus de la moitié des personnels de direction sont des femmes : 54 % des femmes parmi le personnel de direction contre 73,7 % des femmes, tous personnels de l'académie confondus. Au sein de cette catégorie de personnels, c'est chez les proviseurs adjoints LGT & LP (67,9 %) et principaux adjoints des collèges (64,2 %) qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses. Globalement, 63,7 % des personnels de direction ont 50 ans et tous ces agents sont rémunérés à temps complet.

Cf. Tableau 4.2 - Répartition des effectifs des personnels de l'académie relevant de la direction en annexe

Cf. Tableau 4.3 - Évolution entre 2020 et 2024 des effectifs des personnels relevant de la direction en annexe

1.2. Les personnels d'inspection

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

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

Le corps des IEN est composé :

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

Les personnels d'inspection de la jeunesse et des sports (IJS) sont chargés de l'inspection ainsi que

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

Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte 77 personnels d'inspection (75 agents en 2023), dont 49 IEN (63,6 %), 28 IA-IPR (36,4 %).

L'âge moyen est de 53,2 ans (soit près de 9 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie (44 ans) et varie selon les catégories de personnels de d'inspection :

- 53,5 ans pour les IA-IPR ;
- 52,9 ans pour les IEN (- 1 an).

La part des femmes, 54,5 % en 2024), est très inférieure à la moyenne académique (73,7 %) alors que les femmes sont majoritaires parmi les IEN (65,3 %). Elles ne représentent que 39,3 % des IA-IPR.

Globalement, 68,8 % des personnels d'inspection ont 50 ans et plus et, aucun agent de cette catégorie n'est âgé de moins de 35 ans, compte tenu des conditions d'accès dans le corps. Dans l'académie de Reims, 75 % des IA-IPR ont 50 ans et plus contre 65,3 % des IEN à la rentrée 2024. Ils étaient 72,4 % et 60,9 % à la rentrée 2023.

Les effectifs globaux des personnels d'inspection sont stables dans l'académie (77 agents en 2024 contre 75 agents en 2023) ; ceux des femmes le sont aussi : 41 femmes en 2023 contre 42 femmes 2024 (+ 1 agent).

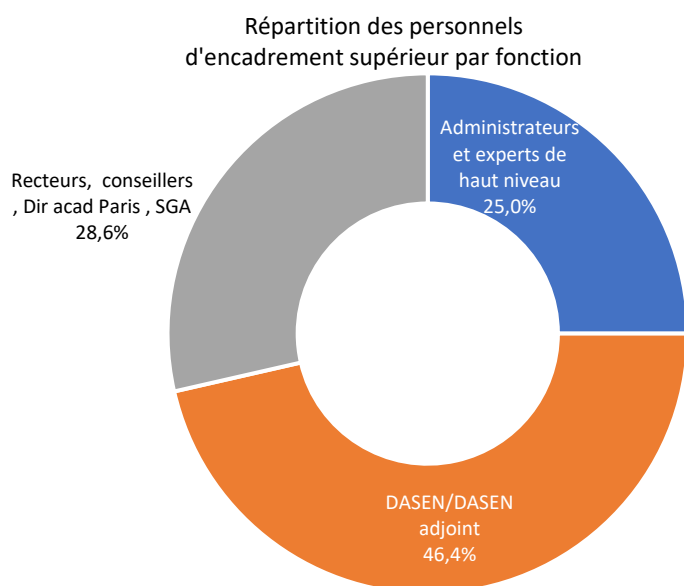
Cf. Tableau 4.4 - Répartition des effectifs des personnels de l'académie relevant de l'inspection en annexe

1.3. Le personnel d'encadrement supérieur

Les personnels d'encadrement supérieur regroupent essentiellement deux catégories de personnels :

- Le Recteur, la SGA et SGAA, les conseillers recteurs sur emplois, le directeur de cabinet ;
- Les DASEN, SG de DSDEN et DASEN adjoint ;

Figure 4.6.3 – Répartition des personnels d'encadrement supérieur de l'académie de Reims



Lecture : au 30 novembre 2024, le personnel d'encadrement supérieur dans l'académie de Reims est composé de 28 agents dont 46,4, % d'agents comprenant les DASEN, DASEN adjoints et SG de DSDEN.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Sources : académie de Reims/Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte 28 personnels d'encadrement supérieur (contre 29 en 2023). La baisse de 1 s'explique par le fait qu'un poste d'administrateur était en cours de recrutement à la date d'observation. L'effectif des administrateurs a depuis été rétabli à 8.

Parmi eux :

- 25,0 % sont des administrateurs,
- 46,4 % sont des DASEN, DASEN adjoints et SG de DSDEN,
- 28,6 % sont des recteurs, conseillers, directeurs de cabinet et SGA.

L'âge moyen pour ce groupe de personnel est stable (54,5 ans contre 54,4 en 2023, soit 10,5 points de plus que l'ensemble de personnels de l'académie 44,0) et varie selon les catégories de personnels d'encadrement :

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

La part des femmes est de 50,0 % (55,2 % en 2023) est identique à celle des hommes (44,8 % en 2023) et est très inférieure à la moyenne académique (73,7 % contre 74,0 % en 2023) alors que les femmes sont majoritaires parmi les DASEN/DASEN adjoint/ SG de DSDEN (61,5 % contre 69,2 % en 2023).

Globalement, 82,1 % des agents (- 0,7 % par rapport à 2023) ont 50 ans et plus et, aucun agent est âgé de moins de 35 ans.

Cf. Tableau 4.5 – Répartition des personnels relevant de l'encadrement supérieur en annexe

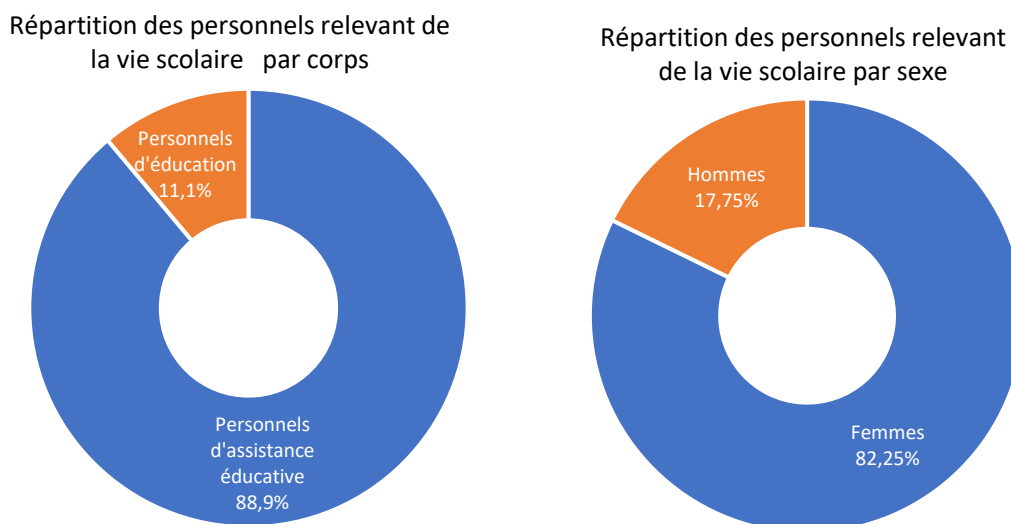
Cf. Tableau 4.6 – Évolution (en nombre) entre 2020 et 2024 des effectifs relevant des personnels de l'académie de Reims relevant de l'encadrement supérieur en annexe

2. Personnels relevant de la vie scolaire

Le groupe des personnels relevant de la vie scolaire regroupe 2 catégories de personnels :

- 1 Les personnels d'Éducation,
- 2 Les personnels d'assistance éducative.

Figure 4.4.– Répartition des personnels relevant de la vie scolaire



Lecture : au 30 novembre 2024, dans l'académie de Reims, les personnels relevant de la vie scolaire regroupent 88,9 % des personnels d'assistance éducative et de 11,1 % des personnels d'Éducation.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

Sources : académie de Reims / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Au 30 novembre 2024, dans l'académie de Reims, l'effectif global des personnels relevant de la vie scolaire est de 4 445 agents (4 571 agents en 2023). Cet effectif est en baisse de 126 agents (-2,8 %). Dans cette catégorie de personnels, plus de trois quarts (90,5 %) d'agents, soit 4 015 agents (4 110 en 2023), font partie des non titulaires. Il s'agit essentiellement des AESH. La part des femmes dépasse largement (82,7 % en 2024) celle des hommes, mais on constate de grandes disparités selon les fonctions exercées. Tous personnels confondus, l'âge moyen est peu élevé dans ce corps (40,1 ans contre 44 ans dans l'académie), avec une proportion importante d'agents de moins de 35 ans (37,8 %). Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 70,8 %.

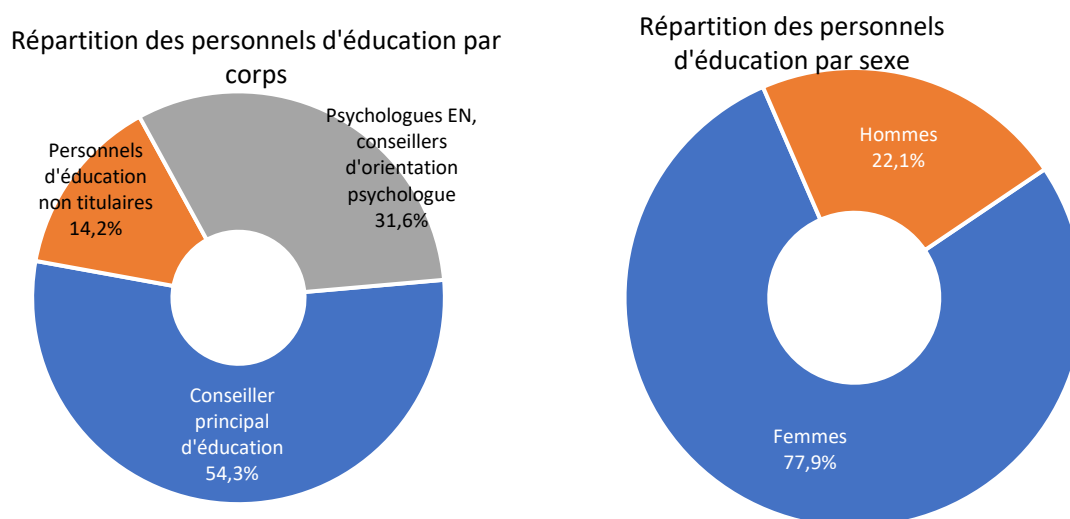
Cf. Tableau 5.1 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire en annexe

2.1. Le personnel d'Éducation

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

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

Figure 4.4.1 - Répartition des personnels d'Éducation



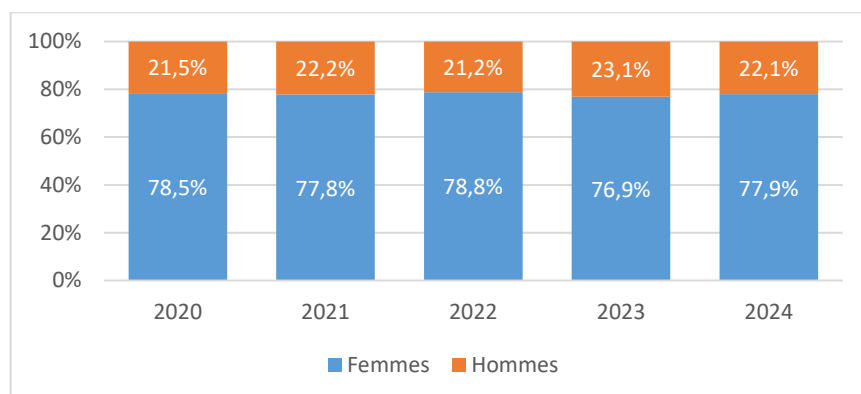
Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte 494 personnels d'Éducation. Cet effectif est en légère diminution par rapport à la rentrée 2023, avec 16 agents en moins. La majorité des personnels relèvent du corps des Conseillers Principaux d'Éducation (CPE), qui représentent 54,3 % des effectifs (268 agents). Les Psychologues de l'Éducation nationale – conseillers d'orientation psychologues constituent 31,6 % des personnels, tandis que 14,2 % sont des personnels d'éducation non titulaires.

Les personnels d'Éducation sont très majoritairement féminins : 77,9 % de femmes, un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale (79,9 %), mais en hausse par rapport à 2023 dans l'académie. Cette féminisation est particulièrement marquée chez les Psychologues de l'EN (87,8 % de femmes), contre 72,4 % chez les CPE et 77,1 % parmi les non titulaires.

Enfin, la population se caractérise par un âge moyen élevé (45,5 ans). Plus de 44 % des agents ont 50 ans ou plus, une proportion supérieure à celle observée chez les personnels d'assistance éducative (40 %). Par ailleurs, 4,9 % des agents travaillent à temps partiel, une situation plus fréquente chez les femmes (5,7 %) que chez les hommes (1,8 %).

Cf. Tableau 5.2 - Répartition des personnels relevant de l'Éducation en annexe

Figure 4.4.2 – Évolution de la part des femmes/hommes parmi les personnels d'Éducation en activité

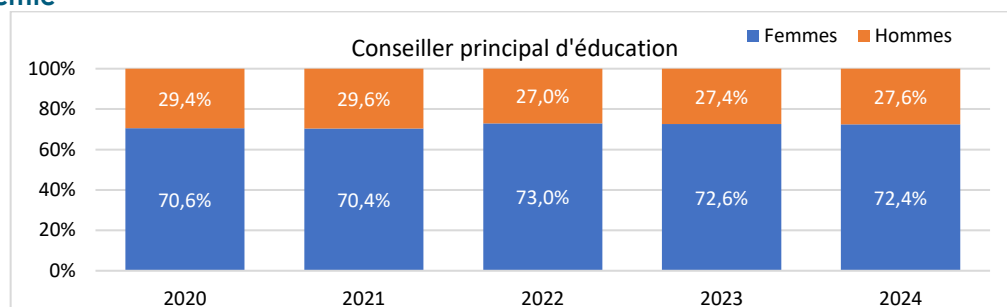


► **Lecture** : dans l'académie de Reims, la part des femmes relevant des personnels d'Éducation a légèrement baissé entre 2020 et 2024, passant, de 78,5 % à 77,9 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.4.3 – Évolution de la part des conseillers principaux d'Éducation en activité dans l'académie

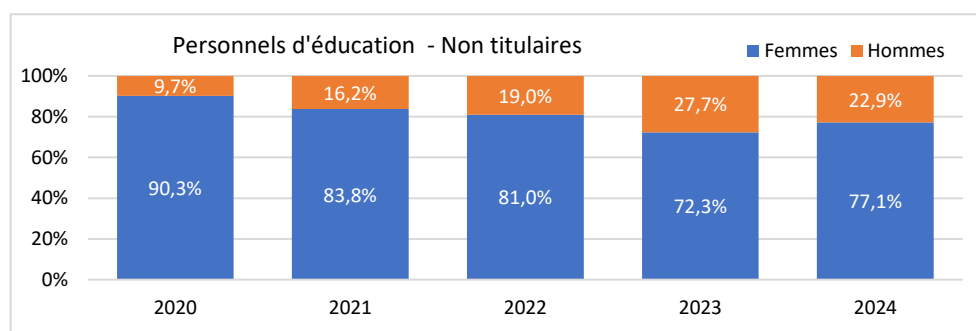


Lecture : dans l'académie de Reims, la part des femmes conseillères principales d'Éducation a augmenté entre 2020 et 2023, passant, de 70,6 % à 72,4 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.4.4 – Évolution de la part des personnels d'Éducation non titulaires

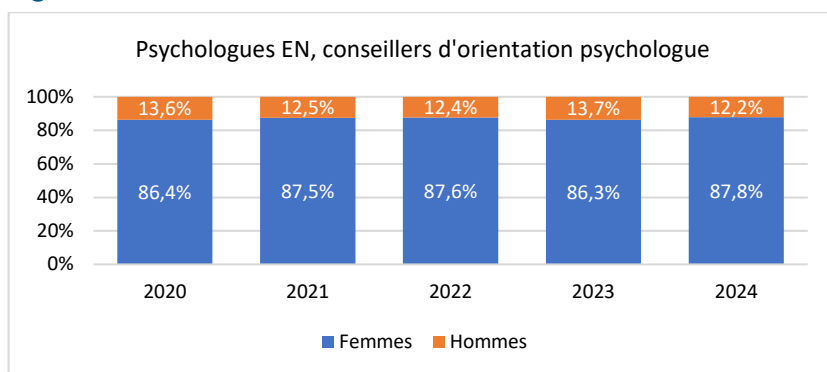


Lecture : dans l'académie de Reims, la part des femmes non titulaires appartenant au corps des personnels d'Éducation a reculé entre 2015 et 2023, passant de 90,3 % à 77,1 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.4.5 – Évolution de la part des personnels « Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue » en activité dans l'académie

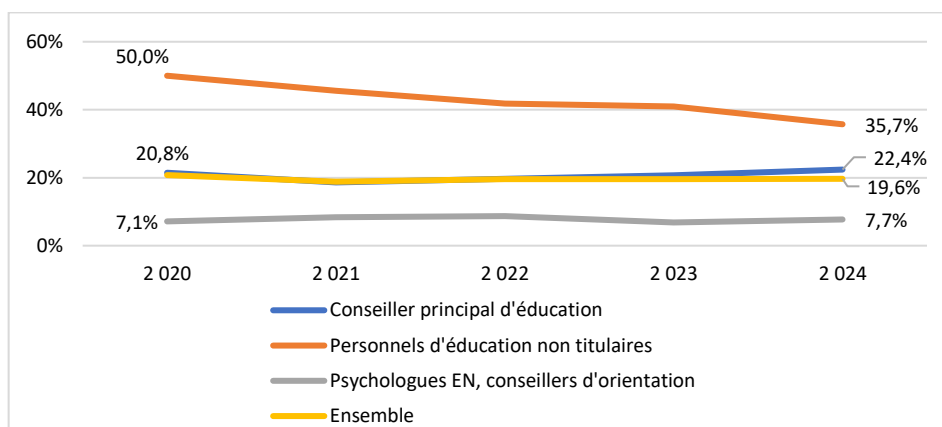


► **Lecture** : dans l'académie de Reims, la part des femmes appartenant au corps des personnels « Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue » a augmenté entre 2020 et 2024, passant de 86,4 % à 87,8 %

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré -professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.4.6 – Évolution entre 2020 et 2024 de la part des personnels d'Éducation de l'académie ayant moins de 35 ans



► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, la part des agents de moins de 35 ans parmi les personnels relevant de l'Éducation a augmenté chez les conseillers principaux d'éducation, passant de 20,8 % à la rentrée 2020 à 22,4 % à la rentrée 2024.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré -professionnalisation et apprentis).

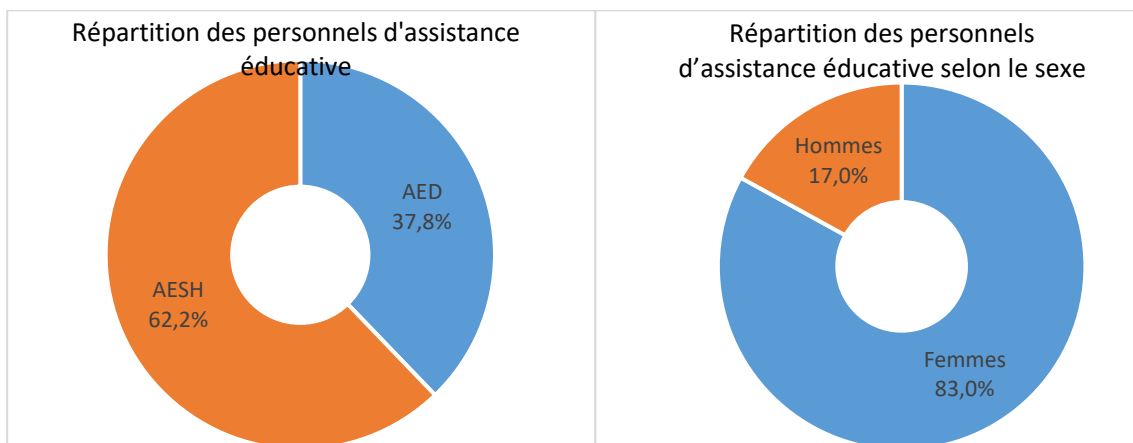
Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024

2.2 Personnels d'assistance éducative

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

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

Figure 4.4.7 - Répartition des personnels d'assistance éducative



Au 30 novembre 2024, l'effectif global des personnels d'assistance éducative de l'académie de Reims s'élève à 3 951 agents pour l'année scolaire 2024-2025. Ces personnels se répartissent entre 37,7 % « d'assistants d'éducation (AED) – pédagogiques et de prévention- sécurité » et 62,3 % d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).

L'ensemble de ces agents est recruté sous contrat de droit public à durée déterminée, en qualité d'agents non titulaires. Les AESH constituent la majorité des effectifs, avec 2 461 agents, soit plus de trois personnels sur cinq, en diminution de 83 agents par rapport à l'année précédente.

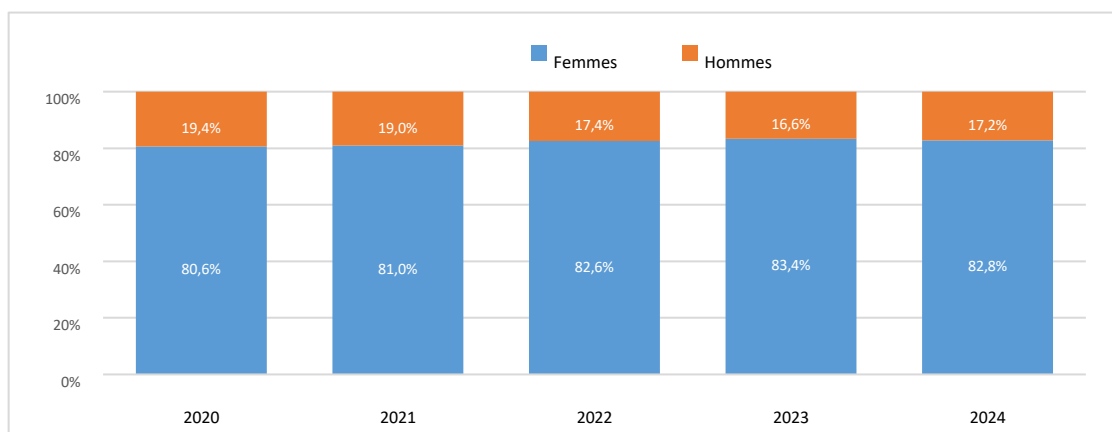
Les personnels d'assistance éducative sont très majoritairement féminins : 82,8 % de femmes, contre 83,4 % en 2023. Cette proportion atteint 95,1 % parmi les AESH (94,6 % en 2023), contre 62,5 % parmi les AED (64,6 % en 2023).

L'âge moyen des personnels d'assistance éducative s'établit à 39,4 ans, en légère hausse par rapport à 2023 (38,8 ans). La population reste relativement jeune, avec une part importante d'agents âgés de 35 ans et moins (40,0 %, contre 41,3 % en 2023).

Contrairement aux personnels d'enseignement, le temps partiel est quasi inexistant parmi les personnels d'assistance éducative, lesquels relèvent principalement du régime du temps incomplet.

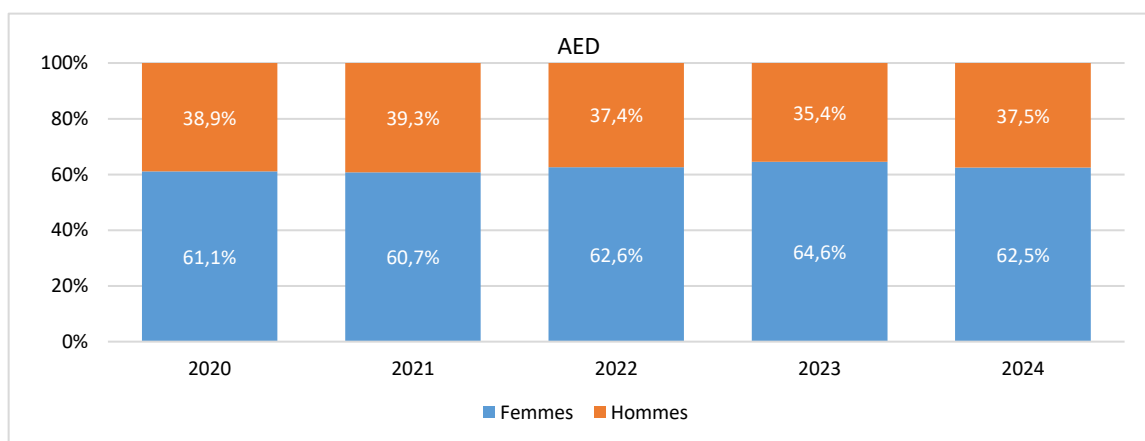
Cf. Tableau 5.3 - Répartition des personnels de l'académie relevant de l'assistance éducative en annexe

Figure 4.4.8 - Évolution de la part des personnels de l'académie relevant de l'assistance éducative en activité entre 2020 et 2024



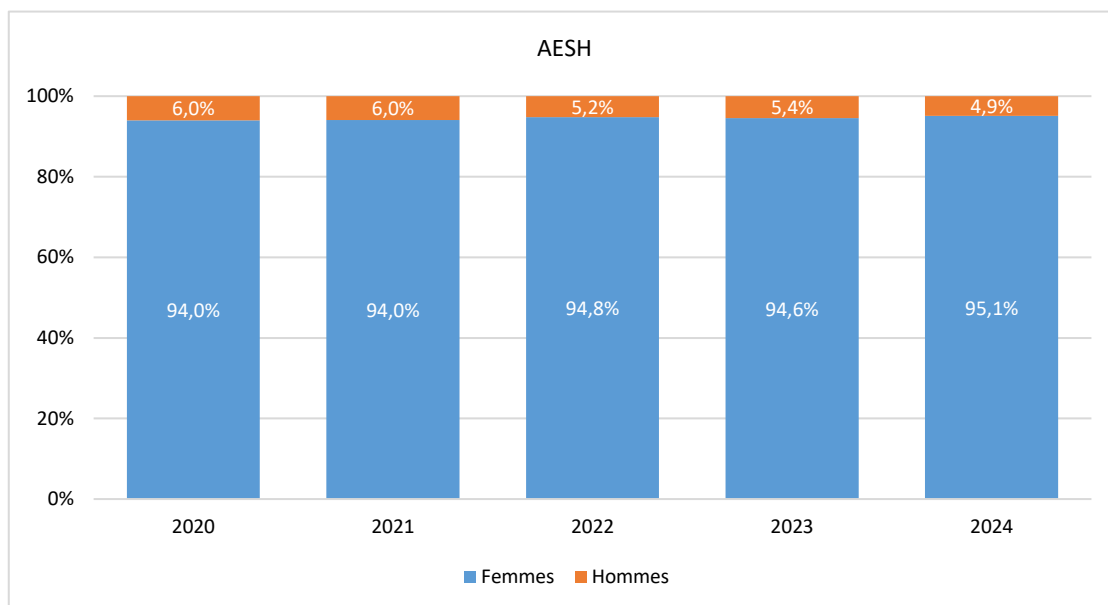
Lecture : La part des femmes relevant de l'assistance éducative a augmenté entre 2020 et 2024 dans l'académie, passant de 80,6 % à 82,8 % en 2024.

Figure 4.4.9 - Évolution de la part des personnels AED en activité dans l'académie entre 2020 et 2024.



Lecture : La part des femmes appartenant au corps des assistants d'éducation (AED) a augmenté dans l'académie entre 2020 et 2024, passant de 61,1 % à 62,5 %.

Figure 4.4.11 - Évolution de la part des personnels AESH en activité dans l'académie 2020 -2024

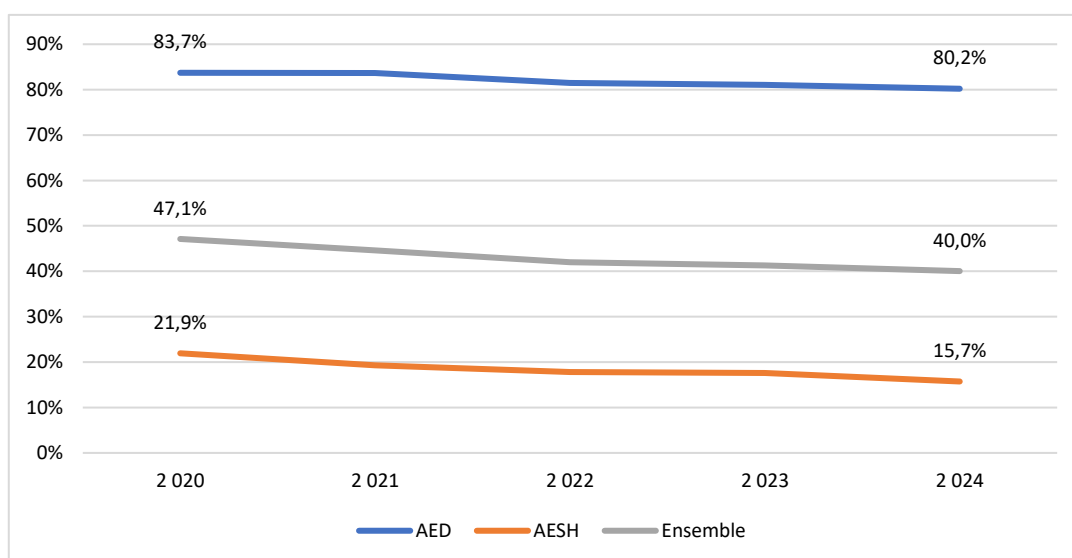


Lecture : à la rentrée 2020, 94,0 % des personnels AESH en activité dans l'académie étaient des femmes. À la rentrée 2024, cette proportion s'établit à 95,1 %.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.4.12 - Evolution de la part des agents AED/AESH ayant moins de 35 ans entre 2020 et 2024



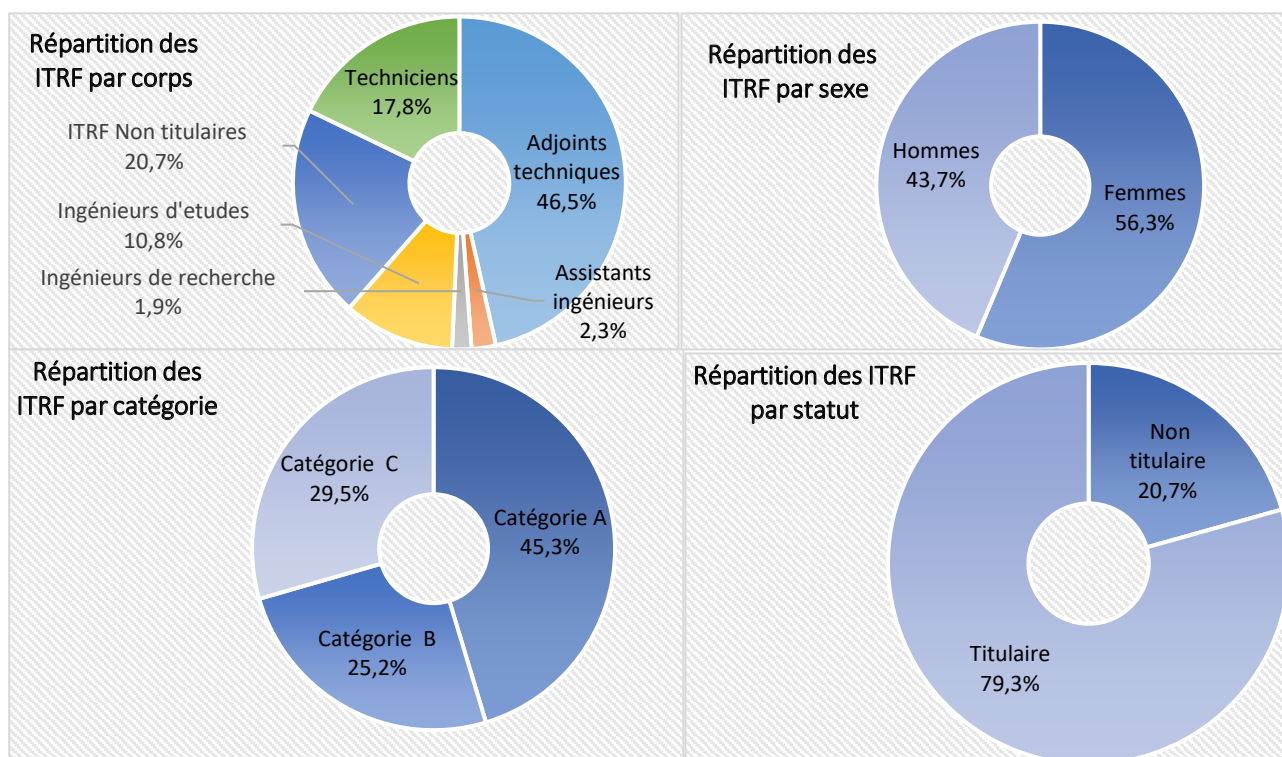
► **Lecture :** à la rentrée 2020, 47,1 % des personnels AESH/AED en activité dans l'académie avaient moins de 35 ans. À la rentrée 2024, cette proportion s'établit à 40,0 %, soit une baisse de 7,1 points sur la période.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

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

Figure 4.5.1- Répartition des ingénieurs et personnels technique de recherche et de formation

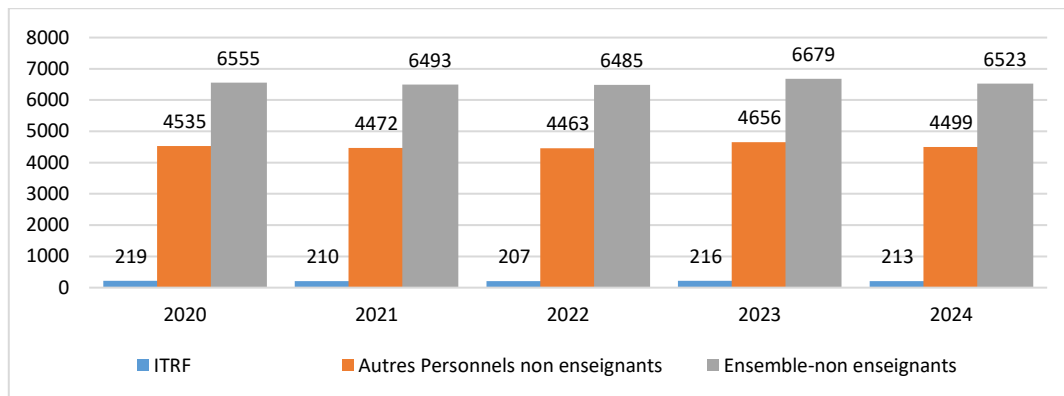


Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte 213 Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité au titre de l'éducation nationale. Ils représentent 3,3 % des effectifs des personnels non enseignants de l'académie et 0,9 % des personnels enseignants et non enseignants de l'académie de Reims. Près de la moitié des personnels ITRF relèvent du corps des adjoints techniques, qui représentent 46,5 % du personnel ITRF (99 agents). Les ingénieurs d'étude et de recherche constituent 12,7% des personnels (81,8 % des personnels titulaires de catégorie A), tandis que 32,9 % sont des techniciens (100 % des personnels titulaires de catégorie B) et 20,7 % des personnels ITRF non titulaires.

Les personnels ITRF sont très majoritairement féminins : 56,3 % de femmes, un taux légèrement supérieur à la moyenne nationale (53,2 %), mais en baisse par rapport à 2023 dans l'académie (59,7 %). Cette féminisation est particulièrement marquée chez les Adjoints techniques (69,7 % de femmes), contre 60,0 % (66,7 % en 2023) chez les Assistants ingénieurs, 36,8 % (38,9 % en 2023) chez les techniciens, 39,1 % chez les ingénieurs d'études, 25 % chez les ingénieurs de recherche et 54,5 % parmi les non titulaires.

L'âge moyen des ITRF est de 48,4 ans, traduisant un vieillissement global du personnel, même si la proportion de moins de 35 ans augmente légèrement passant de 8,3 % en 2023 à 12,7 % en 2024. Parallèlement, 57,7 % des personnels ont 50 ans et plus contre 59,3 % en 2023, une proportion supérieure à celle observée au niveau national en 2024 (52,8 ans). Leur quotité moyenne de travail rémunéré a baissé de près de 1,7 % pour s'établir à 93,7 % et le temps partiel concerne 13,6 % (12,5 % en 2023) des personnels ITRF, surtout les femmes : 20,8 % d'entre elles y ont recours. Cette catégorie comprend une forte proportion de femmes (69,7 % et 68,5 % en 2023). Les non titulaires (20,7 % et 16,7 % en 2023), parmi lesquels les femmes sont très nombreuses (54,5 % contre 75,0 % en 2023), ont une moyenne d'âge moins élevée (39,0 ans contre 41,2 % contre en 2023) que la moyenne nationale (40,1 ans).

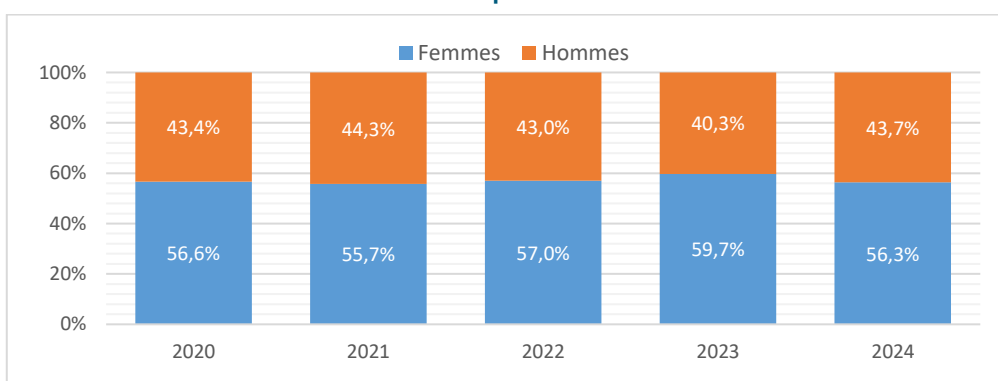
Figure 4.5.2- Répartition des personnels ITRF par catégorie



► **Lecture** : Dans l'académie, les effectifs des personnels ITRF sont passés de 219 agents en 2020 à 213 agents en 2024.
Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

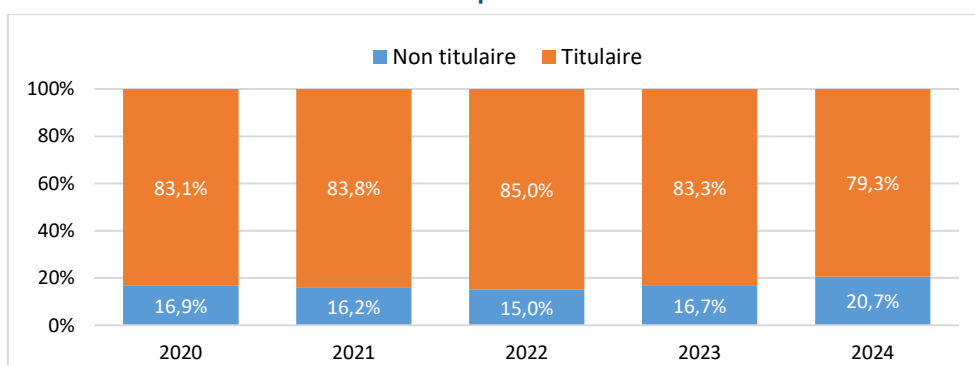
Tableau 6.1 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en annexe

Figure 4.5.3 - Évolution entre 2020 et 2024 de la part des ITRF de l'académie selon le sexe



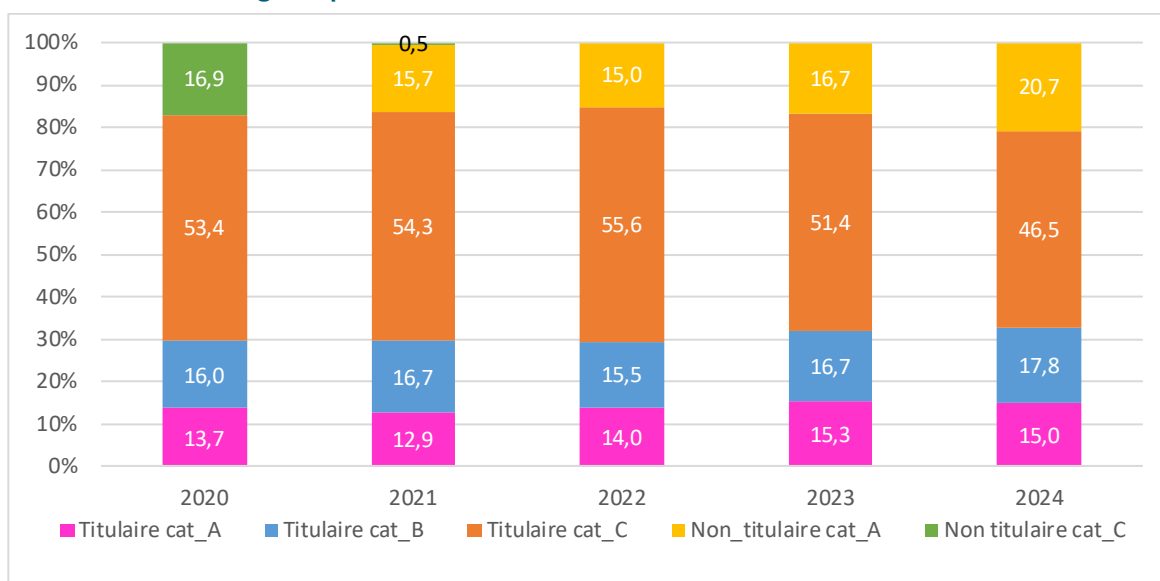
► **Lecture** : Dans l'académie, la part des femmes parmi les personnels ITRF est passée de 56,6 % à la rentrée 2020 à 56,3 % à la rentrée 2024.
Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Figure 4.5.4 - Évolution entre 2015 et 2023 de la part des ITRF de l'académie selon le sexe



► **Lecture** : Dans l'académie, la proportion de personnels ITRF non titulaires est passée de 16,9 % en 2020 à 20,7 % en 2024.
Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Figure 4.5.5 - Évolution entre 2020 et 2024 de la part des personnels ITRF titulaires/non titulaire de l'académie selon la catégorie professionnelle

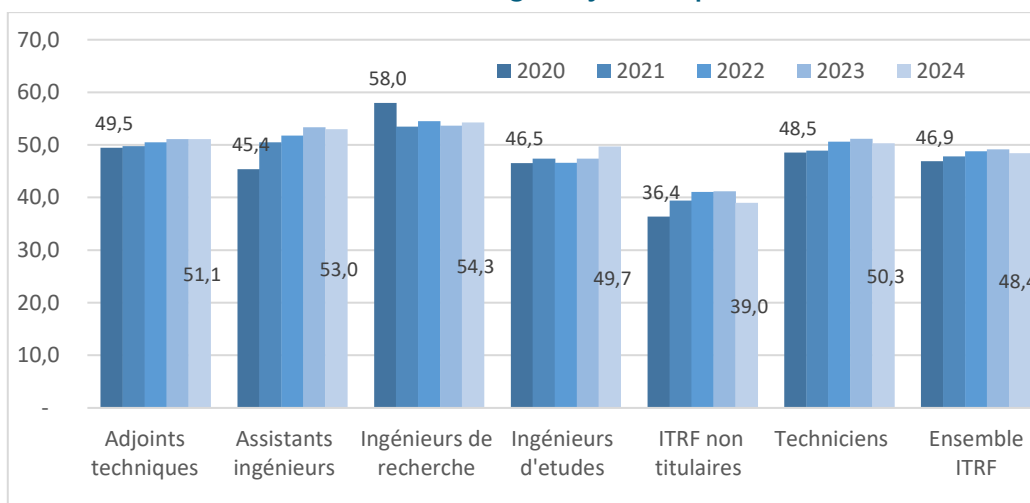


► **Lecture** : Dans l'académie, la proportion de personnels ITRF de catégorie A titulaires est passée de 13,7 % à la rentrée 2020 à 15 % à la rentrée 2024.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.5.6 - Évolution entre 2020 et 2024 de l'âge moyen des personnels ITRF de l'académie



► **Lecture** : Entre la rentrée 2020 et la rentrée 2024, l'âge moyen des personnels ITRF est passé de 46,9 ans à 48,4 ans, tandis que celui des ingénieurs d'étude est passé de 46,5 ans à 49,7 ans sur la même période.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

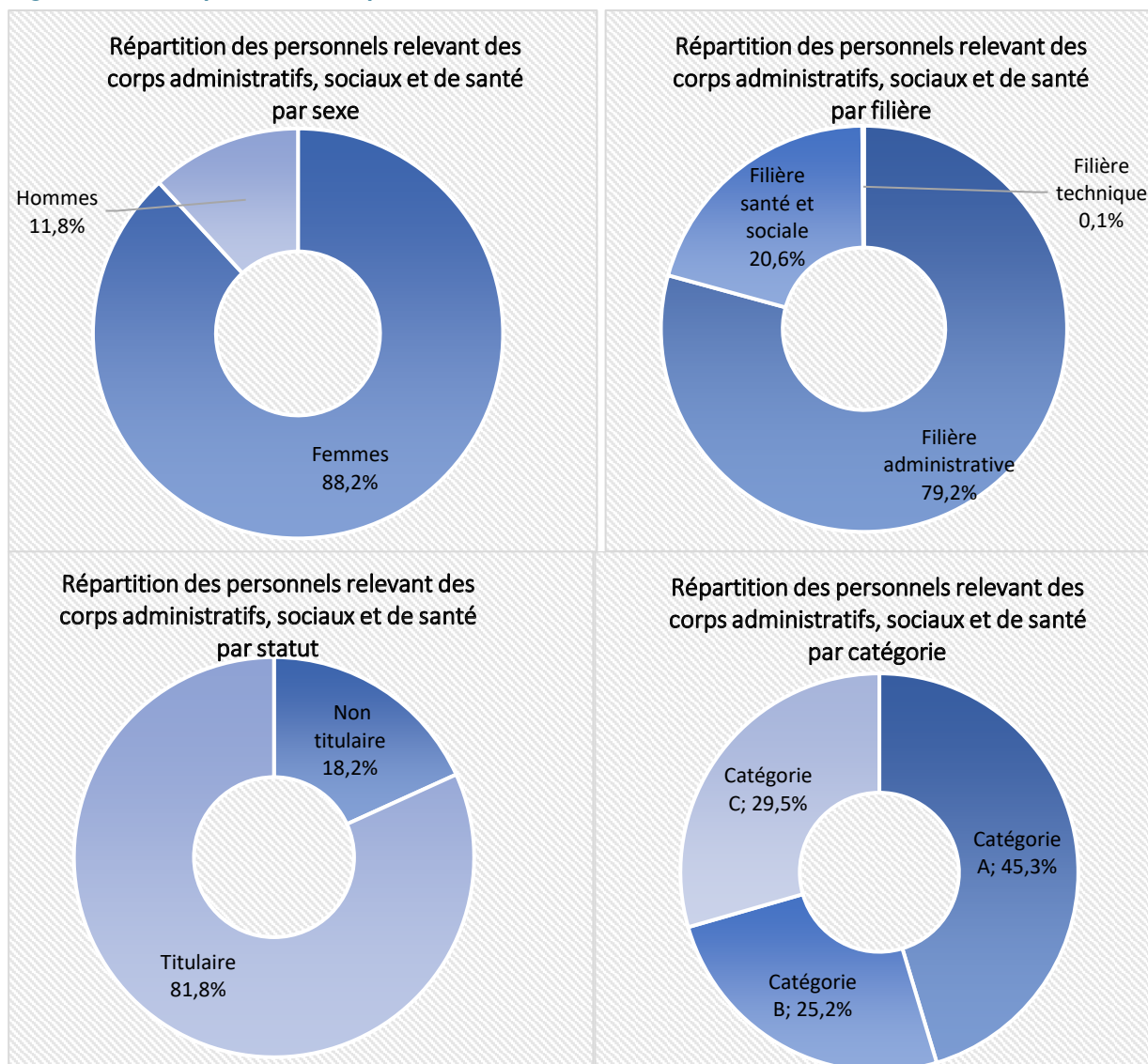
4. Les personnels relevant des corps administratifs, sociaux et de santé

Au titre de l'année scolaire 2024-2025, l'académie compte 1 460 agents, relevant des corps administratifs, sociaux et de santé (ATSS) et exerçant leurs fonctions pour l'Éducation nationale. Leur quotité moyenne de travail rémunéré s'établit à 95,9 %. Ces personnels se répartissent en trois filières professionnelles :

1. La filière santé et sociale, composée de 301 agents (20,6 % des effectifs), dont les missions consistent à promouvoir la santé scolaire et le bien-être des élèves, contribuant ainsi à leur réussite éducative ;
2. La filière administrative, qui regroupe la majorité des effectifs avec 1 157 agents (79,2 %). Ces personnels assurent des missions essentielles de gestion administrative, financière et comptable, ainsi que d'organisation logistique et matérielle des établissements scolaires ;
3. La filière technique, composée de 2 agents (0,1 % des effectifs).

Les personnels IATSS représentent 6,1 % de l'ensemble des personnels de l'académie.

Figure 4.6.1 – Répartition des personnels ATSS



Structure statutaire et catégorielle

Dans la filière administrative, près de la moitié des personnels titulaires relèvent d'un corps de catégorie C (430 agents sur 942 titulaires, soit 37,2 % des agents de cette filière).

À l'inverse, dans la filière santé et sociale, les personnels titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A (252 agents), compte tenu des corps exerçant dans cette filière (médecins, infirmiers, assistants sociaux, conseillers techniques).

Structure par âge

Au 30 novembre 2024, l'âge moyen des personnels IATSS s'établit à 47,6 ans. Il varie sensiblement selon la filière, le statut et la catégorie professionnelle.

L'âge moyen est de 47,8 ans dans la filière administrative, 46,8 ans dans la filière santé et sociale et 45,5 ans dans la filière technique.

Les écarts sont plus marqués selon le statut : l'âge moyen des personnels titulaires atteint 49,3 ans, contre 40,1 ans pour les personnels non titulaires.

Par catégorie, les agents administratifs titulaires de catégorie A présentent un âge moyen de 49,6 ans, proche de celui observé pour les agents des catégories B et C (49,9 ans et 49,6 ans). Dans la filière santé et sociale (ASS), l'âge moyen des titulaires de catégorie A est de 47,5 ans, contre 45,3 ans pour les non titulaires de même catégorie.

La part des personnels IATSS âgés de moins de 35 ans demeure limitée (13,5 %). Elle s'établit à :

- 12,6 % dans la filière santé et sociale ;
- 47,8 % dans la filière administrative ;
- 0 % dans la filière technique.

Cf. Tableau 7.1 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut en annexe

Cf. Tableau 7.2 - Répartition des personnels administratifs en annexe

Cf. Tableau 7.3 - Répartition des effectifs de la filière technique en annexe

Cf. Tableau 7.4 - Répartition des personnels sociaux et de santé en annexe

Répartition par sexe

Les personnels ATSS se caractérisent par une forte féminisation, les femmes représentant 88,2 % des effectifs. Cette proportion varie toutefois selon la filière, la catégorie hiérarchique et le type de contrat. La part des femmes atteint 94,0 % dans la filière santé et sociale, contre 86,8 % dans la filière administrative. Elle s'établit à 88,4 % parmi les personnels titulaires, contre 87,2 % chez les non titulaires. Au sein de la filière administrative, les femmes représentent 69,7 % des personnels titulaires de catégorie A, contre 89,0 % en catégorie B et 92,3 % en catégorie C. Dans la filière santé et sociale (ASS), 94,4 % des personnels titulaires de catégorie A sont des femmes. Enfin, les femmes constituent 100 % des agents actifs non titulaires de catégorie A et 91,8 % des personnels non titulaires de la filière santé.

Temps partiel

Dans l'académie, 15 % des personnels IATSS exercent leurs fonctions à temps partiel à la rentrée 2024. Le recours à ce mode de travail varie selon la filière, le sexe, le statut et la catégorie des agents.

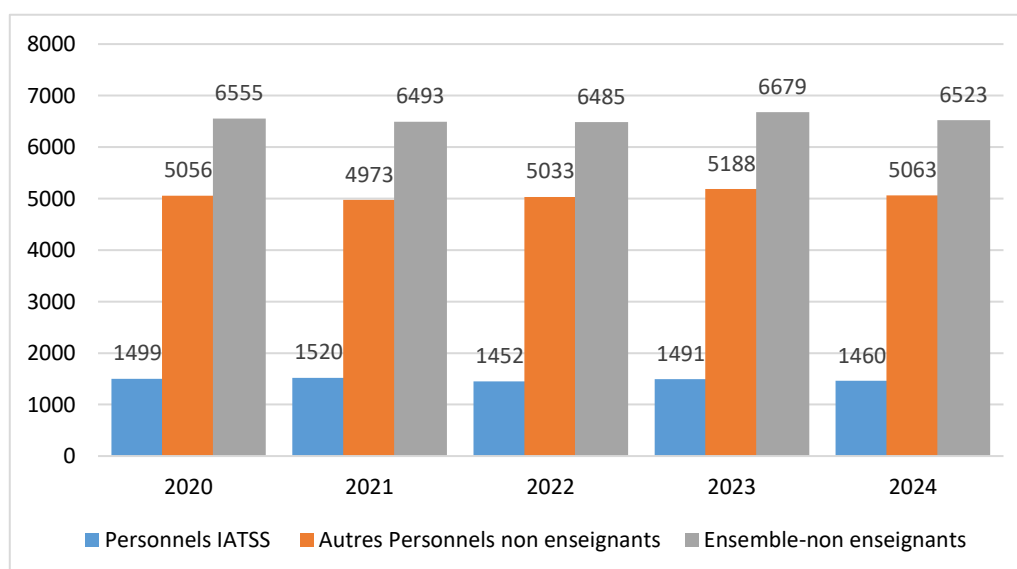
Il concerne 18,3 % des personnels titulaires (dont 20,1 % chez les femmes titulaires), contre 0,4 % des personnels non titulaires.

Le temps partiel est plus fréquent chez les femmes (16,5 % contre 4,0 % chez les hommes). Par filière, il concerne 12,4 % des personnels administratifs et 24,9 % des personnels de la filière santé et sociale. Aucun agent relevant de la filière technique n'exerce à temps partiel.

Évolution des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé

Si numériquement, les enseignants représentent l'essentiel des agents en activité de l'académie qui exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale, les personnels administratifs, sociaux et de santé constituent la clef de voute de la gestion des professeurs et des établissements. Leur nombre est en baisse de 83 agents entre 2015 (1 543 agents, soit 32,4 % des personnels non enseignants de l'académie hors apprentis) et 2024 (1 460 agents, soit 22,3 % des personnels non enseignants de l'académie hors apprentis). Les femmes représentent plus de 80 % des agents de cette filière depuis 2015 et leur part est aussi stable.

Figure 4.6.2 - Évolution (en nbre) des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ATSS) dans l'académie entre 2020 et 2024

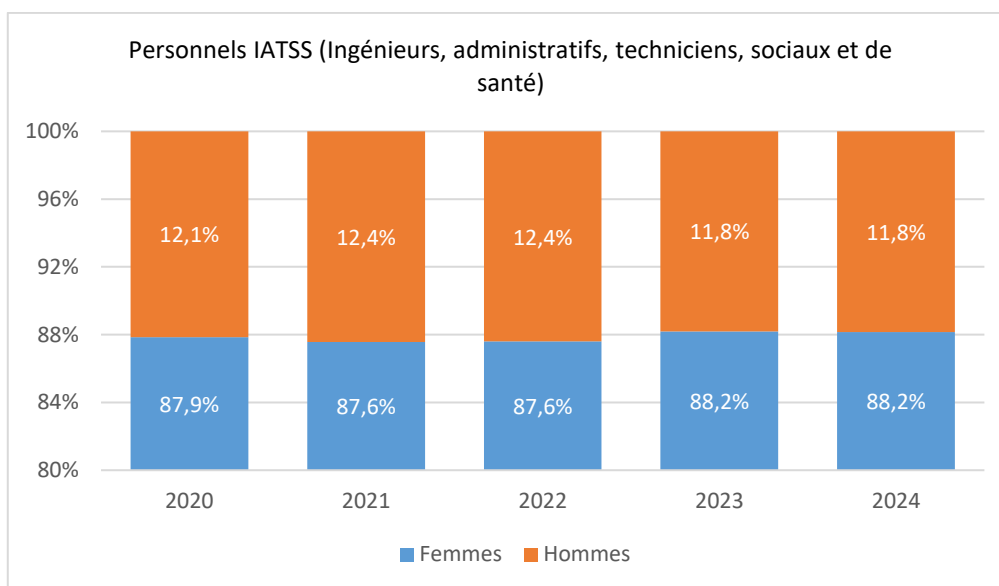


► **Lecture** : Entre 2020 et 2024, les effectifs des agents des filières administrative, sociale et de santé passent de 1 499 à 1 460 agents dans l'académie.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.6.3 - Évolution (en %) entre 2020 et 2024 des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ATSS) dans l'académie selon le sexe

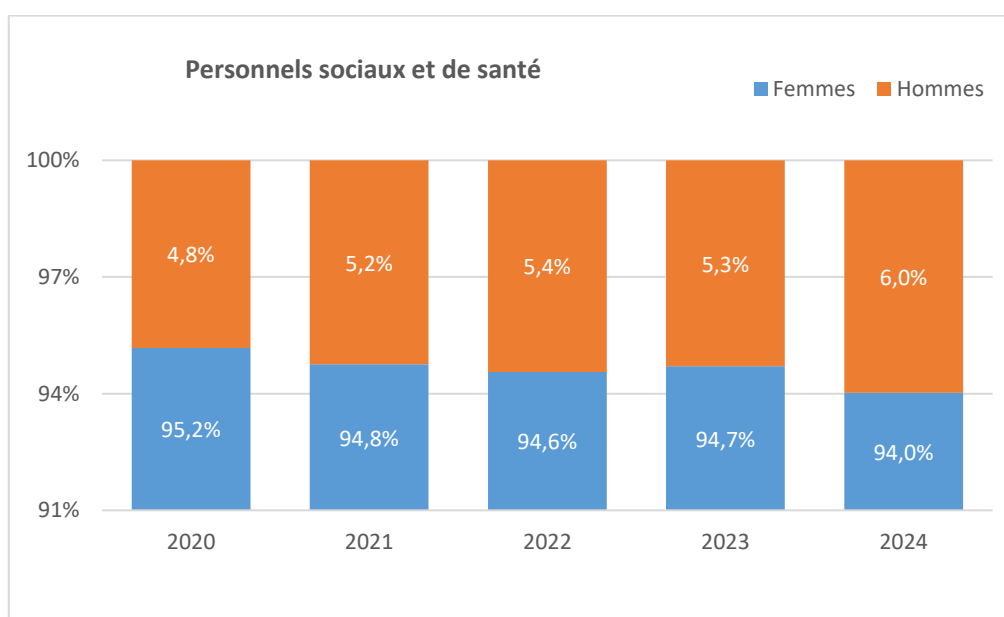


Lecture : à la rentrée 2020, les femmes représentent 87,9 % des personnels ATSS. À la rentrée 2024, cette proportion atteint 88,2 %, soit une hausse de 0,3 point sur la période.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.6.4 - Évolution (en %) entre 2020 et 2024 des effectifs des personnels sociaux et de santé (ATSS) dans l'académie selon le sexe

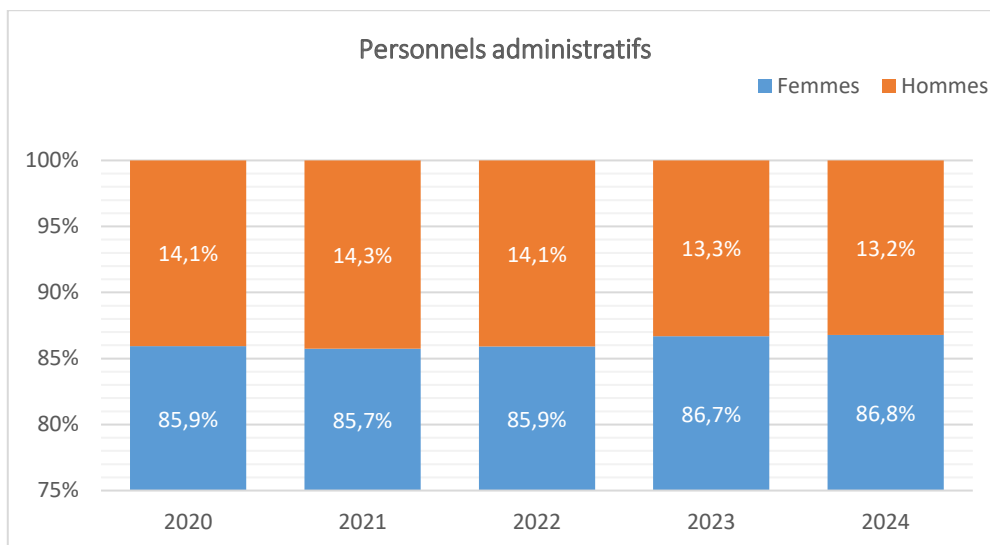


Lecture : à la rentrée 2020, la part des femmes appartenant à la filière « santé et sociale » s'établit à 95,2 %. Cette proportion atteint 94,0 % à la rentrée 2024, soit une baisse de 1,2 point sur l'ensemble de la période.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré- professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024.

Figure 4.6.5 - Évolution (en %) entre 2020 et 2024 des effectifs des personnels administratifs (ATSS) dans l'académie



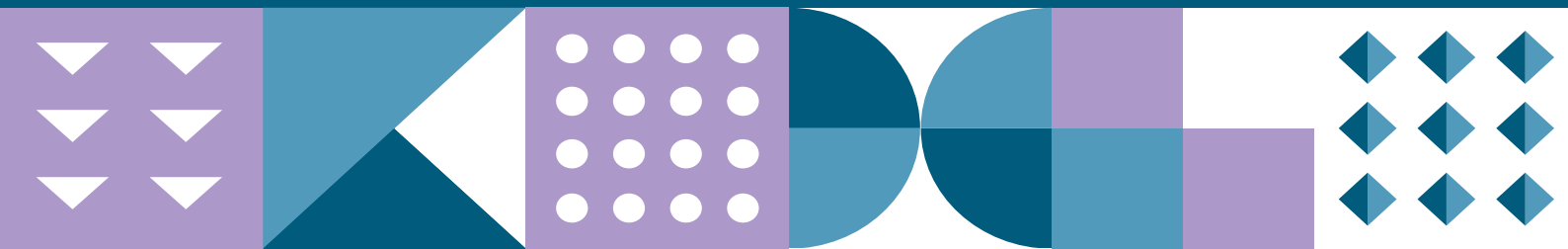
Lecture : à la rentrée 2020, la part des femmes appartenant au corps des personnels administratifs s'établit à 85,9 %. Cette proportion atteint 86,8 % à la rentrée 2024, soit une hausse de 0,9 point sur l'ensemble de la période.

Champ : académie de Reims, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré - professionnalisation et apprentis).

Source : Panel des personnels de l'académie issu de BSA, novembre 2024



RECRUTEMENT



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La voie du concours reste la principale modalité d'accès à la fonction publique. Toutefois, dans un contexte de transformation et d'évolution des métiers publics, le recours aux agents contractuels tend à se développer, sans pour autant se substituer à la voie statutaire.

Afin de garantir la continuité et la qualité du service public sur l'ensemble du territoire, l'Académie de Reims doit disposer de ressources humaines adaptées à ses besoins. Elle est également confrontée aux enjeux d'attractivité des métiers de l'éducation et de son territoire, dans un contexte concurrentiel et évolutif.

L'émergence de nouveaux besoins en compétences conduit l'académie à faire évoluer ses pratiques. Elle s'est engagée ainsi dans une modernisation de ses processus de recrutement et dans la professionnalisation de ses acteurs, tout en portant une attention particulière à l'accueil, à l'accompagnement et à la fidélisation des nouveaux personnels.

La transformation de la fonction recrutement se poursuit autour de trois objectifs structurants :

- renforcer l'attractivité des métiers et de l'académie ;
- dynamiser et sécuriser les processus de recrutement ;
- accompagner et fidéliser durablement les personnels recrutés.

Renforcer l'attractivité des métiers

La promotion et la valorisation des métiers constituent un levier essentiel pour renforcer l'attractivité de l'Académie de Reims et affirmer sa marque employeur.

Plusieurs actions ont d'ores et déjà été engagées et consolidées :

- **Le développement et la pérennisation des partenariats** avec les acteurs de la formation, de l'emploi et les administrations régionales. La présence de l'académie à de nombreux événements organisés tout au long de l'année sur l'ensemble du territoire permet de promouvoir ses métiers et de présenter ses modalités de recrutement. Ces participations font l'objet d'une communication valorisante et régulière ;
- **La mise en œuvre d'une communication positive et institutionnelle**, mettant en avant les valeurs du service public d'éducation, la diversité des métiers proposés et les perspectives d'évolution professionnelle ;
- **La création de supports de communication attractifs et renouvelés**, destinés à mieux faire connaître les métiers (vidéos métiers, mobilisation du réseau des Ambass'Educ) ainsi que les valeurs sociales portées à travers l'égalité professionnelle et l'inclusion des personnels en situation de handicap.
- **Un travail d'amélioration de l'attractivité des offres d'emploi**, visant à en renforcer la lisibilité, la clarté et l'impact auprès des publics ciblés.

Dynamiser le recrutement

Le renouvellement des ressources humaines conduit l'académie à déployer une politique de recrutement dynamique et structurée. Celle-ci repose sur trois axes : la mise en place d'un outil de gestion et de suivi des recrutements, la formalisation des processus internes et la professionnalisation des acteurs du recrutement.

Le déploiement de l'outil de gestion et de suivi des recrutements **VIRTUO** a permis de centraliser la publication des offres d'emploi sur les plateformes publiques « Rejoindre l'éducation nationale » et « Choisir le service public ». Les offres sont également relayées sur les sites de France Travail, de l'APEC et sur LinkedIn pour les postes concernés. Cette centralisation favorise un suivi plus réactif et précis des offres diffusées et des candidatures reçues, contribuant ainsi à un meilleur pilotage du recrutement.

La mise en œuvre de cet outil a également conduit à une réflexion approfondie sur les processus internes. Les procédures de recrutement des enseignants contractuels, des personnels ATSS en établissements scolaires et en services académiques ont ainsi été formalisées, garantissant davantage de lisibilité, d'harmonisation et de sécurisation des pratiques.

Afin d'assurer une gestion efficiente des candidatures et d'améliorer l'expérience candidat, une démarche de professionnalisation des recruteurs a été engagée.

Deux outils ont été élaborés à cet effet :

- **un guide d'accompagnement à l'utilisation de VIRTUO**, destiné aux recruteurs habilités, visant à faciliter le traitement des candidatures et à systématiser les retours aux candidats. L'attention portée à la réponse, qu'elle soit favorable ou défavorable, participe au renforcement de la marque employeur de l'académie ;
- **un livret du recruteur**, à destination des cadres amenés à conduire des entretiens, présentant les étapes clés du recrutement, un modèle de grille d'analyse ainsi que des exemples de questions à privilégier et celles prohibées, dans le respect des règles déontologiques.

Ces supports ont fait l'objet d'une large diffusion. Par ailleurs, lors de chaque publication d'offre d'emploi, les recruteurs sont systématiquement informés par un courriel rappelant la mise à disposition de ces outils et les bonnes pratiques associées.

Accompagner et fidéliser les agents

Dans le cadre d'une gestion qualitative des ressources humaines, la politique de recrutement s'inscrit dans une logique globale d'accompagnement visant à favoriser la fidélisation des personnels.

À ce titre, l'académie a systématisé, à chaque rentrée scolaire et tout au long de l'année, un parcours d'intégration à destination des nouveaux entrants, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Ce dispositif vise à faciliter leur prise de fonctions, à leur permettre de mieux appréhender leur environnement professionnel et institutionnel, et à renforcer leur engagement au sein du service public d'éducation. Le cadre de gestion des personnels contractuels a également évolué pour sécuriser davantage les personnels en termes de rémunération et de cdisation.

Création du Pôle Remplacement Recrutement (P2R)

La fonction recrutement a été réorganisée avec la création en mars 2025 du Pôle Remplacement Recrutement (P2R) au sein de la Division des Personnels Enseignants.

Un pôle clairement identifié, dédié au recrutement des personnels, pour fluidifier l'organisation en matière de remplacement et assurer une meilleure réactivité, renforcer les conditions de travail et l'accompagnement dans la prise de fonction.

Renforcer l'attractivité des métiers, dynamiser le recrutement, accompagner et fidéliser les agents sont les trois objectifs qui sous-tendent les actions de ce nouveau pôle comprenant :

- le **P2R enseignant, éducation, PsyEN** : organe de gestion des agents non titulaires enseignants, CPE et Psychologue de l'éducation nationale ; depuis l'identification du besoin jusqu'à la gestion administrative et financière en passant par le remplacement ;
- le **P2R ATSS** : organe de gestion des agents non titulaires administratifs, techniques, sociaux et de santé ; depuis l'identification du besoin jusqu'à la gestion administrative et financière en passant par le remplacement ;
- le **P2R recrutement** : dont l'action vise à assurer la promotion et la valorisation des métiers de l'éducation nationale tout en participant à la professionnalisation de la fonction recrutement afin de pourvoir efficacement les besoins émis ;
- le **P2R attractivité** : ayant pour mission l'accompagnement des agents dans leur prise de poste dans les aspects périphériques à la vie professionnelle (logement, enfants, travail du conjoint, vie culturelle et implantation sur le territoire).

2. BILAN ET ANALYSE

2.1 Recrutement par concours

2.1.1. Enseignants 1^{er} degré

Le concours de recrutement de professeurs des écoles (CRPE) permet d'enseigner dans une école maternelle ou élémentaire. Il s'agit d'un concours académique, soumis à des conditions d'accès, qui peut être préparé au sein d'un institut national supérieur du professorat et de l'Éducation (Inspé). L'obtention du CRPE permet, après validation de l'année de stage, de devenir professeur des écoles.

La répartition des professeurs des écoles stagiaires s'effectue au niveau académique sur les quatre départements de l'académie. Cette répartition s'effectue en fonction des besoins de recrutement sur chacun des départements.

Concours de recrutement de Professeur des Ecoles (CRPE) du 1er degré public (Session 2024)

Type de concours	Postes offerts	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis Liste Principale		Admis Liste Complémentaire	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Externe	129	117	557	52	290	40	205	13	116	4	31
2 nd concours interne	9	13	68	5	29	3	13	1	8	0	0
3 ^{ème} concours	12	42	181	17	63	6	30	2	10	1	6
TOTAL par genre		172	806	74	382	49	248	16	134	5	37
TOTAL	150	978		456		297		150		42	

* Le nombre d'admis sur la liste principale correspond au nombre de postes offerts

Le ratio présents/postes offerts est de 3.04.

Concours de recrutement de Professeur des Ecoles (CRPE) du 1er degré privé (Session 2024)

Type de concours	Nombre de postes offerts	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis Liste Principale		Admis Liste Complémentaire	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Externe	15	6	74	1	27	1	17	1	14	0	0
2 nd concours interne	3	0	10	0	5	0	4	0	2	0	0
3 ^{ème} concours	1	2	17	0	6	0	3	0	1	0	1
TOTAL par genre		8	101	1	38	1	24	1	17	0	1
TOTAL	19	109		39		25		18		1	

* Le nombre d'admis sur les 2 listes correspond au nombre de postes offerts

Le ratio présents/postes offerts est de 2.05.

Affectations des enseignants stagiaires par département

Département	Effectifs en Personnes	Femmes	Hommes	Part des femmes %	Part des hommes %
Marne	90	83	7	92.22%	7.78%
Haute-Marne	17	15	2	88.24%	11.76%
Aube	45	42	3	93.33%	6.67%
Ardennes	42	38	4	90.47%	9.53%
TOTAL	194	178	16	91.75%	8.25%

Le nombre des enseignants stagiaires est supérieur aux admis au concours à la session 2024, en raison des affectations de stagiaires en renouvellement, en report ou en prolongation et donc issus de sessions précédentes.

Évolution du nombre d'enseignants stagiaires par département

Année scolaire	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Académie
2022-2023	41	66	88	39	234
2023-2024	43	57	86	35	221
2024-2025	42	45	90	17	194
Évolution N/N-1	-1	-12	+4	-18	-27

2.1.2. Enseignants 2nd degré, CPE, PsyEN

L'accès à la fonction d'enseignant titulaire dans le second degré (collège et lycée) est réalisé par concours (concours externe, troisième concours, concours interne). Le concours diffère selon le lieu d'enseignement (général, professionnel), la discipline et le niveau enseigné.

Cf. Tableaux 1 et 1 Bis Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré stagiaires par discipline en annexe

Évolution du nombre d'enseignant stagiaires par corps

Enseignants	30/11/2022	30/11/2023	30/11/2024	Évolution N/N-1
EPS	16	11	15	4
AGREGES	9	10	8	-3
CERTIFIES	107	100	134	35
PLP	20	29	47	18
TOTAL	152	150	204	54

Cf. Tableaux 1 et 1 Bis Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré stagiaires par discipline en annexe

Évolution du nombre d'enseignant stagiaires par corps et par sexe

Enseignants	30/11/2023		30/11/2024		Évolution N/N-1	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
EPS	2	9	7	8	5	-1
AGREGES	6	4	3	5	-3	1
CERTIFIES	55	45	73	61	18	16
PLP	12	17	22	25	10	8
TOTAL	75	75	105	99	30	24

Évolution du nombre de personnel d'Éducation stagiaires par corps

Personnels d'Éducation, PsyEN	30/11/2023	30/11/2024	Évolution N/ N-1
CPE	13	20	+7
CTR BOE A*	3	3	0
TOTAL	16	23	+7

* 30/11/2023 CTR BOE A : 3 enseignants

30/11/2024 CTR BOE A : 3 enseignants

Évolution du nombre de personnel d'Éducation stagiaires par corps et par sexe

Personnels d'Éducation, PsyEN	30/11/2023		30/11/2024		Évolution N/ N-1	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CPE	9	4	13	7	+4	+3
CTR BOE A	2	1	2	1	0	0
TOTAL	11	5	15	8	+4	+3

2.1.3. Personnels de direction

Les personnels de direction sont recrutés par trois voies différentes : les concours (interne et de type troisième voie), la liste d'aptitude ou l'accueil en détachement. Il s'agit de concours et de dispositifs nationaux.

L'affectation en académie des nouveaux stagiaires est opérée par le ministère. L'académie effectue ensuite l'affectation sur poste.

Cf. Tableaux 2 et 3 Concours interne et Concours de troisième voie des personnels de direction en annexe

Recrutement par concours des personnels de direction

30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
16	6	15	5

Recrutement par détachement des personnels de direction

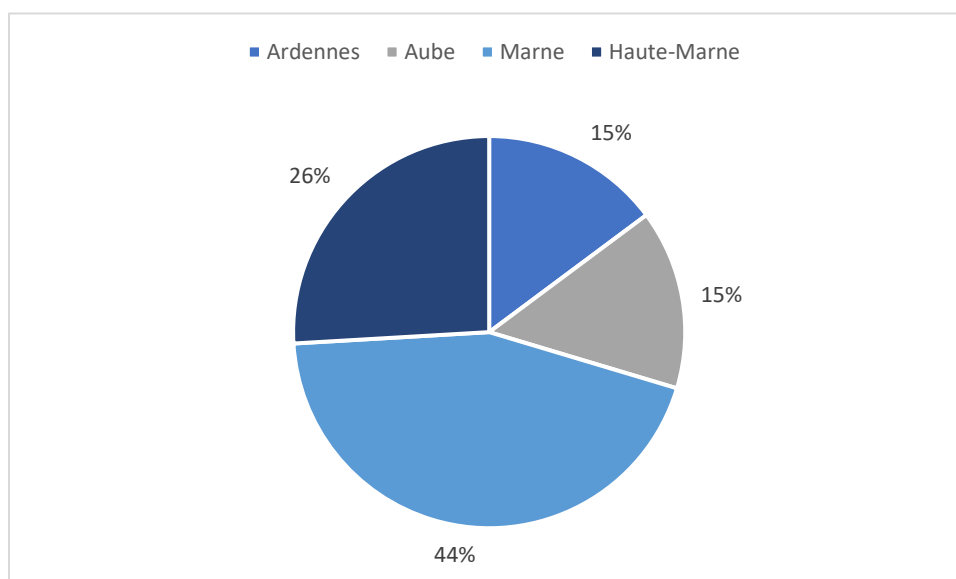
30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1	0	2	1

Recrutement par liste d'aptitude des personnels de direction

30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2	1	4	0

L'académie de Reims a accueilli un nombre stable de nouveaux personnels à la rentrée scolaire 2024.

Répartition des stagiaires personnels de direction par département



2.1.4. Personnels d'inspection

Les personnels d'inspection (inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) et inspecteurs d'académie-inspecteur pédagogique régional (IA-IPR) peuvent être recrutés par différentes voies : concours, liste d'aptitude ou détachement.

Cf. Tableaux 4 et 5 - Concours des IEN (Inspecteur de l'Éducation Nationale) et des IA-IPR (Inspecteur Académique – Inspecteur Pédagogique Régional en annexe

Recrutement par concours des personnels d'inspection (IEN et IA-IPR)

30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
7	2	5	4

Recrutement par détachement des personnels d'inspection (IEN et IA-IPR)

30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0	1	0	0

Recrutement par liste d'aptitude des personnels d'inspection (IEN et IA-IPR)

30/11/2023		30/11/2024	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2	0	1	0

Aucun recrutement par intégration directe des personnels d'inspection (IEN et IA-IPR) n'a été réalisé.

L'académie de Reims a accueilli 10 nouveaux personnels d'inspection en 2024-2025, soit 2 de moins qu'en 2023-2024.

2.1.5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, titulaires sont recrutés par voie de concours, liste d'aptitude, reclassement et le dispositif emplois réservés au ministère de la défense.

Recrutement par concours des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

	2023-2024	2024-2025	Évolution N/N-1
AAE (hors IRA)	3	6	+3
AAE IRA	6	6	0
SAENES	16	23	+7
ADJAENES	13	8	-5
INFENES	2	5	+3
ASSAE	0	3	+3
Médecin	0	0	0
ATRF	0	2	+2
TOTAL	40	53	+13

2.2. Recrutement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé - titulaires

Recrutement sur des postes profilés des agents titulaires

14 candidats ont été retenus sur un poste profilé, 12 candidats ont obtenu leur 1er vœu, 1 candidat le 2nd vœu, et 1 candidat le 3ème vœu.

	Nombre de participants	Nombre de mutés	Poste profilé	Vœu 1	Vœu 2	Vœu 3 à 6
AAE	14	7	6	5	1	0
SAENES	17	5	4	3	0	1
ADJAENES	40	21	4	4	0	0
INFIRMIERS	23	10	1	0	0	0
ASSISTANTS SOCIAUX	0	0	0	0	0	0
ATRF	5	3	0	0	0	0
TOTAL	99	46	14	12	1	1

2.3. Recrutement des contractuels

2.3.1. Enseignants 1^{er} degré

Le recrutement par voie contractuelle est autorisé au niveau académique pour les quatre départements de l'académie dans le respect du plafond d'emploi et du schéma d'emploi. Chacun des départements procède ensuite aux recrutements.

Nombre d'enseignants du 1er degré recrutés par voie contractuelle

	Effectifs en Personnes	Femmes	Hommes	Part des femmes en %	Part des hommes en %
Ardennes	7	6	1	85.71%	14.29%
Aube	13	11	2	84.62%	15.38%
Marne	22	18	4	81.82%	18.18%
Haute-Marne	14	13	1	92.86%	7.14%
TOTAL	56	48	8	85.71%	14.29%

Évolution du nombre d'enseignants du 1er degré recrutés par voie contractuelle par sexe

Année scolaire	Femmes	Hommes	Total
Au 30/11/2022	80	13	93
Au 30/11/2023	99	15	114
Au 30/11/2024	48	8	56
Évolution N/N-1	-51	-7	-58

2.3.2. Enseignants 2nd degré, CPE, PsyEN

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré, CPE et PsyEN recrutés par voie contractuelle

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évolution N/N-1
Enseignants	639	734	762	+28
CPE	43	59	59	0
PsyEN	38	43	40	-3
TOTAL	720	836	861	25

Évolution du nombre d'enseignants du 2nd degré recrutés par voie contractuelle en CDI

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évolution N/N-1
Nombre d'enseignants	184	189	180	-9

2.3.3. Personnels de direction

L'académie de Reims a recruté un agent personnel de direction contractuel au 30 novembre 2024. Cet agent était déjà contractuel au sein de notre académie en tant que personnel d'éducation.

2.3.4. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Évolution du nombre de personnels ATSS recrutés par voie contractuelle

Dates d'observation	Femmes	Hommes	Total
Au 30/11/2022	199	27	226
Au 30/11/2023	247	35	282
Au 30/11/2024	270	40	310
Évolution N/N-1	+23	+5	+28

2.3.5. Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Les AESH sont des personnels chargés de l'aide humaine. Ils ont pour mission de favoriser l'autonomie de l'élève en situation de handicap, qu'ils interviennent au titre de l'aide humaine individuelle, de l'aide humaine mutualisée ou de l'accompagnement collectif. Ils sont des acteurs-clés qui contribuent à la mise en place d'une école pleinement inclusive, pour offrir à chaque élève, de la maternelle au lycée, une scolarité adaptée à ses besoins.

Les AESH sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ou justifiant d'une expérience professionnelle de neuf mois dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 4.

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

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

Le métier est fortement féminisé, 95.10% des AESH sont des femmes. Leur moyenne d'âge est de 45.4 ans. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 58.20%.

Évolution du nombre de recrutement d'AESH

	Effectifs	Femmes	Hommes	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %
2022-2023	2379	2225	154	93,50	18,1	32,3	44,3	56
2023-2024	2504	2366	138	94,49	17,6	34,2	44,7	57
2024-2025	2461	2340	121	95,10	15,7	36,7	45,4	58,20
Évolution N/N-1	-43	-26	-17	+0,61	-1,90	+2,50	+0,70	+1,20

Évolution du nombre d'APSH

APSH	2023-2024	2024-2025	Évolution N/N-1
Ardennes	8	10	+2
Aube	1	2	+1
Marne	3	5	+2
Haute-Marne	1	2	+1
TOTAL	13	19	+6

19 APSH dont 3 hommes.

2.3.6. Assistant d'Éducation (AED)

Les assistants d'Éducation, pédagogiques et de prévention sécurité interviennent au quotidien dans les collèges et lycées publics, auprès des élèves et en lien avec les équipes pédagogiques.

Le dispositif des AED vise à faciliter la poursuite d'études supérieures. Ainsi, les postes d'AED sont prioritairement réservés aux étudiants boursiers. Les AED affectés sur des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement.

Cependant, les AED peuvent maintenant bénéficier d'un CDI.

Les effectifs sont composés de jeunes adultes dont la moyenne d'âge est de 29.50 ans. La quotité moyenne de temps de travail de ces personnels au niveau académique est de 82.80%.

Le contrat de préprofessionnalisation a été mis en place à la rentrée 2019. Ce dispositif s'adresse aux étudiants souhaitant devenir enseignant et permet un parcours de 3 ans (L2, L3 et M1). La mise en œuvre de ce dispositif a entraîné une augmentation des recrutements d'AED. Les nouveaux contrats ne sont plus ouverts depuis septembre 2024. Toutefois, le dispositif se poursuit pour les étudiants recrutés antérieurement, jusqu'à l'achèvement de leur parcours.

Évolution du nombre de recrutement d'AED

Année scolaire	Effectifs	Femmes	Hommes	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Quotité moyenne en %
2022-2023	1440	892	548	61.90	83.00	2.60	28.20	81.70
2023-2024	1523	977	546	64.15	81.10	3.40	28.90	82.40
2024-2025	1490	931	559	62.50	80.20	3.80	29.50	82.80
Évolution N/N-1	-33	-46	+13	-1.65	-0.90	+0.40	+0.60	+0.40

AED en CDI

Établissement	2023-2024			2024-2025		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Collège	90	69	21	186	128	58
Lycée	43	21	22	97	56	41
EREA	0	0	0	5	5	0
Total	133	90	43	288	189	99

Évolution du nombre d'enseignants en formation et d'assistants étrangers

Année scolaire	Femmes	Hommes	Effectifs
2022-2023	245	59	304
2023-2024	219	48	267
2024-2025	179	47	226
Évolution N/N-1	-40	-1	-41

2.3.7. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le recrutement des BOE est présenté dans le chapitre 8 « Diversité, Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations ».

3. PERSPECTIVES

Dans le cadre du « Plan Transformation de la fonction recrutement », l'Académie de Reims va poursuivre ses actions pour assurer le renforcement de son attractivité, le dynamisme du recrutement et l'accompagnement et la fidélisation des personnels. La professionnalisation des recruteurs est une action qui reste à développer prioritairement.

L'ensemble des services sont réunis pour assurer le développement de la marque employeur de l'académie permettant de répondre à nos trois objectifs.

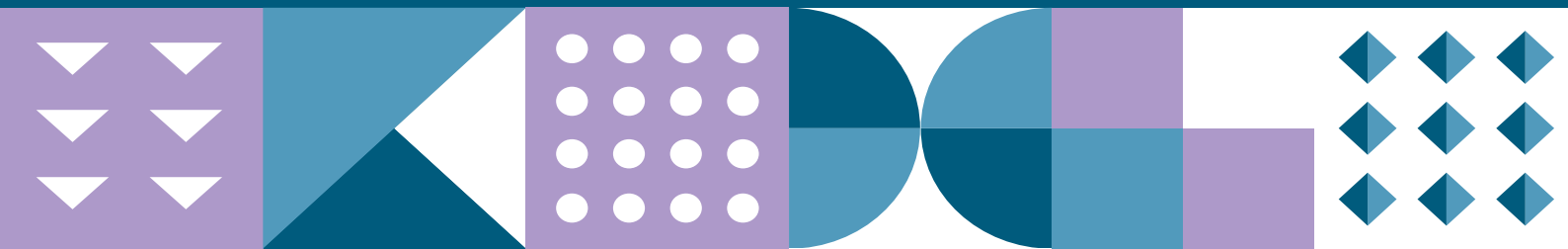
Les partenariats locaux seront développés afin d'obtenir un maillage territorial plus fin. Les recruteurs de proximité nouvellement entrés dans l'académie seront informés des outils qui leur sont mis à disposition pour les accompagner sur le champ du recrutement.

Le travail entrepris sur la diffusion d'offres attractives sera poursuivi.

Enfin, la mission attractivité va se développer avec l'arrivée d'une chargée de mission dédiée. Cette mission nouvellement créée vise le développement de partenariats avec les collectivités territoriales pour l'amélioration des conditions d'accueil sur le territoire et favoriser l'ancrage territorial.



PARCOURS PROFESSIONNELS



1. PROMOTIONS ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

I.1. ENSEIGNANTS DU 1^{ER} DEGRÉ

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Dans le cadre du chantier de 2023 relatif à l'amélioration des conditions de déroulement de carrière de l'ensemble des enseignants, les modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle ont été modifiées.

Les nouvelles modalités d'inscription au tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle concernent les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat appartenant aux échelles de rémunération (ECR) les professeurs agrégés (PA), les professeurs certifiés (PC), les professeurs de lycée professionnel (PLP), les professeurs d'Éducation physique et sportive (PEPS) et les professeurs des écoles (PE), à compter de l'année 2024.

Les dispositions du décret n° 2023-720 du 4 août 2023 précité modifient les modalités d'accès au grade de la classe exceptionnelle. Les principales modifications portent sur les éléments suivants :

- la modification des conditions statutaires d'éligibilité pour une inscription au tableau d'avancement d'accès au grade de la classe exceptionnelle dont a découlé la suppression de viviers. En ce sens, l'accès au grade de la classe exceptionnelle s'en trouve fluidifié, conformément à l'objectif d'assurer des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque ECR dans le cadre d'une carrière articulée en trois grades : la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de fluidifier l'accès au troisième grade. Dans ce cadre, les conditions d'examen des dossiers sont renouvelées, et les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle modifiées ;
- la modification des modalités de calcul du nombre de promotions annuelles : le calcul du nombre de promotions annuelles s'effectue désormais par l'application d'un taux de promotion à la population éligible déterminé par année et par ECR, et non plus par un contingentement.

2. BILAN ET ANALYSE

Avancement de grade à la hors classe

Professeurs des écoles	Taux de promotion	Promouvables	F	H	Promus	F	H
Ardennes	23,82 %	361	289	72	86	69	17
Aube	23,90 %	364	310	54	87	73	14
Marne	23,78 %	677	552	125	161	134	27
Haute-Marne	23,73 %	236	191	45	56	48	8
Total		1638	1342	296	390	324	66

Avancement au grade de la classe exceptionnelle

Professeurs des écoles	Taux de promotion	Nbre d'éligibles	F	H	Promus	F	H
Ardennes	30,43 %	161	127	34	49	39	10
Aube	30,00 %	183	154	29	55	48	7
Marne	30,17 %	295	246	49	89	73	16
Haute-Marne	30,00 %	120	101	19	36	30	6
Total		759	628	131	229	190	39

- **Ardennes :**

Pour l'accès à la hors classe, sur les 361 promouvables, 80.05% sont des femmes et 19.95% sont des hommes. Concernant les 86 promus, 80.23% sont des femmes et 19.77% sont des hommes. Pour l'accès à la classe exceptionnelle, sur les 161 éligibles, 78.88% sont des femmes et 21.12% sont des hommes. Concernant les 49 promus, 79.59% sont des femmes et 20.41% sont des hommes. Que ce soit pour le tableau l'avancement au grade de la hors classe ou de la classe exceptionnelle, on constate que la part des femmes et des hommes est en cohérence avec celle composant les effectifs des enseignants.

- **Aube :**

Pour l'accès à la hors classe : sur les 364 promouvables, 85,16 % sont des femmes et 14,84% sont des hommes. Concernant les 87 promus, 83,91% sont des femmes et 16,09 % sont des hommes. Pour l'accès à la classe exceptionnelle, sur les 183 éligibles, 84,15% sont des femmes et 15,85 % sont des hommes. Concernant les 55 promus, 87,27 % sont des femmes et 12,73% sont des hommes. L'ancienneté moyenne dans le grade des promus est de 3 ans 6 mois et 16 jours.

- **Marne :**

Pour l'accès à la hors classe : sur les 677 promouvables, 81, 53% sont des femmes et 18,47% sont des hommes. Concernant les 161 promus, 83,23% sont des femmes et 16,77% sont des hommes. Pour l'accès à la classe exceptionnelle, sur les 295 éligibles, 83,39% sont des femmes et 16,61% sont des hommes. Concernant les 89 promus, 82,02% sont des femmes et 17,98% sont des hommes.

Lors de la campagne d'avancement 2024/2025, 913 professeurs des écoles (629 classe normale, 185 hors classe, 99 classe exceptionnelle) ont été promus à l'échelon supérieur à la cadence normale, 36 enseignants ont bénéficié de l'avancement bonifié.

L'accès aux grades de la hors classe et de la classe exceptionnelle a concerné au total 972 enseignants du 1^{er} degré qui se décomposent comme suit :

- 677 pour la hors classe,
- 295 pour la classe exceptionnelle.

- **Haute-Marne :**

Il y a eu 56 promotions à la hors classe à la rentrée 2025, ce qui correspond au contingent octroyé. 236 professeurs des écoles étaient éligibles dont 191 femmes (80,93% des éligibles) et 45 hommes (19,07% des éligibles). 48 femmes ont été promues à la hors classe (85,71% des promus) et 8 hommes (14,29% des promus).

Il y a eu 36 promotions à la classe exceptionnelle à la rentrée 2025, ce qui correspond au contingent octroyé. 120 professeurs des écoles étaient éligibles dont 101 femmes (84,17% des éligibles) et 19 hommes (15,83% des éligibles). 30 femmes ont été promues à la classe exceptionnelle (83,33% des promus) et 6 hommes (16,67% des promus).

Directeurs des écoles publiques

Directeurs des écoles	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Ardennes	144	79%	40	21%	184
Aube	170	78%	49	22%	219
Marne	325	84%	64	16%	389
Haute-Marne	125	83%	26	17%	151
Total	764	80%	179	20%	943

Source : services RH DSDEN

I.2. ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ

1. LISTE D'APTITUDE AGRÉGÉS

RAPPEL DES CONDITIONS

Conformément au statut du corps des professeurs agrégés, la liste d'aptitude pour l'accès à ce corps est arrêtée chaque année par le ministre, sur proposition des recteurs et après avis du groupe des inspecteurs généraux des disciplines concernées.

Conditions :

Être professeur certifié, PLP ou PEPS en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition d'un autre organisme ou administration, ou en position de détachement **et** remplir des conditions de **service (10 ans de services effectifs d'enseignement) et d'âge (être âgé de 40 ans)**

L'accès au corps des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude repose sur un acte volontaire (contrairement à la candidature au tableau d'avancement, automatique si les conditions statutaires sont remplies).

Contexte académique

Pour l'académie de Reims, en 2025, 223 candidatures ont été recueillies sur 4272 promouvables (N-1 : 258 candidatures sur 4295 promouvables).

5,2 % des promouvables de l'académie se sont donc portés candidats, un chiffre à comparer à la moyenne nationale de 2020 : 7,3 %.

Année	Nb de promouv	dont Ens. Sup.	Nb de candidats	dont Ens. Sup.	Nb proposés par l'académie	dont issus du sup.	Nb de promus de l'académie de Reims	dont issus du sup.	% de promus/nb de candidats	Contingents nationaux	% de promus de l'académie de Reims/contingents nationaux
2025	4272	107	223	12	29	4	8	2	3,6 %	337	2,4 %
2024	4295	105	258	16	30	8	10	1	3,9 %	339	2,9 %
2023	4323	102	243	21	33	5	11	0	4,5 %	323	3,4 %

Parité hommes / femmes :

	Promouvables	%	Candidats	%	Proposés	%	Promus	%
Femmes	2560	59,9 %	119	53,4 %	16	55,2 %	4	50 %
Hommes	1712	40,1 %	104	46,6 %	13	44,8 %	4	50 %
Totaux	4272	100,0%	223	100,0%	29	100,0%	8	100,0%

► **Représentativité des corps :**

Année	Nombre de candidatures	dont professeurs certifiés	dont PEPS	dont PLP
2025	223	197	12	14
2024	258	221	22	15
2023	243	204	20	19

► **Grades d'origine :**

	candidats	%	Proposés	%	Promus	%
Classe normale	77	34,6 %	7	24,1 %	3	37,5 %
Hors classe	102	45,7 %	16	55,2 %	2	25 %
Classe exceptionnelle	44	19,7 %	6	20,7 %	3	37,5 %
Totaux	223	100,0%	29	100,0%	8	100,0%

► **Focus sur l'âge :**

	Sexe des agents promus	Age moyen des promus	Ancienneté moyenne dans le corps des certifiés des promus
2025	Général	51 ans 7 mois	24 ans 11 mois
	Femmes	52 ans 4 mois	27 ans
	Hommes	50 ans 10 mois	22 ans 9 mois

Pour mémoire :

	Age moyen candidats	Age moyen promus
2024	51 ans 1 mois	53 ans 1 mois
2023	51 ans 2 mois	53 ans 8 mois
2022	51 ans 4 mois	50 ans 2 mois

La proportion de femmes promues est inférieure de 10 points à celle des femmes promouvables. Par ailleurs, la proportion de femmes candidates est inférieure de 6 points à celle des femmes promouvables.

Ces écarts ont une incidence sur l'ancienneté moyenne dans le corps des agents promus.

Perspectives : il convient d'encourager les femmes promouvables à candidater et de sensibiliser les inspecteurs à cette inégalité afin de réduire ces écarts.

2. TABLEAUX D'AVANCEMENT HORS - CLASSE

I. AGRÉGÉS

Conditions :

Être professeur agrégé en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement et compter **au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31 août 2025.**

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 201 professeurs agrégés étaient promouvables à la hors-classe dont 17 de l'enseignement supérieur.

Depuis le décret n° 2024-727 du 06/07/2024, les recteurs ont désormais compétence pour établir les tableaux d'avancement des professeurs agrégés.

Le contingent de promotions 2025 transmis par le ministère pour l'académie de Reims a été fixé à 49.

Années	Nombre de promouvables	Nombre de promus	% de promus/promouvables
2025	201	49	24,4 %
2024	216	54	25 %
2023	217	52	23,9 %
2022	222	37	16,7 %

Focus sur les promouvables :

Échelons	Sexe	Nombre d'agents	%	Part de l'échelon sur ensemble des promouvables
9	Femmes	47	58,75 %	39,8 %
	Hommes	33	41,25 %	
	Total	80	100%	
10	Femmes	41	43,6 %	46,8 %
	Hommes	53	56,4 %	
	Total	94	100%	
11	Femmes	15	55,6 %	13,4 %
	Hommes	12	44,4 %	
	Total	27	100%	
Total général		2025 - 201 dont 103 femmes (51,2%) % et 98 hommes (48,8%) 2024 - 216 dont 97 femmes (44,9 %) et 119 hommes (55,1 %)		

Focus sur les promus :

Promus 2025 (par échelon et sexe)	Total	Nombre de femmes	% de femmes/total	Nombres d'hommes	% d'hommes/total
9ème					
10ème	24	11	45,8%	13	54,2%
11ème	25	14	56 %	11	44 %
Total	49	25	51 %	24	49 %

Promus 2025 (par avis)	Excellent	TS	S	AC	Total	
9ème						
10ème	Femmes	5	6	0	0	11
	Hommes	6	7	0	0	13
11ème	Femmes	3	2	9	0	14
	Hommes	1	1	9	0	11
Total	15	16	18	0	49	

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année	Sexe des agents promus	Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	16 ans 11 mois	51 ans
	Femmes	15 ans 5 mois	51 ans 4 mois
	Hommes	18 ans 5 mois	50 ans 9 mois
Année	Sexe des agents promus	Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	16 ans 3 mois	51 ans 1 mois
	Femmes	16 ans 5 mois	51 ans 2 mois
	Hommes	16 ans 1 mois	50 ans 9 mois

II. CERTIFIÉS

Conditions :

Sont promouvables les professeurs certifiés en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement ayant au **moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08 de l'année n.**

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent **en fin de carrière.**

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 169 promotions ont été attribuées soit 24,3%. Le nombre de promotions de l'académie est donc en hausse depuis 2022.

Année	Nb de promouvables	Nb de promus	% de promotions
2025	696	169	24,3%
2024	786	184	23,4%
2023	885	193	21,8%

Focus sur les promouvables :

Pour rappel, le pourcentage de femme parmi les promouvables était en 2023 de 70,2% : ce taux est en hausse depuis 2019. La part des femmes au 9^{ème} échelon est largement supérieure à celle des hommes

Le nombre de femmes au 11^{ème} échelon est en hausse.

ECHELON	Total promouvables	% promouvables	Femmes	% femmes	Rappel % 2024	Hommes	% hommes	Rappel % 2024
9ème	205	29,5%	148	72,2%	71,4%	57	27,8%	28,6%
10ème	451	64,8%	323	71,6%	70,9%	128	28,4%	29,1%
11ème	40	5,7%	20	50,0%	60,7%	20	50,0%	39,3%
Total	696	100%	491	70,5%	70,2%	205	29,5%	29,8%

Part de l'enseignement supérieur :

En 2025, 11 professeurs de l'enseignement supérieur sont promouvables dont 2 au 9^{ème} échelon. Soit 1,6 % des promouvables. 4 agents ont finalement été promus soit 3,6 %.

Répartition des avis par échelon :

Échelon	Excellent	%	TS	%	Satisfaisant	à consolider	Total
9ème	80	48,8%	96	25,8%	29	0	205
10ème	84	51,2%	253	73,9%	106	8	451
11ème	0	0%	1	0,3%	29	10	40
Total	164	100%	350	100%	164	18	696

Focus sur les promus :

Le départage des promouvables s'effectue selon les critères suivants : le barème – l'ancienneté de corps – l'échelon – l'ancienneté d'échelon.

Répartition des agents promus par échelon :

Promus 2025	Total	F	%	H	%
9ème	0				
10ème	141	105	74,4%	36	25,5%
11ème	28	13	46,4%	15	53,5%
Total	169	118	69,8%	51	30,2%

Répartition des promus selon avis et échelon :

Promus 2025	Excellent	TS	S	AC	Total
9ème	0	0	0	0	0
10ème	46	54	0	0	141
11ème		0	23	5	28
Total	46	54	23	5	169

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	21 ans 2 mois	49 ans 2 mois
	Femmes	21 ans 3 mois	48 ans 6 mois
	Hommes	21 ans	50 ans 8 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	22 ans 1 mois	49 ans 8 mois
	Femmes	22 ans 5 mois	49 ans 2 mois
	Hommes	21 ans 5 mois	50 ans 11 mois

Cf Tableau 1 - Répartition des agents promus par discipline en annexe

III. PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (PEPS)

Conditions :

Sont promouvables les professeurs d'Éducation physique et sportive en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement ayant au **moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08 de l'année n.**

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 26 promotions ont été attribuées pour l'accès à la hors classe des PEPS, soit 23,8% des promouvables.

Nombres de promouvables et de promus :

Année	Nbr de promouvables	Nbr de promus	% de promotions
2025	109	26	23,8%
2024	127	29	22,6%
2023	141	32	22,6%

Focus sur les promouvables :

En 2025 les 109 agents promouvables sont répartis par échelon comme suit :

ÉCHELON	Total promouvables	% promouvables	femmes	%	Rappel % 2023	Hommes	%	Rappel % 2023
9ème	35	33,8%	14	40%	46,5%	21	60%	53,5%
10ème	70	61,4%	26	37,1%	37,2%	44	62,8%	62,8%
11ème	4	0,5%	1	25%	83,3%	3	75%	16,7%
Total	109	100%	41	37,6%	42,5%	68	62,4%	57,5%

Le pourcentage de femmes parmi les promouvables était en 2024 de 42,5% ce taux est donc en baisse. Le nombre de femmes est très en deçà du nombre d'hommes dans ce corps dans le cadre du tableau d'avancement à la hors classe.

Part de l'enseignement supérieur :

En 2025, il n'y a pas de professeurs issus de l'enseignement supérieurs parmi les promouvables.

Répartition des avis par échelon :

ÉCHELON	Excellent	%	TS	%	Satisfaisant	à consolider	Total
9ème	13	37,1%	18	51,4%	4	0	35
10ème	12	17,1%	42	60,%	15	1	70
11ème	0	0%	0	0%	4	0	4
Total	25	22,9%	60	55%	23	1	109

Focus sur les promus :

Le départage des promouvables s'effectue selon les critères suivants : le barème – l'ancienneté de corps – l'échelon – l'ancienneté d'échelon.

Répartition des agents promus par échelon :

Promus 2025	Total	F	%	H	%
10ème	23	6	3,8%	17	7,6%
11ème	3	1	23%	2	65,4%
Total	26	7	27%	19	73%

Répartition des promus selon avis et échelon :

Promus	Excellent	TS	S	AC	Total
11ème	0	0	3	0	3
10ème	5	18	0	0	23

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	22 ans 5 mois	47 ans 8 mois
	Femmes	20 ans 7 mois	47 ans
	Hommes	23 ans 7 mois	47 ans 11 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	23 ans 5 mois	48 ans 4 mois
	Femmes	23 ans 8 mois	48 ans 4 mois
	Hommes	23 ans 1 mois	48 ans 3 mois

IV. PROFESSEURS EN LYCEE PROFESSIONNEL (PLP)

Conditions :

Sont promouvables les professeurs de lycée professionnel en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement ayant au **moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08/2025**.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 52 promotions doivent être attribuées pour l'accès à la hors classe des PLP, soit 22,54 % des promouvables.

Aucune opposition a été portée sur d'avancement à la hors classe des PLP.

Nombres de promouvables et de promus :

Années	Nb de promouvables	Nb de promus	% de promotions
2025	218	52	23,85%
2024	244	55	22,54%
2023	270	58	21,48%

Focus sur les promouvables

En 2025, les 218 agents promouvables sont répartis par échelon comme suit :

ECHELON	Total promouvables	% promouvables	Femmes	%	Hommes	%
9ème	65	29,82%	27	41,54%	38	58,46%
10ème	143	65,60%	67	46,85%	76	53,15%
11ème	10	4,58%	4	40%	6	60%
Total	218	100%	98	44,95%	120	55,05%

Répartition des avis par échelon :

ECHELON	Excellent	%	TS	%	Satisfaisant	A consolider	Total
9ème	27	41,54%	32	49,23%	6	0	65
10ème	29	20,28%	80	55,94	33	1	143
11ème	0	0%	0	0%	9	1	10
Total	56	25,69%	112	51,37%	48	2	218

Focus sur les promus :

Le départage des promouvables s'effectue selon les critères suivants : le barème – l'ancienneté de corps – l'échelon – l'ancienneté d'échelon.

Répartition des agents promus par échelon :

Promus 2024	Total	F	%	H	%
9ème					
10ème	44	20	45,45%	24	54,55%
11ème	8	4	50%	4	50%
Total	52	24	46,15%	28	53,85%

Répartition des promus selon avis et échelon :

Promus	Excellent	TS	S	AC	Total
10ème	18	26	0	0	44
11ème	0	0	8	0	8

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	18 ans 6 mois	51 ans 11 mois
	Femmes	20 ans 2 mois	51 ans 3 mois
	Hommes	17 ans	52 ans 4 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	20 ans	51 ans 8 mois
	Femmes	20 ans 10 mois	50 ans 10 mois
	Hommes	19 ans 2 mois	52 ans 6 mois

Répartition par groupes de disciplines :

	Promouvables	Promus	Poids des promouvables	Poids des promus
Disciplines générales	70	21	32,11%	40,38%
SSBA	38	7	17,43%	13,46%
Eco-Gestion	42	11	19,26%	21,15%
STI	68	13	31,19%	25%
TOTAL	218	52	100%	100%

V. CONSEILLERS PRINCIPAUX D'EDUCATION (CPE)

Conditions :

Sont promouvables les conseillers principaux d'Éducation en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement ayant au **moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08/2025**.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 9 promotions doivent être attribuées pour l'accès à la hors classe des CPE, soit 23,07% des promouvables.

Nombres de promouvables et de promus :

Années	Nb de promouvables	Nb de promus	% de promotions
2025	39	9	23,07%
2024	45	10	22,22%
2023	49	11	22,45%

Focus sur les promouvables :

En 2025, les 39 agents promouvables sont répartis par échelon comme suit :

ÉCHELON	Total promouvables	% promouvables	Femmes	%	Hommes	%
9ème	11	28,2%	9	81,82%	2	18,18%
10ème	26	66,67%	20	76,92%	6	23,08%
11ème	2	5,13%	2	100%	0	0%
Total	39	100%	31	79,49%	8	20,51%

Répartition des avis par échelon :

ECHELON	Excellent	TS	Satisfaisant	A consolider	Total
9ème	5	6	0	0	11
10ème	4	19	3	0	26
11ème	0	0	1	1	2
Total	9	25	4	1	39

Focus sur les promus :

Le départage des promouvables s'effectue selon les critères suivants : le barème – l'ancienneté de corps – l'échelon – l'ancienneté d'échelon.

Répartition des agents promus par échelon :

Promus 2025	Total	F	%	H	%
9ème					
10ème	8	5	62,5%	3	37,5%
11ème	1	1	100%	0	0%
Total	9	6	66,67%	3	33,33%

Répartition des promus selon avis et échelon :

Promus	Excellent	TS	S	AC	Total
10ème	2	6	0	0	8
11ème	0	0	1	0	1

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	16 ans 7 mois	49 ans 11 mois
	Femmes	14 ans	49 ans 6 mois
	Hommes	21 ans	50 ans 7 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	18 ans 9 mois	49 ans 5 mois
	Femmes	18 ans 3 mois	49 ans 3 mois
	Hommes	21 ans	50 ans 1 mois

Le taux de femmes promus est inférieur de 13 points aux femmes promouvables. L'effectif de promus étant limité à 9 personnes, l'égalité professionnelle aurait requis une promotion supplémentaire d'une femme.

VI. PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE (PSYEN)

Conditions :

Sont promouvables les psychologues de l'Éducation nationale en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement ayant au **moins deux ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon de la classe normale au 31/08/2025**.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif, valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel. Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière.

L'appréciation de la valeur professionnelle correspond à l'appréciation finale issue du troisième rendez-vous de carrière ou à défaut l'appréciation attribuée par le recteur dans le cadre de la campagne de promotion à la hors-classe.

Pour les agents n'ayant pas eu le troisième rendez-vous de carrière, l'autorité compétente porte une appréciation de la valeur professionnelle qui s'exprime principalement par l'expérience et l'investissement professionnels, appréciés sur la durée de la carrière.

Contexte académique :

En 2025, 6 promotions doivent être attribuées pour l'accès à la hors classe des PsyEN, soit 24% des promouvables.

Nombres de promouvables et de promus :

Années	Nb de promouvables	Nb de promus	% de promotions
2025	25 (9EDA 16EDO)	6 (2EDA 4EDO)	24%
2024	32 (11EDA 21EDO)	7 (2EDA 5EDO)	21,87%
2023	38 (14EDA 24EDO)	8 (3EDA 5EDO)	21%

Focus sur les promouvables :

En 2025, les 25 agents promouvables sont répartis par échelon comme suit :

ÉCHELON	Total promouvables	% promouvables	Femmes	%	Hommes	%
9ème	5	20%	4 (2eda 2edo)	75%	1 (edo)	25%
10ème	20	80%	20 (7eda 13edo)	100%	0	0%
11ème	0	0%	0	0%	0	0%
Total	25	100%	24	96%	1	4%

Répartition des avis par échelon :

ÉCHELON	Excellent	TS	Satisfaisant	à consolider	Total
9ème	4 (1eda 3edo)	1 (eda)	0	0	5
10ème	3 (2eda 1edo)	17 (5eda 12edo)	0	0	20
11ème	0	0	0	0	0
Total	7	18	0	0	25

Focus sur les promus :

Le départage des promouvables s'effectue selon les critères suivants : le barème – l'ancienneté de corps – l'échelon – l'ancienneté d'échelon.

Répartition des agents promus par échelon :

Promus 2024	Total	F	%	H	%
9ème					
10ème	6	6 (2eda 4edo)	100%	0	0%
11ème	0	0	0	0	0%
Total	6	6	100%	0	0%

Répartition des promus selon avis et échelon :

Promus	Excellent	TS	S	AC	Total
10ème	2 (1eda 1edo)	4 (1eda 3edo)	0	0	6
11ème	0	0	0	0	0

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	6 ans 10 mois	51 ans 11 mois
	Femmes	6 ans 10 mois	51 ans 11 mois
	Hommes		
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	5 ans 3 mois	53 ans 11 mois
	Femmes	5 ans	53 ans 2 mois
	Hommes	6 ans	56 ans

3. TABLEAUX D'AVANCEMENT CLASSE EXCEPTIONNELLE

I. AGRÉGÉS

Depuis le décret n° 2024-727 du 06/07/2024, les recteurs ont désormais compétence pour établir les tableaux d'avancement des professeurs agrégés.

Le contingent de promotions 2025 transmis par le ministère pour l'académie de Reims a été fixé à 32.

Conditions :

Sont promouvables :

- les professeurs agrégés hors classe en position d'activité, mis à disposition ou en position de détachement **au 31/08/2025 ;**
- les agents dans certaines positions de disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle ;
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant ;

et qui ont atteint **au moins le 4^{ème} échelon de la hors-classe** au 31 août de la date de constitution du tableau d'avancement.

Le classement des éligibles s'effectue à l'aide d'un barème national, dont le caractère est indicatif valorisant l'appréciation de la valeur professionnelle et l'ancienneté dans la plage d'appel.

Une appréciation de la valeur professionnelle est portée par le recteur. Le recteur apprécie qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels. Dans cet objectif, il s'appuie sur le CV I-Prof de l'agent et sur les avis des inspecteurs et des chefs d'établissement ou des supérieurs hiérarchiques compétents.

Contexte académique :

En 2025, 220 professeurs agrégés hors-classe étaient promouvables à la classe exceptionnelle dont 13 de l'enseignement supérieur. Une liste de 30 % des promouvables soit 65 noms, a été transmise au ministère, la gestion de ce tableau d'avancement étant nationale.

Année	Nombre de promouvables	Nombre de proposés	Nombre de promus	% de promus/promouvables
2025	220	65	32	14,5 %
2024	219	65	26	11,9 %

Focus sur les promouvables :

Sexe	Nombre d'agents	%
Femmes	106	48,2 %
Hommes	114	51,8 %
Total	220	100%

Focus sur les promus :

Nb de promus de l'académie de Reims	dont issus du sup.	Nb de promouvables	% de promus / nb de promouvables	dont issus du sup.
32	2	220	14,5 %	0,9 %

Promus 2025 (par échelon et sexe)	Total	Nombre de femmes	% de femmes/total	Nombres d'hommes	% d'hommes/total
3ème	0	0	0	0	0
4ème	32	18	56,25 %	14	43,75 %
Total	32	18	56,25 %	14	43,75 %

Ancienneté de grade et âge moyen des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	6 ans 8 mois	56 ans 10 mois
	Femmes	7 ans	56 ans 10 mois
	Hommes	6 ans 4 mois	56 ans 10 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	7 ans 2 mois	56 ans
	Femmes	7 ans 3 mois	56 ans 1 mois
	Hommes	7 ans 1 mois	55 ans 10 mois

Un écart de 6 points est constaté entre les ratios de promus et de promouvables, en défaveur des hommes. 2 promotions supplémentaires auraient rétabli l'égalité femmes/ hommes.

II. CERTIFIÉS

Conditions :

Depuis la campagne 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne s'effectue plus via deux viviers (vivier 1 et vivier 2). Tous les personnels remplissant les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon sont promouvables.

Les enseignants doivent avoir atteint au 31 août de la date de constitution du tableau d'avancement le 5^{ème} échelon de la hors classe.

Contexte académique :

Au regard des nouvelles dispositions, le nombre de promouvables s'élève cette année à 999.

Année	Promouvables	Nb Promus	%	Dont Sup	% sup
2025	999	92	9,2%	3	0,03%
2024	1039	95	9,1%	1	0,1%

Focus sur la parité :

	Promouvables	%	Promus	%
Femme	604	60,5%	61	66,3%
Homme	395	39,5%	31	33,7%
Total	999	100%	92	100%

Un déséquilibre peut être constaté en défaveur des hommes.

Ancienneté de grade et moyenne d'âge des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	9 ans	56 ans 11 mois
	Femmes	8 ans 6 mois	56 ans 6 mois
	Hommes	9 ans 11 mois	57 ans 8 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	9 ans 9 mois	57 ans 11 mois
	Femmes	9 ans 10 mois	57 ans 6 mois
	Hommes	9 ans 8 mois	58 ans 6 mois

III. PROFESSEURS D'ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE (PEPS)

Conditions :

Depuis la campagne 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne s'effectue plus via deux viviers (vivier 1 et vivier 2). Tous les personnels remplissant les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon sont promouvables.

Les enseignants doivent avoir atteint au 31 août de la date de constitution du tableau d'avancement le 5^{ème} échelon de la hors classe.

Contexte académique :

Au regard des nouvelles dispositions, le nombre de promouvables s'élève cette année à 127.

Année	Promouvables	Promus	%	Dont Sup	% sup
2025	127	14	11%	0	0%
2024	130	14	10,7%	0	0%

Focus sur la parité :

	Promouvables	%	Promus	%
Femme	76	59,8%	8	57,1%
Homme	51	40,2%	6	42,9%
Total	127	100%	14	100,0%

Ancienneté de grade et moyenne d'âge des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	7 ans 5 mois	56 ans 4 mois
	Femmes	6 ans 9 mois	56 ans 1 mois
	Hommes	8 ans 5 mois	56 ans
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	8 ans 3 mois	54 ans 2 mois
	Femmes	9 ans 1 mois	55 ans 1 mois
	Hommes	7 ans 5 mois	53 ans 4 mois

IV. PROFESSEURS EN LYCEE PROFESSIONNEL (PLP)

Conditions :

Depuis la campagne 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne s'effectue plus via deux viviers (vivier 1 et vivier 2). Tous les personnels remplissant les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon sont promouvables.

Les enseignants doivent avoir atteint au 31 août 2025 le 5^{ème} échelon de la hors classe.

Contexte académique :

Au regard des nouvelles dispositions, le nombre de promouvables s'élève cette année à 310.

Année	Promouvables	Nb Promus	%	Dont Sup	% sup
2025	301	27	9%	1	0,003%
2024	328	30	9,1%	1	0,003%

Focus sur la parité des promouvables :

Echelon	F	%	H	%	Total général	%
5	46	44,2%	58	55,8%	104	34,5%
6	47	47,9%	51	52,1%	98	32,5%
7	48	48,5%	51	51,5%	99	33%
Total général	141	46,8%	160	53,2%	301	100%

Focus sur la parité des promus :

	Promouvables	%	Promus	%
Femme	141	46,8%	13	48,15%
Homme	160	53,2%	14	51,85%
Total	301	100%	27	100%

Moyenne d'âge et ancienneté de grade des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	8 ans 7 mois	58 ans 1 mois
	Femmes	8 ans 6 mois	59 ans 9 mois
	Hommes	8 ans 7 mois	57 ans

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	8 ans	57 ans 2 mois
	Femmes	6 ans 6 mois	56 ans 1 mois
	Hommes	9 ans 4 mois	58 ans 2 mois

V. CONSEILLERS PRINCIPAUX D'ÉDUCATION (CPE)

Conditions :

Depuis la campagne 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne s'effectue plus via deux viviers (vivier 1 et vivier 2). Tous les personnels remplissant les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon sont promouvables.

Les enseignants doivent avoir atteint au 31 août 2025 le 5^{ème} échelon de la hors classe.

Contexte académique :

Au regard des nouvelles dispositions, le nombre de promouvables s'élève cette année à 53.

Année	Promouvables	Nb Promus	%
2025	53	6	11,32%
2024	60	6	10%

Focus sur la parité des promouvables :

Echelon	F	%	H	%	Total général	%
5	18	66,7%	6	33,3%	24	45,28%
6	8	61,5%	5	38,5%	13	24,53%
7	10	62,5%	6	37,5%	16	30,19%
Total général	36	67,92%	17	32,08%	53	100%

Focus sur la parité des promus :

	Promouvables	%	Promus	%
Femme	36	67,9%	4	66,7%
Homme	17	32,1%	2	33,3%
Total	53	100%	6	100%

Moyenne d'âge et ancienneté de grade des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	5 ans 6 mois	56 ans 10 mois
	Femmes	7 ans 3 mois	58 ans 3 mois
	Hommes	6 ans	54 ans 4 mois
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	11 ans	57 ans 7 mois
	Femmes	11 ans 9 mois	56 ans 10 mois
	Hommes	9 ans 6 mois	59 ans

VI. PSYCHOLOGUES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Conditions :

Depuis la campagne 2024, l'accès à la classe exceptionnelle ne s'effectue plus via deux viviers (vivier 1 et vivier 2). Tous les personnels remplissant les conditions statutaires d'ancienneté de grade et d'échelon sont promouvables.

Les enseignants doivent avoir atteint au 31 août 2025 le 5^{ème} échelon de la hors classe.

Contexte académique :

Au regard des nouvelles dispositions, le nombre de promouvables s'élève cette année à 41.

Année	Promouvables	Nb Promus	%
2025	41 (26EDA 15EDO)	3 EDO	7,3%
2024	38	3	7,8%

Focus sur la parité des promouvables :

Echelon	F	%	H	%	Total	%
5	25	92,6%	2	7,4%	27	65,8%
6	8	57,1%	6	42,9%	14	34,2%
Total	33	80,5%	8	19,5%	41	100%

Focus sur la parité des promus :

	Promouvables	%	Promus	%
Femme	33	80,5%	3	100%
Homme	8	19,5%	0	0%
Total	41	100%	3	100,0%

Moyenne d'âge et ancienneté de grade des agents promus :

Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2025	Général	6 ans 8 mois	55 ans 10 mois
	Femmes	6 ans 8 mois	55 ans 10 mois
	Hommes	/	/
Année		Ancienneté de grade des agents promus	Age moyen des agents promus
2024	Général	6 ans	53 ans 10 mois
	Femmes	6 ans	53 ans 6 mois
	Hommes	6 ans	54 ans 7 mois

I.3. PERSONNELS DE DIRECTION

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Tableau d'avancement à la hors-classe : les nominations au grade de personnel de direction hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'Éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi sur proposition des recteurs d'académie lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation. Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les personnels de direction ayant atteint le 9ème échelon de la classe normale et justifiant de huit années de services effectifs dans le corps en position d'activité ou de détachement.

Tableau d'avancement l'échelon spécial de la hors-classe : l'accès à l'échelon spécial du grade de personnel de direction hors classe se fait au choix, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce corps fixé par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Éducation nationale, de la fonction publique et du budget. Le tableau d'avancement à cet échelon spécial est arrêté annuellement par le ministre chargé de l'Éducation nationale sur proposition des recteurs d'académie lorsqu'ils sont affectés en académie, ou sur proposition de leur supérieur hiérarchique lorsqu'ils sont dans une autre affectation. Peuvent accéder à cet échelon spécial les personnels de direction hors classe ayant atteint le 5ème échelon de leur grade et remplissant l'une des conditions suivantes :

2. Avoir occupé pendant au moins huit ans au moins deux postes de chef d'établissement dont un obligatoirement au sein d'un établissement mentionné à l'article L. 421-1 du code de l'Éducation.
3. Avoir occupé pendant au moins six ans au moins un poste de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des ministres chargés de l'Éducation nationale et de la fonction publique ;
4. Avoir occupé pendant au moins cinq ans au moins un poste de chef d'établissement dans des conditions d'exercice difficiles définies par arrêté conjoint des mêmes ministres ;
5. Avoir occupé pendant au moins quatre ans un ou plusieurs postes de chef d'établissement et avoir été détaché pendant au moins deux ans dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B ou avoir occupé des fonctions équivalentes pendant la même durée.

2. BILAN ET ANALYSE

Avancement à la hors classe des personnels de direction 2025 : académie de Reims									
Promouvables au 31/12/2025			Nombre de promotions (taux 2025 : 15,15%)				Nombre d'agents promus pour 2025		
Total	Femmes	Hommes	2022	2023	2024	2025	Femmes	Hommes	Total
103	49	50	12	12	14	15	7	8	15

Analyse des indicateurs clés :

Le taux de promotion augmente sensiblement depuis 2021. Un léger écart est constaté entre le taux de promotion des femmes et des hommes, en adéquation avec le nombre d'hommes promouvables plus élevé.

3. PERSPECTIVES

Dans le cadre de la revalorisation de la grille indiciaire des personnels de direction au 1er septembre 2024, le tableau d'avancement 2025 était le dernier comportant le passage à l'échelon spécial de la Hors-Classe devenu 6ème échelon, culminant toujours au groupe hors échelle B.

Le taux de promotion est national.

I.4. PERSONNELS D'INSPECTION

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Tableau d'avancement à la hors classe du corps des IA-IPR : Les nominations à la hors classe du corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement. Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 6^{ème} échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs accomplis dans le corps des IA-IPR en position d'activité, de détachement ou de disponibilité dans les conditions prévues par le décret n°2029-234 du 27 mars 2019.

Tableau d'avancement à la hors classe du corps des IEN : Les nominations à la hors classe du corps des inspecteurs de l'Éducation nationale sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement. Peuvent être inscrits au tableau d'avancement les inspecteurs ayant atteint le 3e échelon de la classe normale et justifiant de six années de services effectifs dans le corps en position d'activité, de détachement ou de disponibilité dans les conditions prévues par le décret n°2029-234 du 27 mars 2019.

Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe du corps des IEN : L'accès à l'échelon spécial du grade d'inspecteur de l'Éducation nationale hors classe se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement. Peuvent être inscrits sur ce tableau les inspecteurs de l'Éducation nationale ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 6ème échelon de leur grade ou ayant été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dotés d'un indice terminal au moins égal à la hors échelle B bis au cours des quatre années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Le nombre maximal d'inspecteurs hors classe pouvant être promu à cet échelon spécial est déterminé en appliquant un taux de promotion au nombre d'inspecteurs promouvables de ce grade. Ce taux de promotion est fixé par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'Éducation nationale, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

2. BILAN ET ANALYSE

Avancement à la hors classe des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)						
	Promouvables au 31/12/2025			Nombre d'agents promus pour 2025		
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
Reims	0	3	0	0	0	0
	National			45	45	90

Avancement à la hors classe des inspecteurs de l'Éducation nationale						
	Promouvables au 31/12/2025			Nombre d'agents promus pour 2025		
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
Reims	10	6	4	4	0	4
National				78	32	110

Avancement à l'échelon spécial de la hors classe des inspecteurs de l'Éducation nationale						
	Promouvables au 31/12/2025			Nombre d'agents promus pour 2025		
	Total	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
Reims	4	3	1	1	0	1
National				14	22	36

3.PERSPECTIVES

L'académie ne formule pas d'avis sur l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement des personnels d'inspection.

I.5. PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Pour prononcer les promotions de corps et de grade, sont pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des agents.

L'objectif est d'apprécier, tout au long de la carrière, l'investissement professionnel de l'agent, son implication au profit de l'institution dans la vie de l'établissement ou dans l'activité du service, la richesse et la diversité de son parcours professionnel au travers des différentes fonctions occupées et, le cas échéant, de leurs conditions particulières d'exercice, ainsi que ses formations et ses compétences.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions autorisées annuellement par l'administration centrale.

L'intégralité des orientations générales en matière de mobilité se trouve dans les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques.

2. BILAN ET ANALYSE

Listes d'aptitude 2025

La liste d'aptitude permet aux agents d'accéder à un corps supérieur. Elle est accessible à condition de remplir certaines conditions statutaires.

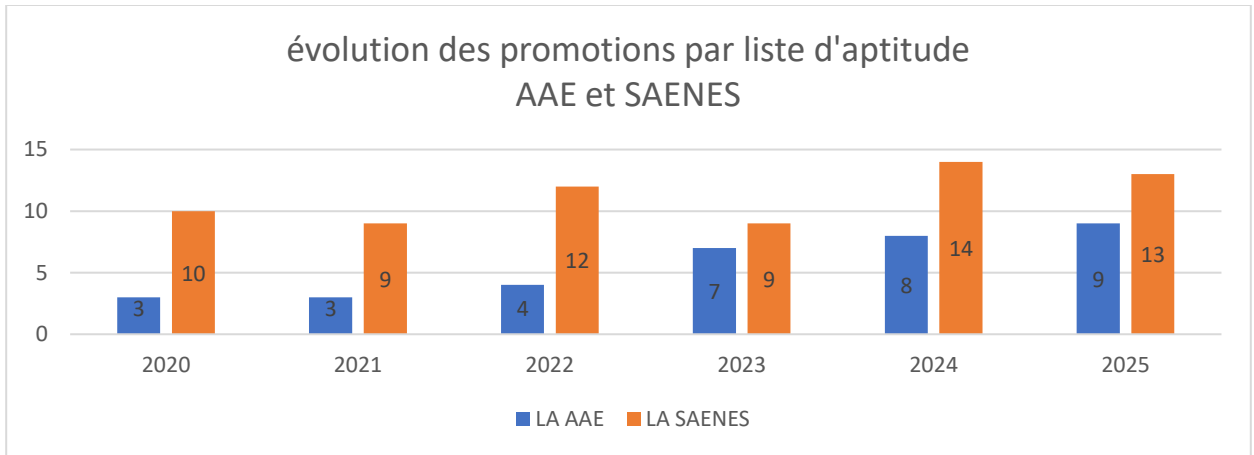
Les adjoints administratifs peuvent ainsi accéder au corps des secrétaires administratifs, et les secrétaires administratifs au corps des attachés d'administration.

La promotion de corps par liste d'aptitude s'effectue au choix, par voie d'inscription sur une liste établie annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription sur la liste d'aptitude arrêtée dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année.

L'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents dans le respect des critères indiqués dans les lignes directrices de gestion.

Le contingent alloué reste stable pour l'accès au corps des secrétaires administratifs. Cependant, le nombre de promotions passe de 14 en 2024 à 13 en 2025.

Le contingent pour l'accès au corps des attachés d'administration augmente légèrement entre 2024 et 2025, avec 1 promotion supplémentaire.



BILAN DES PROMOTIONS 2025 - LISTES D'APTITUDE AAE ET SAENES

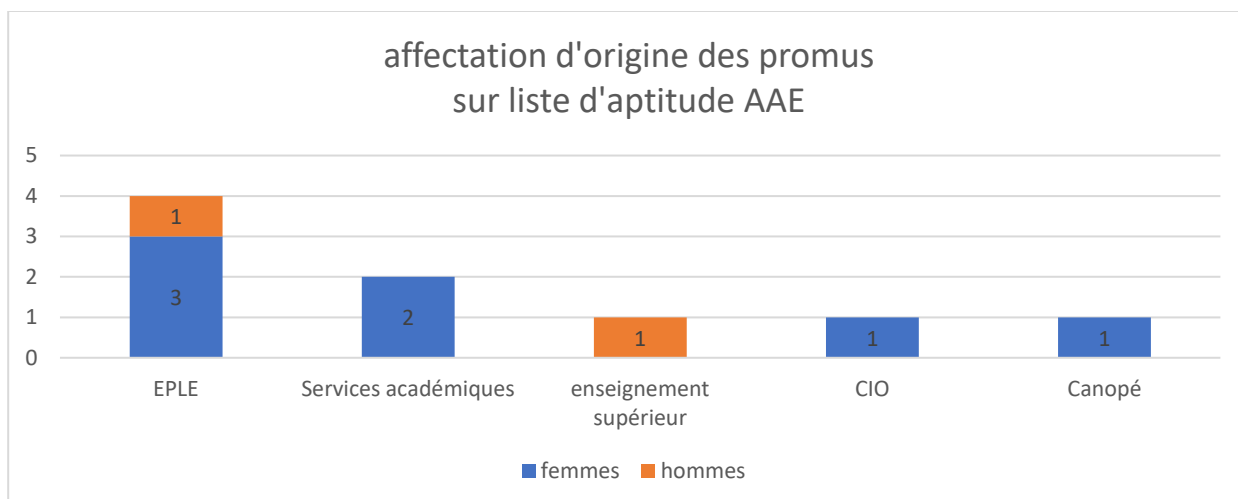
Corps	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
AAE	9	Promouvables	253	223	30
		Candidats	39	31	8
		Promus	9	7	2
SAENES	13	Promouvables	387	351	36
		Candidats	89	75	14
		Promus	13	11	2

Le nombre de candidats aux listes d'aptitude représente 15,41 % des promouvables à l'accès corps des attachés d'administration et 23 % des promouvables à l'accès au corps des secrétaires administratifs.

23,1 % des candidats à la liste d'aptitude d'attaché d'administration obtiennent une promotion. L'ancienneté moyenne des promus est de 13,4 ans.

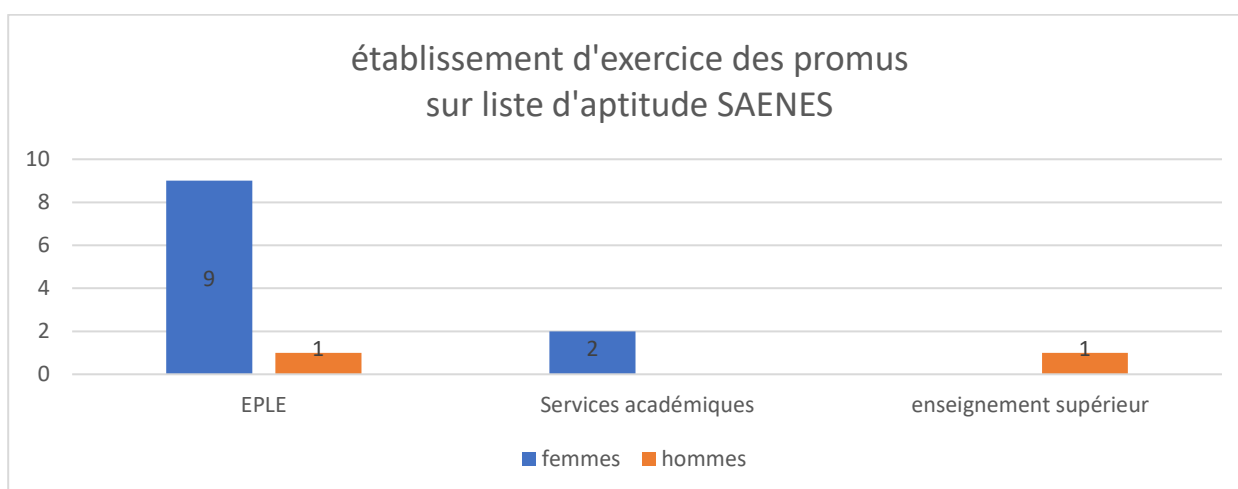
14,6 % des candidats à la liste d'aptitude de secrétaire administratif sont promus.

L'ancienneté moyenne des promus est de 13,3 ans.



Les 9 agents promus dans le corps des attachés d'administration par liste d'aptitude exercent leurs fonctions en :

- EPLE : 6 femmes
- Services académiques : 1 femme
- Établissements d'enseignement supérieur : 1 femme



Les 13 agents promus dans le corps des secrétaires administratifs par liste d'aptitude exercent leurs fonctions en :

- EPLE : 9 femmes / 1 homme
- Services académiques : 2 femmes
- Établissements d'enseignement supérieur : 1 homme

Tableaux d'avancement 2025

Le tableau d'avancement permet aux agents d'accéder à un grade supérieur. Il est accessible à condition de remplir certaines conditions statutaires.

La promotion de grade par tableau d'avancement s'effectue au choix, par voie d'inscription sur un tableau établi annuellement. Les nominations sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué. Elles prennent effet au 1^{er} septembre de chaque année.

L'académie procède à un examen collégial des dossiers des agents dans le respect des critères indiqués dans les lignes directrices de gestion.

Filière administrative

Pour la filière administrative, le contingent alloué est stable pour le tableau d'avancement au grade d'attaché principal. Il est en légère hausse pour le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle de SAENES (+ 3 promotions par rapport à l'année 2024). Par contre, il est en légère baisse pour le tableau d'avancement à la classe supérieure de SAENES et d'ADJAENES 1^{ère} classe (-3 promotions pour chacun de ces grades). Le tableau d'avancement d'ADJAENES 2^{ème} classe perd 7 promotions par rapport à l'année 2024.

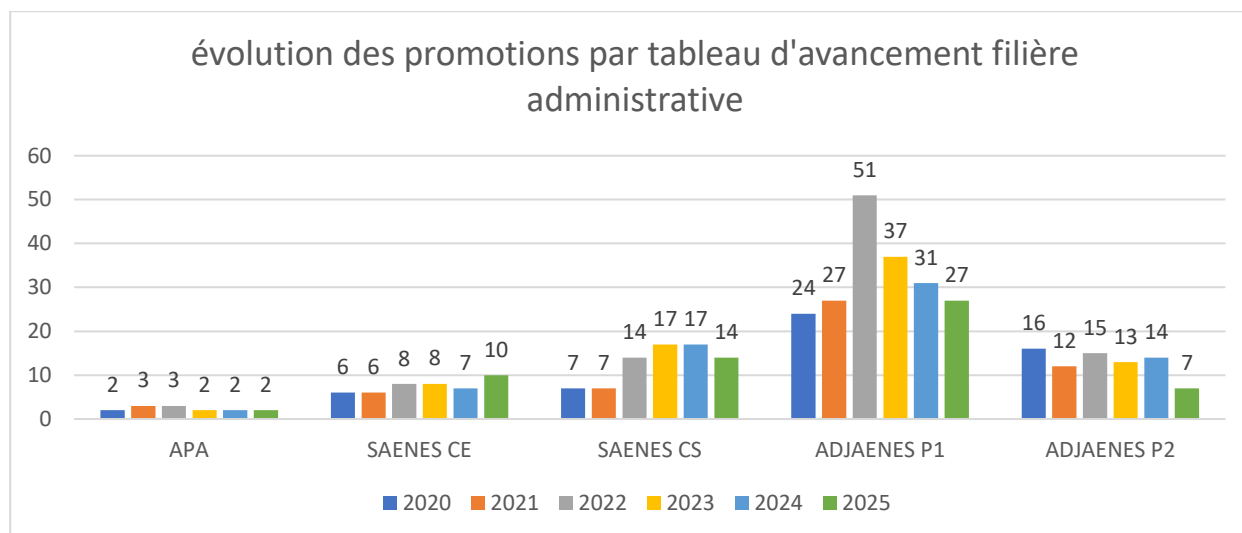


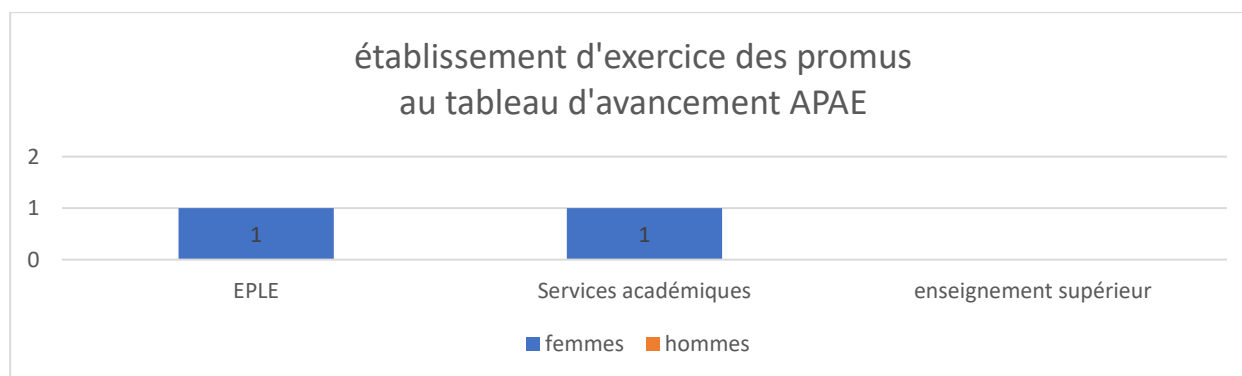
Tableau d'avancement au grade d'attaché principal

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
Attaché principal (APAE)	2	Promouvables	46	25	21
		Candidats	21	14	7
		Promus	2	2	0

Le nombre de candidats au grade d'attaché principal représente 45,65 % des promouvables.

9,5 % des candidats ont été promus.

L'ancienneté moyenne dans le corps des promus est de 16 ans.



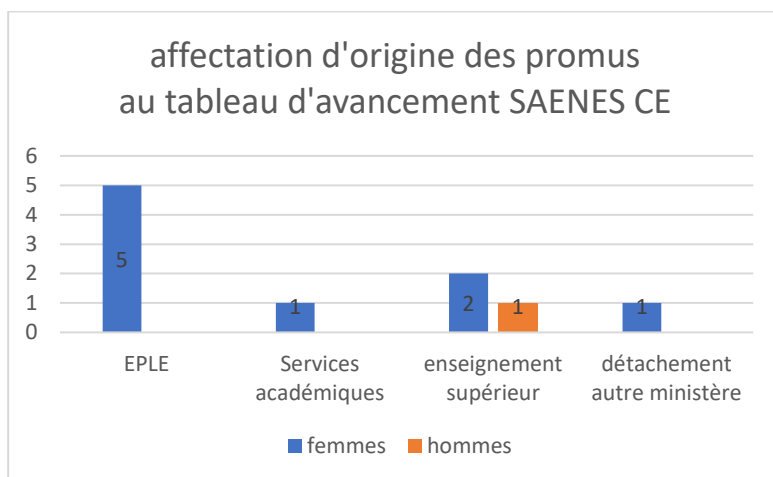
Les deux agents promus au grade d'attaché principal sont affectés pour l'un en EPLE, pour l'autre en service académique.

Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle et supérieure

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
SAENES classe exceptionnelle	10	Promouvables	88	74	14
		Candidats	40	34	6
		Promus	10	9	1
SAENES classe supérieure	14	Promouvables	63	53	10
		Candidats	26	24	2
		Promus	14	13	1

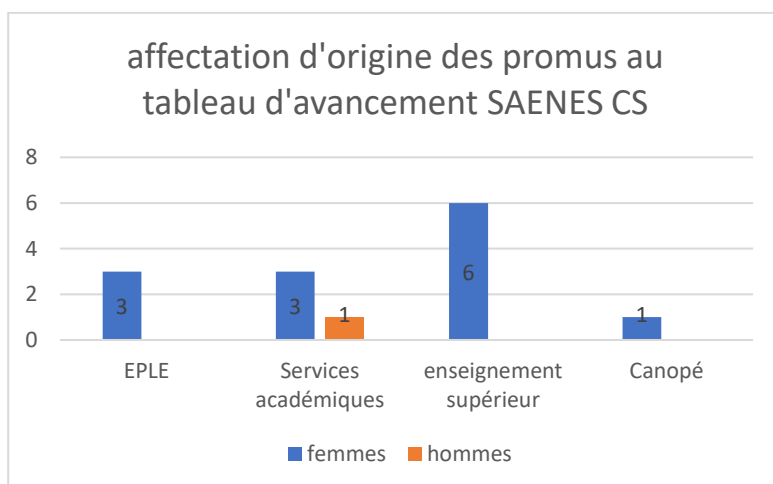
Le nombre de candidats au grade de SAENES classe exceptionnelle représente 45,45 % des promouvables. 25 % des candidats ont été promus.
L'ancienneté moyenne des promus est de 13,7 ans.

Le nombre de candidats au grade de SAENES classe supérieure représente 41,27 % des promouvables.
53,85 % des candidats ont été promus.
L'ancienneté moyenne des promus est de 9,9 ans.



Les 10 agents promus au grade de SAENES classe exceptionnelle exercent leurs fonctions en :

- EPLE : 5 femmes
- Services académiques : 1 femmes
- Établissements d'enseignement supérieur : 2 femmes / 1 homme
- Détachement dans un autre ministère : 1 femme



Les 14 agents promus au grade de SAENES classe exceptionnelle exercent leurs fonctions en :

- EPLE : 3 femmes
- Services académiques : 3 femmes / 1 homme
- Établissements d'enseignement supérieur : 6 femmes
- Canopé : 1 femme

Tableau d'avancement au grade d'adjoint administratif 1^{ère} et 2^{ème} classe

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
ADJAENES P1	27	Promouvables	227	216	11
		Candidats	94	87	7
		Promus	27	26	1
ADJAENES P2	10	Promouvables	49	1	48
		Candidats	7	1	6
		Promus	7	1	6

Le nombre de candidats au grade d'ADJAENES 1^{ère} classe représente 41,41 % des promouvables.

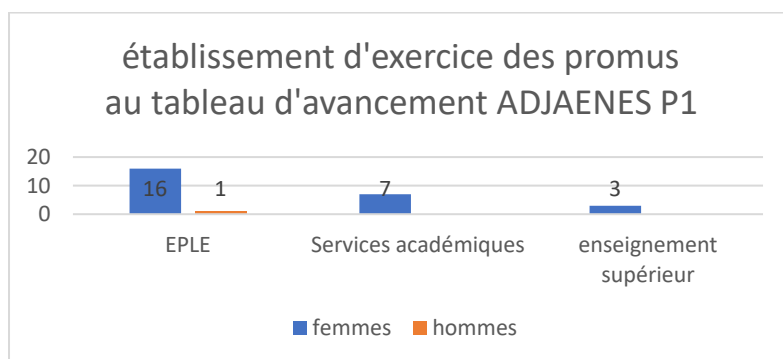
28,72 % des candidats ont été promus.

L'ancienneté moyenne des promus est de 16,4 ans.

Le nombre de candidats au grade d'ADJAENES 2^{ème} classe représente 14,28 % des promouvables.

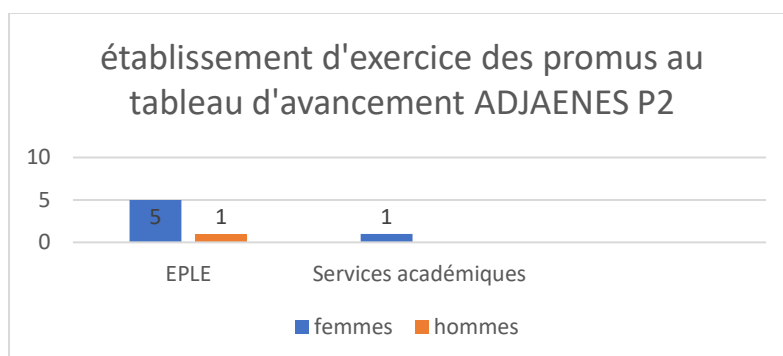
À noter qu'il y a eu 7 candidats pour 10 promotions dans ce grade. Les 7 candidats ont été promus.

L'ancienneté moyenne des promus est de 6,2 ans.



Les 27 agents promus au grade d'ADJAENES 1^{ère} classe sont affectés comme suit :

- EPLE : 16 femmes, 1 homme
- Services académiques : 7 femmes
- Établissements d'enseignement supérieur : 3 femmes



Les 7 agents promus au grade d'ADJAENES 2^{ème} classe sont affectés comme suit :

- EPLE : 5 femmes / 1 homme
- Services académiques : 1 femme

Filière santé – sociale

Le contingent alloué au tableau d'avancement au grade d'infirmier hors classe est identique entre 2024 et 2025. Le tableau d'avancement au grade d'assistant principal des services sociaux perd 1 promotion en 2025.

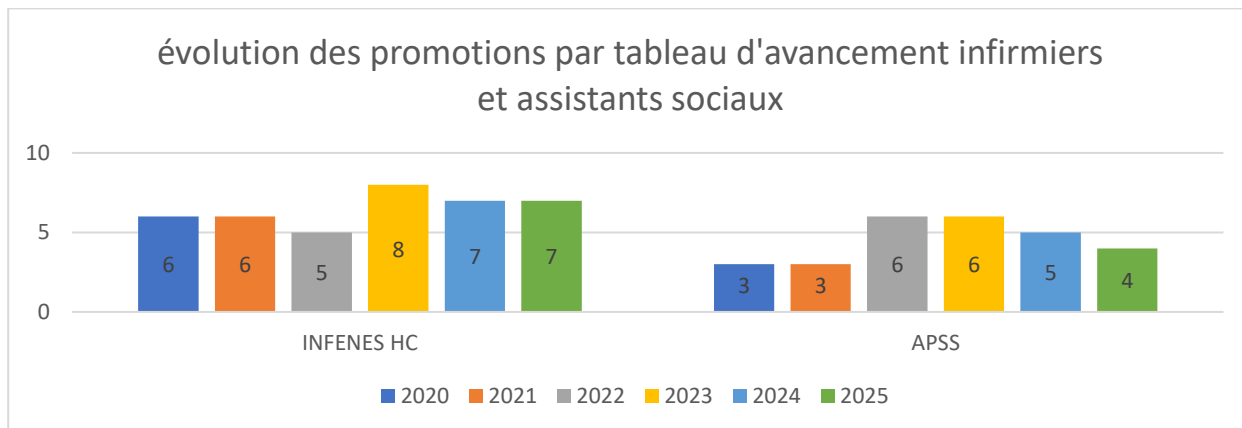
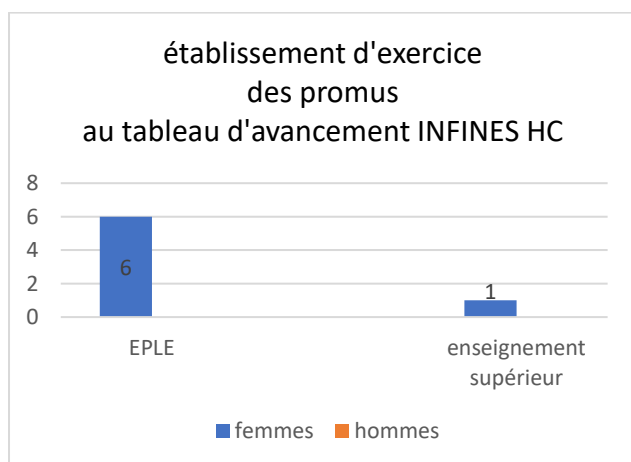


Tableau d'avancement au grade d'infirmier hors classe

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
Infirmier Hors Classe	7	Promouvables	83	79	4
		Candidats	47	45	2
		Promus	7	7	0

Le nombre de candidats au grade d'infirmier hors classe représente 56,62 % des promouvables. 14,90 % des candidats ont été promus. L'ancienneté moyenne des promus est de 16,8 ans.



Les 7 agents promus au grade d'infirmier hors classe sont affectés comme suit :

- EPLE : 6 femmes
- Établissement d'enseignement supérieur : 1 femme

Tableau d'avancement au grade d'assistant principal des services sociaux

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
Assistant Principal des Services Sociaux (APSSAE)	4	Promouvables	22	21	1
		Candidats	15	14	1
		Promus	4	4	0

Le nombre de candidats au grade d'assistant principal des services sociaux représente 68,18 % des promouvables.

26,66 % des candidats ont été promus.

L'ancienneté moyenne des promus est de 16,7 ans.

Les 4 agents promus au grade d'assistant principal des services sociaux sont affectés en services académiques.

Filière technique

Pour les tableaux d'avancement des ATRF, les contingents alloués sont identiques à l'année 2024.

Par contre, aucune promotion n'a été accordée pour l'avancement de grade des ATEE en 2025.

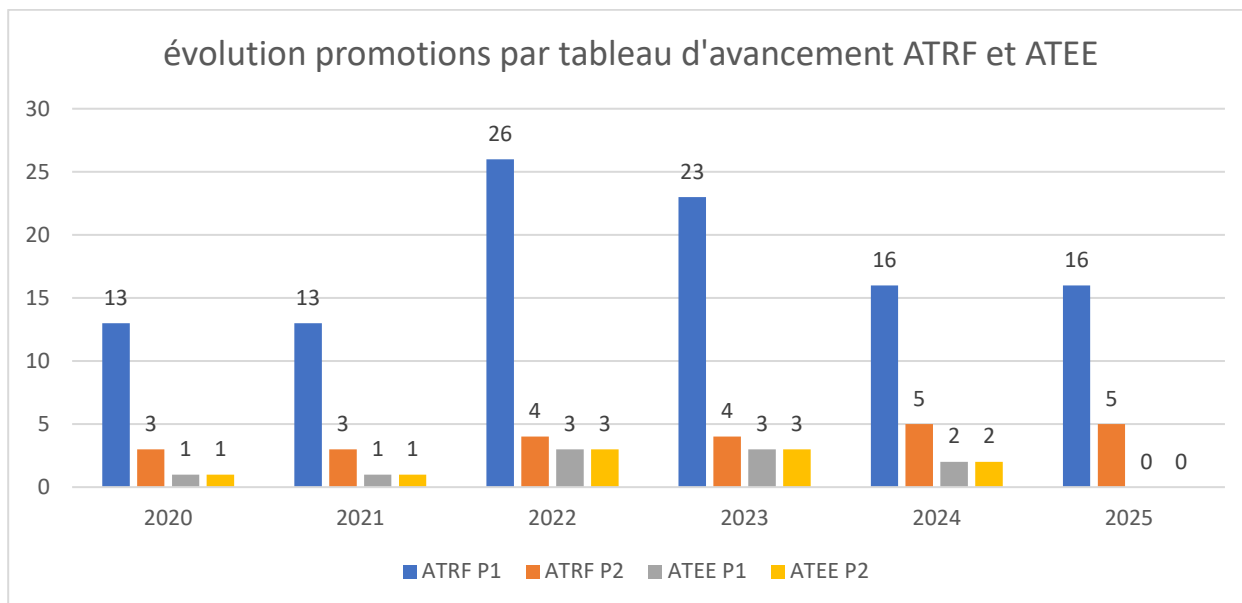


Tableau d'avancement au grade d'ATRF 1^{ère} et 2^{ème} classe

Grade	Nombre de promotions		Nombre	Femmes	Hommes
ATRF P1	16	Promouvables	93	58	35
		Candidats	23	17	6
		Promus	16	12	4
ATRF P2	5	Promouvables	18	13	5
		Candidats	1	0	1
		Promus	1	0	1

Le nombre de candidats au grade d'ATRF 1^{ère} classe représente 24,73 % des promouvables.

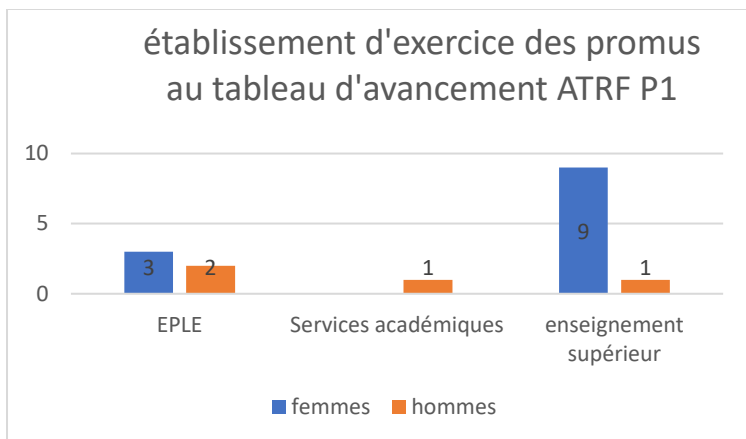
69,56 % des candidats ont été promus.

L'ancienneté moyenne des promus est de 16,2 ans.

Le nombre de candidats au grade d'ATRF 2^{ème} classe représente 5,55 % des promouvables.

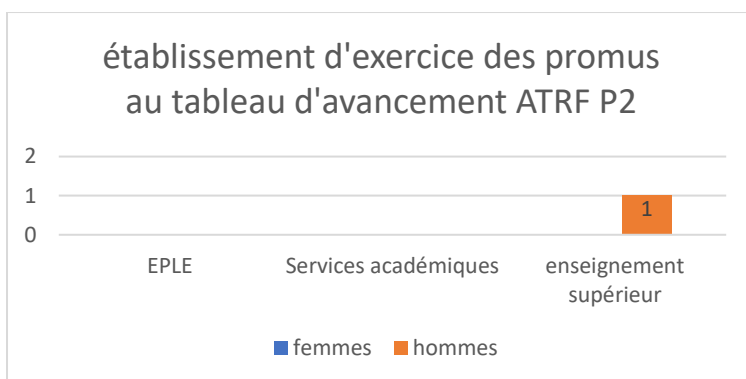
L'unique candidat au tableau d'avancement a été promu.

L'ancienneté du promu est de 7,9 ans.



Les 16 agents promus au grade d'ATRF 1^{ère} classe sont affectés comme suit :

- EPLE : 3 femmes, 2 hommes
- Services académiques : 1 homme
- Établissements d'enseignement supérieur : 9 femmes, 1 homme



L'agent promu au grade d'ATRF 2^{ème} classe sont affectés comme suit :

- Établissement d'enseignement supérieur : 1 homme

2. LA MOBILITÉ DES PERSONNELS

1. ENSEIGNANTS 1^{ER} DEGRÉ

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Phases interdépartementales et intra départementales

Les enseignants du premier degré peuvent solliciter une mutation interdépartementale (dans le but de changer de département) ou une mutation intra départementale (dans le but d'obtenir une nouvelle affectation au sein d'un département).

Ces opérations de mobilité géographique sont organisées dans un objectif d'équilibrage national en vue, d'une part, de pourvoir aux besoins d'enseignement qui ne seraient pas couverts par le seul recrutement aux concours de professeurs des écoles et d'autre part, de prendre en compte les souhaits de mobilité des agents, motivés notamment par des situations personnelles, familiales, etc.

Pas d'éléments particulier, le mouvement interdépartemental s'organise toujours selon les modalités du 25 octobre 2021. En ce qui concerne la phase intra départementale, aucun changement n'est observé.

2. BILAN ET ANALYSE

Phase interdépartementale

1. Mouvement interdépartemental (Permutations et mutations informatisées)

Taux de satisfaction		Demandes déposées	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction	Rappel 23/24	Rappel 22/23
Exeat	Ardennes	21	11	52,38%	50,00%	40,00%
	Aube	22	9	40,90%	60,00%	46,81%
	Marne	46	18	39,13%	65,31%	43,75%
	Haute-Marne	29	7	24,14%	33,33%	32,50%
Ineat	Ardennes	33	11	33,33%	32,24%	28,80%
	Aube	59	9	15,25%	17,91%	16,67%
	Marne	87	18	20,69%	28,97%	28,87%
	Haute-Marne	24	4	16,67%	33,33%	15,15%

Données générées		Demandes					Obtenus				
		H		F		Total	H		F		Total
Exeat	Ardennes	4	18,18%	17	81,82%	21	2	18,18%	9	81,82%	11
	Aube	1	4,55%	21	95,45%	22	1	11,11%	8	88,89%	9
	Marne	4	8,70%	42	91,30%	46	1	5,56%	17	94,44%	18
	Haute-Marne	2	6,90%	27	93,10%	29	1	14,29%	6	85,71%	7
Ineat	Ardennes	3	9,09%	30	90,91%	28	2	18,18%	9	81,82%	11
	Aube	9	15,25%	50	84,75%	59	1	11,11%	8	88,89%	9
	Marne	12	13,79%	75	86,21%	87	3	16,67%	15	83,33%	18
	Haute-Marne	4	16,67%	20	83,33%	24	1	25,00%	3	75,00%	4

Analyse des indicateurs clés

Ardennes

Exeat : Le nombre de demandes a baissé par rapport à l'année précédente (21 demandes contre 26 demandes l'année précédente). Sur les 21 demandes, 10 demandes sont au titre du rapprochement de conjoint (8 femmes et 2 hommes), 0 demande au titre du handicap.

Sur les 21 demandes, 14 demandes concernent des demandes de mutation au sein de l'académie majoritairement pour le département de la Marne (12 demandes).

Ineat : le nombre de demandes d'ineat est en hausse par rapport à l'année précédente (33 demandes contre 28 demandes l'année précédente).

Il est à noter que les demandes d'ineat dans le département d'enseignants en provenance de la région parisienne restent significatives. Sur les 22 enseignants non entrants dans le département des Ardennes, 10 exercent dans des départements de l'académie de Créteil (4 Seine et Marne, 3 Seine Saint Denis, 3 Val de Marne) et 1 dans l'académie de Versailles (Yvelines).

Aube

Exeat : le nombre de demandes a baissé par rapport à 2024. Sur les 22 demandes : 11 ont été faites pour convenances personnelles, 11 pour rapprochement de conjoint. 3 participants ont demandé un département de l'académie et 3 ont obtenu satisfaction.

Ineat : 9 personnes sont entrées dans le département, 5 de ces enseignants arrivent de l'académie.

Marne

Exeat : Sur les 46 demandes, 10 concernent le département des Ardennes, 6 ont obtenu satisfaction.

Les départements de la façade ouest du pays sont les plus demandés (16 demandes pour seulement 2 acceptées). Cette tendance est nationale, les départements de la façade ouest du pays font partie des 10 départements les plus demandés au niveau national.

Parmi les 46 demandes d'exeat : 16 au titre du rapprochement de conjoint (14 femmes et 2 hommes).

Sur les 18 demandes d'exeat satisfaites, 10 sont des demandes au titre du rapprochement de conjoint et une demande au titre du handicap.

17 femmes ont obtenu leur mutation (dont 9 au titre du rapprochement de conjoint). 1 homme a obtenu sa mutation au titre du rapprochement de conjoint.

Haute-Marne

Exeat : le nombre de demandes de sortie du département continue à baisser (29 demandes en 2025 contre 33 en 2024, 40 en 2023 et 51 en 2022). Sur les 29 demandes, la majorité sont faites au titre du rapprochement de conjoint (10 demandes soit 34%) et 2 le sont au titre du handicap. 19 demandes pour l'académie (66%) en majorité pour les départements de l'Aube (10 demandes) et de la Marne (8 demandes). Les 7 sortants du mouvement inter ont obtenu leur vœu n°1.

Ineat : le nombre de demandes d'entrée baisse légèrement (24 en 2025 contre 27 en 2024 et 30 en 2023). 15 demandes d'entrées en Haute-Marne proviennent de professeurs des écoles exerçant en région parisienne (soit 63% des demandes) et 14 d'entre eux n'obtiennent pas leur mutation. 3 accords sur 4 correspondent à des vœux n°1 alors que sur les 20 non entrants seulement 8 avaient choisi la Haute-Marne en vœu n°1.

2. Mouvement complémentaire

Les règles du mouvement interdépartemental en phase complémentaire ont évolué favorablement pour une gestion plus rapide et plus transparente à l'égard des agents. Par ailleurs, un calendrier unique pour l'ensemble des départements permet de communiquer les décisions avant les congés.

Taux de satisfaction		Demandes déposées	Demandes satisfaites	Taux de satisfaction	Rappel 2023	Rappel 2022
Exeat	Ardennes	6	4	66%	50%	25%
	Aube	3	2	66,66%	54,54%	78,54%
	Marne	4	4	50%	7,14%	50%
	Haute-Marne	15	9	60%	60%	36,84%
Ineat	Ardennes	6	1	16,67%	33%	50%
	Aube	9	9	100%	53,33%	28,75%
	Marne	6	6	100%	58,33	25%
	Haute-Marne	1	1	100%	NC	100%

Données générées		Demandes					Obtenus				
		H		F		Total	H		F		Total
Exeat	Ardennes	3	50%	3	50%	6	3	50%	2	33,33%	5
	Aube	0	0%	3	100%	3	0	0%	2	100%	2
	Marne	4	8,7%	42	91,3%	46	1	5,56%	17	94,44%	18
	Haute-Marne	2	13%	13	87%	15	0	0%	9	100%	9
Ineat	Ardennes	0	0%	6	100%	6	0	0%	2	33,33%	2
	Aube	1	11,1%	8	88,89%	9	1	11,11%	8	88,89%	9
	Marne	12	13,79%	75	86,21%	87	3	16,67%	15	83,33%	18
	Haute-Marne	0	0%	1	100%	1	0	0%	1	100%	1

Analyse des indicateurs clés

Ardennes

Sur les 6 demandes exeat, 3 ont été formulées pour des départements dans l'académie et 3 hors académie. 3 demandes formulées au titre du rapprochement de conjoint ont été réalisées.

Sur les 6 demandes ineat, 1 a été formulée par une enseignante de l'académie pour rapprochement de conjoint et a été acceptée.

Aube

Sur les 3 demandes exeat, 2 ont été acceptées.

Sur les 9 demandes ineat, 9 a été acceptées.

Marne

Accord de 5 exeat et 4 ineat acceptés par les départements demandés.

Pour rappel, depuis l'année scolaire 2023/2024, seules les demandes bénéficiant d'un accord d'exeat du département d'origine sont communiquées au département d'accueil demandé.

Il n'est donc pas possible de connaître le nombre de demandes déposées dans les départements d'origines pour le mouvement complémentaire.

Haute-Marne

Tout comme pour la phase informatisée, le nombre de demandes de sortie du département est supérieur au nombre de demandes d'entrée (15 demandes d'exeat pour 1 demande d'ineat). Toutefois, depuis la rentrée 2023, seules les demandes bénéficiant d'un accord d'Exeat du département d'origine sont communiquées au département d'accueil demandé, ce qui impacte encore plus le nombre de demandes reçues (1 demande reçue en 2025, 0 en 2024, 2 en 2023 et 8 en 2022).

On note une légère hausse du nombre de demandes de sortie du département (15 demandes en 2025 contre 10 en 2024 mais 19 en 2023).

Il convient de préciser que sur les 15 demandes d'Exeat, 12 ont reçu un avis favorable du DASEN mais 2 n'ont pas été suivies d'un accord d'Ineat et 1 enseignant a renoncé compte tenu de la décision tardive : soit 9 départs effectifs. Sur les 15 demandes, 9 ont été formulées pour des départements de l'académie (4 pour la Marne, 4 pour l'Aube et 1 pour les Ardennes).

Sur les 15 demandes : 5 concernaient un rapprochement de conjoint et les 5 ont obtenu leur mutation, 1 au titre du handicap avec mutation accordée et 1 au motif d'une situation médicale particulière, accord d'exeat mais pas d'ineat. Les 8 autres demandes étaient formulées pour convenances personnelles.

1. Phase intra-départementale

Participants		Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne
Participants	Dont stagiaires	42	55	86	15
	Dont carte scolaire	28	21	34	29
	Sous-total	70	76	120	44
	Autres participants	335	300	590	198
	Total	405	376	710	242
Nombre de mutés	Satisfaits sur vœu 1	86	68	114	63
	Autres	90	121	192	75
	Total	176	189	306	138

Répartition hommes/femmes		Maintenu sur poste antérieur	Mutation obtenue	Sans affectation après phase principale	Total des participants
Ardennes	H	14	24	11	49
	F	116	152	88	356
	Total	130	176	99	405
Aube	H	16	27	6	49
	F	114	162	51	327
	Total	130	189	57	376
Marne	H	33	44	20	97
	F	204	262	147	613
	Total	237	306	167	710
Haute-Marne	H	14	18	0	32
	F	78	120	12	210
	Total	92	138	12	242

Analyse des indicateurs clés

Ardennes : le nombre de participants est identique par rapport à l'année précédente (405). Parmi les 405 participants, 180 étaient des participants obligatoires c'est-à-dire qui devaient participer obligatoirement au mouvement (stagiaires, affectés à titre provisoire, en carte scolaire ...)

À l'issue de mouvement, 176 enseignants soit 43.46% ont obtenu satisfaction (46.91% l'année précédente). Parmi les 176 enseignants mutés, 48.86% obtiennent leur vœu n°1 (46% l'année précédente).

Sur 405 participants au mouvement, les femmes représentent 87.90% (356) et les hommes 12.10 % (49). Sur les 176 mutations obtenues : 24 hommes (13.64%) et 152 femmes (86.36 %). Ce chiffre est en cohérence avec la part des femmes et des hommes composant les effectifs des enseignants du 1^{er} degré dans le département.

Aube : sur 376 participants au mouvement, les femmes représentent 87.4% et les hommes 15.6%. Sur les 189 mutations obtenues, 27 hommes (soit 14.29%) et 162 femmes (soit 85.71%) ont obtenu satisfaction.

Marne : on constate une légère augmentation du nombre de participants (710 contre 687 l'an passé).

28 enseignants ont été mutés hors vœux sur des postes restés vacants.

613 femmes (86,34% des candidatures) et 97 hommes (13,66%) ont participé au mouvement 2025 (581 femmes 84,57% et 106 hommes 15,43% en 2024).

Sur les 306 mutations obtenues, 262 sont des femmes (85,62%) et 44 des hommes (14,38 %). (337 femmes 85,10% et 59 hommes 14,90% en 2024).

Haute-Marne : le nombre de participants augmente légèrement par rapport à l'année précédente (242 en 2025 contre 230 en 2024). Parmi les 242 participants, 118 étaient des participants obligatoires (soit 49% des participants contre 57% en 2024).

138 participants obtiennent une mutation soit 55%. Sur les 138 professeurs des écoles ayant obtenu satisfaction, 46% obtiennent leur vœu n°1 contre 34% en 2024.

Les femmes représentent 87% des participants mais également 87% des mutations obtenues.

Les 12 participants obligatoires restés sans poste à l'issue de la phase principale ont été affectés lors de la phase administrative.

Situations particulières (bonifications liées à des situations de handicap, de maladie ou de situation sociale)

	Nbre demandes	Points BOE accordés	Points hors BOE accordés (situation médicale ou sociale)	Aucun point accordé
Ardennes	26	19	7	0
Aube	27	15	12	0
Marne	43	15	14	10
Haute-Marne	18	11	7	0
Total	110	57	39	10

Cf Tableau 2 - Postes vacants par circonscription en annexe

II.2. ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ

a. MOUVEMENT INTER-ACADEMIQUE

A – Total des participants de l'académie de Reims

En 2025, le nombre de participants à l'INTER est en hausse de 14.2% (466 contre 408 en 2024).

2022	2023	2024	2025
491	452	408	466

Agrégés-Certifiés	317
PEPS	37
PLP	76
CPE	30
Psychologues	6
Total	466

B - SOLDE DES ENTREES / SORTIES

B. 1 - Solde des entrées / sorties par corps

		2022	2023	2024	2025
Entrants	Éducation	12	18	13	9
	Psychologues	3	8	5	10
	Enseignement	221	211	266	273
	total	236	237	284	292
Sortants*	Éducation	13	13	6	2
	Psychologues	2	2	2	4
	Enseignement	114	107	101	92
	total	129	122	109	98
Solde entrées-sorties	Éducation	-1	5	7	7
	Psychologues	1	6	3	6
	Enseignement	107	104	165	181
	total	107	115	175	194

*hors stagiaires 2024/2025

Corps	Entrants	Sortants (hors PFS R24)	Solde entrées / sorties
CPE	9	2	7
PsyEN	10	4	6
AGREGES	28	19	9
CHAIRE SUP	0	0	0
CERTIFIES	177	54	123
PEPS	27	10	17
PLP	41	9	32
PEGC	0	98	0

En ce qui concerne le corps des professeurs certifiés, le nombre de sortants a baissé de 10% par rapport à 2024 (54 contre 60 en 2024), le nombre d'entrants est, en revanche, en forte hausse (+ 1,1% par rapport au mouvement 2024 : 177 contre 175).

Pour les PsyEN, le nombre d'entrants a doublé par rapport à celui de 2024 (10 contre 5).

De même pour les PLP, on constate une hausse des entrants (+ 24,2% par rapport à 2024).

B. 2 Solde des entrées / sorties par âge

Cf Tableau 3 - Solde des entrées / sorties par âge en annexe

Comme les années précédentes, le solde entrées-sorties est très élevé dans les premières tranches d'âge. Il est en moyenne de 26,5 ans pour les agents de 30 ans et moins. Ceux-ci représentent 68 % des entrants.

B. 3 - Solde des entrées / sorties par discipline

Cf Tableau 4 - Solde entrées/sorties de l'INTER 2025 par discipline en annexe

Le solde entrées-sorties pour les disciplines générales est, cette année, positif pour l'anglais (25) et l'histoire – géographie (25) et dans une moindre mesure les mathématiques (18) et l'EPS (17). En revanche, le solde en lettres modernes est en forte baisse (12 contre 27 en 2024). On constate une augmentation du solde entrées-sorties par rapport à 2024 (149 contre 138 en 2024). Ce solde est cette année en augmentation pour les disciplines professionnelles (32 contre 27 en 2024).

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

Cf Tableau 5 - Académies d'origine des entrants et académies d'accueil des sortants INTER 2025

Les premières académies d'origine des entrants sont : Nancy-Metz (31), Créteil (30), Amiens (20) et Dijon (14).

En ce qui concerne les départs, ils sont majoritaires en 2025 vers les académies de Nancy-Metz (14), Strasbourg (10), Lille et Créteil (9) et Aix-Marseille et Nice (7) soit 50,5 % des sortants.

Quant à l'outre-mer, on dénombre plus d'entrants (7) que de sortants (5) (contre 9 et 2 en 2024). Ces entrants viennent majoritairement de Polynésie et Réunion.

C – TAUX DE MAINTIEN DES STAGIAIRES DANS L'ACADEMIE

	2022	2023	2024	2025
Stagiaires de l'académie*	160	252	255	314
Entrants originaires de l'académie	62	72	72	97
Maintien dans l'académie	38,75%	28,57%	28,2%	30,9%

*Hors stagiaires agrégés déjà titulaires certifiés

D – RÉPARTITION FEMMES – HOMMES (MVT INTER)

	Femmes	Hommes	total
Enseignants	227	203	460
CPE	19	11	30
PsyEN	4	2	6
TOTAL	250	216	466
	Femmes	Hommes	total
entrants (global)	171	121	292
dont néo titulaires toutes acad.	132	96	228
entrants stagiaires originaires acad. Reims	53	44	97
sortants (global)	104	95	199
sortants stagiaires	53	51	104

Le nombre global de personnels féminins ayant participé à l'INTER est supérieur à celui des personnels masculins : 53,6% des participants (52,7% en 2024, 53,1% en 2023). Les femmes représentent 63,3% des CPE et 49,3% des personnels d'enseignement.

A l'issue du mouvement INTER, les femmes représentent 58,5% des entrants (52,7% en 2024, 52,3% en 2023). 77,2% de ces entrantes sont néo titulaires (79,3% pour les hommes). En ce qui concerne les sorties, les femmes sont aussi majoritaires (52,3%).

E – FOCUS SITUATIONS DE HANDICAP OU MÉDICALES- MOUVEMENT INTER

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (ou leur conjoint) peuvent obtenir une majoration de **1000 points** au barème, sous réserve de l'amélioration de la situation de l'agent, après avis du médecin de prévention et examen de leur situation par le groupe de travail académique. Cette bonification s'applique aussi aux situations médicales graves concernant un enfant.

Par ailleurs, la bonification, allouée aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi, est de **100 points** sur chaque vœu émis. Elle n'est pas cumulable avec la bonification de 1000 points.

Au titre du mouvement inter-académique 2025, 19 demandes ont été déposées (23 en 2024, 18 en 2023) 15 agents ont bénéficié de la bonification de 1000 points.

	Nb de bonifications accordées	Nb d'agents mutés sur vœux bonifiés	Nb d'agents mutés sur vœux non bonifiés	Évolution du nombre de bonifications de 1000 points accordées depuis le mouvement 2018 :
Agrégés/Certifiés	10	9	0	2019 : 11
PEPS	2	2	0	2020 : 10
PLP	3	3	0	2021 : 4
CPE	0	0	0	2022 : 7
PSYEN	0	0	0	2023 : 8
				2024 : 12
Total	15	14	0	2025 : 15

F – FOCUS POSTES À PROFIL (POP)

Ce mouvement hors barème a pour objectif de répondre aux besoins spécifiques des établissements : besoins liés aux caractéristiques territoriales, au projet d'établissement, à la coordination d'équipe, etc., qui requièrent une compétence particulière ou une aptitude à exercer dans un contexte particulier : par exemple ruralité, isolement géographique (montagne, îles), enseignement particulier (REP+). **Après trois années d'exercice sur poste à profil**, en position d'activité, l'expérience et le parcours professionnel des agents sont valorisés à hauteur de 120 points sur tous les vœux exprimés à compter du mouvement inter académique organisé au titre de 2025

Pour l'académie de Reims, 2 postes de PLP ont été proposés et pourvus.

Nature support	Code discipline	Libellé discipline	Nombre postes
PLP	P1315	MATHEMATIQUES SCIENCES PHYSIQUES	1
PLP	P8520	HOTELLERIE SERVICE ET COMMERCIALISATION	1

2 – MOUVEMENT INTRA-ACADÉMIQUE

En ce qui concerne le mouvement intra-académique 2025, **575 postes vacants ont été proposés**.

Comme il est rappelé dans la circulaire, les candidats ont tout intérêt à ne pas limiter leurs vœux à la liste de ces postes vacants puisque tout poste est susceptible de devenir vacant.

A – RENDEMENT GÉNÉRAL

	2022	2023	2024	2025
Postes offerts à l'intra (hors Ulis)	544	590	571	575
Postes vacants après intra	252	285	288	270
% postes vacants / postes offerts	46,2%	48,3%	50,4%	47%

Le nombre de postes vacants à l'issue du mouvement demeure très important (50% dans les disciplines professionnelles) ; On compte aussi beaucoup de postes vacants de psychologues de l'éducation nationale (**15,1%**), dont 24 pour la spécialité « EDO » du 2nd degré. Un nombre important de postes vacants concernent les disciplines technologie et économie-gestion comme l'année précédente.

Cf Tableau 6 en annexe - Supports vacants après mouvement INTRA 2025

Cf Tableau 7 en annexe - Répartition des postes vacants par département et par discipline

B – LES POSTES SPÉCIFIQUES ACADEMIQUES

Le nombre total de postes à profils offerts au mouvement intra-académique était en légère augmentation pour ce mouvement 2025. Si on neutralise les postes proposés en ULIS ou en classes relais (en lien avec le 1^{er} degré), ce sont **33 postes spécifiques** qui sont proposés en 2025 (30 en 2024, 28 en 2023).

	2023	2024	2025
Nb postes SPéA proposés (sans Ulis)	28	30	33
% sur total postes offerts	4,7%	5,3%	5,7%
Postes vacants	12	22	17

Au final, 17 postes sont restés vacants à l'issue du mouvement, faute de candidats.

Focus postes spécifiques académiques ("SPéA") demeurés vacants (font l'objet d'affectations provisoires ultérieures)	
POSTE A COMPETENCES PARTICULIERE	2
ARTISANAT ET METIERS D'ART	1
ASSISTANT DDFPT	1
CLHA musique	1
CSTS	1
FORMATION PARTICULIÈRE	6
LOGISTIQUE - SECURITE PREVENTION	5
TOTAL	17

Un **dispositif de valorisation du vœu n°1 établissement REP+** a permis aux candidats ayant eu un avis favorable de la commission ad hoc de bénéficier d'une bonification supplémentaire de 500 points. Dans le cadre de ce mouvement 18 (10 en DPE1, 4 en DPE2 et 4 en DPE3) postes en REP+ étaient déclarés vacants. Ainsi, 39 candidats ont été auditionnés (27 en 2024, 24 en 2023) et 17 d'entre eux ont reçu un avis favorable et les 500 pts.

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

- 2 en Technologie, mais il s'agit d'une discipline où les postes vacants après mouvement sont en nombre important (13)
- 1 en documentation
- 1 en P2100 (Bois en SEGPA)
- 1 en P3020 (GCCR en SEGPA)
- 1 en P7200 (Biotechnologie en SEGPA)

La répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement :

Le taux d'enseignants de disciplines L affectés en établissement est de 65,5% (66,2% en 2024, 76,2% en 2023). Il est de 97,5% pour les professeurs de lycée professionnel (disciplines P).

Cf Tableau 8 en annexe - Répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement INTRA 2025

C – PARTICIPANTS

		2022	2023	2024	2025
participants	Éducation	37	43	33	27
	psychologues	10	15	8	14
	enseignement	943	924	927	952
	total	990	982	968	993
dont obligatoires	Éducation	13	20	14	9
	psychologues	3	8	5	10
	enseignement	230	246	281	287
	total	246	274	300	306
dont volontaires	Éducation	24	23	19	18
	psychologues	7	7	3	4
	enseignement	713	678	646	665
	total	744	708	668	687
mutés « satisfaits »	Éducation	24	30	25	14
	psychologues	5	13	5	14
	enseignement	401	377	441	455
	total	430	420	471	483

Les participants obligatoires de l'intra 2025

		2022	2023	2024	2025
Entrants à l'inter	Education	12	18	13	9
	Psychologues	3	8	5	10
	Enseignement	221	203	266	273
	total	236	229	284	292
Mesures de carte scolaire	Education	1	2	1	0
	Psychologues	0	0	0	0
	Enseignement	9	43	14	14
	total	26	45	15	14

D – TAUX DE SATISFACTION PAR CORPS ET PAR DISCIPLINE

Taux de satisfaction par corps

En %	2022	2023	2024	2025
CPE	64,8%	69,8%	75,8%	51,8%
Psychologues	50%	86,7%	62,5%	100%
Agrégés	41,6%	35,5%	42,1%	50%
Certifiés	45,1%	39,4%	45,3%	51,2%
PEPS	20,6%	36,6%	53,1%	45,3%
PLP	59,7%	66,2%	71,2%	80,6%
Total	43,4%	42,8%	48,7%	48,6%

Les taux de satisfaction sont stables par rapport au mouvement 2024 sauf pour les professeurs d'éducation physique et sportive ainsi que les conseillers principaux d'éducation.

Définition : « Sont considérés comme "satisfaits" les enseignants ayant été affectés sur un de leurs vœux, quel que soit le rang de vœu. Sont considérés comme "non satisfaits", les enseignants "participants volontaires à l'INTRA" qui n'ont pas réussi à obtenir une affectation conforme à leurs vœux et qui restent maintenus sur leur poste antérieur ainsi que les enseignants "participants obligatoires à l'INTRA" (cartes scolaires, entrants à l'INTER) nommés en extension, faute de poste vacant correspondant à leurs vœux. »

Cf. Tableau 9 - Taux de satisfaction par discipline INTRA 2025 en annexe

Le taux est en hausse pour les disciplines des lycées professionnels (**76,2%** contre 70,8% en 2024). A l'inverse, pour les disciplines « L », le taux de satisfaction est de **44,4%** en légère baisse par rapport à 2024 (45,6%).

E – RÉPARTITION DES CANDIDATS MUTÉS SELON LEUR RANG DE VŒU

Rang du vœux	Nb d'enseignants mutés	% enseignants mutés selon rang de vœu	% cumulé
1	207	38,40%	38,40%
2	76	14,10%	52,50%
3	32	5,94%	58,44%
4	15	2,78%	61,22%
5	20	3,71%	64,94%
6	15	2,78%	67,72%
7	19	3,53%	71,24%
8	7	1,30%	72,54%
9	23	4,27%	76,81%
10	9	1,67%	78,48%
11	8	1,48%	79,96%
12	3	0,56%	80,52%
13	7	1,30%	81,82%
14	8	1,48%	83,30%
15	5	0,93%	84,23%
16	4	0,74%	84,97%
17	9	1,67%	86,64%
18	4	0,74%	87,38%
19	8	1,48%	88,87%
20	4	0,74%	89,61%
Extension	56	10,39%	100,00%
TOTAL	539	100%	

En %	2022	2023	2024	2025
Sur le 1 ^{er} vœu	43	43	41	38%
Sur les 5 premiers vœux	66	69	65	65%
Sur les 10 premiers vœux	77	80	79	78%
% mutés en extension	10	10,4	12	10%

F – RÉPARTITION FEMMES – HOMMES

	Femmes	Hommes	total
ENS	542	410	952
EDU	16	11	27
PSYEN	12	2	14
TOTAL	570	423	993

	nombre satisfaits		% de satisfaits sur le nb de participants	
	femmes	hommes	femmes	hommes
ENS	263	192	48,5%	46,8%
EDU	8	6	50%	54,5%
PSYEN	12	2	100%	100%
TOTAL	283	200	49,6%	47,3%

Les femmes représentent **57,4% des participants** du mouvement INTRA 2025 (59% en 2024). Elles sont 56,9% pour la fonction enseignement (58,7 en 2024).

G – FOCUS SUR LES SITUATIONS DE HANDICAP, MALADIE OU SOCIALES

Les agents **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (ou leur conjoint ou enfant) peuvent obtenir une majoration de **1000 points** au barème, sous réserve de l'amélioration de la situation de l'agent (sachant que la priorité n'est pas accordée systématiquement et ne concerne pas nécessairement l'ensemble des vœux), après avis du médecin de prévention.

Les personnels souhaitant faire valoir une **situation médicale grave** (sans reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ou une **situation sociale grave** peuvent bénéficier d'une bonification de **150 points**.

Évolution des bonifications accordées au titre du handicap ou de situations médicales graves

ÉVOLUTION DES DEMANDES	2022	2023	2024	2025
	40	52	43	53

BONIFICATIONS ACCORDEES	2022	2023	2024	2025
	33	49	36	41

AGENTS MUTÉS SUR VŒUX BONIFIÉS	2022	2023	2024	2025
	16	31	30	32
	40% des demandeurs	60% des demandeurs	70% des demandeurs	78% des demandeurs

Bonifications accordées et agents mutés

	Nb de bonifications accordées		Nb d'agents mutés sur vœux bonifiés		Nb d'agents mutés sur vœux non bonifiés
	150 pts	1000 pts	150 pts	1000 pts	
Agrégés Certifiés	14	17	8	16	4
PLP	5	5	4	4	0
EPS	4	2	4	0	1
PsyEN	0	0	0	0	0
CPE	1	1	1	1	2
Total	24	25	17	21	7

Enfin, en ce qui concerne les **situations sociales graves**, il y a eu 4 demandes en 2025 et 1 attribution de bonification

Recours dans le cadre du mouvement intra-académique

36 recours ont été déposés dans le cadre du mouvement intra-académique, contre 30 en 2023-2024.

1 recours a reçu un accord, contre 2 en 2023-2024.

20 ont été traités sous forme d'affectations provisoires à l'année compte-tenu des situations des personnels concernés.

Les refus ont été liés à l'absence de poste vacant ou à un barème insuffisant.

II.3. PERSONNELS DE DIRECTION

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le mouvement des personnels de direction concerne les agents titulaires répondant à l'obligation de stabilité de poste (trois ans), quelle que soit leur position (activité, détachement, disponibilité). Les personnels stagiaires ne peuvent pas participer à la mobilité.

Les agents comptabilisant neuf ans d'ancienneté sur leur poste doivent obligatoirement participer à la mobilité.

Les agents souhaitant participer à la mobilité sont reçus par leur IA-DASEN dans le cadre d'un entretien prospectif à la mobilité et candidatent sur « Colibri – mon portail RH ».

Le mouvement général des personnels de direction est organisé en trois temps :

La première phase durant laquelle sont examinées les candidatures en Outre-Mer, les candidatures des chefs d'établissement désirant être nommés dans les fonctions de chef d'établissement adjoint et les demandes d'affectation sur poste de chef d'établissement. La deuxième phase est axée sur les postes de chef d'établissement restés vacants ou nouvellement vacants et sur les postes d'adjoint. Enfin, la troisième phase constitue le dernier ajustement du mouvement sur les postes de chefs d'établissement.

Les affectations dans les collèges REP+, EREA et ERPD donne lieu à un recrutement sur profil, distinct du mouvement général, dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles, s'agissant notamment de la stabilité sur poste.

Le mouvement des personnels de direction s'étend sur l'année scolaire, avec un lancement par la saisie des intentions de mobilité des candidats en septembre et la conclusion avec les résultats de la troisième phase en juillet.

2. BILAN ET ANALYSE

<u>Mouvement général des personnels de direction ; rentrée 2025</u>						
Nombre de candidatures		Nombre de candidatures satisfaites		Taux de mobilité		
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
52	51	29	33	55,76%	64,70%	60,19%

<u>Mouvement REP+ des personnels de direction ; rentrée 2025</u>						
Nombre de candidatures		Nombre de candidatures satisfaites		Taux de mobilité		
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
14	6	0	5	0%	83,33%	25%

Un peu plus de 60% de candidats à la mobilité générale ont obtenu leur mobilité à la rentrée 2025. Les femmes obtiennent plus leur mobilité que les hommes, ce qui s'expliquent notamment par le fait que les femmes candidatent davantage sur les postes d'adjoint.

Analyse des indicateurs clés :

Le taux de mobilité général des femmes est supérieur à celui des hommes, mais les hommes obtiennent davantage les postes de chefs d'établissement (86,21% des mobilités) que les femmes (78,78% des mobilités).

3. PERSPECTIVES

Afin d'assurer l'égalité femmes / hommes aux postes de chefs d'établissement, une attention particulière est portée aux candidatures féminines, même si nous constatons que le taux de mobilité augmente depuis l'année dernière, où il n'était que de 60% concernant les femmes.

II.4. PERSONNELS D'INSPECTION

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Le mouvement des personnels d'inspection ne comporte qu'une seule phase. Les agents candidatent via la plateforme « Colibris – mon portail RH ». Il s'agit d'une opération nationale.

2. BILAN ET ANALYSE

Mouvement des personnels d'inspection - rentrée 2025						
Nombre de candidatures		Nombre de candidatures satisfaites		Taux de mobilité		
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
4	7	3	3	75%	42,85%	54,54%

L'ensemble des candidats ont obtenu leur mobilité à la rentrée 2024. En 2025, seul un peu plus de la moitié des candidats ont obtenu leur mobilité.

Analyse des indicateurs clés

La mobilité des inspecteurs est opérée par la direction de l'encadrement, l'académie ne propose pas de projet de mobilité, contrairement aux personnels de direction.

II.5. PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'intégralité des orientations générales en matière de mobilité est contenue dans les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques. Ces lignes directrices de gestion déterminent les principes et objectifs auxquels l'académie est particulièrement attachée :

- Une politique visant à favoriser la mobilité des personnels tout en garantissant la continuité de service ;
- L'information et l'accompagnement des agents ;
- Des procédures de mobilité garantissant un traitement équitable des candidatures.

2. BILAN ET ANALYSE

Mouvement interacadémique 2025

Les opérations de mutation interacadémique concernent les personnels désireux de muter dans une autre académie que leur académie d'origine.

Pour les agents qui souhaitent changer d'académie, une phase de pré-inscription est obligatoire pour pouvoir participer au mouvement intra-académique de l'académie sollicitée.

En 2025, le solde entrées / sorties est négatif.

4 agents sont entrés dans l'académie par le biais du mouvement interacadémique, 5 en sont sortis.

Le solde est positif pour le corps des AAE (1 entrée, pas de sortie). Il est neutre pour les corps des SAENES et d'ADJAENES (1 entrée et 1 sortie pour chaque), négatif pour le corps des infirmiers (1 entrée, 2 sorties) et celui des assistants sociaux (1 sortie et pas d'entrée).

Les 4 agents accueillis sont 4 femmes :

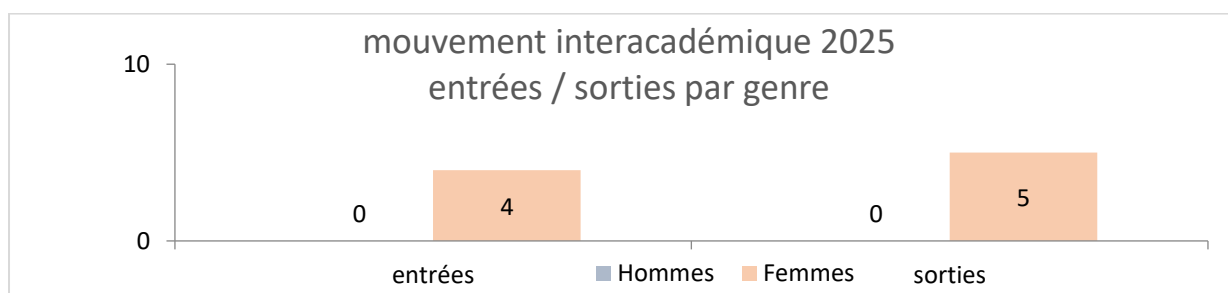
- 1 AAE issue de l'académie d'Amiens
- 1 SAENES issue de l'académie de Martinique
- 1 ADJAENES issue de l'académie de Dijon
- 1 infirmière issue de l'académie de Créteil

Les 5 agents qui ont quittés l'académie sont 5 femmes :

- 1 SAENES mutée dans l'académie de Normandie
- 1 ADJAENES mutée dans l'académie de Nancy-Metz
- 2 infirmières mutées dans les académies de Grenoble et Lille
- 1 assistante sociale mutée dans l'académie de Nancy-Metz

Il n'y a pas eu de mouvement interacadémique dans le corps des ATRF.

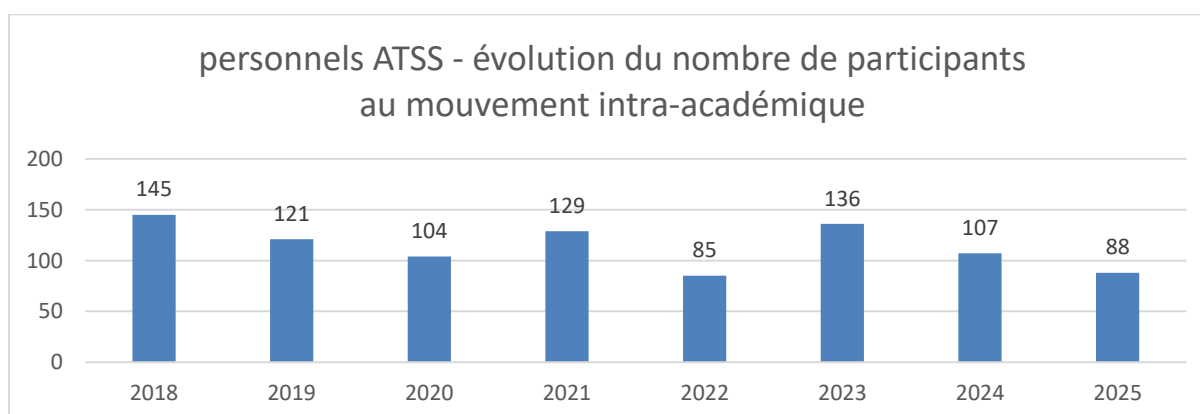
Mouvement interacadémique 2025							
CORPS	Entrées	Hommes	Femmes	Sorties	Hommes	Femmes	Solde entrées / sorties
AAE	1	0	1	0	0	0	1
SAENES	1	0	1	1	0	1	0
ADJAENES	1	0	1	1	0	1	0
INFIRMIERS	1	0	1	2	0	2	-1
ASSISTANTS SOCIAUX	0	0	0	1	0	1	-1
ATRF	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	0	4	5	0	5	-1



Mouvement intra-académique 2025

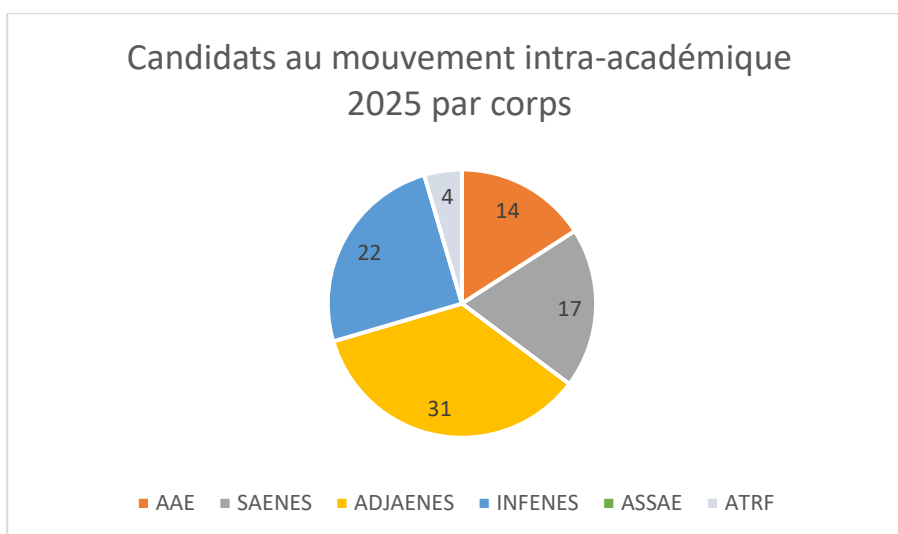
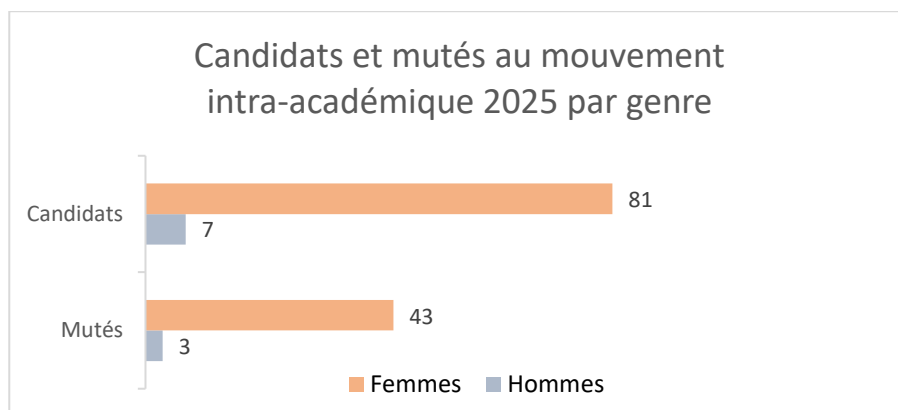
Les candidats à une mutation intra-académique peuvent formuler un ou plusieurs vœux (6 vœux au maximum). Ces vœux peuvent porter sur un poste fléché ou profilé, sur une commune, un groupement de communes ou un département. Une demande de mutation peut être présentée, soit au titre d'une ou plusieurs priorités légales, soit pour convenance personnelle.

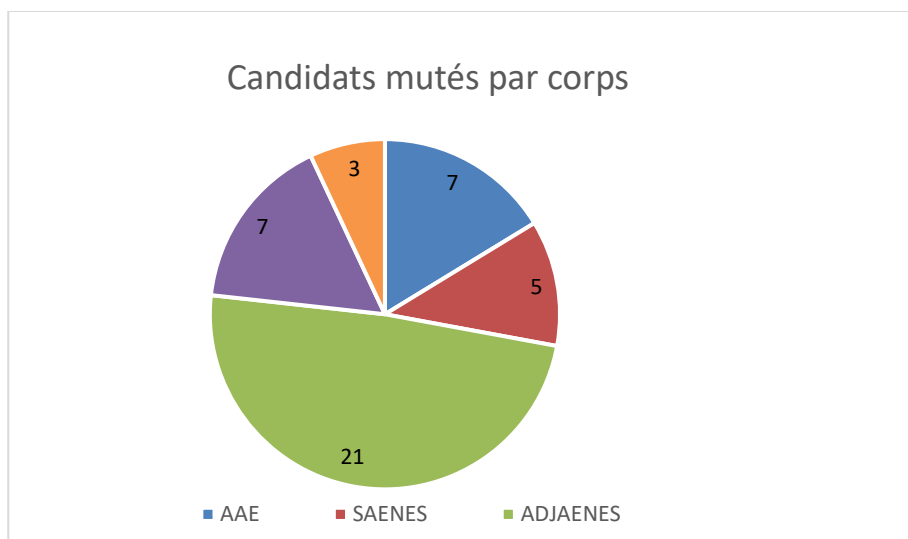
En 2025, 88 candidats ont participé au mouvement intra-académique (81 femmes, 7 hommes). Ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2024 qui comptait 107 candidats à la mobilité.



43 candidats ont obtenu une mutation (40 femmes, 3 hommes). Le taux de satisfaction est de 55,29 %. Ce taux est en légère baisse par rapport à l'année 2024 (56,07 %).

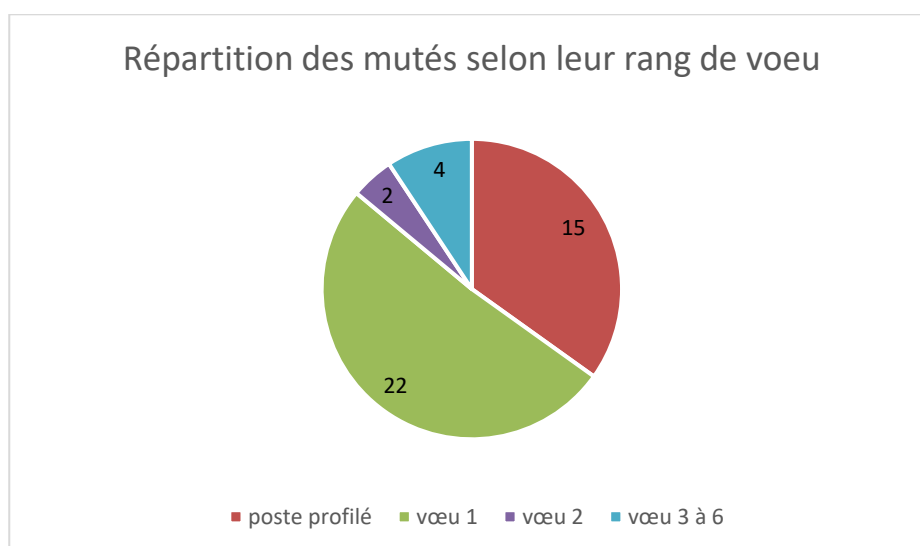
CORPS	Candidats	Hommes	Femmes	% candidats	Mutés	Hommes	Femmes	% mutés
AAE	14	2	12	7,57	7	0	7	50,00
SAENES	17	0	17	5,20	5	0	5	29,41
ADJAENES	31	2	29	7,21	21	2	19	67,74
INFIRMIERS	22	2	20	12,15	7	0	7	31,82
ASSISTANTS SOCIAUX	0	0	0	-	0	0	0	-
ATRF	4	1	3	1,17	3	1	2	75,00
TOTAL	88	7	81	5,04	43	3	40	55,29





15 candidats ont été retenus sur un poste profilé, 22 candidats ont obtenu leur vœu 1, 2 candidats leur vœu 2 et 4 candidats un vœu 3 à 5. Il n'y a pas eu de mutation sur un vœu 6.

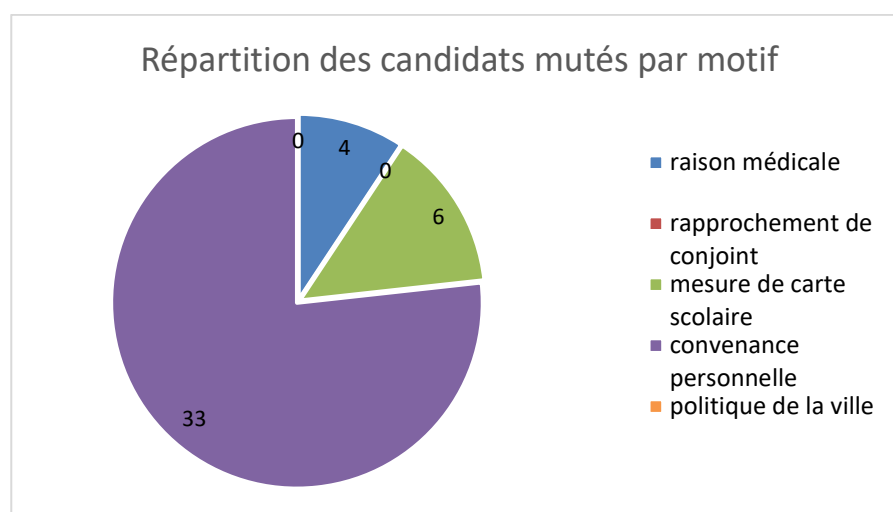
corps	Nb de participants	Nb mutés	poste profilé	vœu 1	vœu 2	vœu 3 à 6
AAE	14	7	6	1	0	0
SAENES	17	5	4	0	0	1
ADJAENES	31	21	4	14	1	2
INFIRMIERS	22	7	1	4	1	1
ASS. SOC.	0	0	0	0	0	0
ATRF	4	3	0	3	0	0
TOTAL	88	43	15	22	2	4



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

- Convenance personnelle : 76,75 %
- Mesure de carte scolaire : 13,95 %
- Raison médicale : 9,30 %
- Rapprochement de conjoint : 0 %
- Politique de la ville (éducation prioritaire) : 0 %

Corps	Nombre de mutés	Pour raison médicale	Pour rapprochement de conjoint	Pour mesure de carte scolaire	Pour convenance personnelle	Politique de la ville
		(TH – BOE)				
AAE	7			1	6	
SAENES	5				5	
ADJAENES	21	3		2	16	
INFIRMIERS	7	1		1	5	
ASS. SOC.	0					
ATRF	3			2	1	
TOTAL	43	4	0	6	33	0



Recours

Il y a eu 3 demandes de recours suite à la publication des résultats du mouvement intra-académique :

- 1 dans le corps des SAENES
- 2 dans le corps des infirmiers

Une suite favorable a été donnée à l'un des deux recours dans le corps des infirmiers.

III. SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS ET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (SAPEP)

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Recrutements de nouveaux CRHP au sein du SAPEP (Service d'accompagnement des Personnels et de l'Evolution Professionnelle).

L'académie se donne les moyens de renforcer sa politique RH de proximité en recrutant 2 nouveaux CRHP à temps plein. L'équipe est ainsi composée de quatre CRHP à temps plein, trois CRHP à temps partiel, une correspondante handicap académique, une assistante et la coordonnatrice académique, responsable du SAPEP (le service d'accompagnement des personnels et de l'évolution professionnelle).

Répartition du réseau RH de proximité

4 CRHP à temps plein répartis comme suit :

	Affectation principale	Permanences
1	Lycée Europe Reims	Lycée Hessel - Epernay
1	Lycée Jean Talon - Châlons en Champagne	Lycée F 1 ^{er} - Vitry le François (Aube et Haute marne sur demande)
1	Lycée Pierre Bazin - Charleville Mézières	Lycée P. Bayle – Sedan Collège R. de Sorbon – Rethel
1	Rectorat	Déplacements sur demande sur toute l'académie

Tous les CRHP à temps plein sont amenés à se déplacer sur toute l'académie à la demande des agents.

3 CRHP sont à temps partiel. Ils sont tous les trois « secrétaire général d'EPL » et reçoivent les agents en présentiel ou par téléphone de préférence le mercredi.

	Affectation principale	Permanences
1	Lycée C. Troyes – Troyes	Lycée des Lombards - Troyes
1	Collège des Jacobins - Troyes	LPO Bachelard – Bar sur aube
1	Collège J. Moulin – Revin	Collège Sévigné - Charleville

Organisation du travail

L'outil utilisé pour gérer les demandes de rendez-vous est EVOL PRO.

Tous les agents peuvent se rendre sur partage et utiliser cette application pour prendre un rendez-vous à leur convenance soit par téléphone, en visioconférence ou en présentiel sur le lieu de leur choix avec un CRHP.

Les CRHP proposent des RDV le lundi, mercredi, jeudi et vendredi qu'ils soient sur site ou à distance.

L'ensemble des CRHP privilégient les RDV le mercredi permettant ainsi aux enseignants du premier degré d'avoir accès à cet accompagnement de proximité en dehors de leur temps de travail.

Les principales missions et l'activité des CRHP

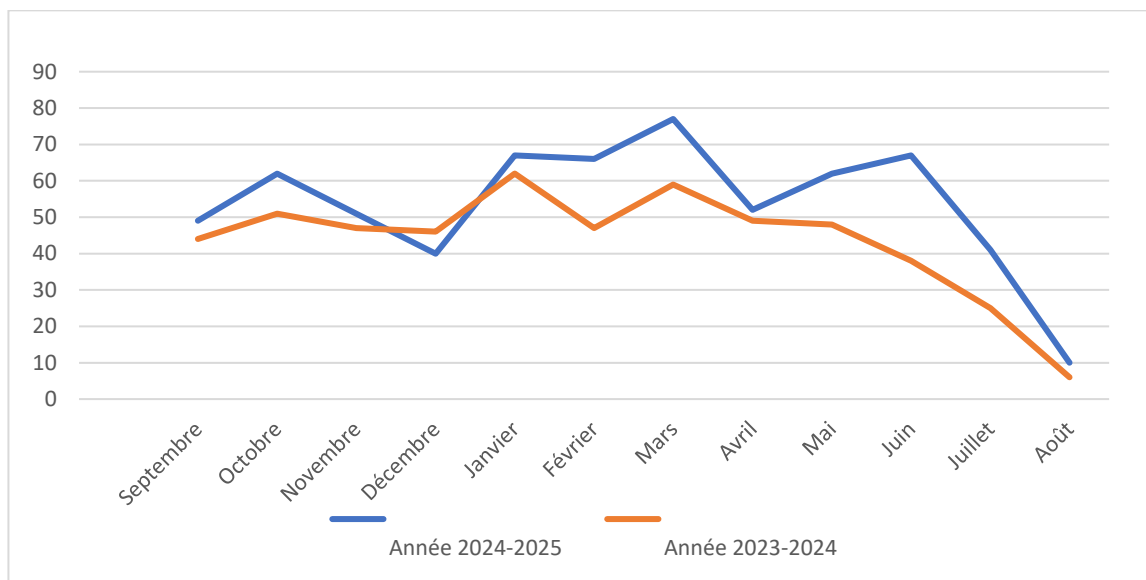
Le conseil en évolution professionnelle est le cœur du métier du conseiller RH de proximité. Il a pour mission principale de proposer un accueil personnalisé, centré autour du professionnel, de sa situation réelle et vécue pour proposer des conseils adaptés à chaque situation professionnelle. Pour les agents, il s'agit de disposer de conseils personnalisés afin qu'ils puissent réaliser un parcours valorisant, exercer s'ils le souhaitent des fonctions et responsabilités diversifiées et enrichir leurs compétences et connaissances tout au long de leur parcours professionnel. Ce spécialiste de l'accompagnement du changement professionnel guide les agents dans la clarification de leurs objectifs et dans la mobilisation des ressources nécessaires à leur accomplissement.

- L'information de premier niveau (écoute et information) ;
- L'accompagnement individualisé et personnalisé à l'élaboration d'un projet professionnel au sein de l'Education Nationale ou au sein de la fonction publique ;
- Le conseil et l'accompagnement au montage d'un projet professionnel réaliste et réalisable visant à mobiliser différents dispositifs et sollicitant différents acteurs pour confirmation et mise en œuvre (conseil sur les dispositifs et leur temporalité, enquête métier, immersion professionnelle) ;
- L'accompagnement des agents en postes adaptés ;
- L'accompagnement des agents à la période préparatoire au reclassement – PPR ;
- La participation aux entretiens Inspecteurs/EAFC/SAPEP pour les agents qui souhaitent intégrer le dispositif de reconversion ;
- Le soutien aux encadrants dans le cadre des évolutions professionnelles pour leur personnel ;
- L'accompagnement des agents concernés par des mesures de carte scolaire (en complémentarité aux services de gestion RH) ;
- Le suivi annuel des agents bénéficiant d'un aménagement de poste de travail lourd aux côtés de la CHA ;
- Le détachement des enseignants du second degré public dans une autre discipline ou vers des fonctions d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale ;
- Les demandes de stages d'immersion des agents ;
- Participation aux différents forums liés à la mobilité, la reconversion qu'ils soient en présentiel ou virtuels ;
- Veille documentaire sur l'actualité, les dispositifs, les circulaires et décrets en vigueur ;
- Construction régulière d'outils permettant un accompagnement efficace des agents.

2. BILAN ET ANALYSE

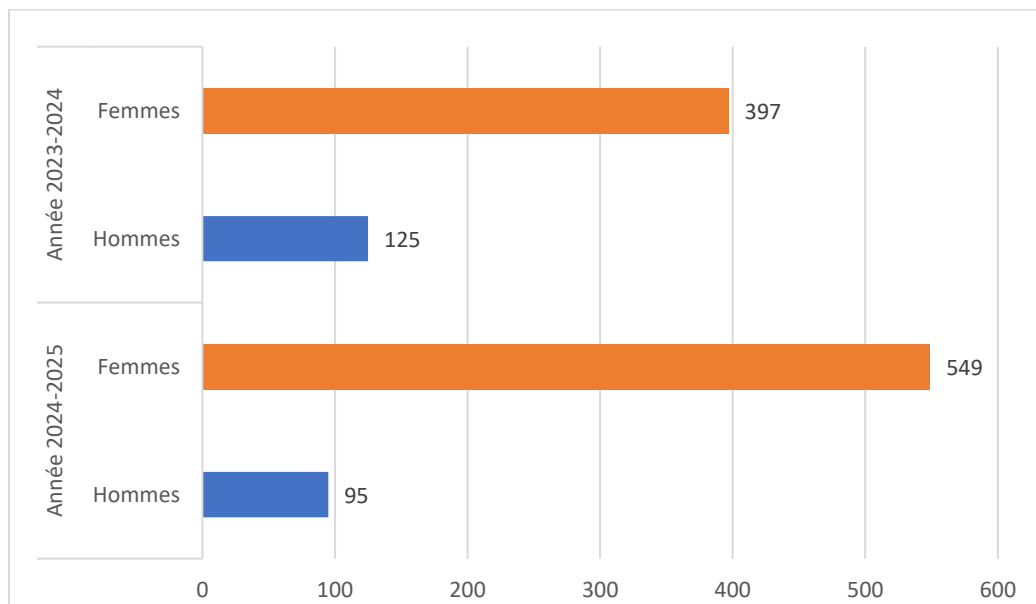
1 - Nombre d'entretiens réalisés par les CRHP

Cf Tableau 10 - Entretiens réalisés par les conseillers RH de proximité en annexe

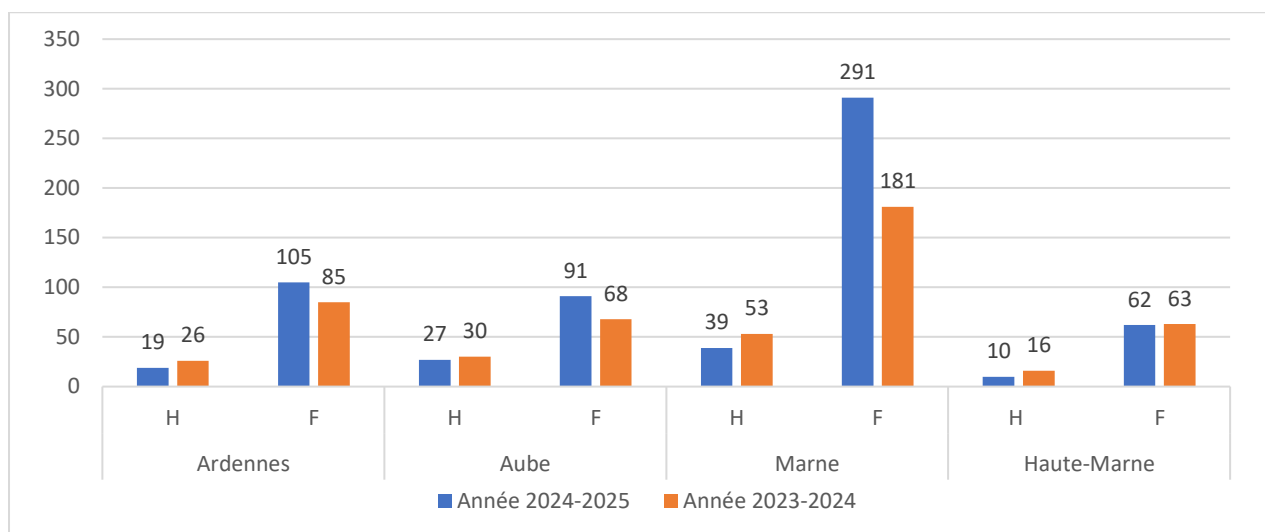


2 - Nombre d'entretiens par genre

Cf Tableau 11 - Nombre d'entretiens par genre en annexe



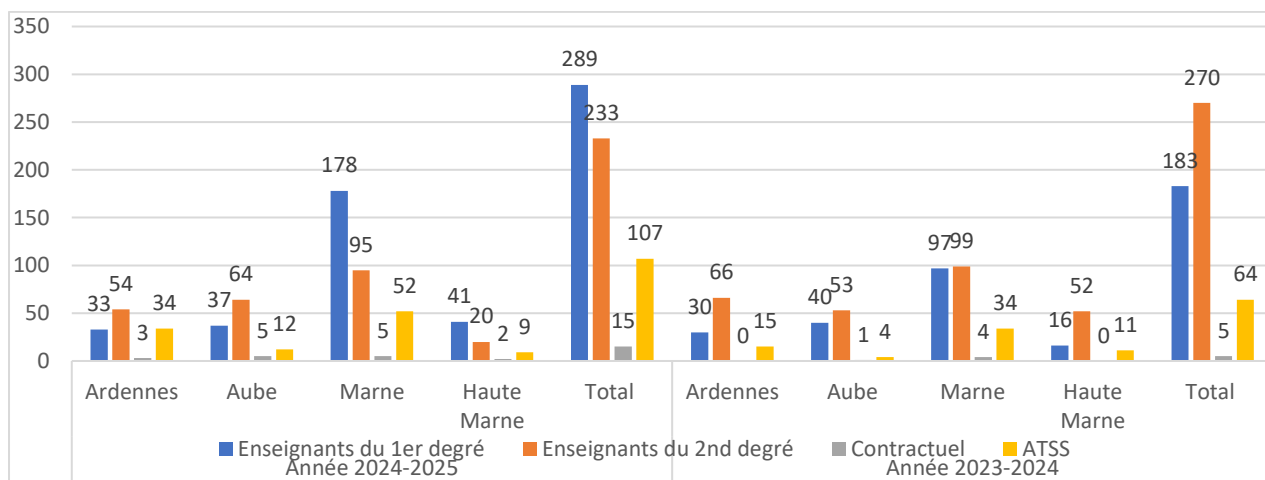
3 - Nombre d'entretiens par genre et par département



Cf Tableau 12 – Nombre d'entretiens par genre et par département en annexe

4 - Nombre d'entretiens par corps et par département

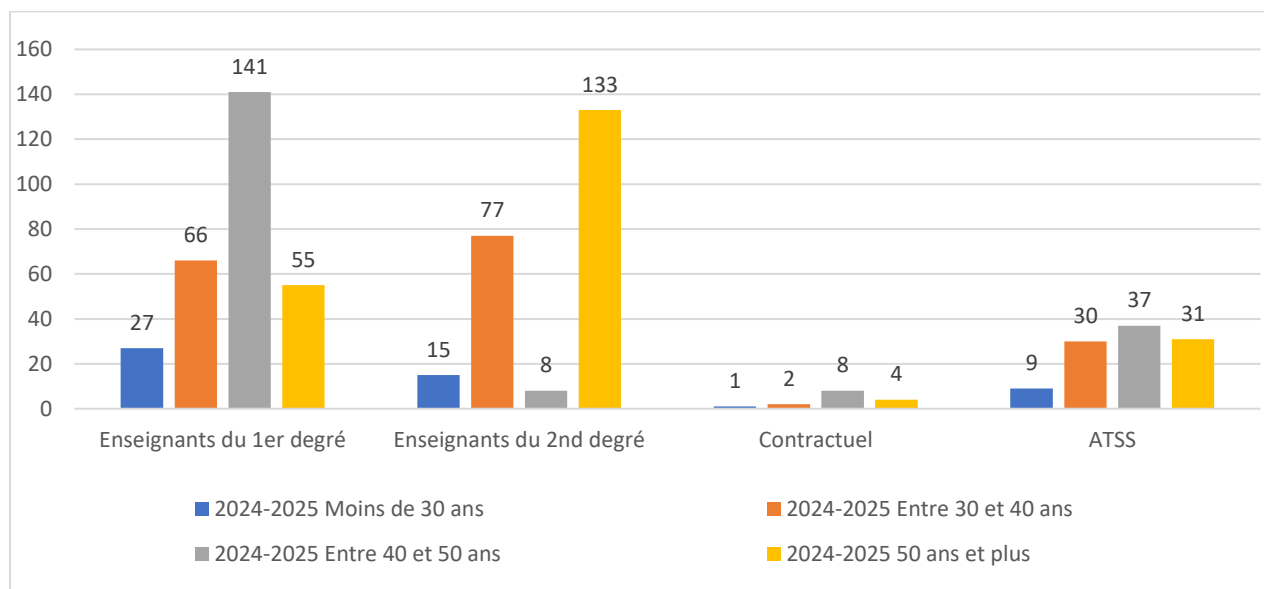
Cf Tableau 13 - Nombre d'entretiens par corps et par département en annexe



5 - Nombre d'entretiens par âge et par corps

Cf Tableau 14 - Nombre d'entretiens par âge et par corps en annexe

Le retour d'expérience des CRHP confirme les statistiques qui nous indiquent que l'âge moyen des agents en questionnement sur l'avenir professionnel est autour de 45/50 ans.



6 - Typologie des demandes

Cf Tableau 15 – Typologies des demandes en annexe

123 agents ont indiqué rencontrer des problèmes de santé et ont été en parallèle redirigés vers le médecin du travail si la démarche n'avait pas encore été réalisée.

Les agents qui font appel au service sont en majorité des femmes conformément à la population académique.

La tranche d'âge la plus touchée est toujours celle des 50 ans et plus. Certains veulent changer de métier, ne se sentent plus capables de faire face à la classe. D'autres sont désabusés face aux réformes et au travail administratif qui leur est demandé. Les réseaux sociaux génèrent de la souffrance au travail ainsi que les relations avec les élèves et les parents. On constate également une progression des enseignants de moins de 30 ans qui prennent conscience rapidement que ce métier n'est pas celui dont ils rêvaient et qui demandent un accompagnement pour trouver des pistes de reconversion.

AUTRES DISPOSITIFS PROPOSÉS PAR LE SAPEP

L'immersion

Ce dispositif s'adresse aux agents qui ont ou pas un projet d'évolution professionnelle abouti, qui souhaitent s'engager dans une mobilité ou une reconversion professionnelle. La période d'immersion professionnelle permet de faire le point sur ses compétences, de les identifier et / ou les enrichir si besoin et surtout de conforter ou pas le choix entrepris.

L'immersion est comprise entre 2 à 10 jours ouvrés sur autorisation du supérieur hiérarchique.

10 personnels ont fait une demande d'immersion : 6 dans nos établissements scolaires, 3 dans une collectivité territoriale et 1 dans un centre hospitalier. On remarque une forte progression des demandes.

La reconversion

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

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

Les personnels qui intègrent le dispositif de reconversion bénéficient d'un tutorat par un pair, de formations spécifiques ou d'une inscription à une formation qualifiante au regard du niveau de diplôme requis pour exercer la profession. Un document de suivi est complété par le tuteur pour recueillir une appréciation des compétences acquises et retracer ce qui a été mis en œuvre pour accompagner la personne vers le changement de métier.

En 2024 – 2025, 9 personnels ont fait une demande de reconversion :

- 6 demandes ont obtenu un avis favorable dont 2 renoncements ;
- 3 demandes ont reçu un avis défavorable (projet professionnel non abouti).

Année 2024-2025		Année 2023-2024	
Disciplines d'origine	Disciplines d'accueil	Disciplines d'origine	Disciplines d'accueil
Certifiés CRF	PLP d'éco-gestion commerce et vente	PLP d'éco-gestion administration	PLP d'éco-gestion transport et logistique
PLP d'éco-gestion vente	Certifiés d'éco-gestion vente	Certifiée d'italien	Certifiée d'histoire-géo
Certifié éco-gestion communication et organisation	CPE	PLP Génie civil équipement énergie	Certifié de technologie
Certifiés d'italien	Certifiés d'histoire-géographique	PLP Génie mécanique productive	Certifié de SII
Professeurs des écoles	Certifiés de lettres modernes	PLP Biotech. Santé et environnement	Certifié de SVT
		PLP Génie civil construction et économie	PLP de maths Sc. physiques

Le détachement

Le détachement est la position administrative temporaire d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, des droits à l'avancement et à la retraite. A l'issue de cette période, il peut demander à intégrer ce nouveau corps ou à retrouver son corps d'origine.

39 personnels ont fait une demande de détachement :

- 22 demandes ont obtenu un avis favorable ;
- 17 demandes ont reçu un avis défavorable (dont 2 refus DASEN).

Année 2024-2025		Année 2023-2024	
Disciplines d'origine	Disciplines d'accueil	Disciplines d'origine	Disciplines d'accueil
Professeurs des écoles	CPE	PE	Certifiée d'anglais
Certifiés de mathématiques	Certifiée de lettres modernes	PE	Certifiée d'anglais
Infirmières scolaires	Certifiés de mathématiques	Psychologue en hôpital	Psychologue EDO
Certifiés de biologie écologie	Certifiés d'anglais	PE	Psychologue EDA
Manipulateur électroradiologie	Certifiée de SVT	Certifiée de biologie écologie	Certifiée de SVT
Technicien de laboratoire	Certifiée de SII	PE	Certifiée de physiques-chimie
AAE	Certifiés de documentation	Technicien de laboratoire	PLP biotech. Santé et environnement
PLP BSE	Certifiés d'histoire-géographique	PE	PLP biotech. Santé et environnement
PLP d'économie-gestion	Professeurs d'EPS	Assistant service social	PLP biotech. Santé et environnement
Assistante sociale	PLP d'éco-gestion administration	PE	Certifiée d'anglais
	PLP BSE		
	PLP de lettres-anglais		
	Certifiés d'imagerie médicale		
	PLP STMS		

3. PERSPECTIVES

Un renforcement de l'équipe de CRHP est prévu sur 2025, il passe par le recrutement d'un 5^{ème} CRHP ainsi que par le remplacement de CRHP absents depuis de longs mois. Un des objectifs de notre académie, améliorer la qualité de l'accompagnement des personnels en proximité et en disponibilité

L'équipe poursuit ses efforts pour optimiser la communication auprès des agents. L'objectif est de mieux faire connaître l'existence de ce réseau RH de proximité, tout en précisant ses missions et l'accompagnement personnalisé proposé à chacun.

Des webinaires seront proposés courant 2026 sur la mobilité, la reconversion, l'évolution professionnelle au sein de notre administration, le CV, la lettre de motivation.

IV. FIN DE CARRIÈRE

1. ENSEIGNANTS 1^{ER} DEGRÉ

Ruptures conventionnelles :

Tant dans le cadre des demandes de rupture conventionnelle que de démission, les agents sont systématiquement reçus en entretien afin de s'assurer de la connaissance du dispositif et de leurs conséquences. C'est également l'occasion d'évoquer avec eux leur carrière, leur projet et les différentes possibilités qui s'offrent à eux.

Corps	Nb demandes	Dont nb femmes	Dont nb hommes	Nb ruptures accordées	Dont nb femmes	Dont nb hommes
PE 08	1	1	0	1	1	0
PE 10	7	6	1	7	6	1
PE 51	9	9	0	4	4	0
PE 52	2	2	0	2	2	0
Total	19	18	1	14	13	1

Ardennes : Il s'agit rupture pour reconversion professionnelle pour exercer le métier de comptable.

Aube : 7 demandes pour 2024-2025. 4 enseignants étaient en disponibilité et 2 en détachement. 1 seule enseignante était en activité durant l'année 2024 – 2025.

Marne : les 4 demandes acceptées portent :

- 1 reconversion dans le domaine de la tapisserie d'ameublement.
- 2 reconversions dans les métiers du bien-être.
- 1 reconversion en tant que bibliothécaire.

Haute-Marne :

Deux demandes ont été déposées durant l'année scolaire 2024-2025 et les deux ont été suivies d'un accord.

Démissions :

Département	Nb demandes	Dont nb femmes	Dont nb hommes
Ardennes	4	4	0
Aube	3	2	1
Marne	9	9	0
Haute-Marne	2	1	1
Total	17	15	3

Ardennes : les 4 enseignantes ayant démissionné de leur grade de professeur des écoles présentent toutes le même profil à savoir que ce sont de jeunes enseignantes ayant une faible ancienneté dans les fonctions d'enseignante et qui avaient toutes un autre projet de reconversion professionnelle dans le secteur privé.

Aube : 1 PES a démissionné le jour de la rentrée 2024. Les 2 autres démissions étaient des M2 contractuels.

Marne : les démissions concernent des enseignantes qui souhaitent essentiellement se réorienter professionnellement.

Haute-Marne : le nombre de demandes de démissions a baissé par rapport à l'année précédente : 3 demandes reçues contre 9 l'année précédente.

Sur les 3 demandes, 2 démissions actées et un renoncement d'une enseignante qui a finalement obtenu un temps partiel sur autorisation pour création d'entreprise.

Les 2 démissions actées concernent des stagiaires dont la représentation du métier de professeur des écoles ne correspondait pas aux réalités de la fonction.

Demandes de départs à la retraite au cours de l'année 2024-2025

Corps	Nb demandes	Femmes	Hommes
PE 08	25	18	7
PE 10	36	33	3
PE 51	51	44	7
PE 52	21	15	6
Total	133	110	23

2. ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ

Ruptures conventionnelles

Le dispositif des ruptures conventionnelles dans la fonction publique créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est un dispositif expérimental. Il permet le départ négocié d'agents titulaires ou contractuels en CDI de la fonction publique à l'instar de ce qui existe dans le secteur privé.

Il s'agit de la cinquième et dernière année d'expérimentation.

Corps	Nb demandes	Dont nb femmes	Dont nb hommes	Nb ruptures accordées	Dont nb femmes	Dont nb hommes
Certifié	10	8	2	9	7	2
EPS	1	0	1	1	0	0
Agrégré	1	0	1	1	0	1
PLP	1	1	0	1	1	0
Psy EN	2	2	0	1	1	0
Enseignant en CDI	0	0	0	0	0	0
TOTAL	15	11	4	12	9	3

En ce qui concerne les personnels d'enseignement, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, on constate une augmentation des demandes par rapport à 2024 (15 contre 9) et la proportion d'accords de rupture a encore augmenté (80% contre 66% en 2024 et 40% en 2023).

La dernière année d'expérimentation confirme le succès de ce dispositif. La loi de finances pour 2026 pérennise la rupture conventionnelle.

Fin de fonction des personnels contractuels

Grade enseignants contractuels	Position	2023-2024	2024-2025	Évolution N/N-1
Enseignants, CPE, PsyEN	Démission	36	20	-16
Enseignants, CPE, PsyEN	Licenciement	3	3	0
TOTAL		39	23	-16

3. PERSONNELS DE DIRECTION

Une démission à l'issue de l'année de stage, avec réintégration dans le corps d'origine a été enregistrée en 2024-2025.

4. PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

Fin de fonction des personnels contractuels

Contractuels ATSS en position de cessation de fonctions	2023-2024	2024-2025
Démission acceptée sur demande	26	11
Démission à la fin de la période d'essai	5	1
Licenciement abandon poste	3	0
Licenciement cours période d'essai/stage	2	0
Licenciement fin période d'essai / stage	5	2
Rupture conventionnelle dans la fonction pub.	2	0
TOTAL	43	14

DEPARTS À LA RETRAITE TOUS PERSONNELS

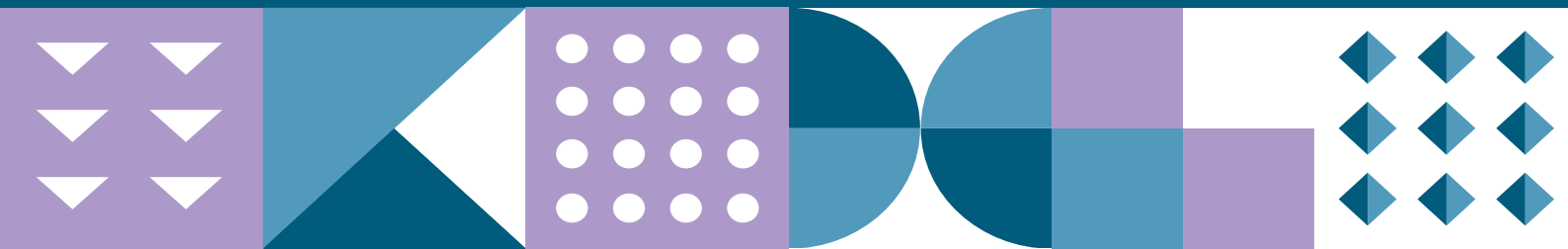
En raison du relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite, l'âge légal de départ est relevé à partir du 1^{er} septembre 2023 à raison de 3 mois par année de naissance.

Cf Tableau 16 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2024 - 2025

Cf Tableau 17 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite 2024 - 2025



FORMATION



La formation des personnels est un levier majeur pour insuffler une évolution des pratiques pédagogiques et éducatives, et développer les compétences professionnelles de chacun des acteurs de l'Éducation nationale, au plus près de leurs besoins et des lieux d'exercice de leurs missions.

Le schéma directeur national de la formation continue 2022-2025 concerne tous les personnels quels que soient leur statut et leurs fonctions. Il définit également les principes communs à toutes les actions de formation continue nationales ou académiques.

Le programme académique de la formation (PrAF) 2022-2025 s'adresse à l'ensemble des personnels de l'académie, titulaires ou contractuels, et propose une offre de formation visant la professionnalisation, le développement professionnel mais également l'épanouissement personnel. Par le biais de la formation, un personnel peut développer, dans le cadre d'un parcours, des compétences lui permettant d'atteindre un objectif professionnel ou de répondre à un souhait de mobilité.

L'École académique de la formation continue (EAFC) a vocation à accompagner le développement professionnel tout au long de la carrière des 24 000 personnels que compte l'académie. L'EAFC est composée de 21 agents dont une directrice, une directrice adjointe, des ingénieurs de formation répartis sur le territoire, une division administrative et financière et une délégation académique à la formation des personnels d'encadrement.

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Comme l'année scolaire précédente, 2024/2025 est marquée par deux éléments majeurs : le déploiement de plans de formation concernant l'ensemble des agents d'une part, le déploiement de certains modules de formation des enseignants en dehors du temps de présence devant les élèves d'autre part.

Le plan laïcité concerne tous les agents de l'académie qui ont suivi le « niveau 2 » du plan et éventuellement un module de rattrapage pour ceux qui n'avaient pas pu participer au « niveau 1 » en 2023/24. L'existence d'un plan de cette ampleur conduit à un effectif élevé personnes physiques formées et à un volume important de journées-stagiaires.

Par ailleurs, des plans plus ciblés concernent une catégorie spécifique de personnels : déploiement d'Opale pour les personnels de gestion par exemple.

L'ampleur de ces plans affecte nécessairement le poids des autres actions qui ont été mises en place au cours de l'année.

Durant l'année scolaire 2024/2025, les académies ont poursuivi la mise en place de la formation des enseignants en dehors du temps de présence devant les élèves.

Plus de la moitié des convocations concernant des enseignants correspondent à des sessions qui sont hors temps scolaire pour tous (pause méridienne, sessions en fin d'après-midi, mercredis après-midi, asynchrones, période de congés scolaires...). S'y ajoutent les temps de formation qui ont lieu en dehors du temps de présence devant élèves pour certains stagiaires, du fait de leur emploi du temps. Le nombre d'inscriptions et surtout le taux de présence pour les stages organisés durant les congés scolaires ont augmenté.

2. BILAN ET ANALYSE

LE PROGRAMME ACADÉMIQUE DE FORMATION (PrAF)

Le PrAF des personnels est tri-annuel avec 3 volets annuels publiés chaque année au début du mois de juillet. Il comprend :

- Des actions ouvertes à candidature individuelle proposées sur le site de l'E AFC ; les agents s'abonnent aux modules qui les intéressent afin d'être prévenus de leur mise en place. Ils peuvent alors s'y inscrire.
- Des actions à candidature collective répondant à la demande d'un établissement ou d'un bassin.
- Des actions sans candidature accompagnant la mise en place de politiques publiques mais aussi les évolutions professionnelles.

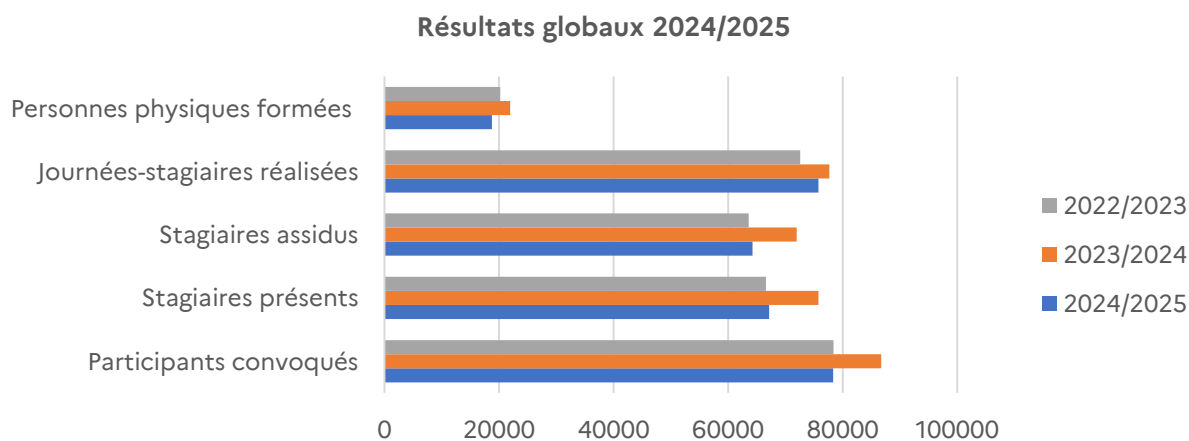
Destiné à accompagner chaque agent tout au long de sa vie professionnelle, le programme académique de formation prévoit des actions d'accueil et d'adaptation à une nouvelle fonction, le développement des compétences professionnelles, la préparation de concours internes, de certifications ou de mobilité professionnelles. Les actions proposées peuvent être spécifiques à une discipline, un métier, une spécialité ou pluri-catégorielles.

Indicateurs clés

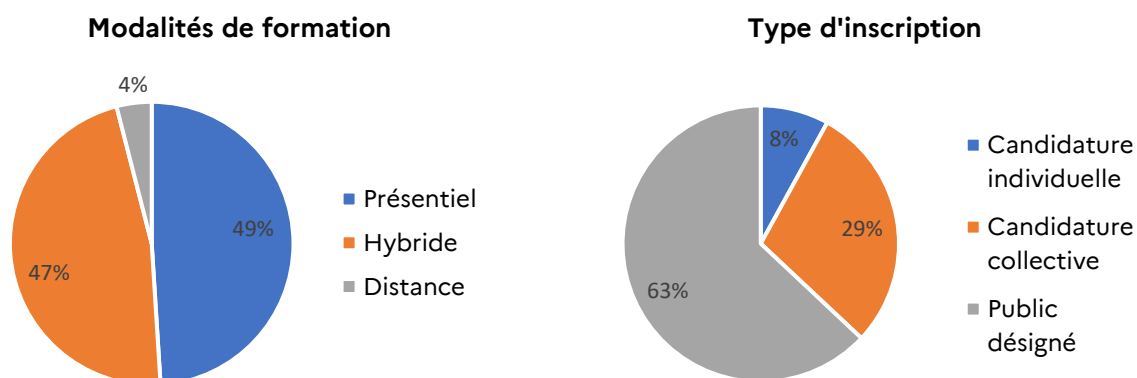
Résultat global de l'année scolaire 2024/2025, tous personnels confondus

	2024/2025	2023/2024	2022/2023
Modules mis en place	2 584	2 438	2 473
Participants convoqués	78 310	86 727	78 417
Stagiaires présents	67 150	75 753	66 598
Stagiaires assidus	64 261	71 961	63 557
Journées-stagiaires réalisées	75 749	77 677	72 607
Personnes physiques formées	18 761	21 941	20 240

Lecture du tableau : un agent est considéré comme **présent** à une formation dès lors qu'il participe à au moins une heure du stage. Il est considéré comme **assidu** lorsqu'il a suivi au minimum les deux tiers de la durée totale de la formation (par exemple, 4 heures pour une formation d'une journée). Ces critères correspondent à la norme nationale applicable à la fonction publique.



En 2024/2025, la durée moyenne de formation par personne est de 21 heures, comme en 2023/2024 (et 24 heures en 2022/2023).



La part de formation à inscription collective diffère fortement entre le 1^{er} degré (41%) et le second degré (18%).

Le mode d'organisation explique cette disparité : des actions mises en place par les IEN de circonscription pour une école ou un groupe d'écoles sont considérées comme collectives. Pour le second degré, la formation collective suppose une démarche d'un établissement ou d'un bassin, reçue et coordonnée par un ingénieur de formation.

Analyses

Les modules concernant toutes les catégories de personnels (laïcité, harcèlement) expliquent un important volume de formation.

86 % des stagiaires convoqués ont été présents et 80 % assidus.

La moitié du volume de formation correspond à des actions organisées uniquement en présentiel, 47 % à des modules hybrides et 4 % à des actions à distance.

La part de la formation à distance baisse par rapport à l'année scolaire 2023/24 qui avait été marquée par un parcours à distance obligatoire pour tous les agents.

Les tutorats ne sont pas comptés pour cette rubrique car chaque tuteur peut décider de suivre son stagiaire en présentiel (notamment s'il est sur place), à distance (par exemple pour une assistance sur des applications) ou d'alterner rencontres et travail distant.

Pour les modules hybrides, 68% des journées-stagiaires ont lieu en présentiel, 27% en synchrone et 5% en asynchrone.

Les actions à public désigné représentent 63% du volume total (71 % dans le 2nd degré et 54 % dans le 1^{er} degré).

Les actions collectives sont plus fréquentes dans le 1^{er} degré (41 % du total) que dans le 2nd degré (19 %).

En revanche, les modules ouverts à candidature individuelles concernent essentiellement le 2nd degré (10 % du total) et sont peu fréquents dans le 1^{er} degré (5 %).

Deux des priorités nationales de formation ont produit plus de 10 000 journées-stagiaires :

- pratiques d'enseignement et discipline (20 912 dont 17 552 dans le 1^{er} degré)
- entrée dans le métier et adaptation à l'emploi (14 065 presque exclusivement dans le 2nd degré).

L'item « prévention de toutes formes de violence » a produit 7 865 journées-stagiaires (dont 6 608 dans le 2nd degré).

On retrouve 8 priorités nationales qui comptent entre 1 000 et 5 000 journées-stagiaires :

- principes et valeurs de la république (4 259 journées-stagiaires)
- égalité des chances et lutte contre les inégalités (3 887)
- projets individuels de développement professionnel (3 661)
- politique éducative, sociale et de santé (3 259)
- compétences managériales et de pilotage des cadres (2 672)
- compétences transversales de l'encadrant (2 569)
- pratiques pédagogiques (1 887)
- ouverture culturelle, européenne et internationale (1 598).

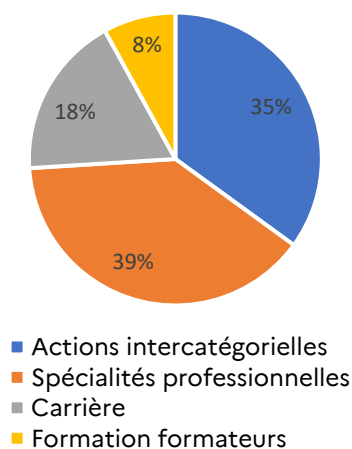
Les 17 autres thèmes ont produit moins de 1 000 journées-stagiaires chacun.

Zoom sur la formation des personnels ATSS des services académiques

Ont été pris en compte les corps ATSS plus 15 personnes affectées en services académiques dont la spécialité dans les bases est « administration » ou « fonction administrative » avec un grade d'enseignant car ils ont vocation à suivre les mêmes actions de formation.

449 agents ont participé à une action de formation académique au moins, pour un total de 1 238 stagiaires et 1 973 journées-stagiaires. De plus, 69 participations à des stages du plan national de formation ont produit 123 journées-stagiaires.

% par type de formation



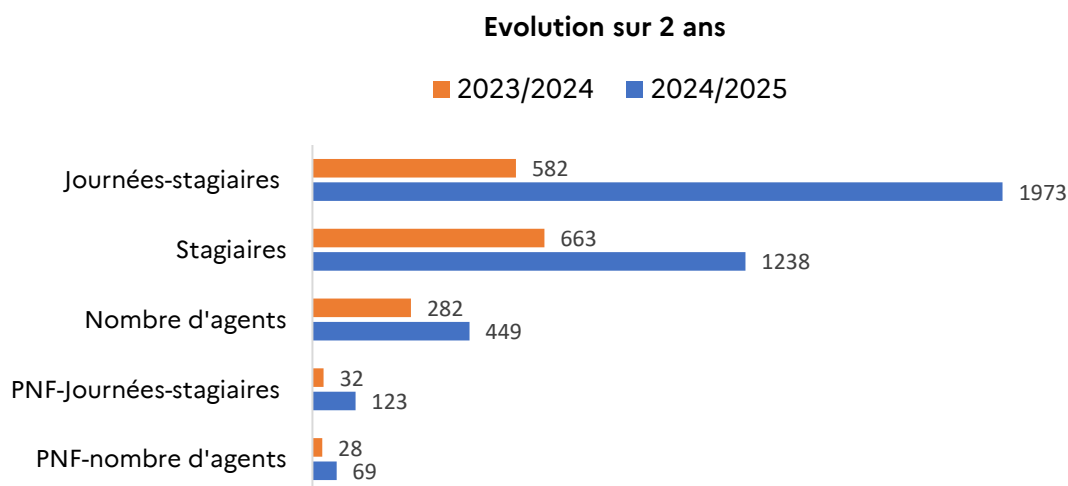
35 % de l'effectif (et 16 % des journées-stagiaires) correspondent à des actions inter-catégorielles (laïcité, développement durable, environnement numérique, hygiène et sécurité).

39 % de l'effectif (et 31 % des journées-stagiaires) relèvent de la « spécialité » professionnelle des agents.

Les actions liées à la carrière (adaptation à l'emploi, préparation de concours) représentent 18 % de l'effectif (et 47% du volume car les actions sont plus longues).

Les regroupements et la formation des formateurs correspondent à 8 % de l'effectif et 6 % des journées-stagiaires.

On constate une forte progression des agents cherchant à développer ou acquérir des compétences par rapport à l'année précédente : 282 agents avaient participé à une action de formation académique au moins, pour un total de 663 stagiaires et 582 journées-stagiaires. 28 participations à des stages du plan national de formation avaient produit 32 journées-stagiaires.



Zoom sur la formation des personnels d'encadrement

L'année 2024/2025 enclenche une dynamique de développement professionnel des personnels d'encadrement des services académiques.

55 d'entre eux, provenant de toute l'académie ont été réuni en séminaire le 14 novembre 2024 sur la thématique du management.

En conférence, Philippe Péaud, chercheur en sciences de la formation à l'INSPÉ –Académie de Poitiers a développé ce que les recherches apprennent sur les effets du management à partir de trois axes de préoccupation :

- La gestion des difficultés professionnelles
- La gestion d'équipes
- L'accompagnement du changement.

La venue d'un enseignant chercheur a répondu aux attentes en termes de niveau d'expertise. L'horizontalité permise par la modalité de formation a favorisé le travail et les échanges en co-développement, de responsables hiérarchiques de niveaux différents.

Ce format sera reconduit annuellement sur des thématiques proposées par les cadres.

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation Nationale s'est doté d'une nouvelle politique de ressources humaines via un plan d'accompagnement des métiers qui s'adresse à tous les acteurs impliqués, directement ou indirectement, dans la gestion des ressources humaines au quotidien (personnels de direction, corps d'inspection, cadres administratifs).

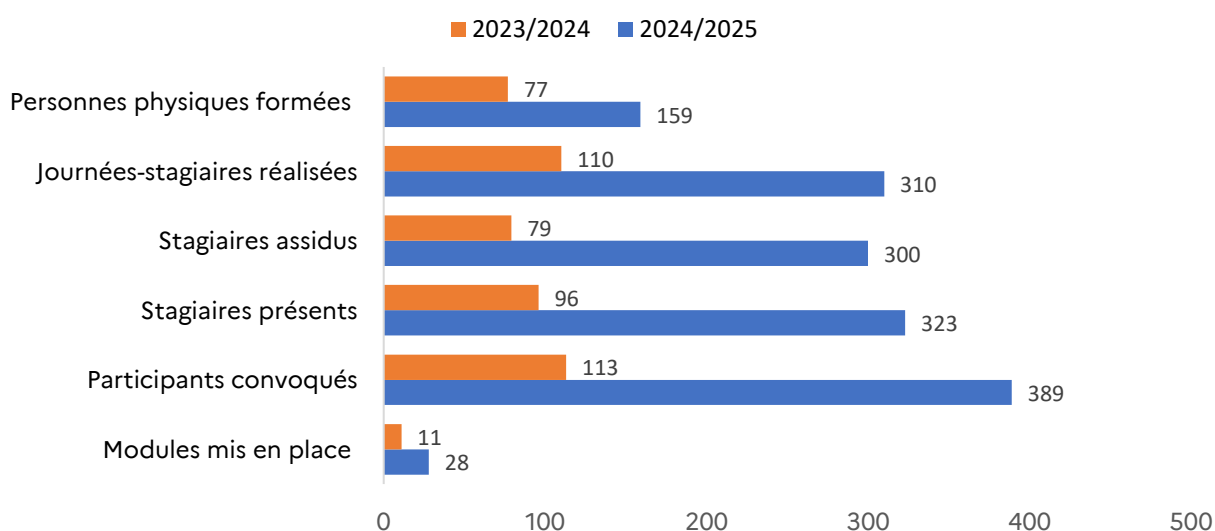
Ainsi, six conférences d'une heure trente ont été organisées à distance, tout au long de l'année sur les thématiques : Attirer et recruter, Réussir l'intégration des nouveaux agents, Assurer la qualité du service RH, Mieux accompagner les parcours professionnels, Veiller à la santé et à la qualité de vie au travail, Incarner une administration exemplaire en termes de développement durable, d'égalité professionnelle, de diversité et d'inclusion.

Zoom sur les préparations aux concours des personnels administratifs

L'EAFC a étoffé son offre concernant la préparation aux concours administratifs. Désormais, chaque agent, s'il le souhaite, dispose :

- D'une préparation à l'écrit
- D'un module sur les actualités de l'éducation nationale
- D'une présentation de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement supérieur
- D'un module sur la méthodologie de l'épreuve orale
- D'un oral blanc permettant une mise en situation
- D'une formation à la gestion du stress et des émotions lors d'un examen

Evolution sur 2 ans



On constate une forte augmentation des agents bénéficiant d'une préparation à un concours ou à un examen professionnel. Une publication ciblée de l'offre et la qualité des formations, attestée par les stagiaires produit ce résultat.

Ce dispositif concerne les personnels administratifs titulaires qui souhaitent évoluer dans leurs carrières en changeant de corps ou de grade ainsi que les agents contractuels visant l'obtention d'un concours.

Ce dispositif est étendu aux personnels techniques en 2025/2026.

LE BUDGET DE LA FORMATION CONTINUE

Indicateurs clés

2025 = dotation

	Budget HORS TITRE 2 (déplacements, logistique)				
	BOP 140	BOP 230	BOP 141	BOP 214	TOTAL HT2
2022	238 866 €	18 521 €	451 053 €	134 972 €	843 412 €
2023	303 785 €	28 823 €	640 541 €	126 170 €	1 009 319 €
2024	238 064 €	24 000 €	600 000 €	200 000 €	1 062 464 €
2025	254 810 €	30 200 €	600 000 €	200 000 €	1 085 010 €

	Budget TITRE 2 (vacations)				
	BOP 140	BOP 230	BOP 141	BOP 214	TOTAL T2
2022	153 576 €	7 00 €	323 050 €	78 678 €	556 004 €
2023	154 031 €	185 €	467 406 €	99 076 €	720 697 €
2024	140 305 €	267 €	538 807€	141 873€	821 251€
2025	105 183€	0€	432 286€	164 058€	701 526€

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié ouvre aux agents publics le bénéfice du compte personnel d'activité (CPA) composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Le compte personnel de formation est un dispositif de cumul de droits décomptés en heures, permettant de suivre une formation professionnelle et d'en demander le financement.

Le CPF ne s'applique pas à l'adaptation aux fonctions exercées mais à des formations ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, titulaires et non titulaires. Un agent acquiert 25 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit maximal de 150 heures.

Chaque agent public peut consulter ses droits sur l'espace dédié accessible à l'adresse : www.moncompteactivite.gouv.fr

DANS LE 1^{ER} DEGRE

Indicateurs clés

Sur l'ensemble des 4 départements, pour l'année scolaire 2024-2025, 30 personnels du 1er degré ont présenté un dossier dans le cadre de la mise en œuvre du CPF (24 femmes et 6 hommes).

14 demandes ont été accordées (13 femmes / 1 homme), pour un coût total de 8 125 €.

	Ardennes		Aube		Marne		Haute-Marne	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demande	1	2	5	2	13	1	5	1
Nbre d'accord	1	0	1	1	9	1	1	0
Coût	1 500 €		1 225 €		4 500 €		900 €	

Les projets d'évolution professionnelle :

ARDENNES :

3 personnels du 1er degré ont présenté un dossier dans le cadre du CPF. Une demande a été accordée pour un coût total de 1500 €.

Le dossier retenu par la commission concerne une formation pour l'obtention d'un brevet professionnel « responsable d'entreprise agricole ».

Les deux autres dossiers présentés n'ont pas été retenus car la formation demandée n'était pas éligible au titre du CPF.

AUBE :

2 dossiers sur 7 déposés ont été financés.

Le principal motif de refus est le non-respect du coût horaire ou global de la formation.

Un agent a annulé sa demande en cours d'examen.

MARNE :

Sur les 9 dossiers retenus, 3 l'ont été pour la réalisation d'un bilan de compétences, 1 pour une réorientation vers l'animation sportive, 1 pour une formation en langue des signes avec pour objectif une évolution professionnelle, 1 formation en anglais, 2 formations en psychopédagogie clinique, 1 formation universitaire. Le coût total est de 4 500 €.

HAUTE-MARNE :

En 2025, 6 professeurs des écoles ont déposé une demande d'utilisation de leur compte personnel de formation contre 4 en 2024. Une demande a été accordée pour un coût de 900€.

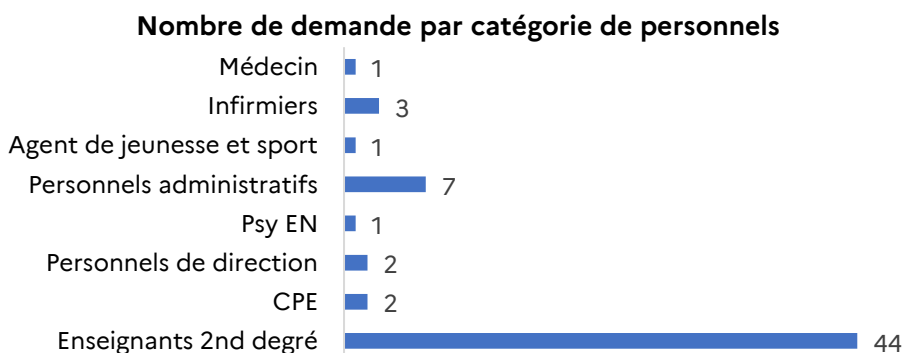
Le dossier retenu concerne une formation en comptabilité pour l'obtention d'un titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal.

Parmi les autres dossiers, un était incomplet et un concernait un professeur des écoles qui avait également présenté un dossier de demande de congé de formation et avait priorisé ce dernier.

DANS LE 2ND DEGRE

Indicateurs clés

61 dossiers ont été examinés lors des deux séances de la commission académique (31 en avril et 30 en octobre) : 11 demandes émanaient d'hommes, soit 18% et 50 de femmes, soit 82%.

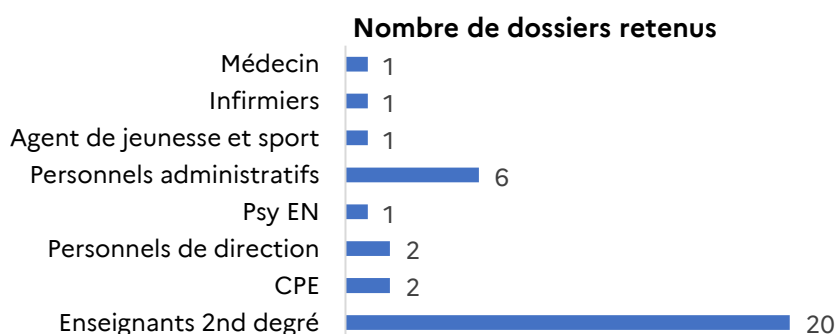


En outre, 5 demandes d'enseignants du privé ont été soumises pour avis avant éventuel traitement par Formiris.

Analyse

Pour les 29 dossiers non retenus, les motifs les plus fréquents sont : l'absence de projet professionnel ou une demande relevant de l'adaptation à l'emploi (12), la durée excessive par rapport au solde du CPF (11), le dépassement du coût horaire inférieur ou égal à 25 € fixé par le ministère (3), la possibilité de traiter la demande dans le cadre du plan de formation (2), le manque de cohérence entre le projet et la formation demandée (1).

32 demandes ont reçu une demande positive. Les dossiers retenus concernaient 26 femmes et 6 hommes.



Quatre personnes ont effectué un bilan de compétences.

Comme chaque année, les professions touchant à la santé et au bien-être attirent particulièrement avec dix projets (coaching nutrition, kinésologue, musicothérapeute, naturopathe, psychothérapie, zoothérapeute...).

Six formations concernent les langues, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel.

Cinq personnes ont préparé un concours relevant d'un métier différent de leur fonction initiale.

Deux personnes ont évolué vers le monde du sport (judo, sports de roulettes).

Deux formations relèvent du domaine artistique (vitrerie et décoration d'intérieur).

Les deux dernières concernent le conseil en image et la négociation immobilière.

Un bénéficiaire n'a pas donné suite à sa demande.

Le coût total est de 37 136 euros.

CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le congé de formation professionnelle permet d'approfondir une formation en vue de satisfaire un projet personnel ou professionnel (concours par exemple). Il est d'une durée de 3 ans au total sur toute la carrière dont une année indemnisée. Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents qu'ils soient titulaires ou bien contractuels.

DANS LE 1^{ER} DEGRE

Département	Nbre de demandes déposées	Nbre de demandes accordées	F	H	Nbre de mois disponibles	Nbre de mois demandés	Nbre de mois attribués
Ardennes	2	2	2	0	40	15	15
Aube	9	8	7	1	41	29	27
Marne	16	8	7	1	73	102	59
Haute-Marne	3	3	1	2	26	24	24

Ardennes : les deux dossiers acceptés concernent deux formations dans le cadre d'une préparation d'un Master Français langue étrangère et d'une certification TOEIC.

Aube : 1 refus, car la PE étant nommée à l'Ecole internationale a accès aux formations souhaitées.

Marne : sur les 8 dossiers retenus, 5 avaient pour objectif la préparation à un examen, concours ou certification. Les 3 autres concernaient des formations qui avaient pour objectif une reconversion professionnelle (viticulture, reprise d'une entreprise).

Haute-Marne : Le nombre de demandes de congé de formation professionnelle reste stable : 3 demandes reçues en 2025 et 4 en 2024. Les 3 congés de formation professionnelle ont été accordés.

Ils portent sur :

- l'approfondissement des connaissances (formation en anglais) ;
- l'acquisition de nouvelles compétences (brevet professionnel responsable d'exploitation agricole - BPREA) ;
- une future reconversion (formation préparant au DE aide-soignant).

DANS LE 2ND DEGRE

CORPS	Nbre de demandes déposées	Nbre de demandes accordées	Femmes	Hommes
CPE	0	0	0	0
PLP	2	2	1	1
PEPS	1	1	0	1
AGREGES ET CH SUP	0	0	0	0
CONTRACTUELS	0	0	0	0
CERTIFIES	30	23	15	8
PSYEN	0	0	0	0
PEGC	0	0	0	0
Total	33	26	16	10

Le nombre de demandes accordées (26) est stable par rapport à l'année précédente (24).

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de sante (ATSS)

CORPS	Nbre de demandes déposées	Nbre de demandes accordées	F	H	Nbre de mois demandés	Nbre de mois attribués
AAE	0	0	0	0	0	0
SAENES	0	0	0	0	0	0
ADJAENES	0	0	0	0	0	0
INFENES	1	0	1		7	0
ASSAE	0	0	0	0	0	0

Le nombre de demandes n'a jamais été très forte au niveau des personnels ATSS. Mais cette année est particulière, il y a eu très peu de demandes abouties.

La nécessité est de trouver un mode de communication adapté à ces personnels pour promouvoir ce dispositif afin de permettre aux agents de renforcer leur parcours professionnel.

3. PERSPECTIVES

- A la rentrée 2025, l'E AFC ouvre une formation expérimentale : le constat d'aptitude aux fonctions de formateur intervenant professionnel d'adultes (CAFFIPA). Ce projet innovant est soutenu par les DGRH/DGESCO de notre ministère.

Il s'agit d'un parcours de 42h permettant de professionnaliser les personnels administratifs, techniques, de santé et sociaux pour exercer des missions de formation professionnelle d'adultes, de reconnaître les acquis des formés et de les accompagner vers le développement des compétences de formateur.

Le Ministère, en partenariat avec l'IH2EF, lance un programme ambitieux de formation à destination des personnels d'encadrement des services déconcentrés, consacré au management et aux outils de la transformation. Ce parcours structurant de 6 jours, décliné sur 2 ans dans l'académie à l'attention de 80 personnels d'encadrement, vise à les accompagner durablement dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles.

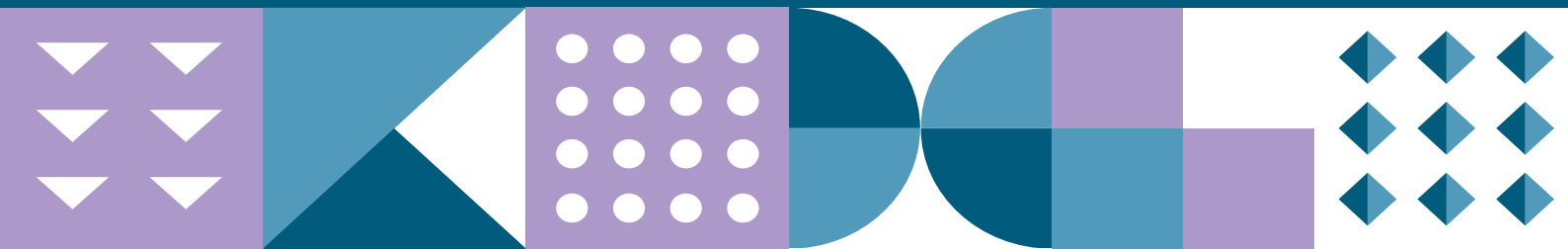
- A l'instar de ce qui existe pour les contractuels enseignants, les agents contractuels administratifs et techniques, recrutés tout au long de l'année, vont bénéficier d'un parcours de développement des compétences professionnelles permettant leur adaptation à l'emploi.
- Afin de faciliter l'accès à la formation, l'académie a engagé une démarche de simplification et d'optimisation des dispositifs existants, notamment le compte personnel de formation (CPF) et le congé de formation professionnelle (CFP). Ces deux dispositifs permettent aux agents de construire et de sécuriser leur parcours d'évolution professionnelle.

Dans cette perspective, une circulaire conjointe CPF-CFP est éditée pour l'année 2026 - 2027, complétée par un livret d'accompagnement.

- Enfin, un plan académique de sensibilisation à l'intelligence artificielle est mis en place à partir de la mi-septembre 2025 pour les enseignants des premiers et seconds degrés.



RÉMUNÉRATIONS



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'article L.115-1 du code général de la fonction publique dispose que :

« Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du livre VII. »

Cette rémunération est composée principalement d'un traitement indiciaire et d'un régime indemnitaire.

Cf Tableaux 1.1 à 1.6 – Indices moyens des enseignants des secteurs publics et privés, des ITRF, des encadrants supérieurs, des ASS et des personnels de vie scolaire par genre en annexe

L'année scolaire 2024-2025 s'inscrit dans la continuité des mesures de revalorisation engagées depuis 2023 par le Ministère de l'Éducation nationale. Après une phase marquée par des mesures générales et catégorielles importantes en faveur du pouvoir d'achat et de l'attractivité des métiers, l'exercice 2024-2025 correspond principalement à une année de consolidation et de déploiement complet des dispositifs mis en œuvre.

Les mesures mises en œuvre en 2023 demeurent applicables et produisent pleinement leurs effets en 2024-2025.

Pour rappel, les mesures mises en œuvre en 2023-2024 :

Pour tous les agents publics, des mesures générales en faveur du pouvoir d'achat :

- Hausse de la valeur du point d'indice de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Depuis cette date, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92 € ;
- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat entre 300 et 800 € bruts pour les agents rémunérés jusqu'à 3 250 € bruts par mois (proratisé en fonction de la quotité d'exercice) ;
- Relèvement de 50 % à 75 % de la prise en charge du prix des titres d'abonnement de transports collectifs correspondant aux déplacements domicile-travail ;
- Attribution de 5 points d'indice majoré à compter du 1^{er} janvier 2024.

Pour les enseignants, une revalorisation sans condition, incluant :

- Le doublement des primes statutaires. Il s'agit, par exemple, d'une augmentation d'au moins 125 euros nets par mois pour tous les enseignants.
- La revalorisation de la prime d'attractivité en début de carrière (15 premières années, jusqu'à l'échelon 7 inclus). La prime d'attractivité est également étendue aux professeurs stagiaires. Par ailleurs, tous les enseignants titulaires, conseillers principaux d'Éducation et psychologues de l'Éducation nationale commenceront désormais leur carrière avec une rémunération supérieure à 2 000 € nets par mois.
- Uniquement pour les personnels enseignants et d'Éducation contractuels (enseignants, CPE et psychologues de l'Éducation nationale), une hausse de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) et de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) au même titre que les titulaires, ainsi qu'un relèvement de leur prime d'attractivité à hauteur de 300 € bruts par an.

Pour la filière ATSS, des orientations générales relatives à la politique indemnitaire prises par le ministère et par l'académie :

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat introduit deux éléments de rémunération pour un certain nombre de corps de la fonction publique, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

La revalorisation du régime indemnitaire de la filière ATSS s'inscrit dans le cadre de l'agenda social du Grenelle de l'Éducation. Elle s'opère de manière pluriannuelle, depuis le 1^{er} janvier 2021 et jusqu'en 2026.

Les objectifs de la mesure de revalorisation sont :

1. Réduire les disparités entre les moyennes indemnitaires académiques ;
2. Harmoniser le régime indemnitaire au sein des régions académiques ;
3. Plafonner l'abattement de l'IFSE des personnels logés par rapport aux personnels non logés ;
4. Garantir une certaine cohérence et lisibilité entre les différentes catégories et entre les groupes de chaque catégorie ;
5. Renforcer l'attractivité des métiers ;
6. Tendre vers une convergence ministérielle, interministérielle du régime indemnitaire.

La revalorisation indemnitaire repose sur une augmentation des minima de gestion ministériels pour l'IFSE. Ces nouvelles valeurs constituent un plancher garanti et homogène au sein du ministère. Les emplois dont l'IFSE est classée à une valeur inférieure se trouvent reclassés à un niveau qui ne pourra pas être inférieur à ce minimum.

Méthodologie appliquée :

- Application des revalorisations des minima de gestion (taux plancher) et revalorisation au-delà de ces minima dans la limite des crédits alloués.
- Plan pluriannuel de revalorisation pour arriver à une convergence au sein de la région académique et à un abattement de 15 % entre l'indemnitaire des personnels non logés et celui des personnels logés.

Pour les personnels de direction

Au 1^{er} septembre 2024, le régime indemnitaire des personnels de direction évolue vers le RIFSEEP, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il est composé d'une part indiciaire et de l'IFSE, qui remplacent la NBI, l'IF2R part fixe et l'IF2R au titre du Pacte.

Le CIA remplace l'IF2R part variable, revalorisée de 250 €.

Pour les personnels d'inspection

Le CIA est revalorisé, passant de 1 100 € en 2024 à 1 600 € en 2025.

Des budgets opérationnels de programme (BOP) en augmentation :

Tableau 2 - Ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales - y compris CAS pensions (en euros)

BOP	2023	2024
139	109 067 146 €	115 183 261 €
140	525 368 036 €	546 539 116 €
141	715 735 708 €	741 134 313 €
230	67 623 867 €	89 725 787 €
214	32 424 897 €	33 883 838 €
Total	1 450 219 654 €	1 526 466 315 €

Source : total exécution chorus sur le T2

Cf Tableau 3 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2024 et 2025 par catégorie d'emplois (BOP 139) en annexe

Cf Tableau 4 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2024 et 2025 par catégorie d'emplois (BOP 140) en annexe

Cf Tableau 5 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2024 et 2025 par catégorie d'emplois (BOP 141) en annexe

Cf Tableau 6 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2024 et 2025 par catégorie d'emplois (BOP 214) en annexe

Cf Tableau 7 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2024 et 2025 par catégorie d'emplois (BOP 230) en annexe

2. BILAN ET ANALYSES

I. Une rémunération complémentaire du pacte enseignant

La mise en œuvre du Pacte se traduit par un dispositif indemnitaire instaurant une part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) correspondant à l'exercice de missions complémentaires au sein des écoles, collèges, lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels.

L'ensemble des personnels enseignants, CPE et PsyEN, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, en fonction des besoins et sur la base du volontariat, peuvent assurer des missions complémentaires.

Un premier ensemble de missions portera sur des activités pédagogiques en présence des élèves. Un second ensemble de missions portera sur le bon fonctionnement des écoles ou des établissements et sur la coordination des projets des équipes.

Les missions complémentaires sont assurées :

- pour certaines, sous la forme d'un volume horaire annuel ;
- pour d'autres, sous la forme forfaitaire d'un engagement annuel.

Chaque mission fait l'objet d'une rémunération forfaitaire de 1 250 € bruts annuels, correspondant à une part fonctionnelle de l'ISOE ou de l'ISAE.

Tableau 8 - Consommation des parts fonctionnelles des missions complémentaires du Pacte enseignant pour le premier degré public

Corps et grade	Hommes	%	Femmes	%	Total
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE 1ERE CAT.	3	36%	5	64%	8
INSTITUTEUR	0	0%	1	100%	1
PROFESSEUR DES ECOLES	387	19%	1 606	81%	1 993
TOTAL GENERAL	390	19%	1 611	81%	2 000

Hommes/Femmes	Parts fonctionnelles		Rappel de la population enseignante du 1er degré	
	Nombre de parts fonctionnelles	%	Nombre d'enseignants	%
Hommes	389	19%	1 125	15%
Femmes	1 611	81%	6 190	85%
Total général	2 000	100%	7 315	100%

Tableau 9 - Consommation des parts fonctionnelles des missions complémentaires du Pacte enseignant pour le premier et second degré public

Corps et grade	Hommes	%	Femmes	%	Total
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE 1ERE CAT.	353	55%	291	45%	644
CONSEILLER PRINC. D'EDUCATION HC	10	21%	36	79%	46
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CLASSE EXCEPT	4	15%	20	85%	24
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CLASSE NORM	48	29%	120	71%	168
MAITRE AUXILIAIRE 2EME CATEGORIE	0	0%	7	100%	7
PROFESSEUR AGREGE CLASSE EXCEPT	11	43%	14	57%	25
PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	96	50%	97	50%	193
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	82	64%	47	36%	128
PROFESSEUR CERTIFIE CL EXCEPTIONNELLE	118	39%	186	61%	304
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	659	37%	1 115	63%	1 774
PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	329	40%	487	60%	816
PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	2	100%	0	0%	2
PROFESSEUR DE LYCEES PROF CL EXCEPT	55	54%	47	46%	102
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. CL. NORMALE	481	53%	423	47%	903
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. HORS CLASSE	295	59%	202	41%	496
PROFESSEUR D'EPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	26	51%	25	49%	51
PROFESSEUR D'EPS CLASSE NORMALE	193	63%	115	37%	308
PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	94	48%	100	52%	194
PROFESSEUR DES ECOLES CL EXCEPTIONNELLE	12	37%	20	63%	31
PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE NORMALE	64	33%	130	67%	194
PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE	28	37%	48	63%	76
TOTAL GENERAL	2 957	46%	3 528	54%	6 485

Hommes/Femmes	Parts fonctionnelles		Rappel de la population enseignante du 2 nd degré	
	Nombre de parts fonctionnelles	%	Nombre d'enseignants	%
Hommes	2 557	45%	3 262	42,5%
Femmes	3 528	55%	4 412	57,5%
Total général	6 485	100%	7 674	100%

Au total, 7 320 personnes se sont engagées dans le dispositif.

La moyenne des personnes qui se sont engagées dans le dispositif est à 2,19 parts. La médiane des personnes qui se sont engagées dans le dispositif est à 1 part.

Il est à noter que 3 personnes ont bénéficié de 12 parts ou plus et 22 personnes ont bénéficié de 5 parts ou plus.

La consommation des parts fonctionnelles des missions complémentaires du Pacte enseignant intègre également les professeurs des écoles et les professeurs des lycées professionnels, en complément des données de l'année dernière.

FOCUS sur la rémunération des enseignants en 2025

Estimation de salaires bruts :

Le salaire brut est composé du traitement indiciaire auquel s'y ajoute les compléments indemnitaires et les primes.

4 cas théoriques peuvent illustrer l'estimation des salaires bruts d'un enseignant du public exerçant à temps plein :

- un professeur des écoles
- un professeur des écoles en charge de la direction d'une école (5 classes)
- un professeur certifié de classe normale exerçant en collège (professeur principal d'une classe de 3ème)
- un professeur agrégé de classe normale exerçant en lycée (professeur principal d'une classe de 1ère)

Les indices pris en compte sont ceux d'un enseignant en milieu de carrière.

Compléments indemnitaires et primes annuels (non exhaustifs)					
Composante de la rémunération brute		Professeur des écoles	Professeur des écoles en charge de la direction d'une école	Professeur certifié en collège	Professeur agrégé en lycée
Traitement indiciaire brut	Indice	562	562	562	715
	Valeur	33 199	33 199	33 199	42 237
Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves		2 550	2 550		
Indemnité de suivi d'orientation des élèves				4 048	4 048
Fonction de directeur d'école (indemnité de sujétions spéciales de directeur d'école + bonifications indiciaires)			5 615		
Prime équipement informatique		176	176	176	176
Participation à la protection sociale complémentaire		180	180	180	180
Heures supplémentaires année					
	Nb moyen d'heure par enseignant			1,4	2,2
	Valeur			1 902	4 168
Parts fonctionnelles (Pacte)					
	Estimation du nb de parts	2	2	2	2
	Valeur	2 500	2 500	2 500	2 500
Estimation salaire brut total annuel		38 605	44 221	42 005	53 309

Les nombres moyens d'heures par enseignant pris en compte sont issus de l'outil PIAD (nombre moyen d'HSA par enseignant devant élèves à temps complet au 31/08/2025 par catégorie d'établissement).

Taux en vigueur au 01/01/2025.

II. Orientations générales relatives à la politique indemnitaire de la filière ATSS

a. Concernant l'IFSE

Les objectifs suivants ont été atteints en 2024.

Cf. tableaux 9.1 à 9.7 en annexe

- Revalorisation indemnitaire au-delà des minima de gestion pour l'ensemble des corps ;
- Abattement de 15 % entre l'IFSE des personnels non logés et celle des personnels logés pour les corps de la filière administrative, de 18 % pour le corps des infirmiers ;
- Convergence totale au sein de la région académique pour :
 - L'ensemble des corps de la filière administrative (AAE, SAENES et ADJAENES) ;
 - Le groupe 2 du corps des infirmiers de l'Éducation nationale ;
 - Le groupe 2 du corps des médecins de l'Éducation nationale ;
 - Les techniciens de la DSIGE du groupe 3 ;
 - Les ATRF hors DSIGE.
- Convergence partielle pour :
 - Les IGR DSIGE du groupe 1 (avec l'académie de Nancy-Metz) ;
 - Les IGE DSIGE du groupe 1 (avec l'académie de Strasbourg) ;
 - Les IGE DSIGE du groupe 2 (avec l'académie de Nancy-Metz) ;
 - Les ATRF DSIGE du groupe 1 (avec l'académie de Strasbourg).

b. Concernant le CIA

Le décret du 20/05/2014 relatif au RIFSEEP, complété par la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014, prévoit qu'un CIA peut être versé afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés au travers de l'entretien professionnel.

Après avis du Comité Technique Académique d'octobre 2017, il avait été décidé de verser un CIA à tous les personnels sous réserve que l'évaluation professionnelle, matérialisée par le CREP, soit positive.

Le principe du versement d'un CIA à l'ensemble des personnels ATSS titulaires en position d'activité, hors stagiaire, et au *pro rata temporis* de la quotité de service de l'agent, est reconduit pour l'année budgétaire 2024 selon les modalités suivantes :

1. Personnels ATSS - catégorie A

- Attachés d'administration de l'Etat : 500 € ;
- Médecin : 600 € conformément aux instructions ministérielles ;
- Infirmières : 500 € ;
- ASSAE et CTSS : 500 €.

2. Personnels ATSS - catégories B

- SAENES : 400 €.

3. Personnels ATSS - catégorie C

- Adjoints administratifs : 350 €.

4. Personnels ITRF

Pour les agents de catégorie A et B des services académiques et des EPLE, le versement indemnitaire de fin d'année a été intégré dans l'IFSE mensuelle. Aucun versement de CIA n'est prévu.

Concernant les personnels de catégorie C, le montant de la prime de fin d'année habituellement versée a été intégré dans l'IFSE. Toutefois, le principe d'un versement d'un CIA identique à celui des agents de catégorie C de la filière administrative est reconduit. Le montant est porté à 350 €.

5. Agents contractuels

Le principe d'une prime de fin d'année est maintenu pour les agents contractuels ayant été employés plus de 6 mois au cours de l'année civile, en fonction de la durée d'embauche sur l'année 2024 et au *pro rata temporis* de la quotité de service. Les montants seront les suivants :

- 400 € pour les agents de catégories C ;
- 300 € pour les agents de catégories A et B.

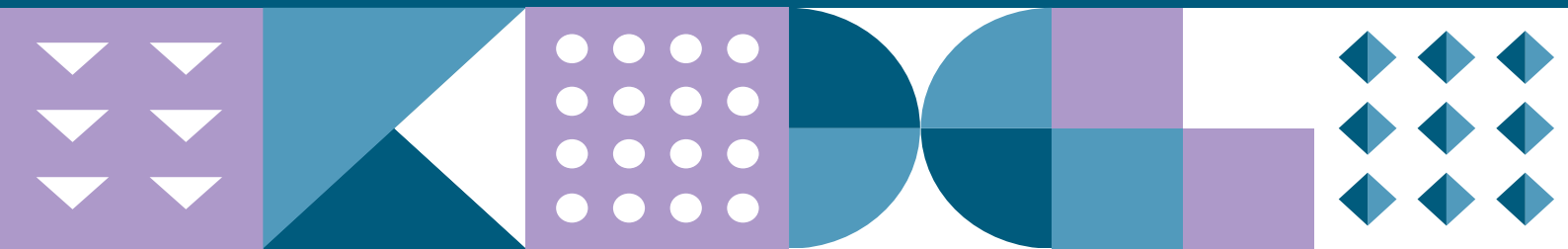
3. PERSPECTIVES

Les orientations de la politique indemnitaire des ATSS pour les prochaines années sont les suivantes :

- Poursuivre la convergence indemnitaire au sein de la région académique ;
- Réduire le taux d'abattement personnels non logés / logés pour le corps des infirmiers de 18 à 15 % ;
- Réviser la cartographie des groupes de fonction pour mieux intégrer de nouvelles fonctions.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Le rôle du chef de service

Le chef de service est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (art. 2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

À ce titre, il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir les risques professionnels, en s'appuyant sur des acteurs spécialisés. La politique de prévention doit être fondée sur la démarche d'évaluation des risques, dans le cadre de l'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des programmes d'action associés.

Le rôle des agents

Les agents doivent, aux termes de l'article L4122-1 du code du travail, prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail, conformément aux instructions qui leur sont données par leur employeur.

L'équipe pluridisciplinaire académique de prévention

Les acteurs de la prévention : la médecin du travail, les cinq conseillers de prévention (académique et départementaux), les deux infirmières de prévention (à la DSDEN de l'Aube et à la DSDEN de la Haute-Marne), la psychologue du travail, sont regroupés au sein de l'équipe pluridisciplinaire académique de prévention. Les différents acteurs de l'équipe de prévention se complètent. Le secrétaire général adjoint-DRH réunit trois fois par an l'équipe pluridisciplinaire. Ces réunions permettent à la fois de coordonner des actions académiques, d'informer, de former les acteurs et de synthétiser les actions.

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Il se compose d'un médecin du travail, d'une secrétaire, et de 2 infirmières de prévention rattachées à la DSEN de l'Aube et de la Haute-Marne.

Le médecin du travail reçoit les agents en visite médicale à leur demande ou à celle de l'administration. Il analyse la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste qu'il occupe, et établit si besoin des préconisations d'aménagement de poste dans différents domaines : ergonomie, organisation du travail, horaires de travail, affectation.

Il assure le suivi médical des personnels en situation de handicap ou de restrictions d'aptitude, et préconise les aménagements nécessaires à leur maintien dans l'emploi : accessibilité, matériel spécifique, transport adapté, heures d'APSH (aide aux personnels en situation de handicap), en collaboration avec les infirmières de prévention.

Les infirmières de prévention proposent aux agents des visites d'information et de prévention,

notamment pour les personnels exposés à des risques professionnels particuliers, et répondent à leur demande dans les situations de risques psycho-sociaux.

Le médecin du travail est également sollicité pour l'étude des demandes de bonifications de points au mouvement pour raison médicale ou handicap des personnels du premier et second degré de l'académie, pour avis au mouvement des personnels administratifs reconnus handicapés, et pour l'octroi d'allègement de service pour raison médicale aux personnels enseignants.

Le service de médecine de prévention participe aux travaux de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, académique et départementale.

La psychologue du travail

Les risques psychosociaux sont multifactoriels et relèvent d'une combinaison de plusieurs considérations tant individuelles qu'organisationnelles. Ils interviennent au croisement de la vie personnelle et de la situation de travail. Il n'est pas possible de séparer la vie et le travail, les valeurs et la technique. Toute situation en lien avec un événement, même paraissant « anodin » ou lors de la reprise après un congé de maladie ou lors d'aménagements de poste, peut altérer les ressources psychosociales d'un agent ou d'un collectif et dégrader les rapports au travail. L'intervention d'un psychologue du travail est alors nécessaire. La psychologue du travail, placée sous la responsabilité du directeur des ressources humaines, participe à la mise en œuvre de la politique académique de prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels. Elle assiste aux formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail des comités sociaux d'administration académiques et des services académiques.

L'inspecteur santé et sécurité au travail :

L'inspecteur santé et sécurité au travail est nommé directement auprès du recteur d'académie et travaille en lien avec l'inspection générale du ministère de l'Éducation nationale. Il a pour principale mission de **contrôler les conditions d'application des dispositions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents** prévues par le décret 82-453 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique et par les dispositions du code du travail qui s'appliquent dans la fonction publique. Ses activités principales consistent à :

- Visiter les établissements scolaires et administratifs de l'académie et à rédiger un rapport destiné au chef de service ou chef d'établissement, mettant en évidence le cas échéant les écarts constatés par rapport aux dispositions réglementaires et apportant des conseils pour y remédier.
- Participer aux réunions des formations spécialisées des comités sociaux d'administration académiques et départementaux, consacrées à la santé, la sécurité et aux conditions de travaux.
- Apporter, par son expertise, sa contribution à la politique de prévention de l'académie, en lien notamment avec le médecin du travail et les conseillers de prévention.

L'inspecteur santé sécurité au travail participe aux échanges réguliers avec ses homologues des autres académies, sous la houlette d'un ISST coordonnateur. Il dresse et présente chaque année un bilan général des visites d'inspection qu'il a réalisées.

Les assistants et conseillers de prévention

Les assistants et conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller leur chef de service, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

Ils veillent à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services. Ils bénéficient d'une formation spécifique.

Les instances de prévention

Les instances de prévention ont pour mission de veiller à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention des risques professionnels et à la protection des agents.

Le Comité Social d'Administration Académique (CSA-A) a été créé afin de promouvoir une approche intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail.

Les Comités Sociaux d'Administration Départementaux (CSA-SD), les Comités des Services Académiques (CSA-SA), ainsi que les Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) au niveau académique et départemental, peuvent être saisis pour traiter des problématiques spécifiques liées aux personnels des établissements scolaires et des services académiques.

Le plan triennal 2022-2025 :

Le programme triennal de prévention 2022-2025 s'appuie sur :

- Les orientations stratégiques ministérielles (OSM) qui constituent des priorités nationales et s'inscrivent dans la continuité des priorités définies les années précédentes, sont à prendre en compte dans les programmes annuels de prévention déconcentrés.
- Le plan « santé au travail dans la fonction publique », 2022-2025, constitue avant tout un plan d'organisation et de gouvernance visant à mobiliser les énergies, fédérer l'ensemble des acteurs, clarifier leur action, et réaffirmer le rôle essentiel des instances de dialogue social dédiées à la santé au travail dans l'élaboration des politiques de santé au travail. Il vise à développer le dialogue social et le pilotage de la santé au travail, à prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention, à favoriser l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, à prévenir la désinsertion professionnelle et à renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention.

Les actions privilégient la prévention primaire des risques professionnels.

Le plan triennal 2025-2028 :

Le programme triennal de prévention académique pour la période 2025-2028 a été présenté lors de la formation spécialisée du CSA académique le 3 juin 2025. Il s'articule autour de quatre axes stratégiques :

- Renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
L'objectif est d'optimiser les structures et les processus existants pour garantir un environnement professionnel sûr et conforme aux réglementations en vigueur.
- Développer la culture de la prévention.
Cette démarche vise à sensibiliser l'ensemble des agents aux risques professionnels et à promouvoir des comportements préventifs au quotidien.
- Améliorer les conditions de travail des agents et prioriser la prévention primaire.
L'accent est mis sur la prévention à la source des risques, la réduction des contraintes physiques et psychologiques, ainsi que sur l'adaptation des postes et des méthodes de travail pour limiter l'apparition de maladies professionnelles et d'accidents.
- Accompagner et protéger les agents
Ce volet comprend le soutien psychologique, la formation continue sur les bonnes pratiques de sécurité, ainsi que la mise en place de mesures concrètes pour protéger les agents face aux risques identifiés.

2. BILAN ET ANALYSE

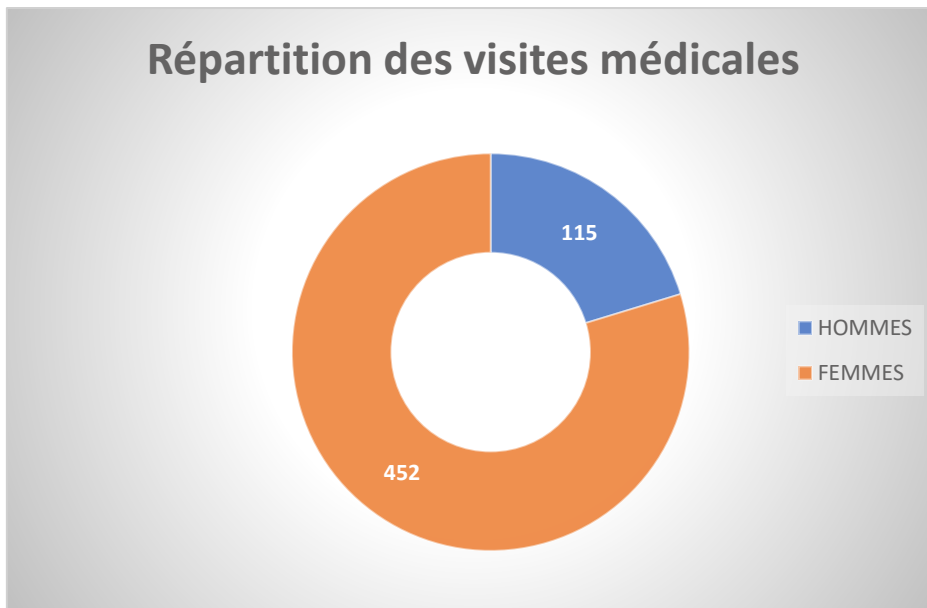
Thématiques abordées par l'équipe pluridisciplinaire en 2024/2025

Accompagnement des EPLE pour la mise en place ou l'actualisation des DUERP

- La formation initiale et continue des assistants de prévention
- Le plan de formation des membres des instances de dialogue social
- Les affichages obligatoires
- Le plan amiante, la campagne de recensement des agents susceptibles d'avoir été exposés aux poussières d'amiante
- Le plan triennal de prévention 2025-2028
- La formation des nouveaux arrivants
- Les plans particuliers de mise en sûreté (PPMS), scénario de l'exercice académique, calendrier des exercices de sécurité.
- Mise en œuvre des PPMS unifié

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 567 agents ont pu bénéficier de visites médicales, 379 agents de visites d'information et de prévention par les infirmières de prévention de l'Aube et de la Haute-Marne.

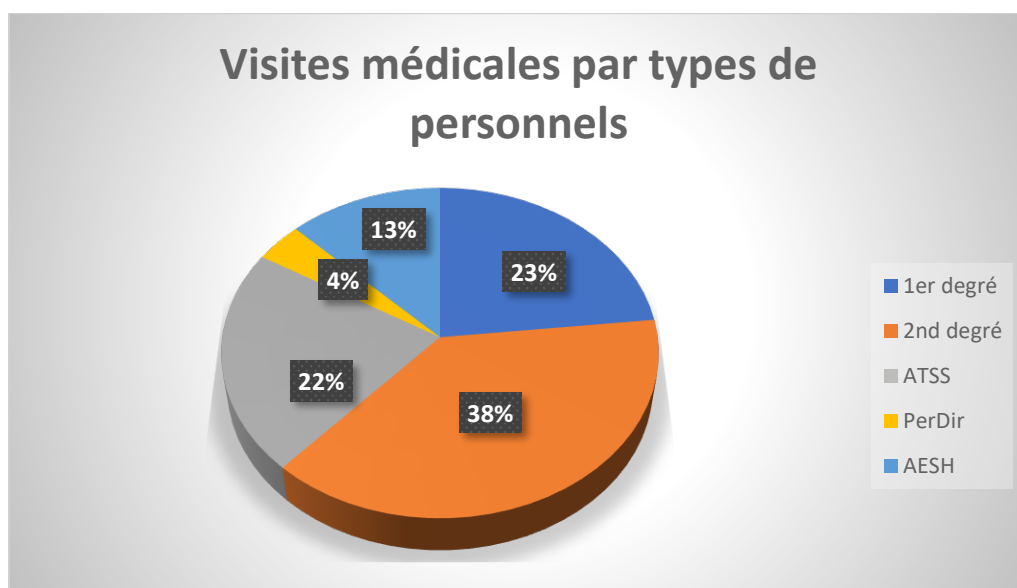
Figure 1.1 - Répartition des visites médicales des personnels de l'académie par genre au cours de l'année scolaire 2024 - 2025

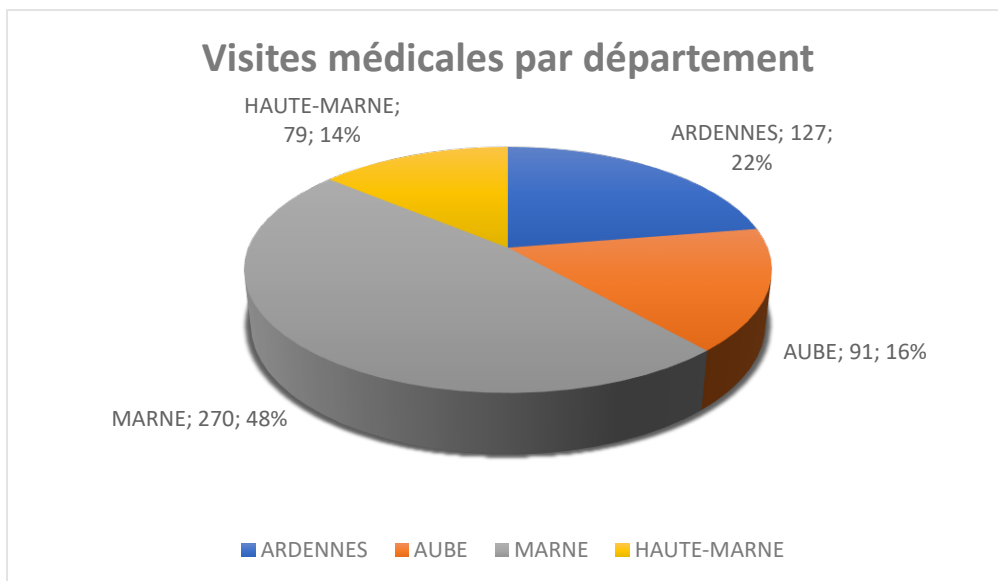


Le médecin du travail a reçu, sur le site du Rectorat ou sur les sites des DSDEN de l'Aube, des Ardennes ou de la Haute-Marne, ou en lycée professionnel :

- 132 enseignants du premier degré
- 218 enseignants du second degré
- 124 personnels ATSS
- 71 AESH
- 22 personnels de direction, IEN et IPR

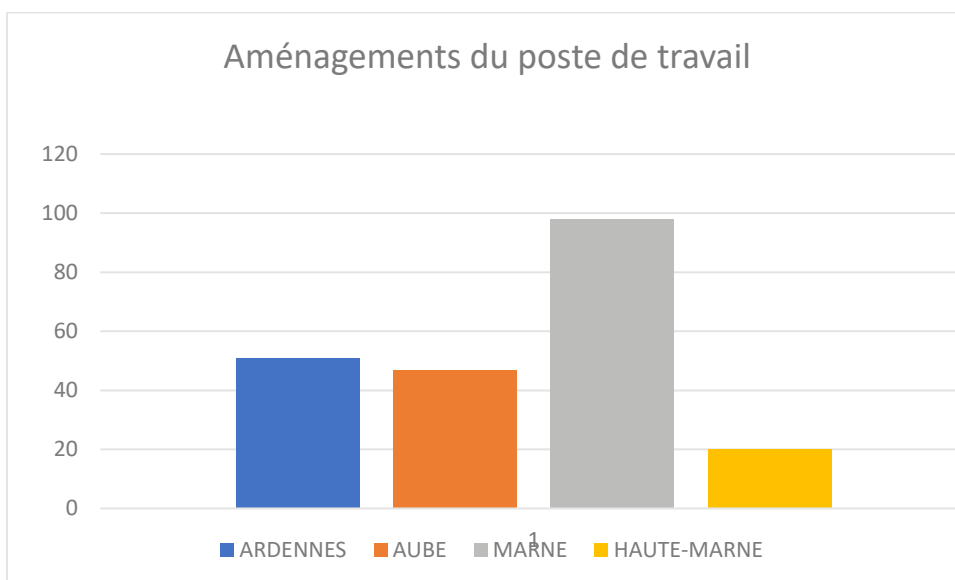
Figure 1.2 - Répartition des visites médicales par type de personnels de l'académie et par département au cours de l'année scolaire 2024 - 2025





Lors des visites médicales, le médecin du travail a préconisé 216 aménagements de poste, concernant les horaires de travail, l'aménagement matériel, l'affectation et les restrictions d'aptitude, dont 141 aménagements pour des personnels reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

Figure 1.3 – Aménagements du poste de travail par département



La prévention dans les départements

- Activité de l'infirmière de prévention de l'Aube : *la prévention primaire des professeurs en lycée professionnel* :

Tous les PLP (Professeurs en Lycée Professionnel) travaillant dans les filières à risque professionnel particulier ont bénéficié d'une visite d'information et de prévention sur leur lieu de travail. L'infirmière de prévention a visité les ateliers, évalué les risques spécifiques à chaque filière professionnelle. Les professeurs ont été conseillés sur l'aménagement de leur poste de travail et sur le port des EPI (Équipements de Protection Individuelle).

- Activité de l'infirmière de prévention de la Haute-Marne : *la prévention primaire des assistants d'Éducation* :

Une visite d'information et de prévention a été proposée à tous les assistants d'Éducation. L'infirmière a rencontré 106 AED dans leur établissement scolaire et a réalisé une évaluation de leurs risques professionnels, notamment les risques psychosociaux.

La psychologue du travail

Durant l'année scolaire 2024-2025 plusieurs actions ont été menées :

- Accompagnement de structures scolaires (7 établissements du 1^{er} et 2nd degrés)
- Participation à plusieurs groupes de travail :
 - Sur les procédures de traitement des déclarations de harcèlement
 - Mise à jour et clarification de la mise en œuvre du plan triennal de prévention (2025-2028)
- Création et participation aux formations :
 - Formation des membres de la FSSSCT : méthodes d'investigations, introductions aux risques psychosociaux,
 - Formation initiale des assistants de préventions
 - Sensibilisation aux conflits, méthodologie d'entretien, biais cognitifs et recueil d'informations auprès du groupe valeurs de la république
- Mise en œuvre du protocole « gestion post-crise » dans le 1^{er} et le second degré
- Participation à 1 visite et une enquête de la Formation spécialisées académique
- Entretiens d'écoutes individuels

L'inspecteur santé et sécurité au travail

Le nouvel inspecteur santé sécurité au Travail recruté courant 2024 a pris ses fonctions au 1^{er} septembre 2024. A l'issue d'une formation obligatoire répartie sur 10 semaines entre octobre 2024 et février 2025, il a débuté ses inspections d'établissements à partir de mars 2025.

Les chefs d'établissement et directeurs d'école sont sollicités entre 1 et 2 mois en amont pour définir une date d'inspection. Pour le 1^{er} degré les dates sont choisies en fonction des jours de décharge de direction. Lorsque la date est fixée, un courriel de confirmation est transmis,

accompagné d'une fiche explicative sur la préparation et le déroulement de l'inspection. Le cabinet et le conseiller de prévention départemental de la DSDEN concernée sont informés, de même que l'IEN et l'assistant de prévention de la circonscription, pour le 1^{er} degré.

Le choix des établissements inspecté est basé sur les critères suivants :

- Pour la majorité : Etablissements n'ayant jamais bénéficié d'une inspection santé sécurité au travail
- Pour 3 écoles : En raison des réponses apportées à l'enquête ministérielle sur l'amiante
- Pour 1 école : Difficultés avec la collectivité locale
- Pour 1 école : Solidité des structures
- Pour 1 école : Sécurité des accès à l'école

Bilan statistique des inspections réalisées :

Situation août 2025 – Etablissements visités au cours de l'année				
Département	Ecoles		Collèges	
	Visites réalisées	Dont 1ère visite	Visites réalisées	Dont 1ère visite
Ardennes	3	3	2	2
Aube	2	1	2	1
Marne	9	7	3	2
Haute-Marne	4	3	2	2
Total	181	14	9	7

Lettres de demande de mesures immédiates :

Lorsque l'inspecteur constate au cours de sa visite, une situation à risques qui selon lui nécessite une action urgente, il transmet au directeur ou au chef d'établissement, une lettre lui demandant d'agir rapidement sur la situation relevée. Les cabinets du recteur et du DASEN sont également informés.

3 collèges et 2 écoles ont fait l'objet de demandes de mesures immédiates concernant notamment :

- La présence potentielle d'amiante sous forme friable dans un espace utilisé par les élèves ;
- La présence de produits particulièrement dangereux ou interdits ;
- La conformité électrique des installations ;
- Les conditions d'évacuation en cas d'urgence.

Bilan des inspections et score de sécurité :

Chaque inspection fait l'objet d'un rapport d'une vingtaine de pages, avec l'ensemble des prescriptions numérotées. Pour alléger le rapport, les références réglementaires liées aux prescriptions sont transmises en annexe.

Chaque rapport fait l'objet d'une fiche synthétique de 2 pages, reprenant de manière succincte l'ensemble des prescriptions. Un « score de sécurité » est établi sur la base de 45 items et 9 familles de risques, avec pour chacun d'eux, 4 items possibles :

1. Traité : risque maîtrisé ;
2. En cours de traitement : risque partiellement maîtrisé ;
3. Non traité : risque non maîtrisé ;
4. Risque sans objet.

Un score est établi, exprimé en pourcentage au regard d'une école ou d'un établissement « parfait » sur les questions de santé et de sécurité au travail. Ce score indiqué sur la fiche synthétique permet pour le chef d'établissement ou le directeur d'école de mesurer les marges de progrès pour se rapprocher le plus possible de cet établissement ou cette école « parfait(e) ».

- Le score moyen obtenu pour les 9 collèges visités est de 73 % (62 % mini – 84 % maxi) ;
- Le score moyen obtenu pour les 16 écoles visitées est de 69 % (61 % mini – 79 % maxi).

Les principales marges de progrès identifiées sont les suivantes :

- Formation continue en santé et sécurité au travail pour les directeurs d'écoles et chefs d'établissements ;
- Manque d'assistants de prévention dans les établissements du 2nd degré ;
- Affichages de consignes et informations sécurité ;
- Procédure de droit de retrait en cas de danger grave et imminent peu connue ;
- Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels peu développé et rarement mis à jour ;
- Absence de registre d'accessibilité ;
- Peu de prise en compte des risques majeurs hors attentat intrusion dans les PPMS ;
- Risques physiques : Câbles électriques TP physique non conformes – interventions en hauteur – machines-outils non contrôlées – compresseurs mobiles non conformes ;
- Risques chimiques : Inventaires de produits dangereux incomplet ou pas mis à jour – conditions de stockage – qualité de l'étiquetage ;
- Risque incendie : Locaux encombrés – issues de secours difficilement accessibles ;
- Environnement de travail : Ambiance thermique dans les locaux ;
- Co-activité : Interventions d'ouvriers de la collectivité en présence des élèves, problématique des logements des écoles loués à des particuliers par les mairies.

Les directeurs d'écoles et chefs d'établissements disposent d'un délai de 6 mois pour renvoyer à l'ISST une copie de la fiche de synthèse, indiquant quelles suites ont été données à chacune des prescriptions de l'ISST.

Actions de formation

La formation à la santé et la sécurité au travail fait également partie des missions de l'ISST, en lien avec les conseillers de prévention. Plusieurs interventions de formation des assistants de prévention et des représentants des personnels au sein des formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ont été organisées sur les thématiques suivantes :

- Registre d'accessibilité ;
- Prévention des risques liés à l'amiante ;
- Responsabilité civile et pénale dans le domaine de la santé et la sécurité au travail ;
- Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels ;
- L'analyse des accidents par la méthode de l'arbre des causes.

A chaque fin d'année scolaire, l'ISST rédige un rapport d'activité complet et détaillé, qui est présenté au sein de la F3SCTS académique et des F3SCT des DSDEN.

Les assistants et conseillers de prévention

Formations mises en place

Les conseillers de prévention animent les formations en matière de santé, sécurité et des conditions de travail. Les formations réalisées en 2024/2025 se répartissent de la manière suivante :

- Formation des nouveaux assistants de prévention (durée 5 jours ; 30 participants sur deux sessions) ;
- Formation au risque incendie et au maniement des appareils d'extinction (durée 3 heures ; des sessions sont organisées à la demande des chefs d'établissement et des IEN du premier degré) ;
- Formation des personnels d'encadrement à la santé, sécurité et aux conditions de travail des directeurs d'école, chefs d'établissement et IEN du premier degré (durée 1 jour ; des sessions dans les quatre départements) ;
- Formation des nouveaux gestionnaires à la gestion matérielle, à la santé, sécurité et conditions de travail (durée 1 jour ; 12 participants).

Les personnels d'encadrement et les assistants de prévention sont également formés à la sûreté et accompagnés pour la réalisation de leur PPMS par les conseillers de prévention.

Les instances de prévention

Au cours de l'année 2024 – 2025, les différentes instances des CSA se sont réunies 15 fois :

- 2 réunions de la F3SCT du CSA-SA,
- 3 réunions de la F3SCT du CSA-A,
- 12 réunions de la F3SCT des CSA-SD, dont 3 fois dans les Ardennes, 3 fois dans l'Aube, 3 fois dans la Marne et 3 fois dans la Haute-Marne.

Les accidents de service et maladies professionnelles

Les accidents de service et de trajet

Les données du bilan sont extraites de la base de données ANAGRAM, qui couvre les agents titulaires (les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires), ainsi que les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet, ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet.

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 220 accidents de service déclarés ont été reconnus. Ce nombre était de 216 en 2023-2024, 323 en 2022-2023, de 315 en 2021-2022 et de 314 pour l'année scolaire 2020-2021.

167 accidents sont des accidents de service, 45 des accidents de trajet et 8 accidents de mission.

Cf. Tableau 1 en annexe - Accidents de service et de trajet

Cf. Tableau 2 en annexe - : Accidents de service et de trajet par corps

La moitié des accidents (111) ont entraîné un arrêt de travail. Parmi les victimes, on compte 88 femmes totalisant 2 957 jours d'arrêt et 23 hommes totalisant 770 jours d'arrêt.

Concernant la répartition par département : 5,1 % des accidents concernent des agents de la Marne (qui représentent 43,7 % des effectifs de l'académie), 30,9 % les agents de l'Aube (20,8% des effectifs), 35,5 % les agents des Ardennes (21,7 % des effectifs) et 28,5 % les agents de la Haute-Marne (13,9 % des effectifs).

Les congés pour accident du travail et maladie professionnelle des enseignants :

Cf. Tableau 3.1 en annexe - Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

Cf Tableau 3.2 en annexe - Durée cumulée moyenne des congés pour accident de service et maladie professionnelle, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

Les congés pour accident du travail et maladie professionnelle des non enseignants :

Cf Tableau 4.1 en annexe - Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

Cf Tableau 4.2 en annexe - Durée cumulée moyenne des congés pour accident de service et maladie professionnelle, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

Les absences liées à des raisons de santé et à d'autres motifs

Légende des tableaux : les données peuvent parfois être non disponibles (n.d.). Dans certains cas lorsque le secret statistique (moins de 5) s'applique les données sont marquées comme non significatives (n.s.).

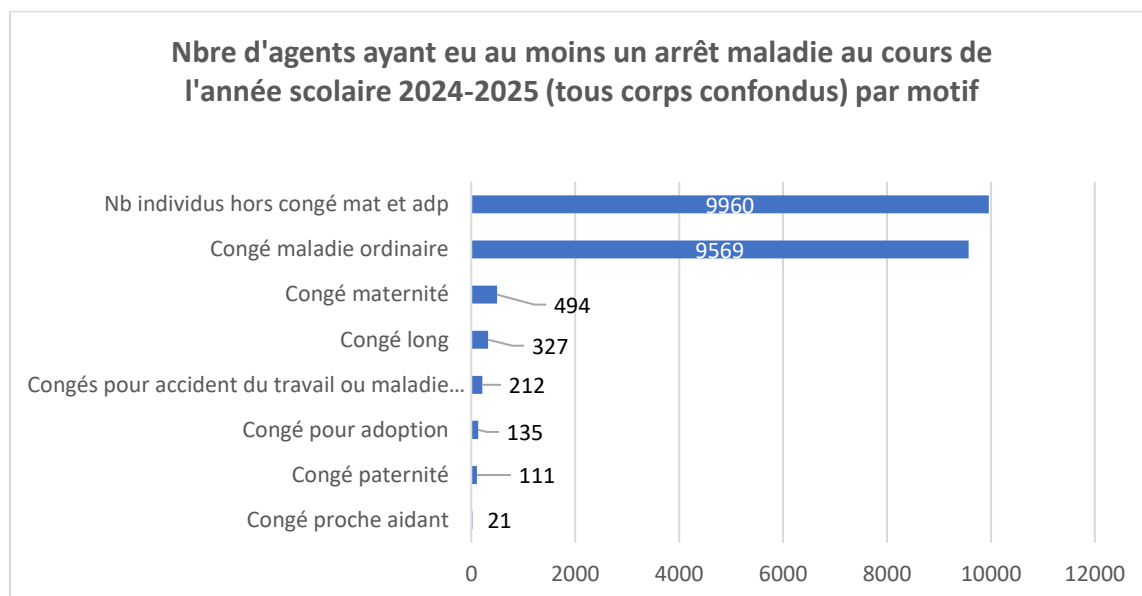
Dans l'académie, tous corps confondus, les agents de moins de 30 ans restent les plus concernés par les arrêts maladies (tous congés confondus) au cours de l'année scolaire 2024 - 2025 (50,8 %, dont 55,4 % chez les femmes et 40,3 % chez les hommes, ont eu au moins une journée d'absence dans l'année). À ces âges, les salariés sont très impactés par des pathologies psychiques comme la dépression et le burn out. Les agents âgés de 40 à 49 ans, quant à eux, sont ceux qui ont le moins fait appel à un arrêt de travail dans l'année (38,4 %, dont 41,3 % chez les femmes et 29,2% chez les hommes).

Congés pour raison de santé

Cf Tableau 5.1 en annexe - Proportions d'agents des agents de l'académie ayant eu au moins un congé (%)

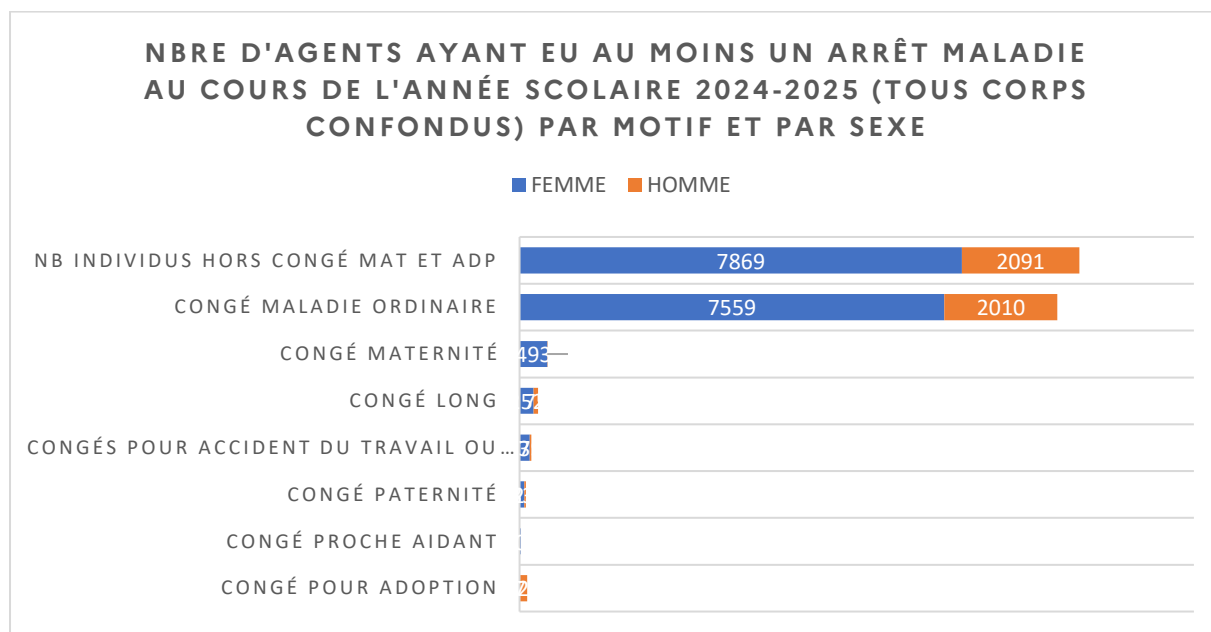
Cf Tableau 5.2 en annexe - Évolution depuis 2020 des proportions d'agents de l'académie ayant eu au moins un congé par motif (%)

Figure 2.1 – Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt maladie par motif



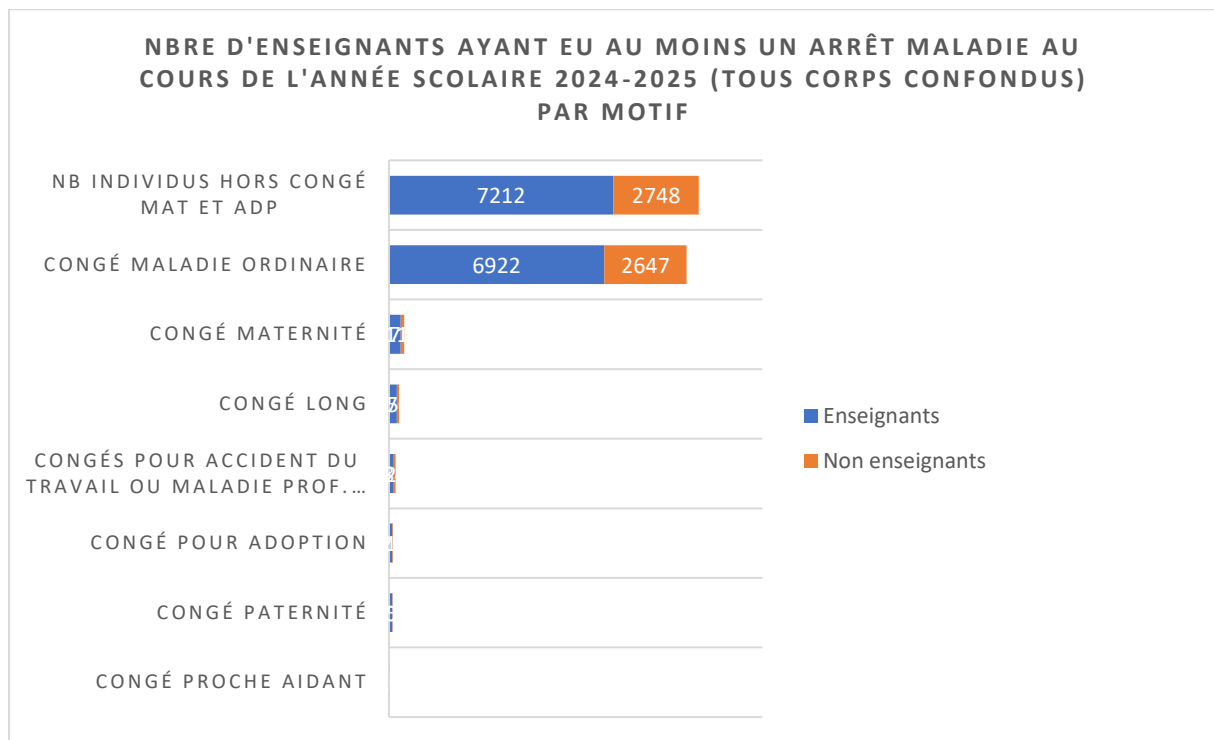
Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024

Figure 2.2 – Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt maladie par genre et par motif



Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024

Figure 2.3 – Nombre d’agents ayant eu au moins un arrêt maladie par corps et par motif



Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2023

Les congés pour accident de service et maladie professionnelle des enseignants

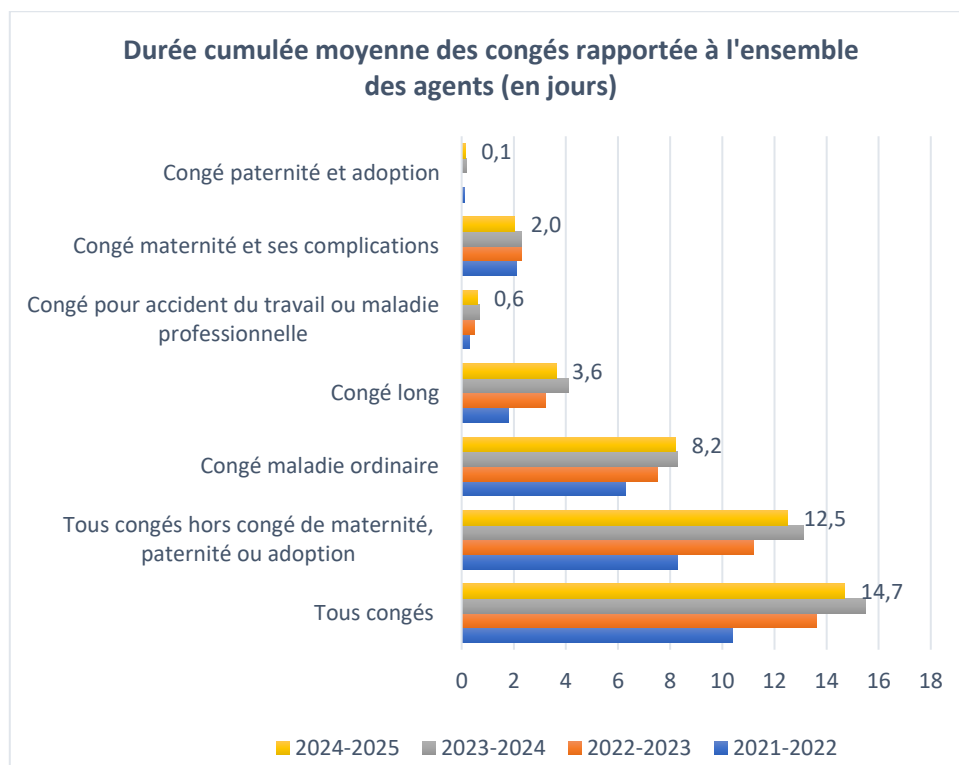
Durée cumulée moyenne des congés des agents de l’académie, rapportée à l’ensemble des agents (en jours)

La durée cumulée moyenne des congés additionne les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu’en soit le nombre, et les rapporte à l’ensemble des agents (qu’ils aient eu un congé ou pas), pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1er septembre au 31 août inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d’autant plus probable que le congé dure longtemps.

Cf Tableau 5.3 en annexe - Durée moyenne des congés par motif (%)

Cf Tableau 5.4 en annexe - Évolution de la durée moyenne des arrêts maladies des agents de l’académie par motif

Figure 3.1 – Nombre moyen des jours de congés pris par agent



Lecture : Dans l'académie, le nombre moyen de jours de congés pris par les agents, toutes filières confondues et tous types de congés confondus (raisons de santé et accueil d'enfant), a augmenté de 4,3 jours entre la rentrée 2021 (10,4 jours en moyenne) et la rentrée 2024 (14,7 jours en moyenne).

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés, BSA, de novembre 2024.

Congés de maladie ordinaire et congés longs

Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants en 2024

Cf Tableau 5.5 en annexe - Proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé (%)

Cf Tableau 5.6 en annexe - Évolution de la durée moyenne des arrêts maladies des enseignants par motif

Cf Tableau 5.7 en annexe - Durée cumulée moyenne des congés des enseignants de l'académie, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

Figure 3.2 – Évolution de la proportion d’agents ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire (%)

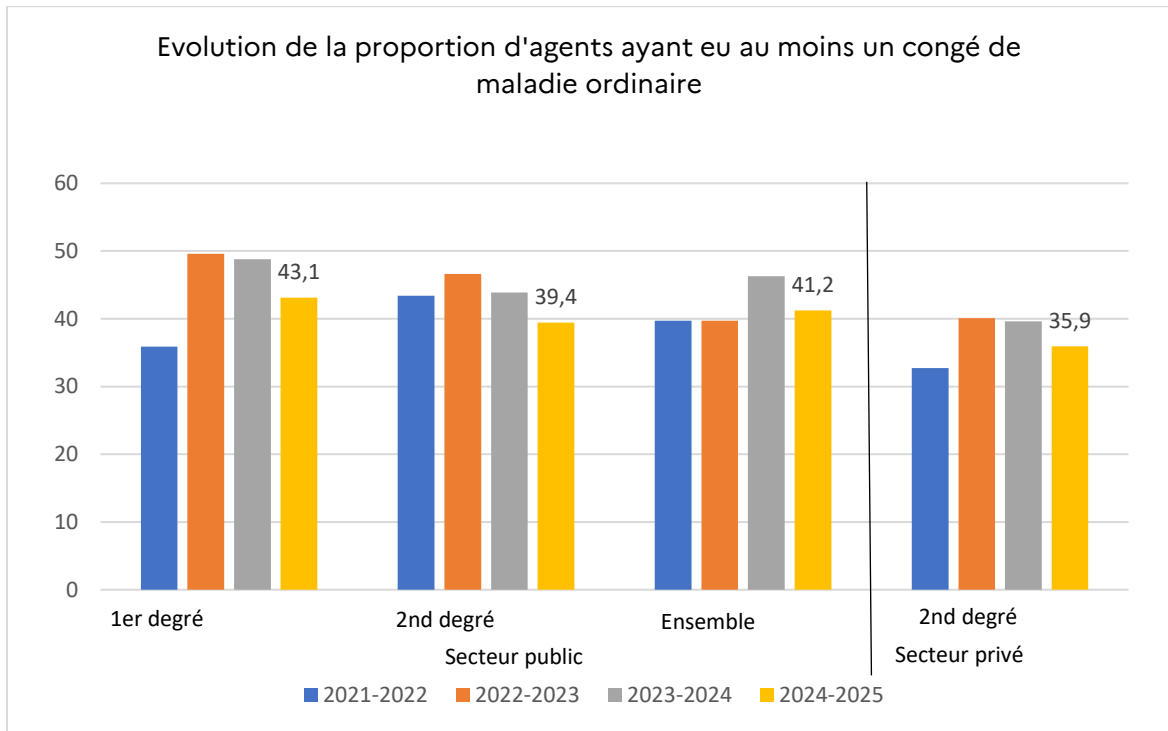


Figure 3.3 – Evolution de la proportion d'agents ayant eu un congé long (%)

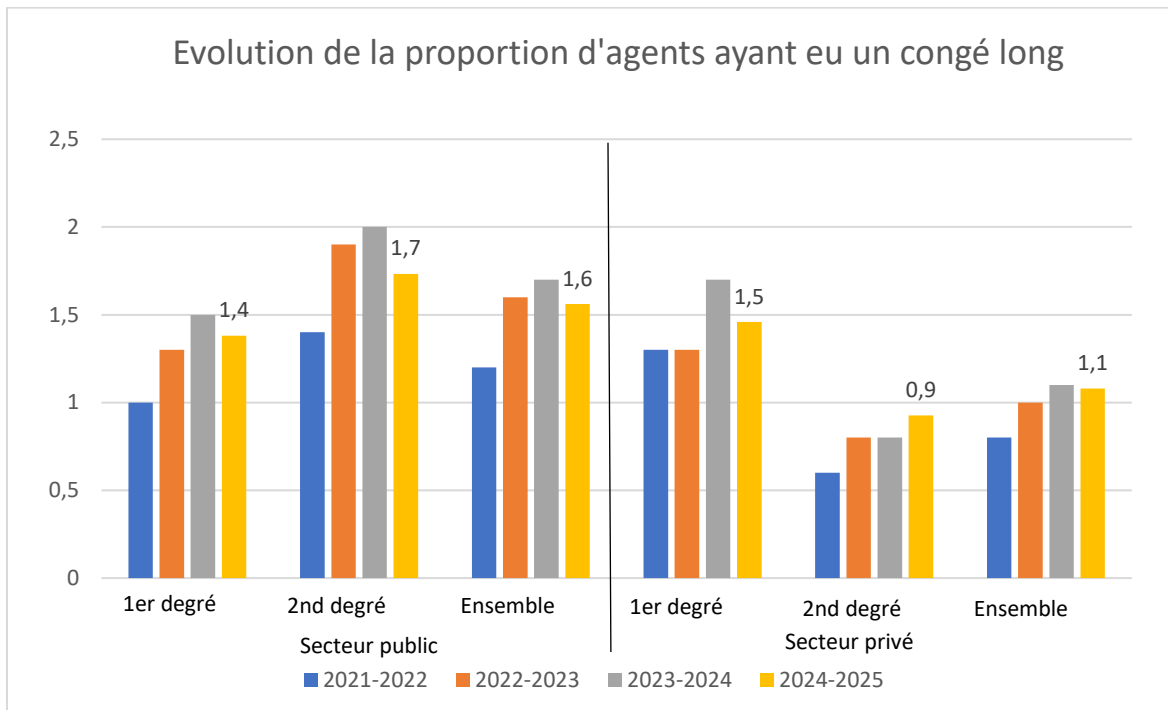
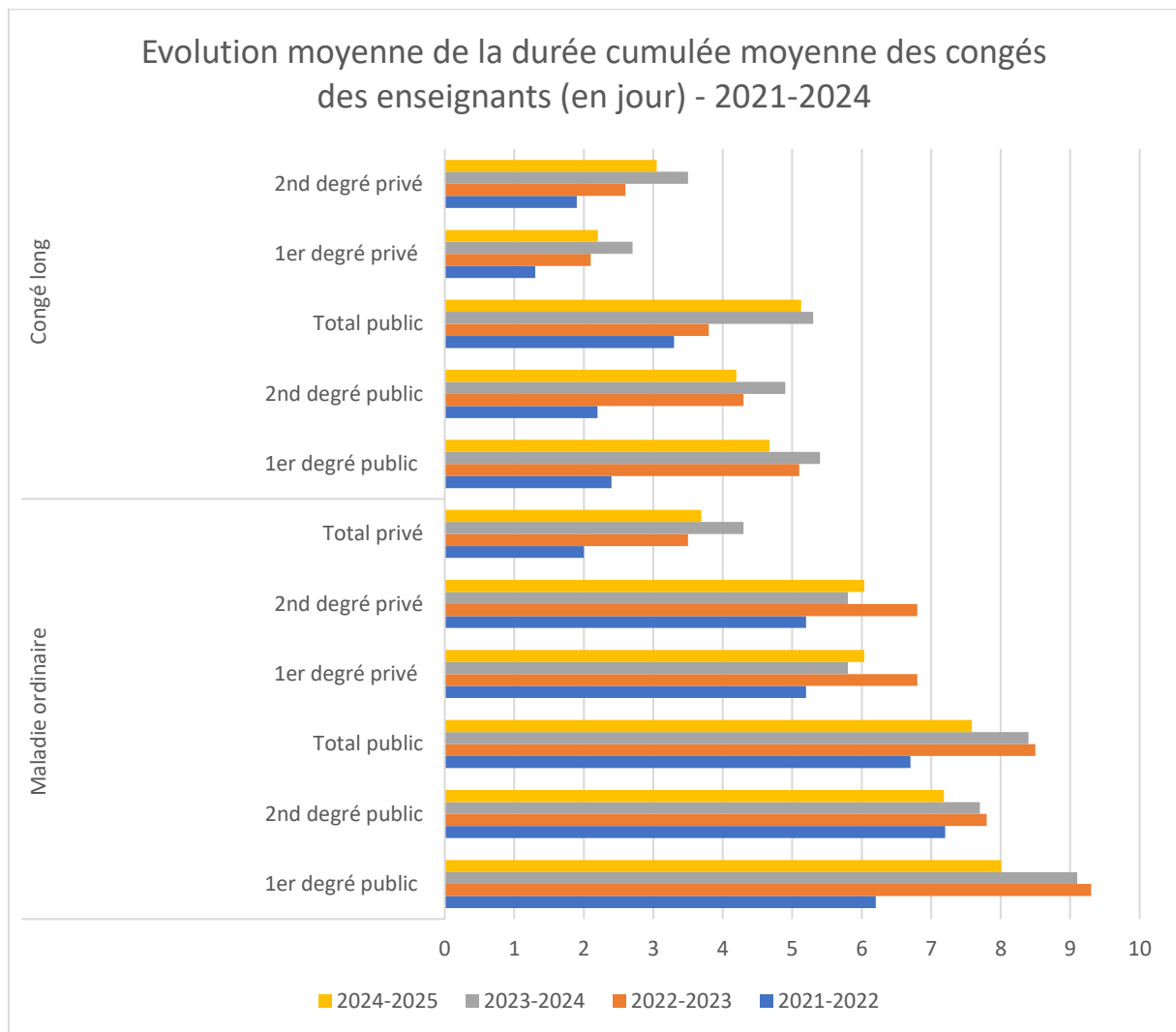


Figure 3.3 – Évolution du nombre moyen de jour de congé pris par les enseignants (%)



Lecture : Dans l’académie, le nombre moyen de jours de congés pris par les enseignants du secteur public pour maladie ordinaire a augmenté de près de 0,9 jour entre la rentrée 2021 (6,7 jours en moyenne) et la rentrée 2024 (7,6 jours en moyenne).

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024-2025 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Congés de maladie ordinaire et congés longs des non enseignants en 2024

Cf Tableau 5.8 en annexe - Évolution depuis 2021 de la durée moyenne des arrêts maladies des personnels non enseignants de l’académie par motif

- Taux d’absentéisme pour maladie ordinaire : 40,7 % (+ 3,8 points par rapport à 2021 où il était de 36,9 %) ;
- Taux d’absentéisme pour congés longs : 1,4 % (+ 0,4 point par rapport à 2021 où il était de 1,0 %) ;
- Taux d’absentéisme chez les femmes : 43,8 % pour les maladies ordinaires contre 1,4 % pour les congés longs ;

- Taux d'absentéisme chez les hommes : 32,4 % pour les maladies ordinaires contre 1,2 % pour les congés longs ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail pour maladie ordinaire : 8,2 jours (contre 6,3 jours en 2021) ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail (congé long) : 3,6 jours (contre 1,8 jour en 2021).

Cf Tableau 5.9 en annexe - Durée moyenne des congés de maladie ordinaire et des congés longue maladie des personnels non enseignants de l'académie par âge et par genre

Cf Tableau 5.10 en annexe – Évolution depuis 2021 de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé

Congés de maternité des agents de l'académie

- Taux d'absentéisme : 2,8 % (- 0,6 point par rapport à 2021 où il était de 3,4 %) ;
- Taux d'absentéisme chez les femmes enseignantes : 3,1 % ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail : 99,9 jours (contre 101,4 jours en 2022) ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail chez les personnels non enseignants : 101,1 jours ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail chez les femmes enseignantes enseignants : 99,5 jours.

Cf Tableau 5.11 en annexe – Congés maternités des agents de l'académie en 2024 - 2025

Cf Tableau 5.12 en annexe - Evolution des arrêts de travail pour congés de maternité

Congés de paternité/adoption des agents par sexe

Taux d'absentéisme : 0,6 % (- 0,1 point par rapport à 2022 où il était de 0,7 %) ;

- Taux d'absentéisme chez les hommes enseignants : 2,1 % ;
- Taux d'absentéisme chez les hommes non-enseignants : 1,7 % ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail : 24,4 jours (contre 25,3 jours en 2022 et 25,2 jours en 2021) ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail chez les personnels non enseignants : 22,8 jours pour les hommes et une proportion non définie pour les femmes (ns) ;
- Durée moyenne des jours d'arrêt de travail chez les personnels enseignants : 22,8 jours pour les hommes et 61,4 jours pour les femmes.

Cf Tableau 5.13 en annexe – Congés paternité / adoption des agents de l'académie en 2024 - 2025

Cf Tableau 5.14 en annexe - Evolution des arrêts de travail pour congés de maternité

La protection fonctionnelle

Définition :

La protection fonctionnelle est définie par le chapitre IV : Protection dans l'exercice des fonctions du livre premier du code général de la fonction publique (articles L134-1 à L134-12) :

« L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre. » (Article L134-1)

« Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'agent public ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions. » (Article L134-2)

« La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » (Article L134-5)

« Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque. » (Article L134-6).

Évolution du nombre de demandes de protections fonctionnelles :

Protection fonctionnelle	2022		2023		2024	
	Octroi	Refus / Sans suite	Octroi	Refus / Sans suite	Octroi	Refus / Sans suite
Hommes	14	10	27	4	37	40
Femmes	32	12	53	15	53	28
Total	46	22	80	19	90	68
Total des demandes	68		99		158	

Les demandes de protection fonctionnelle sont en augmentation continue depuis deux ans. Le travail collaboratif engagé entre le cabinet et le service des affaires juridiques a permis de renforcer la visibilité de la procédure sur l'intranet, la rendant ainsi plus accessible à l'ensemble des agents.

En 2024, le nombre de refus apparaît supérieur à la moyenne nationale. Ces décisions sont systématiquement fondées sur l'absence d'éléments juridiques permettant de qualifier les faits au regard du périmètre d'octroi de la protection fonctionnelle.

En effet, l'octroi de la protection fonctionnelle répond à un cadre défini par le ministère et la jurisprudence, ce qui justifie les refus formulés.

3. PERSPECTIVES

Médecin du travail :

- Amélioration de l'offre de santé au travail par le recrutement d'une infirmière de prévention dans les Ardennes,
- Poursuite du travail pluridisciplinaire avec la psychologue du travail, les conseillers de prévention et les assistantes sociales des personnels.

La psychologue du travail

Mise en place d'une démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)

Une démarche QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) pour l'année scolaire 2025-2026 est mise en place pour les personnels des services académiques des cinq sites (rectorat et DSDEN).

Cette action s'articule autour de deux axes complémentaires :

- D'une part, la mise en œuvre d'évènements à caractère culturel, sportif et de bien-être.
- D'autre part, l'organisation d'une **réflexion participative au sein de chaque site** visant à structurer la montée en compétence collective, la réflexion autour des besoins et le pilotage stratégique et enfin à élaborer un plan d'actions adapté.

Recrutement d'une psychologue du travail clinicienne.

L'inspecteur santé et sécurité au travail :

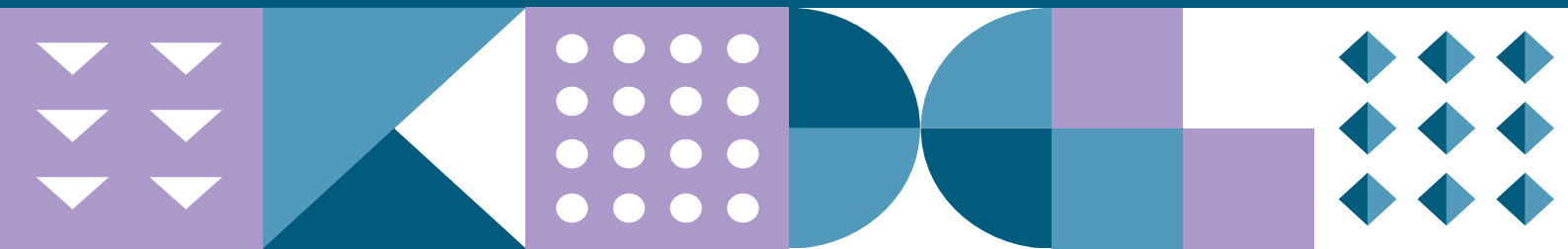
Le recrutement d'un inspecteur santé et sécurité au travail s'est déroulé durant la période 2023-2024, et aboutira à la rentrée 2024.

Le plan triennal 2025-2028

Le plan triennal de prévention 2025-2028 est en cours de déploiement. Le programme triennal de prévention vise à mieux maîtriser les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail de tous les agents.



ORGANISATION ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

1.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES ACADÉMIQUES

En juin 2021, des négociations avec les représentants des personnels ont abouti à la production d'un protocole relatif au temps de travail dans les services académiques. Ce protocole a été présenté au CTS du 18 juin 2021 et au CTA du 8 juillet 2021. Il est mis en œuvre depuis le 1^{er} septembre 2021.

Les personnels concernés :

- Tous les personnels affectés dans les services académiques : rectorat, DSDEN, circonscriptions, CMS (y compris les chargés de mission), GIP
- Les titulaires quel que soit leur corps et les agents contractuels

La durée du temps de travail :

- 1607 h annuelles à réaliser entre le 1^{er} septembre et le 31 août
- Moyenne hebdomadaire 37h30
- Moyenne journalière 7h30

L'organisation des horaires de travail :

- Amplitude journalière : 7h30/19h
- Plages fixes : 9h/11h30 et 14h/16h30
- Plages variables : de 7h30 à 9h, de 11h30 à 14h et de 16h30 à 19h.

Les dépassements horaires

Les heures supplémentaires effectives, réalisées au-delà des bornes horaires hebdomadaires définies dans les cycles de travail, ne peuvent dépasser 140 heures par an.

Les heures supplémentaires sont déclenchées au-delà des horaires définis, à la demande du responsable de service.

Récupération dans le courant du trimestre suivant, isolément ou par périodes ne pouvant excéder 5 jours consécutifs.

Les congés annuels :

- 49 jours pour 1 année scolaire pour un temps plein
- Agent à temps partiel : 90% ; 44 jours / 80% ; 39 jours / 70% ; 34,5 jours / 60% ; 29,5 jours / 50% ; 24,5 jours

1.2. LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La Qualité de vie et conditions de travail est une approche pluridimensionnelle comprenant les différents domaines des Ressources Humaines. Ainsi, les actions réalisées sont présentées tout au long du présent rapport social et ne se limitent pas à cette partie.

Droit à la déconnexion

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, l'Éducation nationale reconnaît l'importance du droit à la déconnexion pour les agents, particulièrement dans un contexte d'hyperconnexion et de démocratisation du télétravail. Le droit à la déconnexion ne peut devenir effectif s'il n'est accompagné par des formations aux nouveaux outils. Ainsi, l'académie de Reims a envisagé des projets permettant de sensibiliser à l'importance du droit à la déconnexion et au repos afin de préserver un équilibre personnel et professionnel, qui est et continuera d'être communiquée notamment sur l'intranet de l'académie.

Engagement environnemental

L'académie de Reims a réaffirmé, durant l'année 2024-2025, son engagement pour le développement durable. Les actions de sensibilisation ont été complétées par des actions de formation et des initiatives de promotion du développement durable avec, notamment, un bulletin d'information mensuel EDD.

Par ailleurs, afin de répondre aux défis environnementaux et de promouvoir des stratégies durables, l'académie de Reims favorise l'engagement de chacun, développe l'éducation à l'éco-responsabilité et agit pour réduire les impacts environnementaux liés aux activités qu'elle mène.

Cette volonté passe également par la mise en place d'actions encourageant le covoiturage des agents.

L'application mobile ACovoit permet aux personnels d'organiser leurs trajets professionnels, incluant les trajets domicile-travail, en covoiturage. C'est un outil de mise en relation entièrement gratuit réservé à l'ensemble des agents de l'académie de Reims.

Le 26 septembre, une journée académique du développement durable a été proposée aux agents du rectorat.

Cellule académique d'appui pédagogique

Une cellule académique d'appui pédagogique est proposée aux enseignants qui souhaitent bénéficier de conseils voire d'un accompagnement spécifique pour aborder des points sensibles des programmes afin de prévenir les contestations d'enseignement, et ce en toute confidentialité. Ce dispositif devra être maintenu dans le futur afin d'assurer la qualité de l'enseignement et à favoriser un climat de travail serein au sein des établissements de l'académie de Reims.

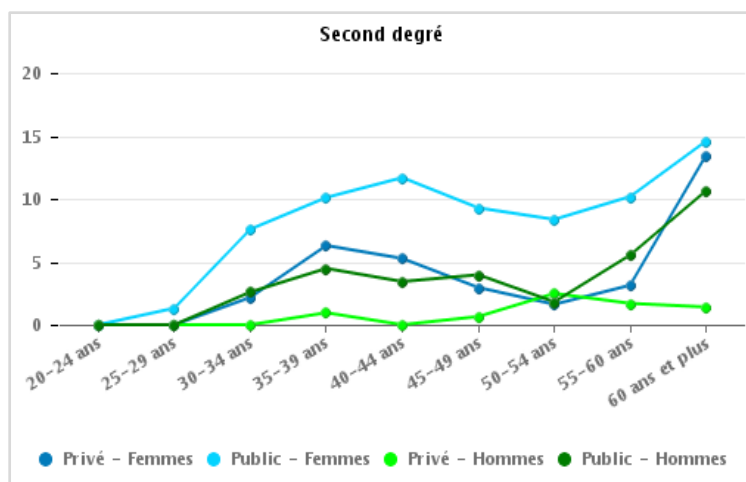
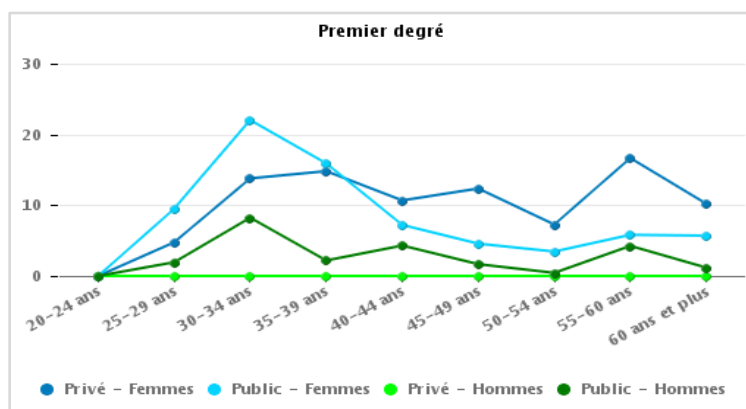
2. BILAN ET ANALYSE

2.1. QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps de travail négociée entre l'agent et l'employeur, qui peut s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service. Le temps partiel de droit est automatiquement accordé sur demande de l'agent, lorsqu'il est atteint d'un handicap ou lors de la survenance de certains événements familiaux. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

À la différence du temps partiel, le temps incomplet correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Ce n'est pas l'agent qui choisit le temps incomplet, la caractéristique de l'emploi s'impose à lui. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants.

Focus sur le temps partiel des enseignants titulaires par âge et sexe



Lecture : Au 30 novembre 2024, dans l'académie, le temps partiel concerne des enseignantes du secteur public (courbe en bleu clair) que des enseignantes du secteur privé sous contrat (courbe en bleu foncé).

Premier degré public et privé - Temps partiel des enseignants titulaires				
	Privé Femmes	Privé Hommes	Public Femmes	Public Hommes
20-24 ans	0,0	0,0	0,0	0,0
25-29 ans	4,8	0,0	9,5	1,9
30-34 ans	13,8	0,0	22,0	8,2
35-39 ans	14,8	0,0	15,9	2,2
40-44 ans	10,7	0,0	7,2	4,3
45-49 ans	12,4	0,0	4,6	1,7
50-54 ans	7,3	0,0	3,5	0,4
55-60 ans	16,7	0,0	5,8	4,3
60 ans et plus	10,2	0,0	5,7	1,2
Ensemble	11,4	0,0	8,6	2,7

Lecture : Dans l'académie, 14,8% des femmes enseignantes du 1er degré du secteur privé âgées de 35 à 39 ans sont en temps partiel.

Second degré public et privé - Temps partiel des enseignants titulaires (%)				
	Privé Femmes	Privé Hommes	Public Femmes	Public Hommes
20-24 ans	0,0	0,0	0,0	0,0
25-29 ans	0,0	0,0	1,3	0,0
30-34 ans	2,2	0,0	7,6	2,6
35-39 ans	6,3	1,0	10,1	4,5
40-44 ans	5,3	0,0	11,7	3,4
45-49 ans	3,0	0,6	9,3	4,0
50-54 ans	1,6	2,5	8,4	1,8
55-60 ans	3,1	1,7	10,2	5,5
60 ans et plus	13,5	1,4	14,6	10,7
Ensemble	4,4	1,1	9,3	4,0

Lecture : Dans l'académie, le temps partiel concerne 10,1 % des enseignantes du secteur public et 6,3 % des enseignantes du secteur privé sous contrat âgées de 35 à 39 ans.

2.2. TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est mis en œuvre au sein de l'académie de Reims à compter du 1^{er} janvier 2021 après qu'un protocole ait été établi dans le cadre du dialogue social et présenté aux instances de dialogue

Ce protocole est applicable à l'ensemble des services académiques et des EPLE : rectorat, les directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) et le GIP.

Protocole de télétravail en EPLE

Dans le cadre de la réflexion académique sur le télétravail et son encadrement réglementaire, l'académie a mis en place des mesures visant à en faciliter l'accès. L'objectif est de clarifier les conditions d'accès, de favoriser une organisation du travail plus flexible et de garantir l'égalité de traitement entre télétravail et travail en présentiel.

Des travaux ont été engagés pour définir des modalités adaptées aux personnels d'EPLE et de CIO, aboutissant à la mise en place d'un protocole effectif au 1^{er} septembre 2024.

Cette modalité d'organisation du travail s'inscrit dans une politique volontariste en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Pour les agents, le télétravail peut être facteur d'économie et de réduction de la fatigue et du stress liés aux transports. Il doit être concilié avec l'organisation collective du travail favorisant les échanges.

Allocation forfaitaire de télétravail

Une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail » est versée selon une périodicité trimestrielle.

Pour 2024, le montant journalier est de 2.88 € avec un montant maximum annuel de 282.24 €, soit 98 jours (arrêté du 03/04/2024 relatif au montant plafond du forfait télétravail pour l'année 2024).

Pour 2025, le montant journalier est de 2.88 € avec un montant maximum annuel de 253.44 €, soit 88 jours (arrêté du 26/08/2021 pour l'application du décret n°2021-1123).

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

Rectorat	DSDEN 08	DSDEN 10	DSDEN 51	DSDEN 52	DAFPIC	F	H	Total
169	18	28	30	12	8	187	78	265

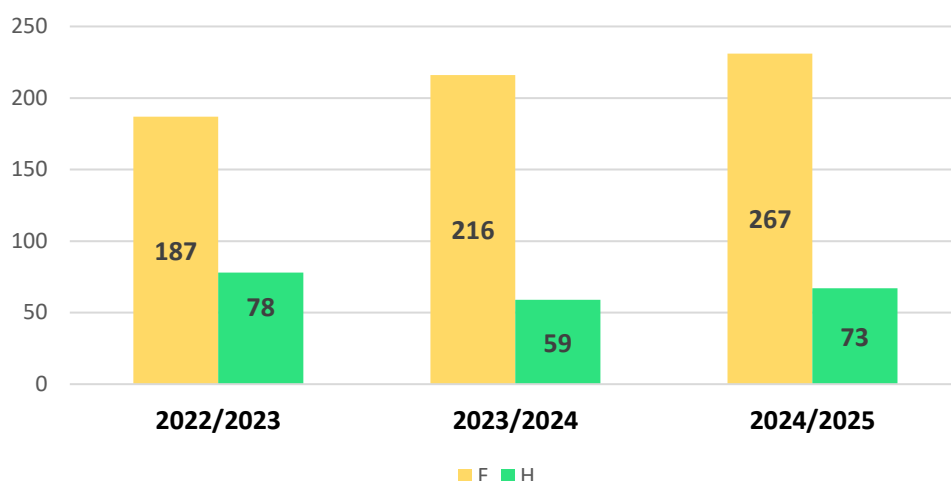
2023/2024 : Nombre de télétravailleurs : 275 dont 21 sur préconisation du médecin du travail

Rectorat	DSDEN 08	DSDEN 10	DSDEN 51	DSDEN 52	DAFPIC	F	H	Total
173	19	30	33	10	10	216	59	275

2024/2025 : Nombre de télétravailleurs : 340 dont 15 sur préconisation du médecin du travail

	Rectorat	DSDEN 08	DSDEN 10	DSDEN	DSDEN 52	DAFPIC	EPLE	F	H	Total
Protocoles classiques	188	18	24	26	5	24	40	253	72	325
Raisons médicales	7	2	3	1	0	0	2	14	1	15

Evolution du nombre de télétravailleurs



En 2024-2025, le nombre de télétravailleurs était en hausse de 65 en comparaison de l'année précédente (+23,6%). Cette hausse s'explique également par l'ouverture du télétravail dans les EPLE. La part d'hommes télétravailleurs est en hausse de 23,7% (+14), ainsi que la part de femmes +23,6% (+51). Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter télétravailler davantage. En réduisant les temps de transport, le télétravail offre la perspective d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

340 protocoles télétravail ont été validés pour l'année scolaire 2024 – 2025, dont :

- 189 protocoles de télétravail régulier (1 à 3 jours de télétravail par semaine),
- 78 protocoles de télétravail mixte (1 jour fixe par semaines + 10 jours flottants annuels),
- 57 protocoles de télétravail ponctuel (20 jours flottants annuels),
- 15 protocoles de télétravail pour raison médicale.

Le télétravail régulier représente 55,6 % des protocoles, le télétravail mixte 22,9 %, le télétravail ponctuel 16,8 % et le télétravail pour raison médicale 4,4 %

2024/2025 : Catégories de personnel

268 administratifs				29 enseignants		43 ingénieurs/techni.		Total
A	B	C	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	
53	91	76	48	21	8	41	2	340

Recours :

Lors de cette campagne de télétravail, un recours a été déposé.

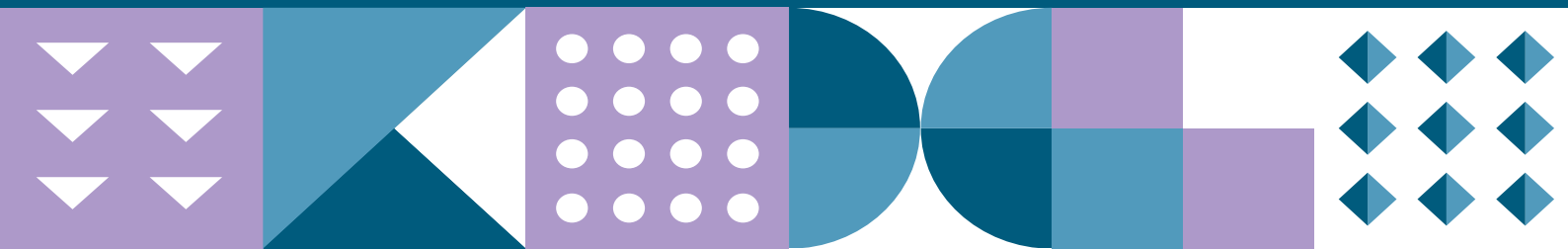
Le recours concernait :

- Un protocole de télétravail refusé.

Le recours a été présenté en CAPA. L'avis des supérieurs hiérarchiques a été maintenu.



DIVERSITÉ, ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



I. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

En mars 2021, le ministère de l'Éducation nationale diffuse le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

Le plan d'action national est structuré en 5 axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local.

PLAN ACADÉMIQUE 2024-2025 (rappel)

Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 est reconduit tacitement pour les années 2023-2024 et 2024-2025.

Suivant les axes du plan national et les engagements pris en 2021-2023, le plan académique est reconduit sous la même forme en 2024-2025.

Le plan académique est construit sur les 5 axes du plan national, toutefois l'académie s'engage particulièrement à :

1. Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité
2. Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux de recrutement
3. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
4. Améliorer la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

2. BILAN ET ANALYSE

MESURES MISES EN ŒUVRE EN 2024-2025

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Quatre actions de l'axe 1 ont été mises en œuvre :

Élaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action « égalité professionnelle »

Durant l'année 2024-2025, le plan académique d'actions « égalité professionnelle » 2025-2027 a été rédigé par la référente académique en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines.

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Deux groupes de travail avec les organisations syndicales ont eu lieu :

- le 23 mars 2025 pour une présentation du plan national d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027
- le 10 juin 2025 pour la proposition du plan académique d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027.

Déployer les référents et référentes égalité travaillant en réseau.

Une rencontre en visio a eu lieu avec le référent départemental égalité professionnelle des Ardennes et la référente départementale de la Haute-Marne afin de présenter la mission académique égalité professionnelle et de réfléchir aux projets à mettre en œuvre.

Plusieurs échanges avec les deux référentes départementales de l'Aube ont permis de mettre en œuvre une table ronde intitulée « La fabrique du sexisme » lors de la journée nationale de lutte contre le sexisme le 29 janvier 2025 au collège Eurêka à Pont Sainte Marie dans l'Aube. Plusieurs intervenants ont animé cette table ronde : une sociologue, le CIDFF de l'Aube et la déléguée départementale aux droits des femmes de l'Aube. 33 participants ont assisté à l'évènement en présentiel distanciel et 23 personnes ont visionné le replay.

Déployer une communication appropriée auprès des personnels.

Plusieurs actions ont été menées nécessitant une action de communication en amont :

Le 25 novembre 2024 : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Une conférence-débat "Les violences faites aux femmes : un processus continu et répété" animée par une sociologue spécialisée a été proposée en présentiel et en distanciel. Un e-mailing a été adressé à l'ensemble des agents de l'académie pour information. 30 personnes ont participé à l'évènement et 34 personnes ont visionné le replay.

Par ailleurs, un quizz concernant les violences sexistes et sexuelles a été adressé par mail à l'ensemble des agents de l'académie. 184 réponses ont été enregistrées.

Le 25 janvier 2025 : un e-mailing a été adressé aux agents de l'académie de Reims pour les informer de la table ronde sur le sujet du sexisme.

Le 8 mars 2025 : la mission académique égalité filles-garçons et la mission académique égalité professionnelle femmes-hommes ont conçu une exposition « Des stéréotypes aux inégalités de genre : repères chronologiques » présentée dans le hall du rectorat pendant 3 semaines. Une communication a été publiée pour présenter la version numérique pour laquelle 770 vues ont été recensées. Cet outil a vocation à être prêté aux établissements qui le souhaitent.

Le 31 mars 2025 : dans le cadre de la journée pour l'élimination de la discrimination raciale, un ciné-débat animé par une sociologue spécialisée a été proposé aux agents du département de la Marne et du rectorat de Reims. Une communication dédiée a permis d'accueillir 18 participants.

Le 19 juin 2025 : une professionnelle de l'ARACT est venue présenter le jeu pédagogique « sexisme sans façons » auprès de 9 participants au rectorat de Reims.

En sus, un plan de communication lié à la page intranet de l'égalité professionnelle a été construit et mené en collaboration avec le service communication permettant ainsi de promouvoir une culture de l'égalité et d'affirmer l'engagement de l'académie de Reims contre toutes formes de violence.

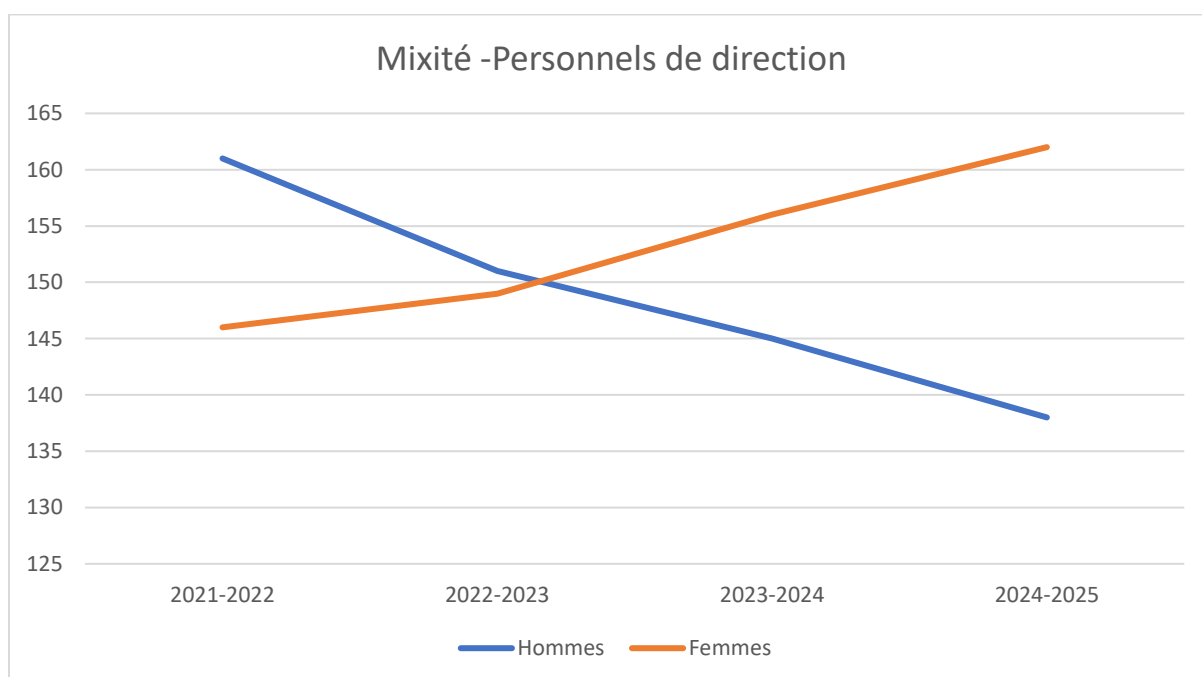
Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Trois actions de l'axe 2 ont été développées :

Développer la connaissance des métiers de l'Education nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

La fonction de direction en EPLE

Personnels de direction	Genre	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Proviseurs LGT	H	26	26	26	23
	F	10	10	9	12
	Ensemble	36	36	35	35
Proviseurs LP	H	12	10	7	8
	F	1	3	5	5
	Ensemble	13	13	12	13
Proviseurs adjoints LGT et LP	H	24	25	22	18
	F	32	29	36	38
	Ensemble	56	54	58	56
Principaux collègue	H	70	69	66	65
	F	58	58	59	63
	Ensemble	128	127	125	128
Principaux adjoints collègue	H	29	21	24	24
	F	43	46	43	43
	Ensemble	72	67	67	67
Personnels de direction	H	161	151	145	138
	F	146	149	156	162
	Ensemble	307	300	301	300



Lecture : À la rentrée 2024-2025, la répartition des personnels de direction évolue en faveur des femmes, avec une augmentation de leur part, tandis que celle des hommes enregistre une baisse.

Depuis l'année 2021-2022, la part des femmes personnels de direction tend à augmenter et la part des hommes personnels de direction tend à diminuer.

Le plan académique fixe d'atteindre les cibles nationales correspondant à 60,4 % de personnel de direction femmes.

L'analyse des quatre précédents Rapports Social Unique montre que les personnels de direction sont des hommes et des femmes à environ 50 % jusqu'en 2023-2024 où la tendance évolue vers le seuil attendu des 60,4 %.

En 2024-2025, la part des personnels de direction femmes atteint les 54 %, ce qui est une évolution favorable résultante des mesures mises en œuvre.

Renforcer la formation des personnels :

- 10 mars 2025 : 3h00 de sensibilisation à la déconstruction des stéréotypes de genre ont été présentées à 16 agents du rectorat volontaires.
- Le 7 mai et le 06 juin 2025 : 3h00 de formation sur les violences sexistes et sexuelles à destination du public désigné des représentants du personnels. 50 agents ont été convoqués et 12 ont répondu présents.
- Les 2, 3 et 4 juillet 2025 : séminaire à l'IH2EF de Poitiers à l'attention des référents académiques et départementaux. Au programme : approfondir son rôle de référent égalité femmes-hommes.

Accompagner la mobilité géographique :

Chaque agent doit bénéficier d'une information, d'un accompagnement ou d'un conseil pour son évolution professionnelle. Ce conseil s'appuie sur l'ensemble des acteurs RH et se tient au plus près du lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Quatre actions de l'axe 5 ont été menées :

Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes

- Cinq écoutantes/écoutants ont été recrutés pour élargir l'équipe et pouvoir répondre de façon efficiente aux demandes ;
- Plusieurs temps de réunion ont été suivis lors du premier semestre de l'année 2024-2025 afin de travailler sur l'amélioration du protocole de prise en charge des signalements et produire un document de référence ;
- Un suivi concernant le traitement des signalements a été assuré par la référente académique égalité professionnelle ;
- Un travail sur l'affiche du dispositif a été mené en collaboration avec le service communication ;
- Des stickers pour communiquer sur le dispositif de signalements ont été produits et diffusés.

Former les publics prioritaires à la prévention, au traitement et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

- Dans le cadre du recrutement de plusieurs écoutantes/écoutants pour le dispositif académique de signalement, une formation d'une demi-journée dédiée à une première écoute a été mise en place.

Accompagner les agents victimes de violences

- Un tableau de suivi des situations et un bilan annuel a été transmis à la secrétaire générale deux fois dans l'année ;
- Sur le site académique, une page internet dédiée au dispositif de recueil des signalements de l'Académie de Reims a été créée afin d'informer tout personnel et, plus largement, toute personne de son existence et de ses modalités. Cette communication a permis de rappeler l'engagement de l'académie de Reims dans la lutte contre toutes formes de violence et de discriminations au travail.

Le dispositif académique de recueil des signalements pour l'année 2024-2025

Durant l'année 2024-2025, 35 saisines ont été enregistrées parmi lesquelles on compte 28 femmes et 7 hommes.

Agents ayant saisi le dispositif	Effectif total	Femmes	Hommes
Enseignants du 1 ^{er} degré	8	7	1
Enseignants du 2 nd degré	13	10	3
Administratifs	5	4	1
AESH	3	3	0
PERDIR	2	1	1
AED	1	1	0
Infirmier	1	1	0
Agent d'entretien	1	1	0
Autre	1	0	1
Total	35	28	7

Parmi ces 35 personnes :

- 31 agents ont bénéficié d'un entretien avec un ou une écoutante parmi lesquels 5 agents n'ont pas souhaité saisir la commission de traitement des situations ;
- 4 personnes ont refusé de bénéficier d'une écoute.

Motifs invoqués dans les situations traitées	Effectif total	Femmes	Hommes
Agissements sexistes et sexuels	5	5	0
Harcèlement moral	2	2	0
Conflit	25	19	6
Discrimination	1	1	0
Témoignages	2	1	1
Total	35	28	7

3. PERSPECTIVES

Le plan académique d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 est présenté en octobre 2025.

En s'appuyant sur le plan national d'actions égalité professionnelle 2025-2027, ce plan académique est décliné suivant les 7 axes suivants :

Axe 1 -Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines des deux ministères sur le long terme

Axe 2 – Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Axe 3 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Axe 4 – Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Axe 6 – Agir pour la santé des femmes au travail

Axe 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'année 2025-2026 s'appliquera à traduire en actions les 7 axes du plan académique.

II. PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La correspondante handicap académique est rattachée au service d'accompagnement des personnels et de l'évolution professionnelle (SAPEP). Ce service est composé de :

- une cheffe de service
- une assistante administrative pour la partie SAPEP
- 4 conseillers RH de proximité
- une correspondante handicap pour la mission handicap

2. BILAN ET ANALYSE

Le taux d'emploi

La circulaire n°2002-090 du 24 avril 2002 précise une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés et autres catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 6 % des effectifs. Tous les corps sont concernés.

Situation au 1 ^{er} janvier :	2021	2022	2023	2024	2025
Taux d'emploi direct en %	2,63	2,58	2,50	3,11	4,00
Nombre de BOE	641	625	601	750	799
Dont : ens 1 ^{er} degré public	170	191	171	248	271
ens 2 ^d degré public	321	282	274	357	340
ens 1 ^{er} degré privé	8	10	8	6	9
ens 2 ^d degré privé	16	15	12	21	23
ATSS	150	127	136	118	156

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi connaît une progression significative depuis 2023, atteignant 4 % au 1^{er} janvier 2025. Cette évolution positive marque une dynamique engagée en faveur de l'inclusion professionnelle. Le plan académique s'inscrit dans cette trajectoire, avec l'ambition de consolider les acquis et de poursuivre l'effort sur l'ensemble des leviers mobilisables.

Sur les 799 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de l'académie de Reims en 2025, 79 % sont des femmes et 21 % des hommes. La répartition des agents BOE selon la catégorie et l'âge est la suivante :

Selon la catégorie	
Catégorie A+	10
Catégorie A	655
Catégorie B	63
Catégorie C	71
Total	799

Selon l'âge			
	F	M	Total
-25	6	1	7
25 - 40	149	38	187
41 - 55	336	81	417
+ 55	138	50	188
Total	629	170	799

La lecture de la répartition par âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi peut être mise en perspective avec les données issues du Rapport social unique (RSU). Ce rapprochement doit être néanmoins opéré avec prudence méthodologique car les tranches d'âge retenues ne sont pas strictement comparables. En particulier, la borne « 55 ans et plus » utilisée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et qui correspond à un cadrage statistique national défini par le DHIP, ne peut se comparer parfaitement avec la borne de + de 50 ans utilisée pour le bilan RSU.

Parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents de moins de 25 ans représentent une part très marginale des effectifs (7 agents sur 799), tandis que la tranche 25-40 ans regroupe 187 agents, soit environ 23 % des BOE. Ces éléments sont à rapprocher, avec les précautions nécessaires, des données issues du RSU, selon lesquelles 18,1 % de l'ensemble des agents de l'académie ont moins de 35 ans. Ils traduisent une présence limitée des bénéficiaires de l'obligation d'emploi aux âges les plus précoces de la carrière, quelle que soit la population considérée.

La tranche d'âge 41-55 ans constitue la catégorie la plus représentée parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec 417 agents sur 799, soit un peu plus de 52 % des effectifs BOE. Cette concentration peut être rapprochée de la tranche quasi-équivalente du RSU mais il est à noter que cette concentration s'inscrit également dans une logique bien identifiée de reconnaissance du handicap intervenant fréquemment en cours de carrière, notamment à la suite de problématiques de santé acquises.

Enfin, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés de 55 ans et plus représentent 188 agents, soit environ 23,5 % des BOE. Cette proportion est inférieure à celle observée dans l'ensemble des effectifs académiques, pour lesquels le RSU indique que 39 % des agents ont 50 ans ou plus. Sans établir de comparaison directe, ces écarts soulignent que les enjeux de prévention, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels doivent être pensés de manière anticipée, en particulier pour sécuriser les trajectoires professionnelles avant les fins de carrière. Ces enjeux constituent un axe structurant du présent plan académique.

Évolution des recrutements BOE

Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (voir annexe 1 pour la liste des BOE) par la voie contractuelle peut conduire à une titularisation dans un corps de l'éducation nationale. Il concerne le recrutement d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré public et privé et de personnels ATSS. Les conditions de niveau d'étude et de diplômes sont identiques à celles du recrutement par concours externe.

Les agents sont recrutés sur un contrat d'une année. À l'issue d'une année de contrat, une commission reçoit à nouveau l'agent. La commission se prononce sur la titularisation, sur un renouvellement d'un an ou sur la fin du contrat. Le volume de recrutements BOE reste faible notamment parce que de nombreux candidats postulent dans plusieurs académies et que ceux sélectionnés pour Reims déclinent à la faveur d'autres académies.

Recrutements BOE	2024	Entrées effectives 2024	2025	Entrées effectives 2025	Titularisation 2024	Titularisation 2025
Enseignants 1 ^{er} degré public	0	0	0	0	0	0
Enseignants 2 ^d degré public	3	2	4	3	1	1
CPE	0	0	0	0	0	0
Enseignants 1 ^{er} degré privé	0	0	1	1	0	0
Enseignants 2 ^d degré privé	2	1	0	0	0	0
ATSS	2	2	4	4	1	1
Total	7	5	9	8	2	2

Les aménagements au titre du handicap pour l'année 2025

En 2024, les crédits handicap alloués à l'académie au titre du FIPHFP ont baissé fortement (- 43,71 %). Ceci a entraîné un retard dans les prises en charge. En 2025, les crédits alloués par le FIPHFP sont à nouveau à la baisse pour la 2^{ème} année consécutive. Le budget académique a alors apporté une compensation de 100 000 € sur les crédits de fonctionnement. Le tableau suivant permet de voir qu'en 2025 nous avons pu prendre en charge 54 aménagements de poste, 24 prothèses auditives et 12 agents au titre des transports adaptés.

L'année d'observation est l'année civile 2025

Montants et répartitions des dépenses 2025							
Type de prise en charge	1er semestre		2ème semestre		Année		
	Dépenses	Nombre d'agents	Dépenses	Nombre d'agents	Total des dépenses	Total d'agents	Part des dépenses
Poste	19 267,51	6	53 567,80	48	72 835,31	54	25,88%
Interprétariat LSF	0,00	0	300,00	1	300,00	1	0,11%
Logiciel	0,00	0	9 708,00	10	9 708,00	10	3,45%
Prothèses	2 100,00	1	37 896,20	23	39 996,20	24	14,21%
Transports	99 202,18	12	59 406,65	6	158 608,83	12	56,35%
TOTAL	120 569,69	19	160 878,65	88	281 448,34	101	100,00%

Aides humaines

Le médecin du travail préconise une aide humaine pour compenser le handicap de certains personnels. Au 1^{er} septembre 2024, 19 agents de l'académie bénéficient d'une APSH (Aide pour un Personnel en Situation de Handicap). Les APSH sont recrutés par les DSDEN et sont rémunérés par le service SAGAA du Rectorat de REIMS.

Il convient toutefois de préciser que les aides humaines mobilisées au titre des APSH s'inscrivent dans un cadre budgétaire contraint. Les moyens alloués à ces dispositifs relèvent d'une enveloppe académique commune avec les emplois réservés au recrutement des AESH. L'attribution d'une aide humaine ne constitue donc pas un droit automatique et s'effectue sur la base d'une évaluation médicale des besoins, en tenant compte des priorités, des possibilités d'organisation et des moyens disponibles.

Allègements de service

Les allègements de service sont préconisés par le médecin du travail pour les enseignants, CPE ou PsyEN, sur dossier médical. C'est une solution ponctuelle prononcée pour l'année scolaire, éventuellement renouvelable mais non pérenne. Dans cette situation, l'enseignant perçoit une rémunération complète. Les allègements de service pour les enseignants de l'académie (1^{er} et 2^d degré, public et privé) pour 67 bénéficiaires représentent 15.225 ETP.

Postes adaptés

Les postes adaptés (annexes 2 et 3) permettent aux personnels enseignants de bénéficier d'un poste adapté de courte durée (PACD) ou de longue durée (PALD). En 2025, il y a 21 postes adaptés au CNED dont 12 PACD et 9 PALD. Les enseignants en poste adapté sont au nombre de 6 pour le 1^{er} degré et 15 pour le 2^d degré.

Les postes adaptés ne constituent pas un droit automatique et s'inscrivent dans une logique d'accompagnement temporaire, visant soit un retour aux fonctions initiales, soit la préparation d'un projet de reclassement ou de réorientation professionnelle.

Période Préparatoire au Reclassement

En 2025, 6 agents sont entrés en PPR (2 sont toujours présents à l'automne 2025). A titre comparatif, en 2024, 12 agents ont été accompagnés dans le cadre de la PPR.

Les allègements de service, les postes adaptés et les périodes préparatoires au reclassement (PPR) font l'objet d'un pilotage académique coordonné, reposant sur une enveloppe de moyens commune.

Actions de sensibilisation

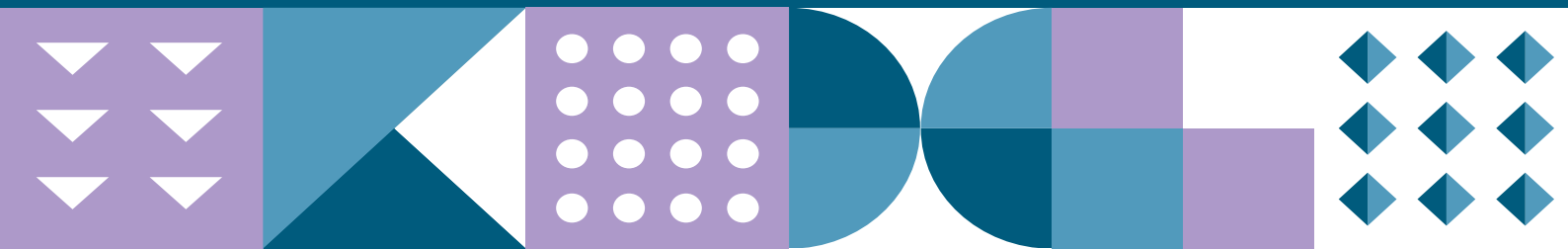
Pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap (du 17 au 23 novembre 2025), une campagne de sensibilisation est mise en place au rectorat sous forme d'affichage. Ce dernier sera élargi aux DSDEN début 2026 ainsi qu'aux établissements (salles des professeurs et bâtiments administratifs).

Le jeudi 20 novembre 2025 a été organisée la journée Duoday. Il s'agit d'une opération qui consiste à organiser, sur une journée, un duo entre une personne extérieure en situation de handicap et un agent en activité.

Dans le cadre de la journée internationale du handicap, le mercredi 3 décembre 2025, un moment convivial a été organisé sur le temps de la pause méridienne autour d'un jeu de cartes sous forme de quizz. Ce temps ludique et pédagogique a permis d'échanger sur le handicap.



ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

L'action sociale en faveur des personnels est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle, à contribuer à leur bien être personnel et permettre d'améliorer leurs conditions de vie.

Les prestations d'action sociale ministérielles et interministérielles sont versées sous condition de ressources et viennent en complément des prestations familiales gérées par les caisses d'allocations familiales.

Les différents types de prestations individuelles sont :

- Les prestations interministérielles, définies par le ministère de la Fonction publique (PIM)
- Les prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA), les secours et les prêts sans intérêt

L'action sociale en faveur des personnels concerne :

- Les agents titulaires et stagiaires de l'enseignement public et les enseignants des établissements privés sous contrat en activité,
- Les agents non titulaires de droit public (contrat d'au moins 6 mois consécutifs) rémunérés sur le budget de l'État
- Les personnes retraitées de l'Éducation nationale, pris en charge par le service sociale de l'académie dans laquelle ils résident,
- Les veufs et veuves d'agents décédés, non remariés, titulaires d'une pension de réversion, et leurs enfants orphelins à charge,
- Les personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH)
- Les assistants d'éducation (AED)
- Les apprentis.

En 2024, l'ensemble des personnels AESH ont été transférés du budget des EPLE vers le budget de l'Etat.

Cela a permis à ces agents d'être éligibles aux prestations interministérielles (PIM). Le nombre de bénéficiaires a donc potentiellement augmenté.

Par ailleurs, les aides sociales d'initiative académique ASIA Logement et Vacances ont été redéfinies au 1^{er} janvier 2024 : le quotient familial a été relevé de 12 400 € à 14 500 €.

2. BILAN ET ANALYSE

Concernant les personnels relevant de l'enseignement public le budget initial 2024 de l'action social s'élève à 669 756 € soit 94% de 2023.

Le taux de consommation du budget modifié de l'action sociale est de 99%. La consommation s'élève à 643 935 €. Au 31 décembre 2024, à budget constant, on constate une hausse du taux d'exécution des PIM de 9.9%.

Concernant l'enseignement privé, le budget de 91 509€ en 2024 a été exécuté à 40%, soit une consommation de 36 514€.

DEPENSES DE PERSONNELS (Titre 2)

Programme 214

Les PIM

Le budget initial de 290 866 € a été augmenté en fin d'année afin de permettre le paiement de ces prestations. Le budget modifié s'établit à 333 866 € après le redéploiement depuis la ligne ASIA. Le taux de consommation est de 99 % (328 029.34 €). On constate une augmentation par rapport aux années antérieures : +10 % entre 2023 et 2024. Cette hausse s'explique par l'entrée dans le dispositif des AESH.

Les ASIA

Le budget initial de 183 890 € a été diminué en fin d'année vers le budget des PIM. Le budget modifié s'élève à 168 890 €. La consommation globale est de 167 685 €, soit un taux de consommation sur les ASIA de 99 % en 2024. On observe une évolution de -7.68% par rapport à 2023. On constate cette baisse sur toutes les lignes constituant les ASIA.

Seule la ligne « sorties éducatives » a une consommation similaire à celle de l'année précédente.

Les secours

Le budget initial de 195 000 € a été également diminué, il s'établit en fin d'année à 150 000 €. Le taux de consommation sur la ligne des secours est de 99 % pour 192 bénéficiaires et 212 secours attribués. (un agent peut bénéficier de plusieurs secours). La dépense finale atteint 148 222 €. L'évolution est de - 21.94% par rapport à 2023.

Les motifs des secours définis par les assistantes sociales concernent principalement la santé, le changement de situation familiale et les difficultés financières.

Le montant moyen académique versé aux bénéficiaires est de 772 € en 2024 contre 801 € en 2023.

Concernant les secours présentés par les commissions départementales d'action sociale (CDAS), les bénéficiaires sont principalement :

1. AED/AESH : 46,22 % du budget et 42 % des bénéficiaires ;
2. enseignants titulaires et contractuels : 30.69 % du budget et 34.37 % des bénéficiaires ;
3. administratifs titulaires et contractuels : 13 % du budget et 12 % des bénéficiaires ;
4. retraités : 6.86 % du budget et 5.72 % des bénéficiaires ;
5. autres personnels : 3,27 % du budget et 5.2 % des bénéficiaires.

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT (Hors Titre 2)

Ces dépenses correspondent aux factures des restaurants administratifs et aux consultations juridiques. Le taux de consommation est de 53 % en 2024, on constate une baisse par rapport aux dépenses 2023. Une partie du budget a été employé pour régler d'autres factures.

Programme 139

On constate une baisse des 3 lignes PIM, ASIA et SECOURS par rapport à 2023. Le taux d'évolution est de -26%. L'ASIA « sorties éducatives » est la seule prestation en augmentation.

Les PIM

Le budget s'élève à 41 509 €. Le taux de consommation est de 53 % (22 088 €).

Les ASIA

Le budget s'élève à 28 000€ €. Le taux de consommation est de 31 % (8 796 €).

Les secours

Le budget s'élève à 22 000€ €. Le taux de consommation est de 26 % (5 630 €).

Indicateurs clés

Montants des dépenses et leur nature

BOP 214 ENSEIGNEMENT PUBLIC				
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2024			
	T2	HT2	TOTAL	Nb de bénéficiaires
PIM	328 029.34	9 008.64	337 037.98	347
ASIA	167 685.00	12 068.41	179 753.41	641
SECOURS	148 221.63	0.00	148 221.63	192
TOTAL	643 935.97	21 077.05	665 013.02	1 180

BOP 139 ENSEIGNEMENT PRIVÉ		
DOMAINES	DEPENSES AU 31/12/2024	
	T2	Nb de bénéficiaires
PIM	22 088.32	24
ASIA	8 796.00	39
SECOURS	5 630.00	6
TOTAL	36 514.32	69

Cf. tableaux et graphiques en annexe

II. LE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Son intervention s'appuie sur la circulaire du 16 décembre 2021 relative aux missions du service social en faveur des personnels.

« Il participe, en s'appuyant sur des principes éthiques et déontologiques à la prévention et la lutte contre les inégalités sociales »

« Il vise, par des approches individuelles et collectives, à permettre aux personnes d'accéder à l'ensemble des droits fondamentaux, d'exercer leur citoyenneté et contribue à leur insertion sociale et professionnelle »

Sur l'académie de Reims, il est constitué de 5 assistantes sociales-conseillères techniques exerçant sur les 4 départements.

Chaque professionnelle est rattachée à une DSDEN. Compte tenu des disparités de population, des disparités territoriales, les interventions des professionnelles se calquent sur les populations qu'elles rencontrent. Les dominantes peuvent donc être différentes ainsi que les problématiques.

2. BILAN ET ANALYSE

Indicateurs clés

- **Volume d'activité et accompagnement**

Au cours de l'année 2024-2025, environ 3 000 agents ont été informés, reçus et accompagnés par les assistantes sociales des personnels.

Afin de favoriser l'accès à cet accompagnement, différentes modalités de contact et d'entretien sont proposées aux agents. Les assistantes sociales peuvent ainsi assurer des rendez-vous en présentiel comme en distanciel, permettant une prise en charge adaptée aux besoins et aux contraintes des personnels.

- **Action Sociale et Aides Financières (CPAS / Secours)**

Le soutien financier direct aux agents en difficulté est une mission centrale et passe par une rencontre avec l'agent afin d'évaluer ensemble les besoins.

- **Ardennes** : 51 dossiers de secours présentés.

A noter une part importante de demande en lien avec la précarité financière du métier.

- **Marne** : 133 demandes de secours présentées en CPAS et 9 demandes de prêts instruites.

A noter une part importante de demandes en lien avec des séparations ou de l'endettement.

- **La Haute-Marne et l'Aube** sont assez équivalents en nombre de dossiers et problématiques rencontrés.

Les demandes sont travaillées en amont avec l'agent puis présentées de manière anonyme devant une commission consultative qui se réunit par département au moins une fois par mois.

Champs d'interventions dominants

Les assistantes sociales sont sollicitées pour participer à différentes instances de concertation en lien avec l'amélioration de la qualité de vie au travail de l'agent.

Pour cela, elles sont amenées à traiter les problématiques dominantes suivantes : santé, vie professionnelle, vie familiale et personnelle puis économique.

Pour aider à résoudre les situations complexes, elles sont consultées au titre d'expertes-métier.

Elles dispensent de l'information sur des domaines précis et n'hésitent pas à animer des séances de « cafés apprenants » sur les thématiques : droits et obligations des agents publics et grand âge et dépendance.

- **Profil des agents accompagnés :**

Les agents accompagnés sont très majoritairement des femmes, qui représentent 89 % de l'effectif, contre 11 % d'hommes.

- **Principaux domaines d'intervention :**

Les motifs de consultation se répartissent en quatre grands domaines. La santé et le travail sont les préoccupations majeures :

- Santé (Handicap, CLM, reprise) : représente 45 %
- Vie professionnelle (Tensions, problématiques rencontrées dans l'environnement de travail) : 37 %
- Vie familiale et personnelle (Deuil, séparation, logement) : 36 %
- Économique (Aides, secours) : 25%

4 grands champs d'intervention ressortent particulièrement sur l'année 2024-2025 :

- **La santé** (grave maladie, le handicap, accompagnements en fin de vie, le reclassement, les retraites pour invalidité, la préparation à la reprise...)
- **Vie professionnelle** (violences subies dans l'exercice des fonctions de l'agent, de difficultés relationnelles avec un pair ou un supérieur, de demande de protection fonctionnelle, de dysfonctionnements au travail...)

- **Vie familiale et personnelle** (deuil, divorce et séparation, grave maladie des descendants et ascendants, la « paire-aidance », des violences intrafamiliales...)
- **Économique** (accompagnements budgétaire, secours prêts et problèmes liés à la rémunération...)

3. PERSPECTIVES

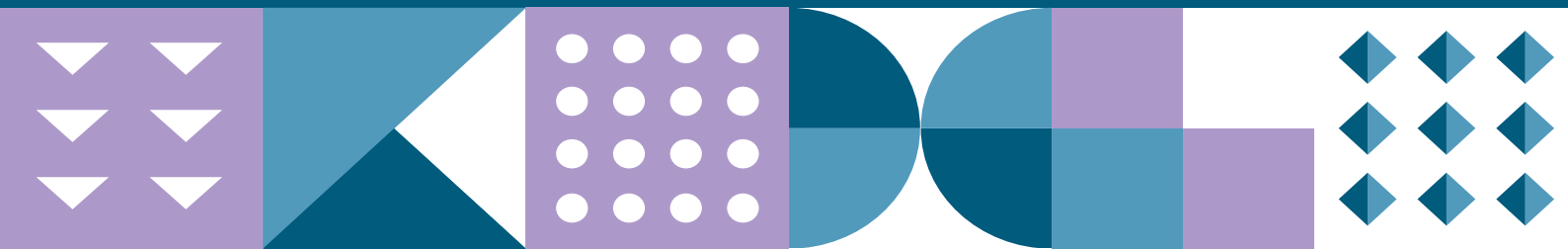
Le service social des personnels a travaillé cette année sur une nouvelle communication, plus dynamique.

Il est prévu la conception d'un flyer de présentation du service social et des missions d'accompagnement proposées aux agents.

Une rénovation avec les services RH de la page action sociale de l'académie et in fine sur la plaquette de l'action sociale académique.



DIALOGUE SOCIAL



L'article L112-1 du code général de la fonction publique dispose que :

« Dans les conditions prévues au livre II, les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de certaines décisions individuelles. »

1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. Le Comité social d'administration (CSA) est désormais l'instance unique de dialogue social.

a. Les instances de dialogue social académiques et départementales

L'administration et les représentants des personnels se réunissent plusieurs fois par an dans les CSA et leurs formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (FS SSCT). Ces dernières statuent sur les projets de texte relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et peuvent organiser des visites des services relevant de leur champ de compétences.

Trois CSA et leurs FS SSCT se réunissent sur le territoire de l'académie :

- Le CSA académique (CSAA), compétent sur les questions intéressants l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs ;
- Le CSA spécial académique (CSA-SA), compétent sur les questions spécifiques intéressant l'organisation des services administratifs du rectorat, d'une part, et chacune des DSDEN, d'autre part ;
- Le CSA spécial départemental (CSA-SD), compétent sur les questions spécifiques intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés selon la délégation de compétence accordée par le recteur. Chaque département dispose de son CSA-SD.

b. Relations sociales

Les représentants des personnels disposent d'un interlocuteur académique privilégié, le service du dialogue social, qui suit l'ensemble des questions posées dans les différentes instances académiques et assure le lien entre elles, avec les services et sous l'autorité du directeur des ressources humaines.

Une adresse courriel est dédiée à ces échanges : dialoguesocial@ac-reims.fr

Pour communiquer avec les personnels, les organisations syndicales disposent également :

- D'une adresse de messagerie électronique dédiée ;
- D'une page réservée sur l'intranet académique permettant aux agents un accès direct aux sites internet des organisations syndicales ;
- De la possibilité d'adresser des messages dans les boîtes de messagerie professionnelle de l'ensemble des personnels par l'intermédiaire de listes de diffusion « aveugles » mises à leur disposition.

2. BILAN ET ANALYSE

a. Espaces de dialogue

Réunion des CSA académiques, spéciaux académiques et spéciaux départementaux

Au cours de l'année 2024-2025, les différents CSA se sont réunis 26 fois :

- 5 réunions du CSAA (dont 1 repli),
- 3 réunions du CSA-SA (dont 1 repli),
- 18 réunions des CSA-SD, dont 5 fois dans les Ardennes (dont 1 repli), 4 fois dans l'Aube, 4 fois dans la Marne et 5 fois dans la Haute-Marne (dont un repli).

Les audiences

En 2024-2025, le recteur ou ses collaborateurs ont accordé 18 audiences aux organisations syndicales.

Sur les 18 audiences :

- 1 faisait suite à un mouvement social et à un rassemblement intersyndical devant le rectorat concernant les problématiques de sécurité dans un établissement ;
- 4 émanaient de collectifs issus des EPLE ;
- 13 émanaient de demandes individuelles d'organisations syndicales.

Elles ont permis d'aborder des sujets tels que :

- La réforme de la voie professionnelle ;
- Les conditions de travail des CPE ainsi que les moyens déployés ;
- Les promotions et la mobilité des personnels de direction ;
- La politique académique de santé ;
- Les questions spécifiques aux ITRF ;
- Les questions spécifiques aux personnels infirmiers.

Le groupe Blanchet

Dans les académies, les recteurs réunissent au sein d'un groupe académique permanent, les représentants des personnels de direction afin d'établir un dialogue direct, constructif et régulier.

Le groupe Blanchet s'est réuni 6 fois en 2024-2025, les thématiques suivantes ont été abordées :

1. Ressources humaines et gestion des personnels
2. Outils numériques et applications
3. Pédagogie et évaluation
4. Gouvernance et relations institutionnelles
5. Budget et moyens
6. Climat scolaire et sécurité
7. Projets transversaux (culture, numérique ...)

Les groupes de travail

En 2024-2025, 24 groupes de travail ont été réunis autour des thématiques suivantes :

- Le rapport social unique ;
- L'évolution des emplois ;
- Les lignes directrices de gestion ;
- Le suivi du déploiement du progiciel OP@LE ;
- La feuille de route RH ;
- Le temps de travail en services académiques ;
- Le plan académique égalité professionnelle ;
- Le plan triennal de prévention ;
- Le plan de mobilité employeur ;
- Le cadre de gestion des agents contractuels.

b. Jours de grève

Les jours de grève sont saisis dans l'application Mosart par les établissements scolaires, les CIO, les services gestionnaires de personnels ou les circonscriptions pour le 1^{er} degré.

Pour l'année scolaire 2024-2025, 5 873 jours de grève ont été déclarés pour l'ensemble des personnels, soit 0,24 jours de grève par agent en 2024-2025 contre 0,08 en 2023-2024.

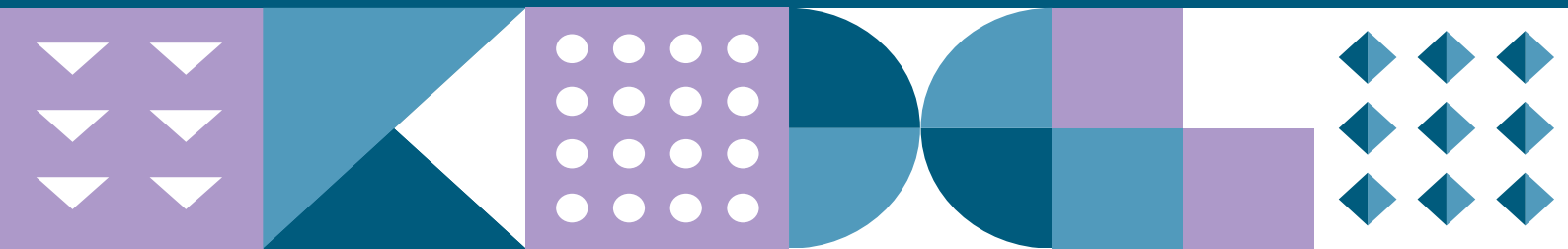
3. PERSPECTIVES

L'année 2025-2026 est marquée par l'harmonisation des pratiques relatives au dialogue social entre le rectorat et les DSDEN sur des éléments de organisationnels.

Les élections professionnelles se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026. Elles seront également un temps fort au cours des années 2025-2026 et 2026-2027. Elles permettront le renouvellement des CSA de l'académie, de leurs formations spécialisées, ainsi que des commissions administratives paritaires pour les agents titulaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels (CCP).



DISCIPLINE



1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables diffèrent selon la fonction publique d'appartenance, le statut de l'agent et la gravité des manquements.

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

L'activité s'est confirmée pour les services académiques en matière disciplinaire pour l'année scolaire 2024-2025 puisque 16 sanctions ont été prononcées, à l'instar de l'année scolaire précédente. Ce nombre témoigne d'une vigilance continue des services académiques à la qualité du service public ainsi qu'à la qualité de vie au travail en luttant notamment contre les violences sexistes et sexuelles.

2. BILAN ET ANALYSE

Sur les 16 sanctions qui ont été prononcées au cours de l'année scolaire 2024-2025, 9 ont été prononcées à l'encontre de personnels enseignants, 7 à l'encontre des autres personnels (AED, AESH, administratifs...)

Ces sanctions ont été prononcées à l'encontre de 10 hommes et 6 femmes. Une mauvaise qualité de service ainsi que des incorrections, violences et insultes (hors violences sexuelles et sexistes) sont majoritairement à l'origine des procédures disciplinaires. L'engagement et la vigilance des services académiques sur ces situations intolérables nécessite leur traitement disciplinaire.

Par ailleurs, 18 rappels aux obligations professionnelles ont été prononcés au cours de l'année 2024-2025. Ils concernaient 12 hommes et 6 femmes, dont 14 personnels exerçant des fonctions enseignantes et 4 autres personnels.

Cf. Tableaux et graphiques en annexe

Annexes

1. EMPLOI

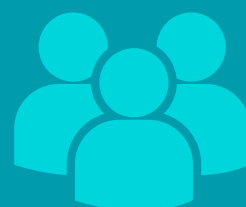


Tableau 1.1 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut

Personnels 2024			Effectifs	% sur total	% des F	% des - de 35 ans	% des 50 ans ou +	Age moyen	Temps partiel %	Quotité moyenne %	Effectifs ETP
Enseignants	Catégorie A	Femmes	11 380	48,1		19,5	36,7	44,6	9,5	97	11 036
		Hommes	4 470	18,9		16,4	45,6	46,6	4	97,7	4 366
		Ensemble	15 850	67	71,8	18,6	39,2	45,2	8	97,2	15 402
	Catégorie B	Femmes	5	0		0	100	59,6	0,0	100	5
		Hommes		0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		Ensemble	5	0	100	0	100	59,6	0,0	100	5
	Non titulaire	Femmes	753	3,2		39	21,8	39,3	0,3	89,2	672
		Hommes	510	2,2		41	22,4	39,4	0,0	90,9	463
		Ensemble	1 263	5,3	59,6	39,8	22	39,4	0,2	89,9	1 135
	Ensemble	Femmes	12138	51,3		20,7	35,8	44,3	8,9	96,5	11 713
		Hommes	4980	21,1		18,9	43,2	45,8	3,6	97	4 829
		Ensemble	17118	72,4	70,9	20,2	37,9	44,7	7,4	96,6	16 542
Non enseignants	Catégorie A+	Femmes	25	0,1		0	80	54,8	0,0	100	25
		Hommes	31	0,1		0	77,4	53,3	0,0	100	31
		Ensemble	56	0,2	44,6	0	78,6	54	0,0	100	56
	Catégorie A	Femmes	904	3,8		9,7	50,6	48,1	11,7	97,5	881
		Hommes	338	1,4		7,4	59,5	50,3	1,2	99,3	336
		Ensemble	1 242	5,3	72,8	9,1	53	48,7	8,9	98	1 217
	Catégorie B	Femmes	305	1,3		7,2	57	49,8	20,3	96,6	295
		Hommes	60	0,3		10	53,3	49	5	99,5	60
		Ensemble	365	1,5	83,6	7,7	56,4	49,7	17,8	97,1	354
	Catégorie C	Femmes	466	2		8,8	62,9	50,3	19,5	95,6	446
		Hommes	63	0,3		9,5	49,2	48,7	7,9	98,6	62
		Ensemble	529	2,2	88,1	8,9	61,2	50,1	18,1	96	508
	Non titulaire	Femmes	3 581	15,1		33	27,2	41	0,1	67,4	2 414
		Hommes	750	3,2		71,5	11,2	32,1	0,1	80,3	602
		Ensemble	4 331	18,3	82,7	39,7	24,4	39,5	0,1	69,6	3 016
	Ensemble	Femmes	5281	22,3		25,2	36,3	43,6	5	76,9	4 060
		Hommes	1242	5,3		46,1	30	39,2	1	87,8	1 090
		Ensemble	6523	27,6	81	29,2	35,1	42,8	4,2	79	5 151
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Titulaires	Femmes	13 085	55,3		18,1	39,2	45,2	10,3	97	12 687
		Hommes	4 962	21		15,5	46,9	46,9	3,9	97,8	4 854
		Ensemble	18 047	76,3	72,5	17,4	41,3	45,7	8,5	97,2	17 541
	Non titulaires	Femmes	4 334	18,3		34,1	26,2	40,7	0,2	71,2	3 086
		Hommes	1 260	5,3		59,1	15,7	35,1	0,1	84,6	1 065
		Ensemble	5 594	23,7	77,5	39,7	23,9	39,4	0,1	74,2	4 151
	Ensemble	Femmes	17419	73,7		22,1	35,9	44,1	7,8	90,6	15 773
		Hommes	6222	26,3		24,3	40,6	44,5	3,1	95,1	5 919
		Ensemble	23641	100	73,7	22,7	37,2	44,2	6,5	91,8	21 693
Apprentis enseignants et assistants étrangers	Femmes	173	76,5		97,7	0,6	22,6	0,0	61,5	106	
	Hommes	46	20,4		97,8	0	23,8	0,0	74,9	34	
	Ensemble	219	96,9	79	97,7	0,5	22,9	0,0	64,3	141	
Apprentis enseignants et contractuels alternants du 1er degré	Femmes	6	2,7		100	0	23	0,0	33	2	
	Hommes	1	0,4		100	0	22	0,0	33	0	
	Ensemble	7	3,1	85,7	100	0	22,9	0,0	33	2	
Ensemble des apprentis et assistants étrangers.	Femmes	179	79,2		97,8	0,6	22,6	0,0	60,5	108,4	
	Hommes	47	20,8		97,9	0	23,7	0,0	74	34,8	
	Ensemble	226	100	79,2	97,8	0,4	22,9	0,0	63,3	143,1	
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	Femmes	17 598	73,7		22,9	35,6	43,9	7,7	90,2	15 881	
	Hommes	6 269	26,3		24,9	40,3	44,4	3,1	95	5 954	
	Ensemble	23 867	100	73,7	23,4	36,8	44	6,5	91,5	21 836	

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignants titulaires de catégorie A sont majoritairement des femmes (66,6 %). Leur âge moyen est de 45,2 ans, avec près de 40 % âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 8 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 97,2 % et un total de 15 402 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024

Tableau 1.2- Évolution des effectifs des personnels de l'académie en activité

Corps			Effectifs			Variation en nombre		Variation en nombre	
			2020	2023	2024	2024/ 2020	2024/ 2023	2024/ 2020	2024/ 2023
Enseignants	Enseignants du secteur privé	Premier degré	633	634	617	-16	-17	-2,50%	-2,70%
		Second degré	1561	1505	1512	-49	7	-3,10%	0,50%
		Ensemble	2194	2139	2129	-65	-10	-3,00%	-0,50%
	Enseignants du secteur public	Premier degré	7562	7389	7315	-247	-74	-3,30%	-1,00%
		Second degré	7877	7620	7674	-203	54	-2,60%	0,70%
		Ensemble	15439	15009	14989	-450	-20	-2,90%	-0,10%
	Enseignants du 1er et 2nd degrés privé	Non titulaires	425	444	432	7	-12	1,60%	-2,70%
		Titulaires	1769	1695	1697	-72	2	-4,10%	0,10%
		Ensemble	2194	2139	2129	-65	-10	-3,00%	-0,50%
	Enseignants du 1er et 2nd degrés public	Non titulaires	540	844	831	291	-13	53,90%	-1,50%
		Titulaires	14899	14165	14158	-741	-7	-5,00%	0,00%
		Ensemble	15439	15009	14989	-450	-20	-2,90%	-0,10%
Total Enseignants public et privé			17633	17148	17118	-515	-30	-2,90%	-0,20%
Non enseignants	ITRF et personnels des bibliothèques	ITRF et pers. des bibliothèques	219	216	213	-6	-3	-2,70%	-1,40%
		Ensemble	219	216	213	-6	-3	-2,70%	-1,40%
		dont perso. non titulaires	37	36	44	7	8	18,90%	22,20%
	Personnels d'encadrement	Encadrement supérieur	29	25	28	-1	3	-3,40%	12,00%
		Personnels de direction	307	301	300	-7	-1	-2,30%	-0,30%
		Personnels d'inspection	80	75	77	-3	2	-3,80%	2,70%
		Ensemble	416	401	405	-11	4	-2,60%	1,00%
		dont pers. non titulaires	0	0	0	0	0		
	Personnels IATSS	Filière administrative	1187	1187	1157	-30	-30	-2,50%	-2,50%
		Filière santé et sociale	311	302	301	-10	-1	-3,20%	-0,30%
		Filière technique	1	2	2	1	0	100,00%	0,00%
		Ensemble	1499	1491	1460	-39	-31	-2,60%	-2,10%
		dont pers. non titulaires	207	283	266	59	-17	28,50%	-6,00%
	Vie scolaire	Pers. d'assistance éducative	3901	4061	3951	50	-110	1,30%	-2,70%
		Personnels d'éducation	520	510	494	-26	-16	-5,00%	-3,10%
		Ensemble	4421	4571	4445	24	-126	0,50%	-2,80%
		dont personnels non titulaires	3973	4144	4021	48	-123	1,20%	-3,00%
	Total Non enseignants			6555	6679	6523	-32	-156	-0,50%
Total Apprentis et assistants étrangers			153	264	226	73	-38	47,70%	-14,4%
Total général			24341	24091	23867	-474	-224	-1,90%	-0,90%

1. Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet.

2. La quotité correspond à la part d'un temps plein effectivement travaillée par un agent. Si l'agent est à temps plein, la quotité est de 100 %. Si l'agent est à temps partiel ou incomplet, la quotité est inférieure à 100 %.

3. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année, et notamment ceux des AED et AESH.

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels non enseignants sont majoritairement affectés à la vie scolaire, avec 4 021 agents sur un total de 6 523. Sur les cinq dernières années, leurs effectifs ont diminué : ils reculent de 0,5 % entre 2023 et 2024 et de 2,3 % entre 2020 et 2024.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 2.1 - Répartition des enseignants du 1^{er} degré par statut /secteur et sexe

2024				Effectifs	% sur total	% des femmes	% des moins de 35 ans	% plus de 50 ans	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Secteur public	1er degré	Titulaires	Femme	6 142	77,4		23,0	31,3	43,3	8,8	97,6	5 994
			Hommes	1 118	14,1		15,3	39,4	45,7	3,0	98,9	1 106
			Ensemble	7 260	91,5	84,6	21,8	32,5	43,6	7,9	97,8	7 100
		Non titulaires	Femme	48	0,6		58,3	8,3	34,3	0,0	100,0	48
			Hommes	7	0,1		57,1	14,3	36,4	0,0	100,0	7
			Ensemble	55	0,7	87,3	58,2	9,1	34,6	0,0	100,0	55
		Ensemble 1er degré public	Femme	6 190	78,0		23,3	31,1	43,2	8,7	97,6	6 042
			Hommes	1 125	14,2		15,6	39,2	45,6	3,0	98,9	1 113
			Ensemble	7 315	92,2	84,6	22,1	32,3	43,6	7,8	97,8	7 155
Secteur privé	1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	Femme	492	6,2		15,0	40,2	45,6	14,8	94,8	466
			Hommes	33	0,4		6,1	60,6	50,0	0,0	98,5	33
			Ensemble	525	6,6	93,7	14,5	41,5	45,9	13,9	95,0	499
		Maîtres délégués	Femme	87	1,1		37,9	20,7	39,3	0,0	80,5	70
			Hommes	5	0,1		60,0	0,0	32,0	0,0	74,6	4
			Ensemble	92	1,2	94,6	39,1	19,6	38,9	0,0	80,2	74
		Ensemble 1er degré privé	Femme	579	7,3		18,5	37,3	44,7	12,6	92,6	536
			Hommes	38	0,5		13,2	52,6	47,6	0,0	95,3	36
			Ensemble	617	7,8	93,8	18,2	38,2	44,8	11,8	92,8	573
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé			Femme	6 769	85,3		22,9	31,6	43,3	9,0	97,2	6 578
			Hommes	1 163	14,7		15,5	39,6	45,7	2,9	98,8	1 149
			Ensemble	7 932	100,0	85,3	21,8	32,8	43,7	8,1	97,4	7 727

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignant du 1^{er} degré public et privé sont majoritairement des femmes (85,3 %), avec 6 769 agentes sur un total de 7 932. Leur âge moyen est de 43,7 ans, avec près de 32,8 % agents âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 8,1 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 97,4 % et un total de 7 727 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 2.2 - Enseignants du secteur public par degré et statut

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part de plus de 50 ans en %	Age moyen	Temps partiel en %	Temps incomplet	Temps plein	Quotité moyenne en %	Effectifs
													ETP
1er degré public	Professeurs des écoles	Femme	6 137	83,9		23,1	31,2	43,2	8,8	0,0	91,2	97,6	5 989
		Homme	1 118	15,3		15,3	39,4	45,7	3	0,0	97	98,9	1 106
		Ensemble	7 255	99,2	84,6	21,9	32,5	43,6	7,9	0,0	92,1	97,8	7 095
	Instituteurs	Femme	5	0,1		0	100	59,6	0,0	0,0	100	100	5
		Homme		0					0,0	0,0	0,0		
		Ensemble	5	0,1	100	0	100	59,6	0,0	0,0	100	100	5
	Enseignants non titulaires du 1D public	Femme	48	0,7		58,3	8,3	34,3	0,0	0,0	100	100	48
		Homme	7	0,1		57,1	14,3	36,4	0,0	0,0	100	100	7
		Ensemble	55	0,8	87,3	58,2	9,1	34,6	0,0	0,0	100	100	55
	Ensemble 1er degré	Femme	6 190	84,6		23,3	31,1	43,2	8,7	0,0	91,3	97,6	6 042
		Homme	1 125	15,4		15,6	39,2	45,6	3	0,0	97	98,9	1 113
		Ensemble	7 315	100	84,6	22,1	32,3	43,6	7,8	0,0	92,2	97,8	7 155
DONT													
1er degré public	Titulaires	Femme	6 142	84		23	31,3	43,3	8,8			97,6	5 994
		Homme	1 118	15,3		15,3	39,4	45,7	3			98,9	1 106
		Ensemble	7 260	99,2	84,6	21,8	32,5	43,6	7,9			97,8	7 100
	Non titulaires	Femme	48	0,7		58,3	8,3	34,3	0,0			100	48
		Homme	7	0,1		57,1	14,3	36,4	0,0			100	7
		Ensemble	55	0,8	87,3	58,2	9,1	34,6	0,0			100	55
	Ensemble 1er degré	Femme	6 190	84,6		23,3	31,1	43,2	8,7			97,6	6 042
		Homme	1 125	15,4		15,6	39,2	45,6	3			98,9	1 113
		Ensemble	7 315	100	84,6	22,1	32,3	43,6	7,8			97,8	7 155

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignant du 1^{er} degré public sont majoritairement des femmes (84,6 %), avec 6 190 agentes sur un total de 7 315. Leur âge moyen est de 43,6 ans, avec près de 32,3 % agents âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 7,8 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 97,8 % et un total de 7 155 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 2.3 - Enseignants du secteur privé, par degré d'enseignement et statut

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	492	79,7		15,0	40,2	45,6	14,8	94,8	466
		H	33	5,3		6,1	60,6	50,0	0,0	98,5	33
		Ensemble	525	85,1	93,7	14,5	41,5	45,9	13,9	95,0	499
	Maîtres délégués du 1D privé	F	87	14,1		37,9	20,7	39,3	0,0	80,5	70
		H	5	0,8		60,0	0,0	32,0	0,0	74,6	4
		Ensemble	92	14,9	94,6	39,1	19,6	38,9	0,0	80,2	74
	Ensemble 1er degré	F	579	93,8		18,5	37,3	44,7	12,6	92,6	536
		H	38	6,2		13,2	52,6	47,6	0,0	95,3	36
		Ensemble	617	100,0	93,8	18,2	38,2	44,8	11,8	92,8	573
DONT											
1er degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	492	79,7		15,0	40,2	45,6	14,8	94,8	466
		H	33	5,3		6,1	60,6	50,0	0,0	98,5	33
		Ensemble	525	85,1	93,7	14,5	41,5	45,9	13,9	95,0	499
	Maîtres délégués	F	87	14,1		37,9	20,7	39,3	0,0	80,5	70
		H	5	0,8		60,0	0,0	32,0	0,0	74,6	4
		Ensemble	92	14,9	94,6	39,1	19,6	38,9	0,0	80,2	74
	Ensemble 1er degré	F	579	93,8		18,5	37,3	44,7	12,6	92,6	536
		H	38	6,2		13,2	52,6	47,6	0,0	95,3	36
		Ensemble	617	100,0	93,8	18,2	38,2	44,8	11,8	92,8	573

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignant du 1^{er} degré public sont majoritairement des femmes (93,8,6 %), avec 579 agentes sur un total de 617. Leur âge moyen est de 44,8 ans, avec près de 38,2 % agents âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 11,8 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 92,8 % et un total de 573 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 2.4 - Répartition des enseignants du 1^{er} degré par grade /secteur et sexe

Grade des enseignants du premier degré	Secteur Privé				Secteur Public			
	F	H	Ensemble	Part des Femmes	F	H	Ensemble	Part des Femmes
Ecr Maitre Auxiliaire 2 ^{ème} Catégorie	1		1	100,0%				
Ecr Maitre délégué 1ère Catégorie	52	4	56	92,9%				
Ecr Maitre délégué 2 ^{ème} Catégorie	34	1	35	97,1%				
Ecr Prof. des écoles Cl. Normale	375	17	392	95,7%				
Ecr Prof. des écoles Classe Except.	38	5	43	88,4%				
Ecr Prof. des écoles Hors Classe	79	11	90	87,8%				
Total Enseignants du 1^{er} degré Privé	579	38	617	93,8%				
Agent Contractuel 1 ^{er} degré 1ère Cat.					48	7	55	87,3%
Instituteur					5		5	100,0%
Prof. des écoles CI Exceptionnelle					676	157	833	81,2%
Prof. des écoles Classe Normale					4131	693	4824	85,6%
Prof. des écoles Hors Classe					1330	268	1598	83,2%
Total Enseignants du 1^{er} degré Public					6190	1125	7315	84,6%

► **Champ** : académie de Reims, BSA, ensemble de personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale (MEN), en activité au 30 novembre 2024

Tableau 3.1 - Répartition des enseignants du 2nd degré

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part de plus de 50 ans en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP	
Secteur public	2nd degré	Titulaires	Femme	4 002	43,6		16,7	42,1	45,9	10,3	96,7	3 869
			Hommes	2 896	31,5		18,0	46,5	46,5	4,7	97,8	2 833
			Ensemble	6 898	75,1	58,0	17,2	43,9	46,2	8,0	97,2	6 701
		Non titulaires	Femme	410	4,5		39,0	23,4	39,4	0,5	93,0	381
			Hommes	366	4,0		39,3	24,9	40,1	0,0	93,4	342
			Ensemble	776	8,4	52,8	39,2	24,1	39,8	0,3	93,2	723
	Ensemble 2nd degré public	Femme	4412	48,0		18,8	40,3	45,3	9,4	96,3	4 250	
		Hommes	3262	35,5		20,4	44,1	45,8	4,2	97,3	3 174	
		Ensemble	7674	83,5	57,5	19,4	41,9	45,5	7,2	96,7	7 424	
Secteur privé	2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	Femme	749	8,2		8,4	50,3	48,2	7,7	95,1	712
			Hommes	423	4,6		9,0	55,1	49,3	2,6	93,2	394
			Ensemble	1 172	12,8	63,9	8,6	52,0	48,6	5,9	94,4	1 107
		Maîtres délégués	Femme	208	2,3		35,1	22,1	40,4	0,0	83,1	173
			Hommes	132	1,4		43,9	16,7	38,0	0,0	84,1	111
			Ensemble	340	3,7	61,2	38,5	20,0	39,4	0,0	83,5	284
	Ensemble 2nd degré privé	Femme	957	10,4		14,2	44,2	46,5	6,1	92,5	885	
		Hommes	555	6,0		17,3	45,9	46,6	2,0	91,1	505	
		Ensemble	1512	16,5	63,3	15,3	44,8	46,5	4,6	92,0	1 390	
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé			Femme	5 369	58,4		18,0	41,0	45,5	8,8	95,6	5 135
			Hommes	3 817	41,6		19,9	44,3	45,9	3,9	96,4	3 680
			Ensemble	9 186	100,0	58,4	18,8	42,4	45,7	6,8	96,0	8 815

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignant du 2nd degré public et privé sont majoritairement des femmes (58,4 %), avec 5 369 agentes sur un total de 9 186. Leur âge moyen est de 45,7 ans, avec près de 42,4 % agents âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 6,8 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 96,0 % et un total de 8 815 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 3.2 - Répartition des enseignants du secteur public par corps

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part de plus de 50 ans en %	Age moyen	Temps partiel en %	Temps		Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
		incomplet								plein			
2nd degré public	Prof. de chaires supérieures	F	10	0,1		0	90	52,5	0,0	0,0	100	100	10
		H	20	0,3		0	55	51,1	0,0	0,0	100	100	20
		Ensemble	30	0,4	33,3	0	66,7	51,6	0,0	0,0	100	100	30
	Prof. agrégés	F	430	5,6		11,9	45,1	47,3	11,6	0,0	88,4	95,9	412
		H	465	6,1		14,6	43,7	46,5	6,7	0,0	93,3	97,3	452
		Ensemble	895	11,7	48	13,3	44,4	46,9	9,1	0,0	90,9	96,6	865
	Prof. certifiés	F	2 753	35,9		19,1	39,7	45,2	10,8	0,0	89,2	96,5	2 656
		H	1 498	19,5		19,9	46,6	46	5	0,0	95	97,4	1 459
		Ensemble	4 251	55,4	64,8	19,4	42,1	45,5	8,8	0,0	91,2	96,8	4 116
	PEPS	F	251	3,3		16,7	38,6	45,4	12,7	0,0	87,3	96,1	241
		H	308	4		32,5	29,2	42,3	3,9	0,0	96,1	97,8	301
		Ensemble	559	7,3	44,9	25,4	33,5	43,7	7,9	0,0	92,1	97	542
	PLP	F	556	7,2		8,8	52	48,6	6,1	0,0	93,9	98,5	548
		H	603	7,9		9	56,7	49,5	3	0,0	97	99,1	598
		Ensemble	1 159	15,1	48	8,9	54,4	49,1	4,5	0,0	95,5	98,8	1 145
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	2	0		0	100	61,5	50	0,0	50	75	2
		H	2	0		0	100	62	0,0	0,0	100	100	2
		Ensemble	4	0,1	50	0	100	61,8	25	0,0	75	87,5	4
	Enseignants non titulaires du 2D public	F	410	5,3		39	23,4	39,4	0,5	20,5	79	93	381
		H	366	4,8		39,3	24,9	40,1	0,0	15,3	84,7	93,4	342
		Ensemble	776	10,1	52,8	39,2	24,1	39,8	0,3	18	81,7	93,2	723
Ensemble 2nd degré	F	4 412	57,5		18,8	40,3	45,3	9,4	1,9	88,7	96,3	4 250	
	H	3 262	42,5		20,4	44,1	45,8	4,2	1,7	94,1	97,3	3 174	
	Ensemble	7 674	100	57,5	19,4	41,9	45,5	7,2	1,8	91	96,7	7 424	
DONT													
2nd degré	Titulaires	F	4 002	52,2		16,7	42,1	45,9	10,3			96,7	3 869
		H	2 896	37,7		18	46,5	46,5	4,7			97,8	2 833
		Ensemble	6 898	89,9	58	17,2	43,9	46,2	8			97,2	6 701
	Non titulaires	F	410	5,3		39	23,4	39,4	0,5			93	381
		H	366	4,8		39,3	24,9	40,1	0,0			93,4	342
		Ensemble	776	10,1	52,8	39,2	24,1	39,8	0,3			93,2	723
Ensemble 2nd degré	F	4 412	57,5		18,8	40,3	45,3	9,4			96,3	4 250	
	H	3 262	42,5		20,4	44,1	45,8	4,2			97,3	3 174	
	Ensemble	7 674	100	57,5	19,4	41,9	45,5	7,2			96,7	7 424	

► **Lecture** : À la rentrée 2024, les personnels enseignant du 2nd degré public sont majoritairement des femmes (57,5 %), avec 4 412 agentes sur un total de 7 674. Leur âge moyen est de 45,5 ans, avec près de 41,9 % agents âgés de 50 ans ou plus. Le temps partiel concerne 7,2 % des effectifs, pour une quotité moyenne de travail de 96,7 % et un total de 7 424 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, BSA, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Tableau 3.3 - Répartition des enseignants du 2nd degré du secteur privé sous contrat par corps

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part des 50 ans et plus en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
2nd degré	Prof. agrégés	F	22	1,5		0,0	31,8	46,9	9,1	96,9	21
		H	14	0,9		7,1	57,1	50,4	0,0	100,0	14
		Ensemble	36	2,4	61,1	2,8	41,7	48,2	5,6	98,1	35
	Prof. certifiés	F	537	35,5		9,3	48,8	47,9	6,9	94,9	510
		H	244	16,1		8,6	57,0	49,7	2,9	92,0	224
		Ensemble	781	51,7	68,8	9,1	51,3	48,5	5,6	94,0	734
	PEPS	F	39	2,6		15,4	35,9	45,5	5,1	97,7	38
		H	66	4,4		13,6	31,8	44,6	4,5	96,0	63
		Ensemble	105	6,9	37,1	14,3	33,3	44,9	4,8	96,6	101
	PLP	F	148	9,8		4,7	61,5	50,1	10,8	95,4	141
		H	95	6,3		7,4	64,2	50,9	1,1	94,3	90
		Ensemble	243	16,1	60,9	5,8	62,6	50,4	7,0	94,9	231
	PEGC et adjoints-chargés ens.	F	2	0,1		0,0	100,0	62,5	50,0	42,9	1
		H	3	0,2		0,0	100,0	56,3	0,0	68,7	2
		Ensemble	5	0,3	40,0	0,0	100,0	58,8	20,0	58,4	3
	Maîtres délégués du 2D privé	F	208	13,8		35,1	22,1	40,4	0,0	83,1	173
		H	132	8,7		43,9	16,7	38,0	0,0	84,1	111
		Ensemble	340	22,5	61,2	38,5	20,0	39,4	0,0	83,5	284
	MACD	F	1	0,1		0,0	100,0	55,0	0,0	100,0	1
		H	1	0,1		0,0	100,0	50,0	0,0	100,0	1
		Ensemble	2	0,1	50,0	0,0	100,0	52,5	0,0	100,0	2
Ensemble 2nd degré	F	957	63,3		14,2	44,2	46,5	6,1	92,5	885	
	H	555	36,7		17,3	45,9	46,6	2,0	91,1	505	
	Ensemble	1512	100,0	63,3	15,3	44,8	46,5	4,6	92,0	1 390	
DONT											
2nd degré	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	749	49,5		8,4	50,3	48,2	7,7	95,1	712
		H	423	28,0		9,0	55,1	49,3	2,6	93,2	394
		Ensemble	1172	77,5	63,9	8,6	52,0	48,6	5,9	94,4	1 107
	Maîtres délégués	F	208	13,8		35,1	22,1	40,4	0,0	83,1	173
		H	132	8,7		43,9	16,7	38,0	0,0	84,1	111
		Ensemble	340	22,5	61,2	38,5	20,0	39,4	0,0	83,5	284
	Ensemble 2nd degré	F	957	63,3		14,2	44,2	46,5	6,1	92,5	885
		H	555	36,7		17,3	45,9	46,6	2,0	91,1	505
		Ensemble	1512	100,0	63,3	15,3	44,8	46,5	4,6	92,0	1 390

► **Lecture** : Au 30 novembre 2024, l'académie de Reims compte, 1 512 enseignants exerçant dans le 2nd degré privé sous contrat et rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale. Ils représentent 6,3 % de l'ensemble des agents de l'académie. Parmi eux, 4,6 % sont rémunérés à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 92,0 %, ce qui correspond à un effectif de 1 390 équivalents temps plein. La répartition statutaire de ces enseignants est la suivante : 51,7 % sont professeurs certifiés, 2,4 % professeurs agrégés, 16,1 % professeurs de lycée professionnel (PLP), 6,9 % professeurs d'EPS (PEPS) et 22,5 % maîtres délégués. Parmi les professeurs certifiés, 68,8 % sont des femmes. Celles-ci sont âgées en moyenne de 47,9 ans ; 9,3 % ont moins de 35 ans et 48,8 % ont 50 ans ou plus. Le travail à temps partiel concerne 6,9 % d'entre elles. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 94,9 %, pour un effectif de 510 équivalents temps plein.

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

► **Source** : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Tableau 4.1 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	Femmes	162	2,5		0,6	60,5	51,2	0,0	100,0	162
		Hommes	138	2,1		1,4	67,4	52,1	0,0	100,0	138
		Ensemble	300	4,6	54,0	1,0	63,7	51,6	0,0	100,0	300
	Personnels d'inspection	Femmes	42	0,6		0,0	76,2	53,5	0,0	100,0	42
		Hommes	35	0,5		0,0	60,0	52,8	0,0	100,0	35
		Ensemble	77	1,2	54,5	0,0	68,8	53,2	0,0	100,0	77
	Encadrement supérieur	Femmes	14	0,2		0,0	78,6	54,6	0,0	100,0	14
		Hommes	14	0,2		0,0	85,7	54,4	0,0	100,0	14
		Ensemble	28	0,4	50,0	0,0	82,1	54,5	0,0	100,0	28
Ensemble Personnels d'encadrement		Femmes	218	3,3		0,5	64,7	51,8	0,0	100,0	218
		Hommes	187	2,9		1,1	67,4	52,4	0,0	100,0	187
		Ensemble	405	6,2	53,8	0,7	65,9	52,1	0,0	100,0	405
Vie scolaire	Personnels d'éducation	Femmes	385	5,9		19,0	44,4	45,5	5,7	96,7	372
		Hommes	109	1,7		22,0	43,1	45,7	1,8	98,4	107
		Ensemble	494	7,6	77,9	19,6	44,1	45,5	4,9	97,1	480
	Personnels d'assistance éducative	Femmes	3 271	50,1		33,0	27,2	41,0	0,2	65,2	2 132
		Hommes	680	10,4		73,7	10,3	31,7	0,0	78,5	534
		Ensemble	3951	60,6	82,8	40,0	24,3	39,4	0,1	67,5	2 666
Ensemble Vie scolaire		Femmes	3656	56,0		31,6	29,0	41,5	0,7	68,5	2 505
		Hommes	789	12,1		66,5	14,8	33,6	0,3	81,3	641
		Ensemble	4445	68,1	82,2	37,8	26,5	40,1	0,7	70,8	3 146
Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	Femmes	1 004	15,4		13,6	51,1	47,9	13,7	96,1	965
		Hommes	153	2,3		14,4	49,7	47,3	3,9	98,5	151
		Ensemble	1 157	17,7	86,8	13,7	50,9	47,8	12,4	96,5	1 116
	Filière santé et sociale	Femmes	283	4,3		12,0	42,8	46,8	26,1	93,4	264
		Hommes	18	0,3		22,2	55,6	46,4	5,6	99,4	18
		Ensemble	301	4,6	94,0	12,6	43,5	46,8	24,9	93,8	282
	Filière technique	Femmes							0,0		
		Hommes	2	0,0		0,0	50,0	45,5	0,0	100,0	2
		Ensemble	2	0,0	0,0	0,0	50,0	45,5	0,0	100,0	2
Ensemble Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		Femmes	1 287	19,7		13,3	49,3	47,6	16,5	95,5	1 230
		Hommes	173	2,7		15,0	50,3	47,2	4,0	98,6	171
		Ensemble	1 460	22,4	88,2	13,5	49,4	47,6	15,0	95,9	1 400
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		Femmes	120	1,8		5,8	67,5	50,8	20,8	90,0	108
		Hommes	93	1,4		21,5	45,2	45,4	4,3	98,5	92
		Ensemble	213	3,3	56,3	12,7	57,7	48,4	13,6	93,7	200
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		Femmes	120	1,8		5,8	67,5	50,8	20,8	90,0	108
		Hommes	93	1,4		21,5	45,2	45,4	4,3	98,5	92
		Ensemble	213	3,3	56,3	12,7	57,7	48,4	13,6	93,7	200
Ensemble		Femmes	5 281	81,0		25,2	36,3	43,6	5,0	76,9	4 060
		Hommes	1 242	19,0		46,1	30,0	39,2	1,0	87,8	1 090
		Ensemble	6 523	100,0	81,0	29,2	35,1	42,8	4,2	79,0	5 151

1. Les personnels d'éducation regroupent les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'Éducation nationale, les conseillers d'orientation psychologue et les personnels d'éducation non titulaires.

2. Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Cette définition des effectifs joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : à la rentrée 2024, parmi les personnels de non enseignant, 6,2 % des personnels d'encadrement, 68,1 % des personnels relevant de la vie scolaire, 22,4 % des personnels ASS et 3,3 % des personnels ITRF et personnels des bibliothèques.

► **Champ** : Académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : Académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 4.2 - Répartition des effectifs des personnels de l'académie relevant de la direction

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels de direction	Proviseurs LGT	Femmes	12	4,0		0,0	91,7	56,3	0,0	100,0	12
		Hommes	23	7,7		0,0	95,7	56,3	0,0	100,0	23
		Ensemble	35	11,7	34,3	0,0	94,3	56,3	0,0	100,0	35
	Proviseurs LP	Femmes	5	1,7		0,0	100,0	54,4	0,0	100,0	5
		Hommes	8	2,7		0,0	87,5	57,0	0,0	100,0	8
		Ensemble	13	4,3	38,5	0,0	92,3	56,0	0,0	100,0	13
	Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	38	12,7		2,6	44,7	47,9	0,0	100,0	38
		Hommes	18	6,0		0,0	44,4	47,5	0,0	100,0	18
		Ensemble	56	18,7	67,9	1,8	44,6	47,8	0,0	100,0	56
	Principal collège	Femmes	63	21,0		0,0	71,4	53,5	0,0	100,0	63
		Hommes	65	21,7		0,0	72,3	52,9	0,0	100,0	65
		Ensemble	128	42,7	49,2	0,0	71,9	53,2	0,0	100,0	128
	Principal adjoint collège	Femmes	43	14,3		0,0	44,2	48,7	0,0	100,0	43
		Hommes	24	8,0		8,3	37,5	47,7	0,0	100,0	24
		Ensemble	67	22,3	64,2	3,0	41,8	48,3	0,0	100,0	67
	Autres pers. titulaires de direction	Femmes	1	0,3		0,0	100,0	59,0	0,0	100,0	1
		Hommes		0,0					0,0		
		Ensemble	1	0,3	100,0	0,0	100,0	59,0	0,0	100,0	1
Ensemble Personnels de direction	Femmes	162	54,0		0,6	60,5	51,2	0,0	100,0	162	
	Hommes	138	46,0		1,4	67,4	52,1	0,0	100,0	138	
	Ensemble	300	100,0	54,0	1,0	63,7	51,6	0,0	100,0	300	

Lecture : Au 30 novembre 2024, l'académie compte, dans le secteur public, 300 personnels de direction rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale. Les femmes représentent 54,0 % de ces effectifs.

Aucun de ces personnels n'est rémunéré à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré est de 100 %, ce qui correspond à un effectif de 300 équivalents temps plein.

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis). Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2023.

Tableau 4.3 - Évolution entre 2020 et 2024 des effectifs des personnels relevant de la direction

2024			Effectifs					Evolution 2024/2020	
			2020	2021	2022	2023	2024	Nbre	%
Personnels de direction	Autres pers. titulaires de direction	Femmes	1	2	3	4	1	0	0,0%
		Ensemble	1	2	3	4	1	0	0,0%
	Principal adjoint collègue	Femmes	44	43	46	43	43	-1	-2,3%
		Hommes	30	29	21	24	24	-6	-20,0%
		Ensemble	74	72	67	67	67	-7	-9,5%
	Principal collègue	Femmes	62	58	58	59	63	1	1,6%
		Hommes	64	70	69	66	65	1	1,6%
		Ensemble	126	128	127	125	128	2	1,6%
	Provisseurs adjoints LGT & LP	Femmes	29	32	29	36	38	9	31,0%
		Hommes	28	24	25	22	18	-10	-35,7%
		Ensemble	57	56	54	58	56	-1	-1,8%
	Provisseurs LGT	Femmes	7	10	10	9	12	5	71,4%
		Hommes	29	26	26	26	23	-6	-20,7%
		Ensemble	36	36	36	35	35	-1	-2,8%
	Provisseurs LP	Femmes	3	1	3	5	5	2	66,7%
Hommes		10	12	10	7	8	-2	-20,0%	
Ensemble		13	13	2	12	13	0	0,0%	
Total Personnels de direction			307	307	300	301	300	-7	-2,3%
dont total Femmes			146	146	149	156	162	16	11,0%
dont total part des Femmes			47,6%	47,6%	49,7%	51,8%	54,0%		6,4%

Lecture : Entre les rentrées 2020 et 2024, les effectifs des personnels de direction en activité évoluent différemment selon le sexe. Chez les femmes, ils augmentent, passant de 146 agentes en 2020 à 162 agentes en 2024, soit une hausse de 16 agentes (+ 11,0 %). À l'inverse, chez les hommes, les effectifs diminuent, passant de 161 agents à 138 agents, soit une baisse de 23 agents (- 14,3 %).

Champ : académie de Reims – secteurs public – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis). Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2023.

Tableau 4.4 - Répartition des effectifs des personnels de l'académie relevant de l'inspection

2024		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP	
Personnels d'inspection	IA-IPR	Femmes	11	14,3		0,0	81,8	55,2	0,0	100,0	11
		Hommes	17	22,1		0,0	70,6	52,5	0,0	100,0	17
		Ensemble	28	36,4	39,3	0,0	75,0	53,5	0,0	100,0	28
	IEN	Femmes	31	40,3		0,0	74,2	52,8	0,0	100,0	31
		Hommes	18	23,4		0,0	50,0	53,1	0,0	100,0	18
		Ensemble	49	63,6	63,3	0,0	65,3	52,9	0,0	100,0	49
Ensemble Personnels d'inspection	Femmes	42	54,5		0,0	76,2	53,5	0,0	100,0	42	
	Hommes	35	45,5		0,0	60,0	52,8	0,0	100,0	35	
	Ensemble	77	100,0	54,5	0,0	68,8	53,2	0,0	100,0	77	

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture :** Dans l'académie de Reims, les personnels d'inspection sont majoritairement des femmes. Leur âge moyen est élevé (53,2 ans), aucun agent n'a moins de 35 ans et l'ensemble des effectifs travaille à temps plein, pour 77 ETP.

► **Champ :** académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source :** académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 4.5 - Répartition des personnels relevant de l'encadrement supérieur

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Encadrement supérieur	Recteur, conseillers recteur, SGA	Femmes	3	10,7		0,0	66,7	54,0	0,0	100,0	3
		Hommes	5	17,9		0,0	100,0	55,4	0,0	100,0	5
		Ensemble	8	28,6	37,5	0,0	87,5	54,9	0,0	100,0	8
	DASEN/DASEN adjoint /SG DSDEN	Femmes	8	28,6		0,0	87,5	54,4	0,0	100,0	8
		Hommes	5	17,9		0,0	80,0	51,8	0,0	100,0	5
		Ensemble	13	46,4	61,5	0,0	84,6	53,4	0,0	100,0	13
	Administrateurs civils, administrateurs	Femmes	3	10,7		0,0	66,7	55,7	0,0	100,0	3
		Hommes	4	14,3		0,0	75,0	56,3	0,0	100,0	4
		Ensemble	7	25,0	42,9	0,0	71,4	56,0	0,0	100,0	7
	Ensemble Encadrement supérieur	Femmes	14	50,0		0,0	78,6	54,6	0,0	100,0	14
		Hommes	14	50,0		0,0	85,7	54,4	0,0	100,0	14
		Ensemble	28	100,0	50,0	0,0	82,1	54,5	0,0	100,0	28

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels d'encadrement supérieur sont paritaires (50,0 % d'hommes et 50,0 % des femmes). Leur âge moyen est de 54 ans, aucun agent n'a moins de 35 ans et tous travaillent à temps plein, pour 28 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 4.6 - Évolution (en nombre) entre 2020 et 2024 des effectifs relevant des personnels de l'académie de Reims relevant de l'encadrement supérieur.

Encadrement supérieur	2020	2021	2022	2023	2024
Administrateurs civils, administrateurs ENESR	8	8	8	8	7
DASEN/DASEN adjoint /SG DSDEN	13	13	13	13	13
Recteurs, conseillers recteurs, SGA	8	8	8	8	8
Ensemble	29	29	29	29	28

Lecture : L'effectif des administrateurs est habituellement de 8. La baisse à 7 à la date d'observation s'explique par le fait qu'un poste était alors en cours de recrutement ; l'effectif a depuis été rétabli à 8. Les personnels relevant de l'encadrement supérieur comprennent ainsi 8 administrateurs civils, dans une proportion stable depuis 2016.

Tableau 5.1 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	194	4,4		23,7	36,1	43,6	2,1	98,0	190
		H	74	1,7		18,9	41,9	46,3	2,7	98,4	73
		Ensemble	268	6,0	72,4	22,4	37,7	44,4	2,2	98,1	263
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	137	3,1		8,0	62,8	49,5	13,1	96,3	132
		H	19	0,4		5,3	68,4	51,3	0,0	100,0	19
		Ensemble	156	3,5	87,8	7,7	63,5	49,7	11,5	96,8	151
	Personnels d'éducation non titulaires	F	54	1,2		29,6	27,8	41,9	0,0	93,3	50
		H	16	0,4		56,3	18,8	36,3	0,0	96,9	16
		Ensemble	70	1,6	77,1	35,7	25,7	40,6	0,0	94,1	66
	Ensemble Personnels d'éducation	F	385	8,7		19,0	44,4	45,5	5,7	96,7	372
H		109	2,5		22,0	43,1	45,7	1,8	98,4	107	
Ensemble		494	11,1	77,9	19,6	44,1	45,5	4,9	97,1	480	
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	2 340	52,6		15,4	36,8	45,4	0,1	58,1	1 360
		H	121	2,7		22,3	34,7	44,5	0,0	60,3	73
		Ensemble	2461	55,4	95,1	15,7	36,7	45,4	0,1	58,2	1 433
	AED	F	931	20,9		77,4	3,1	29,8	0,2	83,0	772
		H	559	12,6		84,8	5,0	28,9	0,0	82,5	461
		Ensemble	1490	33,5	62,5	80,2	3,8	29,5	0,1	82,8	1 233
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	3271	73,6		33,0	27,2	41,0	0,2	65,2	2 132
		H	680	15,3		73,7	10,3	31,7	0,0	78,5	534
Ensemble		3951	88,9	82,8	40,0	24,3	39,4	0,1	67,5	2 666	
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire	F	3656	82,2		31,6	29,0	41,5	0,7	68,5	2 505	
	H	789	17,8		66,5	14,8	33,6	0,3	81,3	641	
	Ensemble	4445	100,0	82,2	37,8	26,5	40,1	0,7	70,8	3 146	
Ensemble Titulaires	F	331	7,4		17,2	47,1	46,1	6,6	97,3	322	
	H	93	2,1		16,1	47,3	47,3	2,2	98,7	92	
	Ensemble	424	9,5	78,1	17,0	47,2	46,3	5,7	97,6	414	
Ensemble Non titulaires	F	3 325	74,8		33,0	27,2	41,0	0,2	65,6	2 183	
	H	696	15,7		73,3	10,5	31,8	0,0	78,9	549	
	Ensemble	4021	90,5	82,7	40,0	24,3	39,4	0,1	67,9	2 732	
Ensemble des personnels des personnels relevant de la vie scolaire	F	3656	82,2		31,6	29,0	41,5	0,7	68,5	2 505	
	H	789	17,8		66,5	14,8	33,6	0,3	81,3	641	
	Ensemble	4445	100,0	82,2	37,8	26,5	40,1	0,7	70,8	3 146	

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels relevant de la vie scolaire sont majoritairement des femmes (82,2 %). Leur âge moyen est inférieur à la moyenne académique (40,1 ans contre 44,0 ans en moyenne dans l'académie) et 37,8 % d'entre eux ont moins de 35 ans. Leur quotité de travail rémunéré est de 70,8 % ce qui correspond à un effectif de 3 146ETP.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 5.2 - Répartition des personnels relevant de l'éducation

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'éducation	Conseiller principal d'éducation	F	194	39,3		23,7	36,1	43,6	2,1	98,0	190
		H	74	15,0		18,9	41,9	46,3	2,7	98,4	73
		Ensemble	268	54,3	72,4	22,4	37,7	44,4	2,2	98,1	263
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	137	27,7		8,0	62,8	49,5	13,1	96,3	132
		H	19	3,8		5,3	68,4	51,3	0,0	100,0	19
		Ensemble	156	31,6	87,8	7,7	63,5	49,7	11,5	96,8	151
	Personnels d'éducation non titulaires	F	54	10,9		29,6	27,8	41,9	0,0	93,3	50
		H	16	3,2		56,3	18,8	36,3	0,0	96,9	16
		Ensemble	70	14,2	77,1	35,7	25,7	40,6	0,0	94,1	66
	Ensemble Personnels d'éducation	F	385	77,9		19,0	44,4	45,5	5,7	96,7	372
		H	109	22,1		22,0	43,1	45,7	1,8	98,4	107
		Ensemble	494	100,0	77,9	19,6	44,1	45,5	4,9	97,1	480

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels d'éducation sont majoritairement des femmes (77,9%). Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique (45,5 ans contre 44,0 ans) et 19,6 % d'entre eux ont moins de 35 ans. 4,9 % d'entre eux travaillent à temps partiel et, leur quotité de travail rémunéré est de 97,1 % ce qui correspond à un effectif de 480 ETP.

Tableau 5.3 - Répartition des personnels de l'académie relevant de l'assistance éducative

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Personnels d'assistance éducative	AESH	F	2 340	59,2		15,4	36,8	45,4	0,1	58,1	1 360
		H	121	3,1		22,3	34,7	44,5	0,0	60,3	73
		Ensemble	2461	62,3	95,1	15,7	36,7	45,4	0,1	58,2	1 433
	AED	F	931	23,6		77,4	3,1	29,8	0,2	83,0	772
		H	559	14,1		84,8	5,0	28,9	0,0	82,5	461
		Ensemble	1490	37,7	62,5	80,2	3,8	29,5	0,1	82,8	1 233
	Ensemble Personnels d'assistance éducative	F	3271	82,8		33,0	27,2	41,0	0,2	65,2	2 132
		H	680	17,2		73,7	10,3	31,7	0,0	78,5	534
		Ensemble	3951	100,0	82,8	40,0	24,3	39,4	0,1	67,5	2 666

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels d'assistance éducative sont majoritairement des femmes (82,8 %). Leur âge moyen est inférieur à la moyenne académique (39,4 ans contre 44,0 ans en moyenne dans l'académie) et 40,0 % d'entre eux ont moins de 35 ans. Leur quotité de travail rémunéré est de 67,5 % ce qui correspond à un effectif de 2 666 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 6.1 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique

2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes en %	Part des moins de 35 ans en %	Part de plus de 50 ans en %	Age moyen	Temps partiel en %	Quotité moyenne en %	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieurs de recherche	F	1	0,5		0,0	0,0	48,0	0,0	100,0	1
		H	3	1,4		0,0	100,0	56,3	0,0	100,0	3
		Ensemble	4	1,9	25,0	0,0	75,0	54,3	0,0	100,0	4
	Ingénieurs d'études	F	9	4,2		0,0	55,6	50,4	11,1	97,8	9
		H	14	6,6		14,3	57,1	49,2	7,1	92,9	13
		Ensemble	23	10,8	39,1	8,7	56,5	49,7	8,7	94,8	22
	Assistants ingénieurs	F	3	1,4		0,0	66,7	51,0	0,0	100,0	3
		H	2	0,9		0,0	100,0	56,0	0,0	100,0	2
		Ensemble	5	2,3	60,0	0,0	80,0	53,0	0,0	100,0	5
Ensemble catégorie A		F	13	6,1		0,0	53,8	50,4	7,7	98,5	13
		H	19	8,9		10,5	68,4	51,1	5,3	94,7	18
		Ensemble	32	15,0	40,6	6,3	62,5	50,8	6,3	96,3	31
Catégorie B	Techniciens	F	14	6,6		0,0	78,6	53,4	42,9	92,1	13
		H	24	11,3		12,5	54,2	48,5	4,2	99,2	24
		Ensemble	38	17,8	36,8	7,9	63,2	50,3	18,4	96,6	37
Ensemble catégorie B		F	14	6,6		0,0	78,6	53,4	42,9	92,1	13
		H	24	11,3		12,5	54,2	48,5	4,2	99,2	24
		Ensemble	38	17,8	36,8	7,9	63,2	50,3	18,4	96,6	37
Catégorie C	Adjoints techniques	F	69	32,4		1,4	75,4	52,7	26,1	91,9	63
		H	30	14,1		10,0	43,3	47,5	6,7	99,3	30
		Ensemble	99	46,5	69,7	4,0	65,7	51,1	20,2	94,1	93
Ensemble catégorie C		F	69	32,4		1,4	75,4	52,7	26,1	91,9	63
		H	30	14,1		10,0	43,3	47,5	6,7	99,3	30
		Ensemble	99	46,5	69,7	4,0	65,7	51,1	20,2	94,1	93
Ensemble Titulaires		F	96	45,1		1,0	72,9	52,5	26,0	92,8	89
		H	73	34,3		11,0	53,4	48,8	5,5	98,1	72
		Ensemble	169	79,3	56,8	5,3	64,5	50,9	17,2	95,1	161
Catégorie A	Personnels ITRF non titulaires	F	24	11,3		25,0	45,8	43,9	0,0	78,8	19
		H	20	9,4		60,0	15,0	33,2	0,0	100,0	20
		Ensemble	44	20,7	54,5	40,9	31,8	39,0	0,0	88,4	39
Ensemble catégorie A		F	24	11,3		25,0	45,8	43,9	0,0	78,8	19
		H	20	9,4		60,0	15,0	33,2	0,0	100,0	20
		Ensemble	44	20,7	54,5	40,9	31,8	39,0	0,0	88,4	39
Ensemble Non titulaires		F	24	11,3		25,0	45,8	43,9	0,0	78,8	19
		H	20	9,4		60,0	15,0	33,2	0,0	100,0	20
		Ensemble	44	20,7	54,5	40,9	31,8	39,0	0,0	88,4	39
Ensemble Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	120	56,3		5,8	67,5	50,8	20,8	90,0	108
		H	93	43,7		21,5	45,2	45,4	4,3	98,5	92
		Ensemble	213	100,0	56,3	12,7	57,7	48,4	13,6	93,7	200

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels ITRF sont majoritairement des femmes (56,3 %). Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique (48,4 ans ; + 4,4 ans) et 57,7 % d'entre eux ont plus de 50 ans. Leur quotité de travail rémunéré est de 93,7 % ce qui correspond à un effectif de 200 ETP.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

7.1 Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut

2024		Effectifs	% sur total	Part des femmes %	Part des moins de 35 ans %	Part des 50 ans ou plus %	Âge moyen	Part du temps partiel %	Quotité moyenne %	Nombre en ETP	
personnels administratifs, sociaux et de santé	Ensemble Titulaires	Femmes	1 055	72,3		8,7	54,7	49,2	20,1	96,4	1 017
		Hommes	139	9,5		8,6	56,8	49,6	4,3	99,4	138
		Ensemble	1194	81,8	88,4	8,7	54,9	49,3	18,3	96,7	1 155
	Ensemble Non titulaires	Femmes	232	15,9		34,1	24,6	40,5	0,0	91,7	213
		Hommes	34	2,3		41,2	23,5	37,4	2,9	95,6	33
		Ensemble	266	18,2	87,2	35,0	24,4	40,1	0,4	92,2	245
	Ensemble Filière administrative	Femmes	1004	86,8		13,6	51,1	47,9	13,7	96,1	965
		Hommes	153	13,2		14,4	49,7	47,3	3,9	98,5	151
		Ensemble	1157	100,0	86,8	13,7	50,9	47,8	12,4	96,5	1 116
	Ensemble Filière technique	Femmes							0,0		
		Hommes	2	100,0		0,0	50,0	45,5	0,0	100,0	2
		Ensemble	2	100,0	0,0	0,0	50,0	45,5	0,0	100,0	2
	Ensemble Filière santé et sociale	Femmes	283	94,0		12,0	42,8	46,8	26,1	93,4	264
		Hommes	18	6,0		22,2	55,6	46,4	5,6	99,4	18
		Ensemble	301	100,0	94,0	12,6	43,5	46,8	24,9	93,8	282
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires		Femmes	1287	88,2		13,3	49,3	47,6	16,5	95,5	1 230
		Hommes	173	11,8		15,0	50,3	47,2	4,0	98,6	171
		Ensemble	1460	100,0	88,2	13,5	49,4	47,6	15,0	95,9	1 400

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) sont majoritairement des femmes (88,2 %) et 81,8 % d'entre eux sont titulaires.

Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique, à 47,6 ans, soit 3,6 ans de plus. Près de la moitié d'entre eux (49,0 %) ont 50 ans ou plus.

Par ailleurs, 15 % des personnels ASS travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré s'élève à 95,9 %, ce qui correspond à un effectif de 1 400 équivalents temps plein.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 7.2 - Répartition des personnels administratifs

Filière administrative 2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes %	Part des moins de 35 ans %	Part des 50 ans ou plus %	Âge moyen	Part du temps partiel %	Quotité moyenne %	Nombre en ETP
Catégorie A	Attachés d'administration de l'Etat	Femme	129	11,1		7,0	53,5	49,6	7,0	98,5	127
		Homme	56	4,8		8,9	58,9	49,5	0,0	100,0	56
		Ensemble	185	16,0	69,7	7,6	55,1	49,6	4,9	99,0	183
Catégorie B	Secrétaires administratifs	Femme	291	25,2		7,6	56,0	49,6	19,2	96,8	282
		Homme	36	3,1		8,3	52,8	49,3	5,6	99,7	36
		Ensemble	327	28,3	89,0	7,6	55,7	49,6	17,7	97,1	318
Catégorie C	Agents/adjoints administratifs	Femme	397	34,3		10,1	60,7	49,9	18,4	96,2	382
		Homme	33	2,9		9,1	54,5	49,7	9,1	97,9	32
		Ensemble	430	37,2	92,3	10,0	60,2	49,9	17,7	96,4	414
Ensemble Titulaires		Femme	817	70,6		8,7	57,9	49,8	16,9	96,8	791
		Homme	125	10,8		8,8	56,0	49,5	4,0	99,4	124
		Ensemble	942	81,4	86,7	8,7	57,6	49,7	15,2	97,1	915
Catégorie A	Personnels administratifs non titulaires	Femme	187	16,2		35,3	21,4	39,7	0,0	93,2	174
		Homme	28	2,4		39,3	21,4	37,5	3,6	94,6	27
		Ensemble	215	18,6	87,0	35,8	21,4	39,4	0,5	93,4	201
Ensemble Non titulaires		Femme	187	16,2		35,3	21,4	39,7	0,0	93,2	174
		Homme	28	2,4		39,3	21,4	37,5	3,6	94,6	27
		Ensemble	215	18,6	87,0	35,8	21,4	39,4	0,5	93,4	201
Ensemble Filière administrative		Femme	1004	86,8		13,6	51,1	47,9	13,7	96,1	965
		Homme	153	13,2		14,4	49,7	47,3	3,9	98,5	151
		Ensemble	1157	100,0	86,8	13,7	50,9	47,8	12,4	96,5	1 116

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels administratifs sont majoritairement des femmes (86,8 %) et 16,0 % d'entre eux sont titulaires de catégorie A.

Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique, à 47,8 ans, soit 3,8 ans de plus. Plus de la moitié d'entre eux (50,9 %) ont 50 ans ou plus.

Par ailleurs, 12,4 % des personnels administratifs travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré s'élève à 96,5 %, ce qui correspond à un effectif de 1 116 équivalents temps plein.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

7.3 - Répartition des effectifs de la filière technique

Filière technique 2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes %	Part des moins de 35 ans %	Part des 50 ans ou plus %	Âge moyen	Part du temps partiel %	Quotité moyenne %	Nombre en ETP
Catégorie A	Personnels techniques non titulaires	Femme							0.0		
		Homme	2	100,0		0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2
		Ensemble	2	100,0	0,0	0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2
Ensemble Non titulaires	Femme			0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	Homme	2	100,0		0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2	
	Ensemble	2	100,0	0,0	0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2	
Ensemble Filière technique	Femme								0.0		
	Homme	2	100,0		0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2	
	Ensemble	2	100,0	0,0	0,0	50,0	45,5	0.0	100,0	2	

Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations dont le recrutement peut s'effectuer tout au long de l'année et notamment ceux de certains personnels de vie scolaire (AED et AESH).

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels la filière technique sont à 100 % des femmes titulaires.

Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique, à 45,5 ans, soit 1,5 ans de plus. La moitié d'entre eux (50,0 %) a 50 ans ou plus.

Par ailleurs, aucune d'entre elles ne travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré s'élève à 100 %, ce qui correspond à un effectif de 2 équivalents temps plein.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Tableau 7.4 - Répartition des personnels sociaux et de santé

Filière santé et sociale 2024			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus(en %)	Âge moyen	Part du temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Nombre en ETP
Catégorie A	Médecins	F	10	3,3		0,0	70,0	56,6	0,0	90,0	9
		H	0						0,0		0
		Ensemble	10	3,3	100,0	0,0	70,0	56,6	0,0	90,0	9
	Infirmiers	F	170	56,5		7,1	45,3	47,5	32,9	95,6	163
		H	11	3,7		9,1	63,6	48,5	9,1	99,1	11
		Ensemble	181	60,1	93,9	7,2	46,4	47,5	31,5	95,8	173
	Assistants service social	F	51	16,9		17,6	27,5	44,1	31,4	93,9	48
		H	3	1,0		0,0	66,7	57,7	0,0	100,0	3
		Ensemble	54	17,9	94,4	16,7	29,6	44,8	29,6	94,3	51
	Conseillers technique service social	F	7	2,3		0,0	85,7	54,9	28,6	94,3	7
		H	0						0,0		0
		Ensemble	7	2,3	100,0	0,0	85,7	54,9	28,6	94,3	7
Ensemble catégorie A		F	238	79,1		8,8	43,7	47,3	31,1	95,0	226
		H	14	4,7		7,1	64,3	50,5	7,1	99,3	14
		Ensemble	252	83,7	94,4	8,7	44,8	47,5	29,8	95,2	240
Ensemble Titulaires		F	238	79,1		8,8	43,7	47,3	31,1	95,0	226
		H	14	4,7		7,1	64,3	50,5	7,1	99,3	14
		Ensemble	252	83,7	94,4	8,7	44,8	47,5	29,8	95,2	240
Catégorie A	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	8	2,7		25,0	37,5	45,3	0,0	88,8	7
		H	0						0,0		0
		Ensemble	8	2,7	100,0	25,0	37,5	45,3	0,0	88,8	7
Ensemble catégorie A		F	8	2,7		25,0	37,5	45,3	0,0	88,8	7
		H	0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
		Ensemble	8	2,7	100,0	25,0	37,5	45,3	0,0	88,8	7
Catégorie B	Personnels sociaux et de santé non titulaires	F	37	12,3		29,7	37,8	43,8	0,0	84,3	31
		H	4	1,3		75,0	25,0	32,0	0,0	100,0	4
		Ensemble	41	13,6	90,2	34,1	36,6	42,7	0,0	85,9	35
Ensemble catégorie B		F	37	12,3		29,7	37,8	43,8	0,0	84,3	31
		H	4	1,3		75,0	25,0	32,0	0,0	100,0	4
		Ensemble	41	13,6	90,2	34,1	36,6	42,7	0,0	85,9	35
Ensemble Non titulaires		F	45	15,0		28,9	37,8	44,1	0,0	85,1	38
		H	4	1,3		75,0	25,0	32,0	0,0	100,0	4
		Ensemble	49	16,3	91,8	32,7	36,7	43,1	0,0	86,3	42
Ensemble Filière santé et sociale		F	283	94,0		12,0	42,8	46,8	26,1	93,4	264
		H	18	6,0		22,2	55,6	46,4	5,6	99,4	18
		Ensemble	301	100,0	94,0	12,6	43,5	46,8	24,9	93,8	282

► **Lecture** : Dans l'académie de Reims, les personnels sociaux de santé sont majoritairement des femmes titulaires (94,0 %).

Leur âge moyen est supérieur à la moyenne académique, à 46,8 ans, soit 2,8 ans de plus. Près de la moitié d'entre eux (43,5 %) ont 50 ans ou plus, tandis que 12,6 % ont moins de 35 ans.

Par ailleurs, 24,9 % des personnels sociaux de santé travaillent à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail rémunéré s'élève à 93,8 %, ce qui correspond à un effectif de 282 équivalents temps plein.

► **Champ** : académie de Reims, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

► **Source** : académie de Reims, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2024.

Annexes

2. RECRUTEMENT



Tableau 1 : Évolution du nombre d'enseignants du second degré stagiaires par discipline

Discipline recrutement	30/11/2022	30/11/2023	30/11/2024	Évolution n/n-1
0080E DOCUMENT.	6	2	6	+4
0100E PHILOSOPHI	3	0	3	+3
0201A LETTRES CL	1	1	1	0
0201E LET CLASSI	0	1	2	+1
0202A LET MODERN	0	0	0	0
0202E LET MODERN	19	9	7	-2
0210J LET HIST G	1	2	6	+4
0222J ANG.LETTRE	2	2	2	0
0421E ALLEMAND	2	1	4	+3
0422A ANGLAIS	0	2	0	-2
0422E ANGLAIS	12	13	26	+13
0426A ESPAGNOL	0	0	1	+1
0426E ESPAGNOL	9	12	12	0
0431E NEERLANDAI	1	0	0	0
0434A RUSSE	0	1	0	-1
0434E RUSSE	1	0	0	0
1000E HIST GEO	19	22	20	-2
1100A SC.ECO.SOC	0	0	1	+1
1100E SC.ECO.SOC	1	0	3	+3
1300A MATHEMATIQ	7	4	8	+4
1300E MATHEMATIQ	15	23	23	0
1315J MATH SC PH	3	4	6	+2
1411E SII.ING.CO	1	0	0	0
1412E SII.ING.EL	1	0	0	0
1414A SII.ING.ME	0	0	1	+1
1414E SII.ING.ME	0	2	1	-1
1416A SII.ING.CO	0	0	1	+1
1500A SC.PHYS	1	1	1	0
1500F SC.PHY.CH	2	1	5	+4
1600D SC V T UNI	0	1	1	0
1600F SC.VIE TER	5	3	9	+6
1700E EDUC MUSIC	1	2	1	-1
1700S EDUC MUSIC	0	0	1	+1
1900E E.P.S	16	11	15	+4
2100J GE IND BOI	0	0	2	+2
2200J G. I. T. C	1	0	0	0
3010J G. C. C. E	0	1	0	-1
3020J G.C.REA OU	0	1	0	-1
3028J PEINT REVT	2	1	1	0
4200J G. MEC.PRO	0	1	0	-1
4500J G.M.MAINT	3	2	0	-2
4550J G.M.MAINT	0	0	1	+1
5200J ELECTROTEC	1	0	1	+1
6200E NUM SC INF	0	0	1	+1
6310J C.ROUTIER	0	0	1	+1
6504E ART AP MEA	0	1	2	+1
6505J OPT DESIGN	0	1	3	+2
7100E BIOT.CHIM	1	0	1	+1
7200E BIOT.SANT	0	0	1	+1

Discipline recrutement	30/11/2022	30/11/2023	30/11/2024	Évolution n/n-1
7200L SANTE ENV.	0	3	3	0
7300E SC.TEC.M.S	0	0	1	+1
7300J S.T.M.S.	0	4	0	-4
8010C ECO.GE.COM	0	0	2	+2
8010E ECO.GE.COM	4	2	4	+2
8010F ECO.GE.FIN	2	1	1	0
8010G ECO.GE.MK	2	4	3	-1
8013J ECO.GE.VEN	2	2	4	+2
8031E ECO.GE.SI	0	0	1	+1
8039J ECO.GE.GA	1	1	0	-1
8510J TECH.CULIN	2	2	3	+1
8514J BOUL PATIS	1	1	0	-1
8520J H.SERV.COM	1	2	1	-1
TOTAL	152	150	204	+54

Tableau 1 Bis : Évolution du nombre d'enseignants du second degré stagiaires par discipline et par sexe

Discipline recrutement	30/11/2022		30/11/2023		30/11/2024		Évolution n/n-1	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
0080E DOCUMENT.	6	0	2	0	5	1	+3	+1
0100E PHILOSOPHI	2	1	0	0	0	3	0	+3
0201A LETTRES CL	1	0	1	0	1	0	0	0
0201E LET CLASSI	0	0	1	0	1	1	0	+1
0202A LET MODERN	0	0	0	0	0	0	0	0
0202E LET MODERN	12	7	7	2	6	1	-1	-1
0210J LET HIST G	1	0	1	1	5	1	+4	0
0222J ANG.LETTRE	2	0	2	0	1	1	-1	+1
0421E ALLEMAND	1	1	0	1	2	2	+2	+1
0422A ANGLAIS	0	0	2	0	0	0	-2	0
0422E ANGLAIS	12	0	9	4	21	5	+12	+1
0426A ESPAGNOL	0	0	0	0	0	1	0	+1
0426E ESPAGNOL	9	0	10	2	11	1	+1	-1
0431E NEERLANDAI	1	0	0	0	0	0	0	0
0434A RUSSE	0	0	1	0	0	0	-1	0
0434E RUSSE	1	0	0	0	0	0	0	0
1000E HIST GEO	9	10	11	11	11	9	0	-2
1100A SC.ECO.SOC	0	0	0	0	0	1	0	+1
1100E SC.ECO.SOC	0	1	0	0	1	2	+1	+2
1300A MATHEMATIQ	1	6	1	3	3	5	+2	+2
1300E MATHEMATIQ	4	11	6	17	6	17	0	0
1315J MATH SC PH	0	3	1	3	3	3	+2	0
1411E SII.ING.CO	0	1	0	0	0	0	0	0
1412E SII.ING.EL	0	1	0	0	0	0	0	0
1414A SII.ING.ME	0	0	0	0	0	1	0	+1
1414E SII.ING.ME	0	0	0	2	0	1	0	-1
1416A SII.ING.CO	0	0	0	0	0	1	0	+1
1500A SC.PHYS	1	0	1	0	0	1	-1	+1
1500F SC.PHY.CH	1	1	0	1	2	3	+2	+2
1600D SC V T UNI	0	0	0	1	0	1	0	0
1600F SC.VIE TER	2	3	2	1	6	3	+4	+2

Discipline recrutement	30/11/2022		30/11/2023		30/11/2024		Évolution n/n-1	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1700S EDUC MUSIC	0	0	0	0	0	1	0	+1
1900E E.P.S	8	8	2	9	7	8	+5	-1
2100J GE IND BOI	0	0	0	0	0	2	0	+2
2200J G. I. T. C	1	0	0	0	0	0	0	0
3010J G. C. C. E	0	0	1	0	0	0	-1	0
3020J G.C.REA OU	0	0	0	1	0	0	0	-1
3028J PEINT REVT	0	2	0	1	0	1	0	0
4200J G. MEC.PRO	0	0	0	1	0	0	0	-1
4500J G.M.MAINT	0	3	0	2	0	0	0	-2
4550J G.M.MAINT	0	0	0	0	0	1	0	+1
5200J ELECTROTEC	0	1	0	0	0	1	0	+1
6200E NUM SC INF	0	0	0	0	0	1	0	+1
6310J C.ROUTIER	0	0	0	0	0	1	0	+1
6504E ART AP MEA	0	0	1	0	1	1	0	+1
6505J OPT DESIGN	0	0	1	0	2	1	+1	+1
7100E BIOT.CHIM	1	0	0	0	0	1	0	+1
7200E BIOT.SANTE	0	0	0	0	1	0	+1	0
7200L SANTE ENV.	0	0	1	2	2	1	+1	-1
7300E SC.TEC.M.S	0	0	0	0	1	0	+1	0
7300J S.T.M.S.	0	0	3	1	0	0	-3	-1
8010C ECO.GE.MK	0	0	0	0	1	1	+1	+1
8010E ECO.GE.COM	2	2	1	1	1	3	0	+2
8010F ECO.GE.FIN	1	1	1	0	0	1	-1	+1
8010G ECO.GE.MK	1	1	2	2	2	1	0	-1
8013J ECO.GE.VEN	1	1	0	2	1	3	+1	+1
8031E ECO.GE.SI	0	0	0	0	0	1	0	+1
8039J ECO.GE.GA	1	0	0	1	0	0	0	-1
8510J TECH.CULIN	0	2	1	1	1	2	0	+1
8514J BOUL PATIS	0	1	0	1	0	0	0	-1
8520J H.SERV.COM	0	1	2	0	0	1	-2	+1
TOTAL	82	70	75	75	105	99	+30	+24

Tableau 2 : Concours interne des personnels de direction

Nombre d'inscrits		Admissibles		Admis Liste principale		Inscrits Liste complémentaire
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	46
1157	1897	444	893	431	209	

Tableau 3 : Concours de type troisième voie des personnels de direction

Nombre d'inscrits	Admissibles		Admis Liste principale
	Hommes	Femmes	40
622	37	51	

Tableau 4 : Concours d'inspecteur de l'Éducation Nationale (IEN)

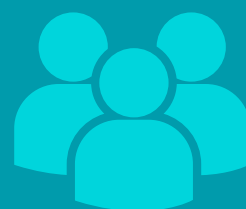
Spécialités	Candidats inscrits			Candidats admissibles			Candidats admis		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignement du 1er degré	120	341	461	55	157	212	25	66	91
Information et orientation	12	27	39	3	16	19	2	6	8
Economie et gestion	13	32	45	3	16	19	1	6	7
STI-SI	57	4	61	17	3	20	6	2	8
STI-DMA	3	2	5	3	0	3	1	0	1
SBSSA	4	17	21	2	11	13	1	4	5
Lettres LV, dom. anglais	2	10	12	1	4	5	0	1	1
Lettres HG, dom. Histoire géographie	3	7	10	1	3	4	0	2	2
Mathématiques - physique chimie	9	9	18	3	7	10	2	2	4
TOTAL	223	449	672	88	217	305	38	89	127

Tableau 5 : Concours d'Inspecteur d'académie – inspecteur pédagogiques régionaux (IA-IPR)

Spécialités	Candidats inscrits			Candidats admissibles			Candidats admis		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Anglais	7	1	8	6	1	7	3	1	4
Arts plastiques	3	0	3	3	0	3	1	0	1
Économie et gestion	8	3	11	7	1	8	4	1	5
Éducation musicale	1	2	3	1	1	2	0	1	1
Éducation physique et sportive	5	11	16	5	10	15	3	6	9
Espagnol	3	1	4	3	1	4	2	1	3
Établissements et vie scolaire	48	35	83	17	18	35	5	6	11
Histoire géographique	5	8	13	4	4	8	2	3	5
Lettres	18	9	27	11	6	17	4	4	8
Mathématiques	6	10	16	3	7	10	0	6	6
Philosophie	1	2	3	1	2	3	1	0	1
Physique chimie	7	6	13	7	5	12	4	2	6
Sciences économiques et sociales	2	1	3	1	1	2	1	0	1
STI option sciences industrielles	0	2	2	0	2	2	0	1	1
STI option design et métiers d'arts	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Science de la vie et de la terre	8	2	10	6	2	8	2	2	4
TOTAL	123	93	216	75	61	136	32	34	66

Annexes

3. PARCOURS PROFESSIONNELS



I. PROMOTIONS ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

ENSEIGNANTS 2nd DEGRÉ

TABLEAUX D'AVANCEMENT HORS – CLASSE

II. CERTIFIÉS

Tableau 1 - Répartition des agents promus par discipline N-1

DISCIPLINES	Promus	% promus	Promouvables	% promouvables
allemand	2	1,2%	12	1,7%
anglais	27	16%	103	14,8%
arts appliqués	1	0,6%	2	0,3%
arts plastiques	2	1,2%	13	1,9%
biotechnologie biochimie génie	2	1,2%	6	0,9%
coordination pédagogique et ingénierie	1	0,6%	1	0,1%
documentation	15	8,9%	53	7,6%
Eco gest option communication,	2	1,2%	3	0,4%
économie et gestion option comptabilité	2	1,2%	6	0,9%
économie et gestion option marketing	2	1,2%	12	1,7%
éducation musicale et chant choral	5	3%	18	2,6%
espagnol	12	7,1%	50	7,2%
histoire et géographie	12	7,1%	48	6,9%
italien	1	0,6%	4	0,6%
lettres classiques	3	1,8%	18	2,6%
lettres modernes	22	13%	118	17%
mathématiques	21	12,4%	79	11,4%
philosophie	1	0,6%	1	0,1%
physique et électricité appliquée	3	1,8%	6	0,9%
sciences de la vie et de la terre	15	8,9%	49	7%
sciences et techniques médico-sociales	1	0,6%	4	0,6%
SII opt ingénierie des constructions	1	0,6%	2	0,3%
SII option ingénierie électrique	2	1,2%	6	0,9%
SII option ingénierie mécanique	1	0,6%	5	0,7%
sciences physiques et chimiques	9	5,3%	53	7,6%
technologie	4	2,4%	17	2,4%
TOTAL	169	100%	689	99%

II. LA MOBILITE DES PERSONNELS

II.1. ENSEIGNANTS 1^{ER} DEGRÉ

1. Phase intra-départementale

Tableau 2 - Postes vacants par circonscription :

ARDENNES	Au début 1ère phase	À l'issue 1ère phase du MVT
IA ADJOINT	6	3
CHAR-MEZ 1	12	2
CHAR-MEZ 2	20	2
ASH	29	1
RETHEL	13	2
REVIN	23	2
VOUZIER	15	1
SEDAN	8	0
TOTAL	126	13

Dans les Ardennes, 3 postes sont restés vacants à l'issue de la 1ère phase du mouvement :

6 postes de direction, 2 postes PEMF, 5 postes à profil (CPC-CPLV-Coordo)

Il est à constater que le nombre de postes restés vacants à l'issue de la phase principale du mouvement est en baisse par rapport à l'année précédente (20 postes). Les 13 postes ont été pourvus lors de la phase complémentaire pour une affectation à titre provisoire.

AUBE	Au début 1ère phase	À l'issue 1ère phase du MVT
TROYES 1 – A-DASEN	26	0
TROYES 2 - ASH	16	1
LA CHAPELLE ST-LUC	22	2
SAINT JULIEN – ARCIS	35	3
BAR SUR AUBE	15	3
BAR SUR SEINE	22	5
ROMILLY	22	9
RAT DSDEN	39	1
TOTAL	197	24

Dans l'Aube, 24 postes sont restés vacants à l'issue de la 1ère phase du mouvement. 8 postes de direction, 8 postes spécialisés et 5 postes à profil.

Le nombre de postes vacants est légèrement plus élevé que lors du précédent mouvement (18).

38 postes de brigades congés ont été attribués hors vœux à titre provisoire.

MARNE	Au début 1ère phase	À l'issue 1ère phase du MVT
ASH	33	17
CHALONS EST	22	11
CHALONS NORD	13	13
CHALONS OUEST	12	4
EPERNAY	17	9
REIMS EST	17	6
REIMS NORD	14	4
REIMS OUEST	15	5
REIMS SUD	20	8
REIMS SUD EST	14	2
SEZANNE	15	7
VITRY	15	9
BRIGADES	47	16
TOTAL	254	111

Dans la Marne, 254 postes vacants (hors postes bloqués) figuraient au mouvement intra-départemental.

73 postes d'adjoints ont été bloqués pour les futurs berceaux stagiaires.

HAUTE-MARNE	Au début 1ère phase	À l'issue 1ère phase du MVT
ASH	17	0
SAINT-DIZIER	29	0
LANGRES	16	0
JOINVILLE	8	0
CHAUMONT 1D	28	0
ADASEN	1	0
TOTAL	99	0

Dans la Haute-Marne, 99 postes vacants figuraient au mouvement intra-départemental (97 en 2024).

À l'issue de la phase principale, 0 poste resté vacant.

II.2. ENSEIGNANTS 2ND DEGRÉ

MOUVEMENT INTER-ACADEMIQUE

Tableau 3 - Solde des entrées / sorties par âge

Âge au 01/09/2025	Entrants	Sortants	Solde
22	1	0	1
23	12	0	12
24	49	5	44
25	45	4	41
26	42	6	36
27	18	4	14
28	12	7	5
29	8	12	-4
30	11	6	5
31	7	7	0
32	9	4	5
33	4	6	-2
34	5	3	2
35	5	0	5
36	3	5	-2
37	5	1	4
38	7	0	7
39	5	3	2
40	2	1	1
41	2	1	1
42	4	1	3
43	3	1	2
44	0	4	-4
45	3	0	3
46	4	1	3
47	2	1	1
48	3	1	2
49	1	2	-1
50	3	0	3
51	2	0	2
52	2	2	0
53	4	3	1
54	0	1	-1
55	2	0	2
56	2	1	1
57	1	1	0
58	1	0	1
59	1	1	0
60	1	1	0
61	1	2	-1
Total	292	98	194

Tableau 4 - Solde entrées/sorties de l'INTER 2025 par discipline

Code	Discipline	Entrants	Sortants (hors	Solde
Y0011	EDU.APP	5	2	3
Y0012	EDU.ORI	5	2	3
E0030	EDUCATION	9	2	7
L0080	DOC LYCEES	10	2	8
L0100	PHILO	8	7	1
L0201	LETT CLASS	6	2	4
L0202	LET MODERN	18	6	12
L0421	ALLEMAND	6	4	2
L0422	ANGLAIS	32	7	25
L0426	ESPAGNOL	6	1	5
L0429	ITALIEN	2	0	2
L1000	HIST. GEO.	36	11	25
L1100	SC.ECO.SOC	6	4	2
L1300	MATHS	27	9	18
L1400	TECHNOLOGI	1	0	1
L1412	SII ING EL	1	0	1
L1413	SII.ING.IN	1	1	0
L1500	PHY.CHIMIE	14	8	6
L1600	S. V. T.	10	5	5
L1700	EDU MUSICA	5	3	2
L1800	ARTS PLAST	6	1	5
L1900	E. P. S	27	10	17
L6200	NUM SC INF	2	0	2
L6500	ARTS APPLI	0	1	-1
L7200	BIOT.SANTE	1	0	1
L7300	SC.&.TEC M	1	0	1
L8011	ECO.GE.COM	1	1	0
L8012	ECO.GE.FIN	2	0	2
L8013	ECO.GE.MK	2	0	2
L8510	PROD.CULIN	1	0	1
Total disciplines L		232	83	149
P0210	LET.HIS.GE	5	1	4
P0222	LET ANGLAI	4	2	2
P1315	MATH.SC.PH	6	0	6
P2100	G.IND.BOIS	2	1	1
P3100	GENIE THER	1	0	1
P4550	G.MEC.AUTO	1	0	1
P5200	G.ELECTROT	1	1	0
P6310	COND.ROUTI	1	0	1
P6500	ARTS APPLI	3	1	2
P7200	BIOTECHNOL	5	0	5
P7300	SC.TEC.MED	1	0	1
P8013	ECO.GE.VEN	4	1	3
P8510	H.TECH.CUL	3	1	2
P8520	H.SERV.COM	4	1	3
Total disciplines P		41	9	32
Total général		292	98	194

Tableau 5 - Académies d'origine des entrants et académies d'accueil des sortants INTER 2025

Académies (origine / accueil)	ENTRANTS	SORTANTS (hors PFS 2024)
AIX-MARSEILLE	2	7
AMIENS	20	3
BESANCON	8	3
BORDEAUX	5	4
CLERMONT-FERRAND	1	2
CRETEIL	30	9
CORSE	0	0
DIJON	14	2
GRENOBLE	7	2
LILLE	10	9
LIMOGES	0	0
LYON	6	4
MONTPELLIER	5	3
NANCY-METZ	31	14
NANTES	3	1
NICE	7	7
NORMANDIE	2	1
ORLEANS-TOURS	1	2
PARIS	1	2
POITIERS	1	3
REIMS	97	0
RENNES	4	0
STRASBOURG	12	10
TOULOUSE	5	4
VERSAILLES	11	1
VINGT-NEUVIEME RECTORAT	2	0
Total Métropole	285	93
MARTINIQUE	0	1
MAYOTTE	1	2
GUADELOUPE	1	0
GUYANE	0	1
NOUVELLE CALEDONIE	1	0
POLYNESIE FRANCAISE	2	0
REUNION	2	1
Total Outre-Mer	7	5
TOTAL Général	292	98

Tableau 6 - Supports vacants après mouvement INTRA 2025

Discipline support	Nb supports vacants proposés au mvt	Nb supports vacants après mvt
E0030 EDUCATION	30	20
PSYEN EDO	30	24
PSYEN EDA	22	17
L0080 DOC LYCEES	16	5
L0100 PHILOSOPHI	3	0
L0201 LETT CLASS	6	1
L0202 LET MODERN	24	5
L0421 ALLEMAND	4	1
L0422 ANGLAIS	27	0
L0426 ESPAGNOL	12	1
L0429 ITALIEN	2	0
L0431 NEERLANDAIS	0	0
L0434 RUSSE	0	0
L1000 HIST. GEO.	26	1
L1100 SC.ECO.SOC	7	0
L1300 MATHEMATIQ	29	1
L1400 TECHNOLOGI	15	13
L1411 SII.AC ARCHI	2	0
L1412 SII.EE ENERGIE	2	1
L1413 SII.SIN INFORM	3	2
L1414 SII.ING.MECA	4	2
L1500 PHY.CHIMIE	7	0
L1510 PHYSIQUE APPL.	0	0
L1600 S. V. T.	11	0
L1700 EDU MUSICA	6	0
L1800 ARTS PLAST	3	0
L1900 E. P. S	18	0
L2001 ASSIST DDFPT	1	0
L6200 NSI	1	0
L6500 ARTS APPLI	3	3
L7100 BIOCHIMIE	1	1
L7200 BIOTECHN.	1	1
L7300 SC.&.TEC M	5	3
L8011 ECO GES AD	11	6
L8012 ECO GES CP	16	12
L8013 ECO GES CM	18	14
L8510 HOT REST PRO	2	1
L8017 NEGO REL. CLIENT	1	0
L8520 HOT REST.	1	0
Total disciplines L	288	74

Discipline support	Nb supports vacants proposés au mvt	Nb supports vacants après mvt
P0210 LET.HIS.GE	19	7
P0221 LET ALLEMA	0	0
P0222 LET ANGLAI	15	8
P0226 LET ESP	4	4
P1315 MATH.SC.PH	29	18
P2001 ASSIS DDFPT	3	0
P2100 G.IND.BOIS	7	4
P2200 G.IND.TEXT	0	0
P2400 G.I.S.MET	1	1
P2450 CONS.R.CAR	1	1
P3010 G.CONS.ECO	1	1
P3020 G.CONS.REA	2	2
P3028 PEINT REVT	2	2
P3100 GENIE THER	1	1
P4100 G.MEC.CONS	2	1
P4200 G.MEC.PROD	0	0
P4500 G.MECA.ENG	3	3
P4550 G.MEC.AUTO	3	2
P5100 G .ELECTRON	4	4
P5200 G.ELECTROT	6	4
P6100 IND.GRAPHI	5	5
P6310 COND.ROUTI	8	7
P6500 ARTS APPLI	12	7
P7140 HORTICULTU	5	5
P7200 BIOTECHNOL	17	7
P7300 SC.TEC.MED	2	1
P7420 COIFFURE	0	0
P8013 VENTE	18	13
P8038 TRANSP.LOGIST	5	4
P8039 ECO.GE.GA	14	12
P8055 SECURITE	6	6
P8510 H.TECH.CUL	5	3
P8512 PATISSERIE	1	1
P8513 BOULANG.	0	0
P8520 H.SERV.COM	4	1
Total disciplines P	205	135
Total général	575	270

Tableau 7 - Répartition des postes vacants par département et par discipline

Discipline support	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Total PV après mouvement
E0030 EDUCATION	4	7	2	7	20
PSYEN EDO	11	8	4	1	24
PSYEN EDA	6	3	3	5	17
Sous-total	21	18	9	13	61
L0080 DOC	2	0	0	3	5
L0201 LETT CLASS	0	0	1	0	1
L0202 LET MODERN	0	3	0	2	5
L0421 ALLEMAND	0	0	1	0	1
L0426 ESPAGNOL	0	1	0	0	1
L0429 ITALIEN	0	0	0	0	0
L1000 HG	1	0	0	0	1
L1100 SES	0	0	0	0	0
L1300 MATHEMATIQUES	0	0	0	1	1
L1400 TECHNOLOGI	0	1	11	1	13
L1411 SII. AC. ARCHI	0	0	0	0	0
L1412 SII. ING ELEC	0	0	0	1	1
L1413 SII. ING INF	1	0	0	1	2
L1414 SII.ING.MECA	0	1	0	1	2
L1500 SC. PHYSIQUES	0	0	0	0	0
L1600 SVT	0	0	0	0	0
L1700 EDUC MUS	0	0	0	0	0
L1800 ARTS PLASTIQUES	0	0	0	0	0
L1900 EPS	0	0	0	0	0
L6500 ARTS APPLIQUES	0	0	0	3	3
L7100 BIOCHIMIE	0	1	0	0	1
L7200	0	1	0	0	1
L7300 STMS	1	0	0	2	3
L8011 ECO GES AD	0	0	6	0	6
L8012 ECO GES CP	3	4	3	2	12
L8013 ECO GES CM	3	4	7	0	14
L8510 HOT REST.PROD	1	0	0	0	1
L8520 HOT REST.	0	0	0	0	0
Sous-total	12	16	29	17	74

Discipline support (suite)	Ardennes	Aube	Marne	Haute-Marne	Total PV après mouvement
P0210 LET.HIS.GE	1	3	1	2	7
P0221 LET ALLEMAND	0	0	0	0	0
P0222 LET ANGLAI	1	1	4	2	8
P0226 LET ESP	0	2	2	0	4
P1315 MATH.SC.PH	6	4	5	3	18
P2001 ASSIS DDFPT	0	0	0	0	0
P2100 G.IND.BOIS	1	0	2	1	4
P2400 STRUCTURES	0	0	0	1	1
P3010 G.C. CONS ECO	0	1	0	0	1
P3020 G.CONS.REA	1	0	1	0	2
P3028 PEINTURE	0	0	1	1	2
P3100 G THERMIQUE	0	1	0	0	1
P4100 G MECA CONS	0	1	0	1	2
P4500 G.MECA.ENG	0	2	1	0	3
P4550 G M MAINT VEH	0	1	0	1	2
P5100 G ELECTRON	0	2	0	2	4
P5200 G.ELECTROT	3	0		1	4
P6100 IND.GRAPHI	0	0	5	0	5
P6310 COND.ROUTI	0	7	0	0	7
P6500 ARTS APPLI	2	1	4	0	7
P7140 HORTICULTU	0	0	5	0	5
P7200 BIOTECHNOL	2	4	0	1	7
P7300 STMS	1	0	0	0	1
P8013 VENTE	0	6	2	5	13
P8038 TRANSP.LOGIST	0	1	3	0	4
P8039 ECO.GE.GA	0	6	3	3	12
P8055 SECURITE	2	2	0	2	6
P8510 H.TECH.CUL	3	0	0	0	3
P8512 PATISSERIE	0	0	1	0	1
P8520 H.SERV.COM	0	0	0	1	1
Sous-total	23	45	40	27	135
TOTAL GENERAL	56	79	78	57	270

Tableau 8 - Répartition des affectations entre établissements et zones de remplacement INTRA 2025

Code	Discipline	Nb ens. affectés en ETAB	Nb ens. affectés sur ZR	Total affecté à l'issue de l'INTRA
Y0011	EDU.APP	8	0	8
Y0012	EDU.ORI	6	0	6
E0030	EDUCATION	14	0	14
L0080	DOC LYCEES	13	0	13
L0100	PHILO	4	9	13
L0201	LETT CLASS	10	0	10
L0202	LET MODERN	37	2	39
L0421	ALLEMAND	5	8	13
L0422	ANGLAIS	34	23	57
L0426	ESPAGNOL	13	8	21
L0429	ITALIEN	2	1	3
L0430	JAPONAIS	0	0	0
L0431	NEERLANDAI	0	0	0
L0434	RUSSE	0	0	0
L0441	BRETON	0	0	0
L1000	HIST. GEO.	28	30	58
L1100	SC.ECO.SOC	6	1	7
L1300	MATHS	40	17	57
L1400	TECHNOLOGI	7	0	7
L1411	SII.ING.CO	0	0	0
L1412	SII ING EL	2	0	2
L1413	SII.ING.IN	1	0	1
L1414	SII.ING.ME	2	0	2
L1500	PHY.CHIMIE	10	15	25
L1510	PH ELEC AP	0	0	0
L1511	MES PHYS C	0	0	0
L1600	S. V. T.	12	8	20
L1700	EDU MUSICA	6	2	8
L1800	ARTS PLAST	6	5	11
L1900	E. P. S	28	18	46
L5500	INFORMATIQ	0	0	0
L6200	NUM SC INF	1	1	2
L6500	ARTS APPLI	0	0	0
L7100	BIOCH.BIOL	0	0	0
L7110	IMAGE.MED	1	0	1
L7200	BIOT.SANTE	1	0	1
L7300	SC.&.TEC M	2	0	2
L8011	ECO.GE.COM	3	0	3
L8012	ECO.GE.FIN	4	0	4
L8013	ECO.GE.MK	3	0	3
L8017	NRC	0	0	0
L8031	ECO.GE.SI	0	0	0
L8510	PROD.CULIN	1	0	1
Total disciplines L		282	148	430

P0210	LET.HIS.GE	14	1	15
P0221	LET ALLEMA	0	0	0
P0222	LET ANGLAI	9	0	9
P0226	LET ESPAGN	0	0	0
P1315	MATH.SC.PH	11	0	11
P2001	AIDE AU CH	3	0	3
P2100	G.IND.BOIS	3	0	3
P2200	G.IND.TEXT	0	0	0
P2450	CONS.R.CAR	0	0	0
P2600	G.CHIMIQUE	0	0	0
P3010	G.CONS.ECO	0	0	0
P3020	G.CONS.REA	0	0	0
P3028	PEINT REVET	0	0	0
P3100	GENIE THER	1	0	1
P4100	G.MEC.CONS	1	0	1
P4200	G.MEC.PROD	0	0	0
P4500	G.MECA.ENG	0	0	0
P4550	G.MEC.AUTO	2	0	2
P5200	G.ELECTROT	2	0	2
P6310	COND.ROUTI	2	0	2
P6500	ARTS APPLI	5	0	5
P6501	DESSIN ART	0	0	0
P7140	HORTICULTU	0	0	0
P7200	BIOTECHNOL	9	0	9
P7300	SC.TEC.MED	1	1	2
P7420	COIFFURE	0	0	0
P8013	ECO.GE.VEN	7	0	7
P8038	ECO.GE.LOG	1	0	1
P8039	ECO.GE.GA	2	0	2
P8055	ECO.GE.SEC	0	0	0
P8510	H.TECH.CUL	2	0	2
P8513	BOULANGERI	0	0	0
P8514	BOUL PATIS	0	0	0
P8520	H.SERV.COM	4	0	4
Total disciplines P		79	2	81
Total général		389	150	539

Tableau 9 - Taux de satisfaction par discipline INTRA 2025

Code	Discipline	Nb de participant INTRA	nb agents satisfait INTRA	% satisfait
Y0011	EDU.APP	8	8	100,00%
Y0012	EDU.ORI	6	6	100,00%
E0030	EDUCATION	27	14	51,85%
L0080	DOC LYCEES	27	13	48,15%
L0100	PHILO	20	8	40,00%
L0201	LETT CLASS	14	8	57,14%
L0202	LET MODERN	90	35	38,89%
L0421	ALLEMAND	23	8	34,78%
L0422	ANGLAIS	98	51	52,04%
L0426	ESPAGNOL	57	19	33,33%
L0429	ITALIEN	5	3	60,00%
L0430	JAPONAIS	0	0	0,00%
L0431	NEERLANDAI	0	0	0,00%
L0434	RUSSE	0	0	0,00%
L0441	BRETON	0	0	0,00%
L1000	HIST. GEO.	108	55	50,93%
L1100	SC.ECO.SOC	16	6	37,50%
L1300	MATHS	126	53	42,06%
L1400	TECHNOLOGI	11	7	63,64%
L1411	SII.ING.CO	1	0	0,00%
L1412	SII ING EL	3	1	33,33%
L1413	SII.ING.IN	2	1	50,00%
L1414	SII.ING.ME	2	2	100,00%
L1500	PHY.CHIMIE	52	18	34,62%
L1510	PH ELEC AP	0	0	0,00%
L1511	MES PHYS C	0	0	0,00%
L1600	S. V. T.	40	17	42,50%
L1700	EDU MUSICA	11	8	72,73%
L1800	ARTS PLAST	26	8	30,77%
L1900	E. P. S	100	42	42,00%
L2001	ASSISTANT	0	0	0,00%
L2020	TECH.INDUS	0	0	0,00%
L2070	LAB BIO ME	0	0	0,00%
L2080	GEST INFOR	0	0	0,00%
L2085	HOTEL&TOUR	0	0	0,00%
L2200	G.I TEXTIL	0	0	0,00%
L4010	SC.TEC.IND	0	0	0,00%

L4200	G.MEC.PROD	0	0	0,00%
L5100	G.ELECTRIQ	0	0	0,00%
L5500	INFORMATIQ	0	0	0,00%
L6200	NUM SC INF	2	2	100,00%
L6500	ARTS APPLI	0	0	0,00%
L7100	BIOCH.BIOL	0	0	0,00%
L7110	IMAGE.MED	1	1	100,00%
L7200	BIOT.SANTE	1	1	100,00%
L7300	SC.&TEC M	3	2	66,67%
L8010	ECO. GE.VENTE	0	0	0,00%
L8011	ECO.GE.COM	4	2	50,00%
L8012	ECO.GE.FIN	4	4	100,00%
L8013	ECO.GE.MK	3	3	100,00%
L8017	NRC	0	0	0,00%
L8031	ECO.GE.SI	0	0	0,00%
L8510	PROD.CULIN	1	0	0,00%
L8520	SERV.ACC	0	0	0,00%
L8530	H TOURISME	0	0	0,00%
Total disciplines L		851	378	15,81%
P0210	LET.HIS.GE	19	15	78,95%
P0221	LET ALLEMA	0	0	0,00%
P0222	LET ANGLAI	9	9	100,00%
P0226	LET ESPAGN	0	0	0,00%
P1315	MATH.SC.PH	12	11	91,67%
P2001	AIDE AU CH	3	3	100,00%
P2100	G.IND.BOIS	3	3	100,00%
P2200	G.IND.TEXT	0	0	0,00%
P2450	CONS.R.CAR	0	0	0,00%
P2600	G.CHIMIQUE	1	0	0,00%
P3010	G. CONS ECO	2	0	0,00%
P3020	G.CONS.REA	1	0	0,00%
P3028	PEINT REVET	0	0	0,00%
P3100	GENIE THER	1	0	0,00%
P4100	G.MEC.CONS	1	1	100,00%
P4200	G.MEC.PROD	0	0	0,00%
P4500	G.MECA.ENG	0	0	0,00%
P4550	G.MEC.AUTO	2	2	100,00%
P5200	G.ELECTROT	3	2	66,67%
P6310	COND.ROUTI	2	2	100,00%

P6500	ARTS APPLI	6	5	83,33%
P6501	DESSIN ART	0	0	0,00%
P7140	HORTICULTU	0	0	0,00%
P7200	BIOTECHNOL	10	8	80,00%
P7300	SC.TEC.MED	3	1	33,33%
P7420	COIFFURE	0	0	0,00%
P8013	ECO.GE.VEN	9	7	77,78%
P8038	ECO.GE.LOG	1	1	100,00%
P8039	ECO.GE.GA	5	2	40,00%
P8055	ECO.GE.SEC	1	0	0,00%
P8510	H.TECH.CUL	2	1	50,00%
P8513	BOULANGERI	0	0	0,00%
P8514	BOUL PATIS	0	0	0,00%
P8520	H.SERV.COM	5	4	80,00%
Total disciplines P		101	77	76,24%
Total général		993	483	48,64%

II. SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS ET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (SAPEP)

Tableau 10 - Entretiens réalisés par les conseillers RH de proximité

MOIS	Année 2024-2025	Année 2023-2024
Septembre	49	44
Octobre	62	51
Novembre	51	47
Décembre	40	46
Janvier	67	62
Février	66	47
Mars	77	59
Avril	52	49
Mai	62	48
Juin	67	38
Juillet	41	25
Août	10	6
TOTAL	644	522

Tableau 11 – Nombre d'entretiens par genre

Année 2024-2025		Année 2023-2024	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
95	549	125	397
644		522	

Tableau 12 – Nombre d'entretiens par genre et par département

Départements	Ardennes		Aube		Marne		Haute-Marne		Total	
Genre	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Année 2024-2025	19	105	27	91	39	291	10	62	95	549
Année 2023-2024	26	85	30	68	53	181	16	63	125	397

Tableau 13 – Nombre d’entretiens par corps et par département

	Année 2024-2025					Année 2023-2024				
	Ardennes	Aube	Marne	Haute Marne	Total	Ardennes	Aube	Marne	Haute Marne	Total
Enseignants du 1er degré	33	37	178	41	289	30	40	97	16	183
Enseignants du 2nd degré	54	64	95	20	233	66	53	99	52	270
Contractuel	3	5	5	2	15	0	1	4	0	5
ATSS	34	12	52	9	107	15	4	34	11	64
Total par département	124	118	330	72	644	111	98	234	79	522

Tableau 14 - Nombre d’entretiens par âge et par corps

Corps	Tranches d'âge				Total par corps
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 40 ans	Entre 40 et 50 ans	50 ans et plus	
Enseignants du 1er degré	27	66	141	55	298
Enseignants du 2nd degré	15	77	8	133	233
Contractuel	1	2	8	4	15
ATSS	9	30	37	31	107
Total par tranche d'âge	52	175	194	223	644

Tableau 15 – Typologies des demandes

Demandes entretiens	644
Entretiens sollicités en première écoute	210
Entretiens qui ont été sollicités pour avoir un accompagnement dans l'élaboration d'un projet professionnel	434

Tableau 16 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2025 – 2026

Enseignants du public	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	1,7	121	99	22	60,4	60,2	61,4
Instituteurs	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants non titulaires du 1D public	0	0	0	0	0	0	0
1er degré	1,7	121	99	22	60,4	60,2	61,4
Prof. de chaires supérieures	3,3	1	1	0	62,0	62,0	0
Prof. agrégés	1,7	15	9	6	63,4	63,8	62,8
Prof. certifiés	1,5	65	40	25	62,9	62,8	63,1
PEPS	0,9	5	1	4	62,6	61,0	63,0
PLP	2,9	34	13	21	62,6	62,2	62,9
PEGC et adjoints-chargés ens.	25,0	1	0	1	63,0	0	63,0
Enseignants non titulaires du 2D public	0,1	1	0	1	63,0	0	63,0
2nd degré	1,6	122	64	58	62,9	62,8	63,0
Enseignants du premier degré public	1,7	121	99	22	60,4	60,2	61,4
Enseignants du premier degré privé	0,5	3	2	1	62,3	63,0	61,0
Enseignants du second degré public	1,6	122	64	58	62,9	62,8	63,0
Enseignants du second degré privé	1,9	28	23	5	63,7	63,4	64,8
Ensemble titulaires enseignants	1,6	274	188	86	61,9	61,5	62,7

Personnels de direction	2,0	6	3	3	62,5	62,3	62,7
Personnels d'inspection	10,1	8	3	5	63,5	63,3	63,6
Encadrement supérieur	3,6	1	1	0	62,0	62,0	0
Personnels d'éducation	0,8	4	2	2	63,3	62,5	64,0
Personnels d'assistance éducative	0,2	8	8	0	63,3	63,3	0
Filière administrative	2,0	23	21	2	62,2	62,0	64,5
Filière santé et sociale	1,7	5	4	1	62,2	62,3	62,0
Filière technique	0	0	0	0	0	0	0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,8	6	3	3	63,7	63,3	64,0
Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré public	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis enseignants et assistants étrangers du 2nd degré public	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis enseignants et assistants étrangers du 1er degré privé	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis administratifs	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble titulaires non-enseignants	0,9	61	45	16	62,7	62,4	63,6
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	1,4	304	208	96	61,9	61,5	62,7
Ensemble assimilés titulaires du privé	1,5	31	25	6	63,5	63,4	64,2
Ensemble	1,4	335	233	102	62,0	61,7	62,8

Tableau 17 - Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Femmes	Hommes	Femmes (hors départs mères de 3 enfants)	Mères de trois enfants	Mères de trois enfants en % des départs
Enseignants du premier degré public	60,2	61,4	60,4	59,2	12,1
Enseignants du premier degré privé	63,0	61,0	63,0	0	0
Enseignants du second degré public	62,8	63,0	63,2	60,4	15,6
Enseignants du second degré privé	63,4	64,8	63,4	0	0
Non-enseignants	62,4	63,6	62,6	58,5	4,4
Ensemble titulaires enseignants	61,7	62,8	61,9	59,6	10,3

Annexes

4. FORMATION



Formation des personnels du premier degré public

1 725 modules mis en place

35 078 participants convoqués / 30 363 stagiaires présents et 28 843 assidus

7 175 personnes physiques formées

35 463 journées-stagiaires réalisées.

La durée moyenne de formation par personne est de 30 heures.

Objectifs	Modules	Effectif	J-stag	Part vol
Formation professionnelle statutaire	94	1 485	2 380	7%
Adaptation au poste de travail	58	427	969	3%
Adaptation à l'évolution des métiers	106	1 680	1 174	3%
Développement des qualifications/acquisitions nouvelles	1 334	26 036	28 067	79%
Préparation aux examens et concours	20	71	854	2%
Formation diplômante	16	140	1 121	3%
Élaboration de ressources	43	263	358	1%
Formation de formateurs	41	186	325	1%
Conception et organisation de la formation	13	75	216	1%
Total	1 725	30 363	35 463	100%

Priorités	Effectif	Journées-stagiaires
Principes et valeurs de la République	4 674	2 952
Culture professionnelle inter catégorielle	124	304
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	1 695	3 068
Lutte contre toute forme de discrimination	61	31
Prévention de toute forme de violences	2 066	1 257
Politique éducative sociale et de santé	2 692	1 503
Pratiques d'enseignement et disciplines	11 434	17 552
Pratiques pédagogiques	1 309	1 283
Compétences du xxi ^e siècle	18	10
Bienveillance, engagement et persévérance scolaire	129	211
Projets d'orientation et parcours scolaire	209	127
EDD et renforcement du rapport à la science	53	53
Ouverture culturelle, européenne et internationale	894	1 015
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	145	400
Formation au plus près des besoins des agents	556	556
Projets individuels de développement professionnel	276	1 079
Conseil et accompagnement personnalisé	188	252
Egalité professionnelle et diversité	9	9
Innovation, recherche & pratiques professionnelles	97	144
Dynamiques de coopération & collectifs apprenants	23	39
Qualité de vie au travail	158	153
Compétences managériales et de pilotage des cadres	1 175	1 614
Compétences transversales de l'encadrant	273	444
Compétences numériques professionnelles des agents	221	169
Citoyenneté numérique	13	11
Apports du numérique dans l'offre de formation	173	171
Total priorité	28 665	34 402
Autre	1 698	1 061

Modalités	Modules	Effectif	Journées-stagiaires
Présentiel	917	9 689	11 557
A distance	42	2 084	1 172
Hybride	766	18 590	22 734
Total	1 725	30 363	35 463

Candidatures	Modules	Effectif	Journées-stagiaires
Candidature individuelle	135	1 244	1 675
Candidature collective	633	12 679	14 552
Public désigné	957	16 440	19 236
Total	1 725	30 363	35 463

Formation des personnels du second degré public et des services académiques

859 modules mis en place

43 232 participants convoqués / 36 787 stagiaires présents et 35 418 assidus

11 586 personnes physiques formées

40 286 journées-stagiaires réalisées.

La durée moyenne de formation par personne est de 21 heures.

Objectifs	Modules	Assidus	J-stag	Part vol
Formation professionnelle statutaire	43	2 134	8 268	21%
Adaptation au poste de travail	87	2 389	5 297	13%
Adaptation à l'évolution des métiers	426	26 845	20 097	50%
Développement des qualifications ou acquisitions	138	1 805	2 211	6%
Préparation aux examens et concours	51	462	965	2%
Formation diplômante	19	574	1 280	3%
Période de professionnalisation	13	71	508	1%
Formation de formateurs	82	1 138	1 661	4%
Total	859	35 418	40 286	

Priorités nationales	Modules	Assidus	J-stag
1a - principes et valeurs de la République	13	2 555	1 307
1b - culture professionnelle inter catégorielle	3	43	36
1c - Egalité des chances et lutte contre les inégalités	38	883	819
1d - lutte contre toute forme de discrimination	5	120	51
1e - prévention de toute forme de violences	22	11 811	6 608
1f - politique éducative sociale et de santé	20	1 023	1 756
2a - pratiques d'enseignement et disciplines	159	4 771	3 360
2b - pratiques pédagogiques	31	676	604
2c - compétences du XXI ^e siècle	24	515	497
2d - bienveillance, engagement et persévérance scolaire	12	353	266
2e - projets d'orientation et parcours scolaire	28	903	660
2f - EDD et renforcement du rapport à la science	25	493	585
2g - ouverture culturelle, européenne et internationale	20	439	583
3a - politiques des métiers de la jeunesse & des sports	5	5	80
4a - entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	114	4 161	13 665
4b - formation au plus près des besoins des agents	8	124	301
4c - projets individuels de développement professionnel	123	771	2 582
4d - conseil et accompagnement personnalisé	11	289	514
4e - égalité professionnelle et diversité	3	21	18
4f - innovation, recherche & pratiques professionnelles	9	262	572
4g - dynamiques de coopération & collectifs apprenants	22	243	261
4j - qualité de vie au travail	17	372	627
5a - compétences managériales et de pilotage des	29	1 168	1 058
5b - compétences transversales de l'encadrant	35	1 270	2 125
6a - compétences numériques professionnelles des	31	517	432
6b - citoyenneté numérique	19	396	142
6c - apports du numérique dans l'offre de formation	33	1 234	781
Total	859	35 418	40 286

Catégorie	Convoqués	Présents	Journées stagiaires
Enseignants 2 nd degré	27 995	24 003	25 837
Éducation	2020	1609	1714
Psy EN	308	275	255
Direction	2148	1743	1389
Inspection	471	362	466
Administratifs	3 551	3 009	4 795
ITRF et techniques	180	153	212
Médico-sociaux	1376	1174	1 634
AED-AESH	3 429	2 925	1 910
Enseignants 1er degré	1740	1523	1 977
Jeunesse et sports	14	11	97
Total	43 232	36 787	40 286

Modalités (hors tutorat)	Modules	Effectif	Journées-stagiaires
Présentiel	445	21 940	21 563
A distance	66	2 685	1 649
Hybride	273	7 184	9 498
Total	784	31 809	32 710

Candidatures	Modules	Effectif	Journées-stagiaires
Candidature individuelle	270	3 636	4 175
Candidature collective	97	13 133	7 348
Public désigne	492	18 649	28 763
Total	859	35 418	40 286

Zoom sur les personnels administratifs des services académiques

Type de formation	Effectif	Journées-stagiaires
Administration gestion	193	205
Encadrement	129	132
Autres spécialités ATSS	111	264
Environnement numérique	165	75
Hygiène sécurité	27	44
Formations transversales	290	200
Formation de formateurs	101	125
Adaptation à l'emploi	88	331
Tutorat	47	372
Compte personnel de formation	7	124
Préparation de concours	80	101
Total académique	1 238	1 973

Plan national de formation	69	123
----------------------------	----	-----

Annexes

5. RÉMUNÉRATIONS



Tableau 1.1 – Indices moyens dans l’enseignement privé (1^{er} et 2nd degrés) par genre

Sexe	Corps des enseignants du 1 ^{er} et 2 nd degré – secteur privé sous contrat		Moins de 35 ans		35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble	
			%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen
FEMMES	Enseignants du premier degré privé	Maîtres délégués	37,9%	373,0	41,4%	374,8	20,7%	373,3	100,0%	373,8
		Prof. des écoles	15,0%	465,2	44,7%	540,7	40,2%	682,4	100,0%	586,4
		Total 1er degré	18,5%	438,6	44,2%	517,4	37,3%	656,6	100,0%	555,4
	Enseignants du second degré privé	MACD	0,0%		0,0%		100,0%	430,0	100,0%	430,0
		Maîtres délégués	35,1%	379,3	42,8%	388,8	22,1%	402,8	100,0%	388,6
		PEGC et adjoint.	0,0%		0,0%		100,0%	565,0	100,0%	565,0
		PEPS	15,4%	438,3	48,7%	593,2	35,9%	699,3	100,0%	607,5
		PLP	4,7%	452,7	33,8%	558,8	61,5%	717,8	100,0%	651,6
		Prof. agrégés	0,0%		68,2%	720,7	31,8%	959,3	100,0%	796,6
		Prof. certifiés	9,3%	474,8	41,9%	563,1	48,9%	699,7	100,0%	621,7
	Total 2nd degré	14,2%	421,4	41,6%	531,4	44,3%	675,1	100,0%	579,7	
Total FEMMES	15,8%	428,9	42,6%	525,9	41,7%	668,9	100,0%	570,6		
HOMMES	Enseignants du premier degré privé	Maîtres délégués	60,0%	371,0	40,0%	376,0	0,0%		100,0%	373,5
		Prof. des écoles	6,1%	420,5	33,3%	553,3	60,6%	730,4	100,0%	652,5
		Total 1er degré	13,2%	395,8	34,2%	526,0	52,6%	730,4	100,0%	622,4
	Enseignants du second degré privé	MACD	0,0%		0,0%		100,0%	412,0	100,0%	412,0
		Maîtres délégués	43,3%	379,1	40,3%	402,6	16,4%	393,9	100,0%	391,1
		PEGC et adjoints...	0,0%		0,0%		100,0%	537,0	100,0%	537,0
		PEPS	13,6%	471,9	54,5%	555,4	31,8%	722,1	100,0%	597,1
		PLP	7,4%	461,7	28,4%	566,3	64,2%	724,6	100,0%	659,5
		Prof. agrégés	7,1%	584,0	35,7%	713,4	57,1%	929,4	100,0%	827,6
		Prof. certifiés	8,6%	459,8	34,4%	551,6	57,0%	732,7	100,0%	646,9
	Total 2nd degré	17,2%	414,0	37,0%	519,1	45,8%	703,2	100,0%	585,3	
Total HOMMES	17,0%	413,2	36,8%	519,5	46,2%	705,2	100,0%	587,7		
ENSEMBLE	Enseignants du premier degré privé	Maîtres délégués	39,1%	372,9	41,3%	374,8	19,6%	373,3	100,0%	373,8
		Prof. des écoles	14,5%	464,0	44,0%	541,3	41,5%	686,8	100,0%	590,5
		Total 1er degré	18,2%	437,0	43,6%	517,8	38,2%	662,9	100,0%	559,4
	Enseignants du second degré privé	MACD	0,0%		0,0%		100,0%	421,0	100,0%	421,0
		Maîtres délégués	38,3%	379,2	41,8%	394,0	19,9%	399,9	100,0%	389,5
		PEGC et adj..	0,0%		0,0%		100,0%	548,2	100,0%	548,2
		PEPS	14,3%	458,5	52,4%	568,5	33,3%	713,0	100,0%	600,9
		PLP	5,8%	457,2	31,7%	561,4	62,6%	720,5	100,0%	654,7
		Prof. agrégés	2,8%	584,0	55,6%	718,9	41,7%	943,3	100,0%	808,7
		Prof. certifiés	9,1%	470,4	39,5%	560,0	51,4%	711,1	100,0%	629,5
	Total 2nd degré	15,3%	418,3	39,9%	527,2	44,8%	685,6	100,0%	581,8	
Total général	16,1%	424,3	41,0%	524,3	42,9%	679,8	100,0%	575,3		

► **Lecture** : à la rentrée 2024, dans les établissements du 1er et 2nd degrés privé sous contrat de l’académie, les indices moyens de rémunération des enseignants augmentent nettement avec l’âge, traduisant un effet carrière marqué.

Dans le 1er degré, les hommes présentent un indice moyen global sensiblement supérieur à celui des femmes, en lien avec une plus forte concentration masculine dans la tranche des 50 ans et plus, où les indices sont les plus élevés.

À âge comparable, les écarts femmes/hommes restent globalement limités, en particulier dans le 2nd degré.

Les écarts globaux des indices moyens de rémunération des enseignants observés s’expliquent ainsi principalement par des effets de structure d’âge et de répartition par degré plutôt que par des différences systématiques de rémunération à âge équivalent.

Tableau 1.2 – Indices moyens dans l’enseignement public (1^{er} et 2nd degré) par genre

Sexe	Corps des enseignants du secteur public (1 ^{er} et 2 nd degré)		Moins de 35 ans		35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble		
			%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen	
FEMMES	Enseignants du 1 ^{er} degré	Non titulaires	58,3%	378,4	33,3%	380,9	8,3%	376,0	100%	379,0	
		Instituteurs	0,0%		0,0%		100,0%	541,2	100%	541,2	
		Profs des écoles	23,1%	468,5	45,7%	596,8	31,2%	743,6	100%	613,1	
		Total	23,3%	466,9	45,6%	595,6	31,1%	742,3	100%	611,2	
	Enseignants du second degré public	Non titulaires	39,0%	406,4	37,6%	438,4	23,4%	480,2	100%	435,9	
		PEGC et adjoints...	0,0%		0,0%		100,0%	818,5	100%	818,5	
		PEPS	16,7%	480,7	44,6%	644,8	38,6%	795,9	100%	675,7	
		PLP	8,8%	465,3	39,2%	574,6	52,0%	745,2	100%	653,6	
		Prof. agrégés	11,9%	563,9	43,0%	742,3	45,1%	941,3	100%	810,9	
		Prof. certifiés	19,1%	470,4	41,2%	603,5	39,7%	777,8	100%	647,2	
		Prof. de chaires sup.	0,0%		10,0%	762,0	90,0%	967,9	100%	947,3	
	Total	18,8%	464,3	40,9%	602,9	40,3%	776,4	100%	647,0		
	Total Enseignants Femmes			21,4%	465,9	43,6%	598,4	34,9%	758,7	100%	626,1
	HOMMES	Enseignants du 1 ^{er} degré	Non titulaires	57,1%	376,0	28,6%	376,0	14,3%	376,0	100%	376,0
Profs des écoles			15,3%	462,4	45,3%	603,7	39,4%	748,4	100%	639,0	
Total			15,5%	460,4	45,2%	602,8	39,3%	747,5	100%	637,4	
Enseignants du 2 nd degré		Non titulaires	39,3%	411,3	35,8%	441,7	24,9%	495,8	100%	443,3	
		PEGC et adjoints-...	0,0%		0,0%		100,0%	826,0	100%	826,0	
		PEPS	32,5%	483,1	38,3%	630,0	29,2%	807,5	100%	634,2	
		PLP	9,0%	478,7	34,3%	590,8	56,7%	750,3	100%	671,3	
		Prof. agrégés	14,6%	551,5	41,7%	740,3	43,7%	911,7	100%	788,0	
		Prof. certifiés	19,9%	464,7	33,5%	588,4	46,6%	780,8	100%	653,4	
		Prof. de chaires sup.	0,0%		45,0%	857,1	55,0%	1036,9	100%	956,0	
Total		20,4%	466,0	35,6%	604,3	44,1%	777,9	100%	652,8		
Total Enseignants (Hommes)			19,1%	464,9	38,1%	603,8	42,8%	770,8	100%	648,9	
ENSEMBLE		Enseignants du 1 ^{er} degré	Non titulaires	58,2%	378,1	32,7%	380,3	9,1%	376,0	100%	378,6
			Instituteurs	0,0%		0,0%		100,0%	541,2	100%	541,2
	Profs des écoles		21,9%	467,9	45,7%	597,9	32,5%	744,5	100%	617,1	
	Total		22,1%	466,2	45,5%	596,7	32,4%	743,3	100%	615,3	
	Enseignants du 2 nd degré	Non titulaires	39,2%	408,8	36,7%	439,9	24,1%	487,8	100%	439,4	
		PEGC et adjoints-...	0,0%		0,0%		100,0%	822,3	100%	822,3	
		PEPS	25,4%	482,4	41,1%	637,2	33,5%	801,5	100%	652,9	
		PLP	8,9%	472,3	36,7%	582,5	54,4%	748,0	100%	662,8	
		Prof. agrégés	13,3%	556,8	42,3%	741,3	44,4%	926,2	100%	799,0	
		Prof. certifiés	19,4%	468,3	38,5%	598,8	42,1%	778,9	100%	649,4	
		Prof. de chaires sup.	0,0%		33,3%	847,6	66,7%	1005,9	100%	953,1	
	Total	19,4%	465,1	38,6%	603,4	41,9%	777,1	100%	649,5		
	Total général			20,7%	465,6	42,0%	599,9	37,2%	762,7	100%	632,8

► **Lecture** : à la rentrée 2024, dans les 1^{er} et 2nd degrés public de l’académie, les indices moyens de rémunération des enseignants augmentent nettement avec l’âge, traduisant un effet carrière marqué.

Les écarts femmes/hommes sont très faibles à âge comparable, quel que soit le degré d’enseignement.

Les structures d’âge sont également proches entre les sexes, limitant l’effet structure dans l’analyse des écarts globaux.

Les indices moyens sont globalement plus élevés dans le 2nd degré que dans le 1^{er} degré, en lien avec des niveaux de rémunération plus importants en seconde partie de carrière.

Les écarts globaux observés entre femmes et hommes apparaissent donc principalement liés à la répartition par degré plutôt qu’à des différences significatives à âge équivalent.

Tableau 1.3 – Indices moyens des ITRF par genre

Sexe	Corps des personnels ITRF	Moins de 35 ans		35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble	
		%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen
FEMMES	Adjointes techniques	1,4%	377,0	24,3%	408,6	74,3%	415,4	100%	413,3
	Assistants ingénieurs	0,0%		33,3%	497,0	66,7%	548,0	100%	522,5
	Ingénieurs de recherche	0,0%		100,0%	761,0	0,0%		100%	761,0
	Ingénieurs d'études	0,0%		44,4%	554,5	55,6%	648,8	100%	606,9
	Personnels ITRF non titulaires	25,0%	370,8	29,2%	366,3	45,8%	366,9	100%	367,7
	Techniciens	0,0%		21,4%	430,3	78,6%	469,8	100%	459,9
	Total FEMMES	5,8%	371,7	27,3%	433,4	66,9%	431,5	100%	428,4
HOMMES	Adjointes techniques	10,00%	377,7	46,7%	398,9	43,3%	433,1	100,0%	411,6
	Assistants ingénieurs	0,00%		0,0%		100,0%	522,5	100,0%	522,5
	Ingénieurs de recherche	0,00%		0,0%		100,0%	849,7	100,0%	849,7
	Ingénieurs d'études	14,29%	437,5	28,6%	654,5	57,1%	722,5	100,0%	662,4
	Personnels ITRF non titulaires	60,00%	383,5	25,0%	378,6	15,0%	368,3	100,0%	379,8
	Techniciens	12,50%	375,3	33,3%	406,5	54,2%	459,5	100,0%	430,1
	Total HOMMES	21,51%	386,9	33,3%	430,5	45,16%	527,4	100,0%	465,1
ENSEMBLE	Adjointes techniques	4,0%	377,5	31,0%	404,0	65,0%	419,0	100,0%	412,8
	Assistants ingénieurs	0,0%		20,0%	497,0	80,0%	531,0	100,0%	522,5
	Ingénieurs de recherche	0,0%		25,0%	761,0	75,0%	849,7	100,0%	827,5
	Ingénieurs d'études	8,7%	437,5	34,8%	604,5	56,5%	694,2	100,0%	640,7
	Personnels ITRF non titulaires	40,9%	379,0	27,3%	371,4	31,8%	367,2	100,0%	373,0
	Techniciens	7,9%	375,3	28,9%	413,0	63,2%	463,9	100,0%	440,3
	Total général	12,6%	382,8	29,9%	432,0	57,5%	464,5	100,0%	444,5

► **Lecture** : Chez les personnels ITRF, les indices moyens de rémunérations augmentent avec l'âge pour les deux sexes. Cette augmentation avec l'âge confirme un effet carrière marqué pour l'ensemble des personnels. La structure démographique diffère toutefois selon le sexe : les femmes sont majoritairement concentrées dans la tranche des 50 ans et plus (66,9 %), tandis que les hommes sont plus représentés parmi les moins de 35 ans (54,8 %). Malgré cette structure plus favorable aux femmes en termes d'âge, l'indice moyen global demeure supérieur pour les hommes. L'écart observé s'explique principalement par un différentiel significatif de rémunération chez les 50 ans et plus, traduisant un effet carrière plus favorable aux hommes en seconde partie de parcours professionnel.

► **Champ et source** : académie de Reims, BSA, personnels de vie scolaire rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024

Tableau 1.4 – Indices moyens des personnels d'encadrement par genre

Sexe	Corps des personnels d'encadrement en 2024		Moins de 35 ans		35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble	
			%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen
FEMMES	Encadrement supérieur	Administ. Civils et ENESR, .			33,3%	811,0	66,7%	906,0	100%	874,3
		DASEN/DASEN adjoint			12,5%	902,0	87,5%	986,4	100%	975,9
		Recteurs, conseillers, SGA			33,3%	852,0	66,7%	1046,5	100%	981,7
		Total			21,4%	855,0	78,6%	982,7	100%	955,4
	Personnels de direction	Autres titulaires de direction			0,0%		100,0%	906,0	100%	906,0
		Principal adjoint collège			55,8%	764,6	44,2%	817,2	100%	787,8
		Principal collège			28,6%	841,8	71,4%	955,5	100%	923,0
		Provisseurs adjoints LGT & LP	2,63%	722	52,6%	756,4	44,7%	871,1	100%	806,8
		Provisseurs LGT			8,3%	965,0	91,7%	1068,7	100%	1060,1
		Provisseurs LP			0,0%		100,0%	1042,8	100%	1042,8
		Total	0,62%	722	38,9%	787,2	60,5%	930,7	100%	873,6
	Personnels d'inspection	IA-IPR			18,2%	882,5	81,8%	989,8	100%	963,0
		IEN			25,8%	751,1	74,2%	838,6	100%	816,0
Total				23,8%	777,4	76,2%	869,9	100%	846,2	
Total FEMMES			0,46%	722	34,9%	788,6	64,7%	922,1	100%	874,0
HOMMES	Encadrement supérieur	Administ. Civils et ENESR, ...			25,0%	735,0	75,0%	855,0	100%	825,0
		DASEN/DASEN adjoint			20,0%	902,0	80,0%	985,3	100%	968,6
		Recteurs, conseillers, SGA			0,0%		100,0%	1065,0	100%	1065,0
		Total			14,3%	818,5	85,7%	985,9	100%	962,0
	Personnels de direction	Principal adjoint collège	8,33%	710	54,2%	787,3	37,5%	853,0	100%	805,5
		Principal collège			27,7%	867,1	72,3%	974,7	100%	944,9
		Provisseurs adjoints LGT & LP			55,6%	741,9	44,4%	882,4	100%	804,3
		Provisseurs LGT			4,3%	861,0	95,7%	1063,1	100%	1054,3
		Provisseurs LP			12,5%	772,0	87,5%	1080,6	100%	1042,0
		Total	1,45%	710	31,2%	811,5	67,4%	983,9	100%	926,2
	Personnels d'inspection	IA-IPR			29,4%	843,8	70,6%	1004,1	100%	946,9
		IEN			50,0%	766,0	50,0%	957,4	100%	861,7
		Total	0,00%		40,0%	793,8	60,0%	980,8	100%	899,0
Total HOMMES			1,07%	710	31,6%	807,5	67,4%	983,6	100%	924,2
ENSEMBLE	Encadrement supérieur	Administ. Civils et ENESR,...			28,6%	773,0	71,4%	875,4	100%	846,1
		DASEN/DASEN adjoint			15,4%	902,0	84,6%	986,0	100%	973,1
		Recteurs, conseillers, SGA			12,5%	852,0	87,5%	1059,7	100%	1033,8
		Total			17,9%	840,4	82,1%	984,4	100%	958,7
	Personnels de direction	Autres titulaires de direction			0,0%		100,0%	906,0	100%	906,0
		Principal adjoint collège	2,99%	710	55,2%	772,6	41,8%	828,7	100%	794,1
		Principal collège			28,1%	854,4	71,9%	965,3	100%	934,1
		Provis. adjoints LGT & LP	1,79%	722	53,6%	751,6	44,6%	874,7	100%	806,0
		Provisseurs LGT			5,7%	913,0	94,3%	1065,0	100%	1056,3
		Provisseurs LP			7,7%	772,0	92,3%	1064,8	100%	1042,3
		Total	1,00%	714	35,3%	797,1	63,7%	956,6	100%	897,8
	Personnels d'inspection	IA-IPR			25,0%	854,9	75,0%	998,4	100%	952,7
		IEN			34,7%	759,0	65,3%	872,0	100%	832,8
Total				31,2%	787,0	68,8%	912,4	100%	870,0	
Total général			0,74%	714	33,3%	796,9	65,9%	951,1	100%	897,1

► **Lecture** : Dans l'académie, indépendamment du grade, l'indice moyen de rémunération des personnels d'encadrement augmente fortement avec l'âge, traduisant une progression salariale marquée en cours de carrière.

Les écarts femmes/hommes sont limités chez les personnels d'encadrement supérieur, mais plus marqués chez les personnels de direction et d'inspection, en faveur des hommes. Globalement, l'indice moyen global des personnels d'encadrement demeure supérieur pour les hommes (924,2) par rapport aux femmes (874,0).

Tableau 1.5 – Indices moyens des personnels ASS par genre

Sexe	Corps des personnels ASS en 2024	Moins de 35 ans		de 35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble	
		%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen
FEMMES	Agents/adjoins administratifs	10,1%	372,3	29,2%	381,8	60,7%	416,51	100%	401,9
	Assistants service social	17,6%	415,7	54,9%	500,7	27,5%	584,36	100%	508,7
	Attachés d'administration de l'Etat	7,0%	428,7	39,5%	547,9	53,5%	621,71	100%	579,1
	Conseillers technique service social	0,0%		14,3%	476,0	85,7%	651,17	100%	626,1
	Infirmiers	7,1%	513,7	47,6%	564,6	45,3%	626,18	100%	588,9
	Médecins	0,0%		30,0%	793,3	70,0%	932,71	100%	890,9
	Pers. administratifs non titulaires	35,3%	381,4	43,3%	374,4	21,4%	367,63	100%	375,4
	Pers. ASS non titulaires	28,9%	432,2	33,3%	462,9	37,8%	479,69	100%	460,6
	Secrétaires administratifs	7,6%	383,0	36,4%	426,5	56,0%	465,35	100%	445,0
Total FEMMES	13,3%	396,8	37,5%	450,9	49,3%	487,15	100%	461,6	
HOMMES	Agents/adjoins administratifs	9,1%	373,3	36,4%	395,7	54,5%	428,94	100%	411,8
	Assistants service social	0,0%		33,3%	590,0	66,7%	570,50	100%	577,0
	Attachés d'administration de l'Etat	8,9%	451,0	32,1%	577,7	58,9%	701,67	100%	639,4
	Infirmiers	9,1%	517,0	27,3%	595,0	63,6%	640,57	100%	616,9
	Pers. administratifs non titulaires	39,3%	434,1	39,3%	502,7	21,4%	553,83	100%	486,7
	Pers. ASS non titulaires	75,0%	411,3	0,0%		25,0%	444,00	100%	419,5
	Pers. techniques non titulaires	0,0%		50,0%	478,0	50,0%	366,00	100%	422,0
	Secrétaires administratifs	8,3%	375,0	38,9%	418,4	52,8%	500,26	100%	458,0
	Total HOMMES	15,0%	424,1	34,7%	489,8	50,3%	576,31	100%	523,4
ENSEMBLE	Agents/adjoins administratifs	10,0%	372,4	29,8%	383,1	60,2%	417,37	100%	402,7
	Assistants service social	16,7%	415,7	53,7%	503,8	29,6%	582,63	100%	512,5
	Attachés d'administration de l'Etat	7,6%	436,6	37,3%	555,7	55,1%	647,58	100%	597,3
	Conseillers technique service social	0,0%		14,3%	476,0	85,7%	651,17	100%	626,1
	Infirmiers	7,2%	513,9	46,4%	565,7	46,4%	627,38	100%	590,6
	Médecins	0,0%		30,0%	793,3	70,0%	932,71	100%	890,9
	Pers. administratifs non titulaires	35,8%	389,1	42,8%	389,7	21,4%	391,91	100%	389,9
	Pers. ASS non titulaires	32,7%	428,0	30,6%	462,9	36,7%	477,59	100%	457,1
	Pers. techniques non titulaires	0,0%		50,0%	478,0	50,0%	366,00	100%	422,0
	Secrétaires administratifs	7,6%	382,0	36,7%	425,6	55,7%	469,02	100%	446,4
Total général	13,5%	400,4	37,1%	455,2	49,4%	497,94	100%	469,0	

► **Lecture** : Les indices moyens de salaire des femmes et des hommes des personnels ASS sont différents dès l'entrée dans la tranche des moins de 35 ans, en faveur des hommes. (396,8 pour les femmes et 424,1 pour les hommes).

Des écarts d'indice de rémunération apparaissent à partir de 35 ans et deviennent très marqués chez les salariés de 50 ans et plus, en faveur des hommes.

La population masculine est majoritairement concentrée chez les 50 ans et plus, tandis que les femmes sont majoritaires la tranche d'âge de 35 ans à 50 ans. Malgré cette structure d'effectifs, l'indice moyen global demeure plus élevé pour les hommes et à âge équivalent, les indices moyens de salaire des hommes demeurent systématiquement supérieurs à ceux des femmes.

► **Champ et source** : académie de Reims, BSA, personnels de vie scolaire rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024

Tableau 1.6 – Indices moyens des personnels de vie scolaire par genre

Sexe	Corps des personnels de vie scolaire en 2024	Moins de 35 ans		de 35 ans à 50 ans		50 ans et +		Ensemble	
		%	Indice moyen	%	Indice moyen	%	Indice moyen	% Total	Indice moyen
FEMMES	AED	77,4%	328,2	19,4%	362,9	3,1%	350,7	100%	344,8
	AESH	15,4%	373,8	47,8%	377,4	36,8%	379,0	100%	377,5
	Conseiller principal d'éducation	23,7%	465,7	40,2%	582,1	36,1%	783,5	100%	627,2
	Personnels d'éducation non titulaires	29,6%	403,1	42,6%	456,8	27,8%	459,3	100%	442,0
	Psy. EN, conseillers d'orientation psychologue	8,0%	462,2	29,2%	579,6	62,8%	743,0	100%	671,1
	Total FEMMES	31,6%	378,6	39,4%	396,5	29,0%	436,0	100%	407,9
HOMMES	AED	84,8%	345,0	10,2%	375,0	5,0%	375,0	100%	356,3
	AESH	22,3%	373,7	43,0%	378,1	34,7%	376,9	100%	376,7
	Conseiller principal d'éducation	18,9%	471,5	39,2%	580,4	41,9%	794,8	100%	649,6
	Personnels d'éducation non titulaires	52,9%	397,0	29,4%	423,6	17,6%	445,3	100%	414,4
	Psy. EN, conseillers d'orientation psychologue	5,3%	466,0	26,3%	536,4	68,4%	775,3	100%	696,2
	Total HOMMES	66,5%	375,8	18,7%	438,5	14,8%	565,8	100%	458,1
ENSEMBLE	AED	80,2%	335,1	16,0%	366,1	3,8%	359,1	100%	348,8
	AESH	15,7%	373,8	47,6%	377,4	36,7%	378,9	100%	377,4
	Conseiller principal d'éducation	22,4%	467,0	39,9%	581,7	37,7%	787,0	100%	633,4
	Personnels d'éducation non titulaires	35,2%	401,0	39,4%	450,6	25,4%	457,0	100%	435,5
	Psy. EN, conseillers d'orientation psychologue	7,7%	462,5	28,8%	574,8	63,5%	747,3	100%	674,2
	Total général	37,8%	378,1	35,7%	399,8	26,5%	447,1	100%	412,8

► **Lecture** : Les indices moyens de salaire des femmes et des hommes des personnels de vie scolaires de l'académie sont quasi équivalents chez les agents âgés de moins de 35 ans (378,6 pour les femmes et 375,8 pour les hommes).

Des écarts apparaissent à partir de 35 ans et s'accroissent fortement chez les personnels âgés de 50 ans et plus, en faveur des hommes. La population masculine est majoritairement concentrée chez les moins de 35 ans, tandis que les femmes sont plus réparties dans les tranches d'âge supérieures. Malgré cette structure d'effectifs, l'indice moyen global demeure plus élevé pour les hommes.

► **Champ et source** : académie de Reims, BSA, personnels de vie scolaire rémunérés au titre de l'éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024

Tableau 3 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2023 et 2024 par catégorie d'emplois (BOP 139)

	2023	2024
Enseignants du 1er degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	17 227 040	18 612 996
<i>Dont Primes et indemnités</i>	1 548 514	2 337 482
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	43 821	7 368
<i>Dont Indemnités pour missions particulières au titre des décrets du 20 août 2014 (IMP)</i>	20 000	31 031
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	244 663	253 524
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	57 805 754	61 085 343
<i>Dont Primes et indemnités</i>	6 012 562	8 752 402
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	17 800	13 111
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	4 776 402	4 623 586
<i>Dont Indemnités pour missions particulières au titre des décrets du 20 août 2014 (IMP)</i>	222 633	235 010
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	470 472	448 578
Remplacement, dispositifs éducatifs spécifiques et formation des enseignants		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	4 824 296	5 222 959
<i>Dont Primes et indemnités</i>	584 590	874 532
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	4 200	6 883
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	68 323	54 576
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	68 629	55 419

Tableau 4 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2023 et 2024 par catégorie d'emplois (BOP 140)

	2023	2024
Enseignants du 1er degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	281 558 463	297 944 297
<i>Dont Primes et indemnités</i>	31 330 591	42 299 648
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	930 877	948 461
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	796 574	379 438
<i>Dont indemnité pour missions particulières</i>	381 755	472 165
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	3 357 834	3 298 855
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 1er degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 696 210	3 940 868
<i>Dont Primes et indemnités</i>	354 863	465 136
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	19 147	18 446
Personnels d'inspection		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	2 325 228	2 378 848
<i>Dont Primes et indemnités</i>	609 417	621 437
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	728	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	8 218	6 921
Assistants étrangers		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	13 070	13 070
<i>Dont Primes et indemnités</i>	566	566
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	0	0

Tableau 5 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2023 et 2024 par catégorie d'emplois (BOP 141)

	2023	2024
Enseignants du 2nd degré		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	351 201 791	371 640 431
<i>Dont Primes et indemnités</i>	36 001 471	50 315 141
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	201 478	210 546
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	24 741 900	23 981 363
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 aout 2014</i>	2 237 594	2 346 263
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	2 865 998	2 727 786
Psychologues de l'Éducation nationale (Psy-EN 2nd degré)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	3 224 565	3 418 810
<i>Dont Primes et indemnités</i>	339 876	485 067
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	9 772	10 186
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	24 844	22 269
Personnels d'inspection et de direction		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	22 449 374	22 777 007
<i>Dont Primes et indemnités</i>	3 648 721	3 851 411
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	283 386	188 312
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	-516	-176
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	136 756	129 628
Personnels administratifs des EPLE, ATOS des CIO et personnels de laboratoire des EPLE		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	28 909 013	29 498 674
<i>Dont Primes et indemnités</i>	6 155 670	6 326 590
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	372 318	354 157
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	42	699
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	204 240	208 389
Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	1 154 932	1 115 854
<i>Dont Primes et indemnités</i>	93 564	114 115
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	376 262	333 282
<i>Dont Indemnités de résidence</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	7 184	6 164
Assistants étrangers		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	442 931	445 732
<i>Dont Primes et indemnités</i>	37 655	39 289
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	0	0

Tableau 6 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2023 et 2024 par catégorie d'emplois (BOP 214)

	2023	2024
Personnels des services académiques		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	17 722 715	18 745 739
<i>Dont Primes et indemnités</i>	4 269 539	4 537 324
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	115 298	114 839
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	101 971	99 778

Tableau 7 - Total des rémunérations annuelles brutes versées en 2023 et 2024 par catégorie d'emplois (BOP 230)

	2023	2024
Personnels de santé scolaire et social		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	10 378 711	11 155 473
<i>Dont Primes et indemnités</i>	1 988 596	2 212 665
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	127 888	129 399
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	108 336	105 682
Personnels d'éducation		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	13 509 447	16 076 671
<i>Dont Primes et indemnités</i>	1 196 403	1 877 182
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	14 765	15 358
<i>Dont Indemnités au titre des décrets du 20 août 2014</i>	181 223	161 570
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	157 010	180 629
Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)		
Total des rémunérations annuelles brutes versées	17 515 937	31 329 823
<i>Dont Primes et indemnités</i>	843 173	2 565 082
<i>Dont Nouvelles bonification indiciaire</i>	0	0
<i>Dont Heures supplémentaires</i>	0	0
<i>Dont Supplément familial de traitement</i>	261 556	534 881
HSE et vacations accompagnement éducatif		
Heures supplémentaires	1 418 516	781 372
Vacations	210 513	213 877

Tableau 9.1: Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des attachés d'administration de l'État (AAE)

Corps des AAE	EPLÉ agents logés			EPLÉ agents non logés			services académiques		
	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	Augmentation en %	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 1	11 381,50	15 156,28	33,17	17 678,27	17 678,27		18 375,20	21 344,00	16,16
	8 446,00		79,45				16 727,20		27,60
	7 776,50		94,90				15 079,20		41,55
groupe 2	10 712,00	12 298,03	14,81	14 315,62	14 315,62		11 925,34	14 315,62	20,04
	7 416,00		65,83				10 495,70		36,40
	6 592,00		86,56				8 559,30		67,25
groupe 3	9 373,00	10 392,52	10,88	12 073,85	12 073,85		11 925,34	12 073,85	1,25
	6 540,50		58,89				10 495,70		15,04
	6 077,00		71,01				8 559,30		41,06
groupe 3 (fondé pouvoir)	6 118,20		69,86	10 495,70	12 073,85	15,04			
	5 603,20		85,47	8 559,30		41,06			
groupe 4	4 779,20	9 149,81	91,45	9 002,20	10 611,83	17,88	9 002,20	10 611,83	15,17
	4 264,20		114,57	7 328,45	10 611,83	44,80	7 328,45	10 611,83	44,80

Tableau 9.2 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des secrétaires administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (SAENES)

Corps des SAENES	EPLÉ agents logés			EPLÉ agents non logés			services académiques		
	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 1	3 744,00	7 554,18	101,77	6 824,48	8 825,50	29,32	7 082,40	8 825,50	24,61
	3 640,00		107,53	6 720,48		31,32	6 952,40		26,94
	3 536,00		113,64	6 616,48		33,39	6 822,40		29,36
groupe 2	2 314,00	6 614,50	185,85	5 477,68	7 720,00	40,94	5 477,68	7 720,00	40,94
	2 184,00		202,86	5 373,68		43,66	5 373,68		43,66
	2 054,00		222,03	5 269,68		46,50	5 269,68		46,50
groupe 3	2 002,00	6 045,00	201,95	5 165,68	7 050,00	36,48	5 165,68	7 050,00	36,48
	1 872,00		222,92	5 061,68		39,28	5 061,68		39,28
	1 742,00		247,01	4 957,68		42,20	4 957,68		42,20

Tableau 9.3 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (ADJAENES)

Corps des ADJAENES	EPLÉ et services académiques		
	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 1	3 546,44	5 145,00	45,07
	3 467,31		48,38
	3 309,06		55,48
groupe 2	3 335,44	4 745,00	42,26
	3 256,31		45,72
	3 098,06		53,16

Tableau 9.4 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des médecins de l'Éducation nationale et des médecins conseillers techniques

Corps des médecins	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 2	10 300,00	17 600,00	70,9

Corps des médecins conseillers techniques	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 2	14 935,00	24 335,00	62,93
groupe 3	12 360,00	21 760,00	76,05

Tableau 9.5 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des infirmiers de l'Éducation nationale et des infirmiers conseillers techniques

Corps des infirmiers	EPLÉ agents logés			EPLÉ agents non logés		
	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 2	1 827,22	4 530,50	147,94	4 064,38	5 525,00	35,94

Corps des infirmiers conseillers techniques	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 1 CTR	7 210,00	8 410,00	16,64
groupe 1 CTD	5 774,18	6 974,18	20,78

Tableau 9.6 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour le corps des assistantes de service sociales (ASSAE) et des assistantes sociales conseillers techniques

Corps des ASSAE	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 2	6 200,00	10 150,00	63,71

Corps des AS conseillers techniques	IFSE avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
groupe 2	8 015,52	13 610,00	69,80
groupe 3	6 476,72	12 610,00	94,70

Tableau 9.7 : Évolution de l'IFSE suite aux revalorisations de 2021 à 2024 pour les corps des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF)

Corps des ITRF		services académiques DSIGE			EPLÉ et services académiques HORS DSIGE		
		IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %	IFSE par grade avant revalorisation	IFSE après revalorisation	augmentation en %
IGR	groupe 1	17 960,00	23 568,50	31,23	N.A	19 877,50	
		16 600,00		41,98			
		16 000,00		47,30			
	groupe 2	15 640,00	17 580,00	12,40	N.A	12 243,00	
		15 340,00		14,60			
		15 000,00		17,20			
	groupe 3	13 620,00	15 976,30	17,30	7 470,40	10 951,00	46,60
		13 520,00		18,17	7 368,90		48,61
		13 420,00		19,05	7 267,40		50,69
IGE	groupe 1	16 727,20	17 766,66	6,21	N.A	13 736,00	
		15 079,00		17,82			
		12 270,00		44,80			
		11 270,00		57,65			
	groupe 2	11 270,00	13 561,00	20,33	8 250,00	12 074,00	46,35
		10 270,00		32,04			
		9 600,00		41,26	7 340,00	10 612,00	44,58
		9 450,00		43,50			
		9 350,00		45,04			
	9 250,00	46,61					
	groupe 3	9 150,00	12 482,70	36,42	5 300,00	6 432,50	21,37
9 000,00		38,70		5 150,00	6 278,75	21,92	
ASI	groupe 1	9 000,00	11 288,00	25,42	5 100,00	6 103,00	19,67
	groupe 2	8 200,00	10 464,00	27,61	4 270,00	5 248,10	22,91
TECH	groupe 1	7 900,00	9 790,50	23,93			
		7 800,00		25,52			
		7 700,00		27,15			
	groupe 2	7 600,00	9 480,00	28,82	5 040,00	5 916,40	17,39
		7 500,00		30,54	4 980,00	5 854,30	17,56
		7 400,00		32,30	4 920,00	5 792,20	17,73
	groupe 3		8 832,09		4 860,00	5 730,10	17,90
					4 800,00	5 668,00	18,08
					4 764,00	5 630,74	18,19
ATRF	groupe 1		7 615,90		3 360,00	4 331,40	28,91
					3 260,00		32,87
					3 160,00		37,07
	groupe 2		7 591,25		3 160,00	4 118,00	30,31
					3 060,00		34,58
					2 960,00		39,12

Annexes

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



Tableau 1 - Accidents de service et de trajet

Type Accident	Personnel	Déclarés	Déclarés et reconnus	Déclarés et non reconnus	En cours de reconnaissance
Service	Administration	3	1		6
	Autre	2	1		
	Direction	3	2		
	Education	1	1		1
	Enseignement 1er degré	27	15		17
	Enseignement 2nd degré collège	16	13	1	3
	Enseignement 2nd degré lycée	3	3		2
	Enseignement 2nd degré lycée professionnel	3	7		2
	Enseignement spécialisé	1			
	Non renseigné	141	122	1	22
	Santé	1	1		
	Surveillance	1	1		1
Sous Total		208	167	2	54
Trajet	Administration	1	1		2
	Assistant de service social	1	1		
	Autre	2	2		
	Education	2	1		1
	Enseignement 1er degré	4	3		2
	Enseignement 2nd degré collège	4	4		5
	Enseignement 2nd degré lycée				1
	Enseignement 2nd degré lycée professionnel	1			2
	Non Renseigné	35	33		1
Sous Total		50	45		14
Mission	Enseignement 2nd degré collège	2	1		
	Enseignement 2nd degré lycée	1	1		
	Non Renseigné	6	6		
Sous Total		9	8		
Non renseigné	Enseignement 2nd degré collège				1
Sous Total					1
TOTAL		267	220	2	69

Tableau 2 - Accidents de service et de trajet par corps

Corps	Déclarés	Déclarés et reconnus	Déclarés et non reconnus	En cours de reconnaissance
ACCOMPAGNANT D'ELEVES EN SITUATION DE HANDICAP - AESH	1			1
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	3	2		1
ADJOINT ADMINISTRATIF A.C (A.C)	2	1		2
ADJOINT AMINISTRATIF DES SER. DEC.	2	2		1
ADJOINT D'EDUCATION (CT)				1
ADJOINT TECHNIQUE DE RECH.ET FORMATION	1	1		1
ADJOINT TECHNIQUE-RECHERCHE & FORMATION	1			
ASSISTANT D'EDUCATION	22	21		5
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1	1		
ATTACHE ADMIN EDUC NAT ET ENS SUP				1
ATTACHE A.S.U				1
Attaché d'administration de l'Etat A.A.E				1
CONSEILLER D'EDUCATION	3	2		
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	3	3		
CONTRACTUEL (CT)	3	3		
CONTRACTUEL RECHERCHE CHARGE DE MISSION				1
ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF	3	2		4
ECR PROFESSEUR D'ENS GENERAL DES COLLEGE	5	4		
ECR PROFESSEUR D'EPS	3	2		1
ECR PROFESSEUR DES ECOLES	10	4		
INFIRMIERE OU INFIRMIER (NOUVEAU STATUT)	1	1		
INFIRMIER ET INFIRMIERE (ANCIEN STATUT)	1	1		
INGENIEUR DE RECHERCHE (RECH ET FORM)				1
Non Renseigné	16	14		4
PERSONNEL DE DIRECTION	2	2		1
PROF.D'ENS GEN DE COLLEGE (CT)				1
PROF D'EPS (CT)	4	3		1
PROFESSEUR AGREGE	8	8		1
PROFESSEUR AGREGE (CT)	1	1		
PROFESSEUR CERTIFIE	46	42	1	6
PROFESSEUR CERTIFIE (CT)	2	1	1	
PROFESSEUR CONTRACTUEL	2	1		1
PROFESSEUR D'EPS	8	8		
PROFESSEUR DES ECOLES	86	69		30
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	15	12		2
PROFESSEUR DE SPORT	1			

Corps	Déclarés	Déclarés et reconnus	Déclarés et non reconnus	En cours de reconnaissance
PROF LYCEES PROFESSIONNELS (CT)	4	4		1
PSYCHOLOGUE DE L EDUCATION NATIONALE PSYEN	1	1		
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	3	2		2
SECRETAIRE ADMINISTRATIF (SASU) NV.ST.	1			
SECRETAIRE A.S.U	1	1		
TECHNICIEN DE LABORATOIRE (1994)	1	1		
TOTAL	267	220	2	69

Tableau 3.1 - Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		Premier degré	Second degré	Premier degré	Second degré
Femmes	Moins de 30 ans	n.s.	n.s.	0	0
	De 30 à 39 ans	0,5	0,9	0	0
	De 40 à 49 ans	1,0	1,0	0	n.s.
	Plus de 50 ans	1,1	1,0	n.s.	0
	Total	0,9	1,0	n.s.	n.s.
Hommes	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	De 30 à 39 ans	0	1,0	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	1,0	0	0
	Total	0,4	0,8	0	0
Total	De 30 à 39 ans	0,4	0,9	0	0
	Moins de 30 ans	n.s.	0,6	0	0
	De 40 à 49 ans	0,9	0,8	0	n.s.
	Plus de 50 ans	1,1	1,0	n.s.	0
Total 2024-2025		0,8	0,9	n.s.	n.s.
Rappel Total 2023		0,9	0,9	n.s.	n.s.
Rappel Total 2022		0,8	0,7	n.s.	0,6

Lecture : la part d'enseignants du 1^{er} (respectivement, 2nd) degré de l'académie ayant eu au moins un arrêt de travail pour raison d'accident de service ou professionnelle était de 0,8 % (respectivement, de 0,7 %) en 2022 ; ce taux est passé à 0,9 % (respectivement, 0,9 %) en 2023 et, 0,8 % (respectivement, 0,9 %) en 2024.

Champ : académie de Reims – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Tableau 3.2 - Durée cumulée moyenne des congés pour accident de service et maladie professionnelle, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		Premier degré	Second degré	Premier degré	Second degré
Femmes	De 30 à 39 ans	0,1	0,9	0	0
	De 40 à 49 ans	0,9	0,7	0	n.s.
	Moins de 30 ans	n.s.	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	1,7	0,6	1,3	0
	Total	0,9	0,6	0,5	n.s.
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0,1	0	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	0	0
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,9	0	0
	Total	0,1	0,5	0	0
Total	De 30 à 39 ans	0,1	0,6	0	0
	De 40 à 49 ans	0,7	0,5	0	n.s.
	Moins de 30 ans	n.s.	0,1	0	0
	Plus de 50 ans	1,4	0,7	1,2	0
Total 2024-2025		0,7	0,6	0,5	n.s.
Rappel Total 2023		0,8	0,7	0,5	n.s.
Rappel Total 2022		0,3	0,3	0,1	0,1

Lecture : Dans l'académie, la durée moyenne des arrêts de travail pour accident de service et maladie professionnelle des personnels enseignants du second degré public augmente légèrement entre 2022 et 2023, passant de 0,3 jour à 0,8 jour. En 2024, elle diminue légèrement pour s'établir à 0,6 jour en moyenne.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Tableau 4.1 - Proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour accident de service et maladie professionnelle (en %)

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	1,9	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	2,2	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,7	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,8	1,6	n.s.
	Ensemble	n.s.	1,1	1,6	n.s.
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	0	0	0	0
	Moins de 30 ans	0	0	n.s.	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	0	0
	Ensemble	n.s.	0	n.s.	0
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	1,7	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	2,0	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,5	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,7	1,4	n.s.
Total 2024-2025		n.s.	1,0	1,4	n.s.
Rappel Total 2023		n.s.	1,2	1,2	
Rappel Total 2022		n.s.	0,8	0,3	

*IATSS : ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé

Lecture : La part des personnels IATSS de l'académie ayant connu au moins un arrêt de travail pour accident de service ou maladie professionnelle s'établissait à 1,2 % en 2022. Elle diminue en 2023 (0,8 %), avant d'enregistrer une légère remontée en 2024 (1 %), sans toutefois retrouver son niveau initial. Pour les personnels de vie scolaire, l'évolution apparaît plus contrastée : stable à 1,2 % en 2022, la proportion chute nettement en 2023 (0,3 %), puis progresse fortement en 2024 pour atteindre 1,4 %, soit un niveau supérieur à celui observé en 2022.

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

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Tableau 4.2 - Durée cumulée moyenne des congés pour accident de service et maladie professionnelle, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques
Femmes	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,3	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	1,4	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,1	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,3	0,5	n.s.
	Ensemble	n.s.	0,7	0,6	n.s.
Hommes	De 30 à 39 ans	0	0	n.s.	0
	De 40 à 49 ans	0	0	0	0
	Moins de 30 ans	0	0	n.s.	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0	0	0
	Ensemble	n.s.	0	n.s.	0
Total	De 30 à 39 ans	0	n.s.	0,3	0
	De 40 à 49 ans	n.s.	n.s.	1,3	n.s.
	Moins de 30 ans	0	n.s.	0,1	0
	Plus de 50 ans	n.s.	0,3	0,4	n.s.
Total 2024-2025		n.s.	0,6	0,5	n.s.
Rappel Total 2023		n.s.	0,8	0,6	
Rappel Total 2022		n.s.	0,3	0,2	

*IATSS : ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de

Lecture : Dans l'académie, la durée moyenne des arrêts de travail pour accident de service ou maladie professionnelle des personnels IATSS s'établissait à 0,3 jour en 2022. Elle augmente en 2023 (0,8 jour), avant d'enregistrer une légère baisse en 2024 (0,6 jour), sans toutefois retrouver son niveau initial. Pour les personnels de vie scolaire, l'évolution apparaît plus contrastée : stable à 0,2 jour en 2022, la durée moyenne progresse nettement en 2023 (0,6 jour), puis recule légèrement en 2024 pour atteindre 0,5 jour, soit un niveau supérieur à celui observé en 2022.

Champ : académie de Reims – secteurs public et privé – personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre 2024.

Sources : MEN-MENSRI-DEPP / Panel des personnels issu de BSA / Novembre 2024.

Tableau 5.1 - Proportions d'agents des agents de l'académie ayant eu au moins un congé (%)

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption	Congé proche aidant
Femmes	Moins de 30 ans	56,8	55,4	54,9	0,3	0,7	7,4	n.s.	0
	De 30 à 39 ans	53,6	51,6	50,6	0,5	1,0	7,9	n.s.	0,2
	De 40 à 49 ans	41,5	41,3	39,7	1,3	1,2	0,5	n.s.	0,2
	Plus de 50 ans	42,0	42,0	39,2	2,5	1,1	n.s.	0	n.s.
	Total	46,2	45,5	43,8	1,4	1,1	2,8	0,0	0,1
Hommes	Moins de 30 ans	42,2	40,3	40,1	0	n.s.	n.s.	3,3	0
	De 30 à 39 ans	42,3	39,0	38,0	0,9	0,6	0	6,3	0
	De 40 à 49 ans	30,1	29,2	28,1	1,3	0,3	0	1,4	0
	Plus de 50 ans	31,7	31,7	29,7	1,8	0,8	0	n.s.	0
	Total	34,9	33,7	32,4	1,2	0,5	n.s.	2,1	0
Total	Moins de 30 ans	52,4	50,8	50,4	0,2	0,5	5,2	1,1	0
	De 30 à 39 ans	50,9	48,5	47,5	0,6	0,9	6,0	1,6	0,1
	De 40 à 49 ans	38,8	38,4	36,9	1,3	1,0	0,4	0,3	0,2
	Plus de 50 ans	39,0	39,0	36,4	2,3	1,0	n.s.	n.s.	n.s.
Total	43,2	42,4	40,7	1,4	0,9	2,0	0,6	0,1	

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 43,2 % des agents de l'académie, toutes filières confondues, ont connu au moins une absence pour raison de santé ou pour accueil d'enfant. Cette proportion atteint 46,2 % parmi les femmes, soit un écart de 3 points par rapport à l'ensemble des agents.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année. **n.s.** : non significatif. **n.c.** : non concerné.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.2 - Evolution depuis 2020 des proportions d'agents de l'académie ayant eu au moins un congé par motif (%)

	Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
2021-2022	38.9	38.1	36.9	1	0.6	1.8	0.2
2022-2023	43.9	43.4	42	1.3	0.9	2.2	0
2023-2024	47.1	46.3	44.6	1.5	0.9	2.1	0.7
2024-2025	43,2	42,4	40,7	1,4	0,9	2,0	0,6

Lecture : Dans l'académie, la part des agents ayant connu au moins un arrêt de travail pour accident de service ou maladie professionnelle, tous congés confondus, s'élevait à 43,9 % en 2022. Elle progresse en 2023 (47,1 %), avant de diminuer nettement en 2024 (43,2 %), retrouvant ainsi un niveau légèrement inférieur à celui observé en 2022. S'agissant des congés de maternité, la part des femmes ayant eu recours à ce congé demeure globalement stable : 2,2 % en 2022, 2,1 % en 2023, puis 2,0 % en 2024.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.3 – Durée moyenne des congés par motif (%)

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption	Congé proche aidant
Femmes	Moins de 30 ans	18,3	10,9	10,0	0,7	0,2	7,4	n.s.	0
	De 30 à 39 ans	20,1	12,0	10,1	1,3	0,5	8,0	n.s.	0,1
	De 40 à 49 ans	12,4	12,0	7,7	3,2	0,9	0,5	n.s.	0,1
	Plus de 50 ans	17,1	17,1	9,3	6,8	1,0	n.s.	0	n.s.
	Ensemble	16,5	13,7	9,1	3,8	0,7	2,8	0,0	0,1
Hommes	Moins de 30 ans	6,9	6,1	6,0	0	n.s.	n.s.	0,8	0
	De 30 à 39 ans	9,4	7,9	6,1	1,7	0,1	0	1,5	0
	De 40 à 49 ans	8,6	8,3	4,7	3,5	0,1	0	0,3	0
	Plus de 50 ans	11,9	11,9	6,4	5,0	0,6	0	n.s.	0
	Ensemble	9,8	9,4	5,8	3,2	0,3	n.s.	0,5	0
Total	Moins de 30 ans	14,8	9,4	8,8	0,5	0,1	5,2	0,3	0
	De 30 à 39 ans	17,5	11,0	9,2	1,4	0,4	6,1	0,4	0,1
	De 40 à 49 ans	11,5	11,1	7,0	3,3	0,7	0,4	0,1	0,1
	Plus de 50 ans	15,6	15,6	8,5	6,2	0,9	n.s.	n.s.	n.s.
Total		14,7	12,5	8,2	3,6	0,6	2,0	0,1	0,1

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, un agent de l'académie en activité et rémunéré par l'Éducation nationale a été absent en moyenne 14,7 jours cumulés pour raison de santé ou pour accueil d'enfant.

Cette durée s'élève à 16,5 jours pour les femmes, soit un écart d'environ 1,8 jour par rapport à l'ensemble des agents.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.4 - Évolution de la durée moyenne des arrêts maladies des agents de l'académie par motif

	Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
2021-2022	10,4	8,3	6,3	1,8	0,3	2,1	0,1
2022-2023	13,6	11,2	7,5	3,2	0,5	2,3	0
2023-2024	15,5	13,1	8,3	4,1	0,7	2,3	0,2
2024-2025	14,7	12,5	8,2	3,6	0,6	2,0	0,1

Lecture : Entre 2021-2022 et 2023-2024, la **durée moyenne des arrêts maladie des agents** dans l'académie augmente nettement, passant de 10,4 à 15,5 jours, avant de diminuer légèrement en 2024-2025 (14,7 jours). Cette hausse est principalement liée à l'allongement des congés maladie ordinaires et surtout des congés longs, qui ont fortement progressé sur la période. Les congés liés à la maternité, à la paternité, à l'adoption et aux accidents du travail restent globalement stables et contribuent peu à l'évolution globale.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024 - 2025 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.5 - Proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé (%)

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
		Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	59,3	53,7	57,3	n.d.	58,1	58,1	0,7	n.s.	0,6	0	0	0
	De 30 à 39 ans	50,6	51,7	51,0	n.d.	47,7	47,7	0,6	0,7	0,7	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	38,3	41,1	39,4	n.d.	35,9	35,9	1,4	1,5	1,4	n.s.	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	41,8	41,1	41,4	n.d.	36,6	36,6	2,4	2,9	2,6	3,7	2,4	2,8
	Total	44,9	44,4	44,7	n.d.	40,1	40,1	1,5	1,8	1,6	1,6	1,3	1,4
Hommes	Moins de 30 ans	41,9	37,7	38,7	n.d.	34,8	34,8	0	0	0	0	0	0
	De 30 à 39 ans	38,1	39,0	38,8	n.d.	32,7	32,7	n.s.	1,3	1,1	0	0	0
	De 40 à 49 ans	30,5	28,1	28,8	n.d.	30,0	30,0	1,8	1,3	1,4	0	0	0
	Plus de 50 ans	32,2	31,4	31,6	n.d.	25,1	25,1	n.s.	2,5	2,1	0	n.s.	n.s.
	Total	33,5	32,6	32,9	n.d.	28,6	28,6	1,0	1,7	1,5	0	n.s.	n.s.
Total	Moins de 30 ans	57,3	46,7	52,4	n.d.	49,2	49,2	0,7	n.s.	0,4	0	0	0
	De 30 à 39 ans	49,1	46,3	47,8	n.d.	42,1	42,1	0,6	0,9	0,8	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	37,0	36,0	36,6	n.d.	33,9	33,9	1,4	1,4	1,4	n.s.	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	40,0	36,8	38,1	n.d.	32,3	32,3	2,1	2,7	2,5	3,4	1,8	2,2
Total	43,1	39,4	41,2	n.d.	35,9	35,9	1,4	1,7	1,6	1,5	0,9	1,1	

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 41,2 % des enseignants du secteur public de l'académie (1er et 2nd degrés) ont été absents au moins une fois pour raison de maladie ordinaire. Cette proportion atteint 44,7 % chez les femmes, soit un écart de 3,5 points par rapport à l'ensemble des enseignants et d'environ 12 points par rapport aux hommes, traduisant une plus forte exposition des enseignantes aux arrêts pour maladie ordinaire au cours de l'année scolaire 2024-2025.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.6 - Évolution depuis 2021 s proportions d'enseignants ayant eu au moins un congés /arrêts maladies dans l'académie (%)

	Maladie ordinaire						Congé long					
	Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total	1er degré	2nd degré	Total
2021-2022	35,9	43,4	39,7	n.d.	32,7	32,7	1	1,4	1,2	1,3	0,6	0,8
2022-2023	49,6	46,6	47,8	n.d.	40,1	40,1	1,3	1,9	1,6	1,3	0,8	1
2023-2024	48,8	43,9	46,3	n.d.	39,6	39,6	1,5	2	1,7	1,7	0,8	1,1
2024-2025	43,1	39,4	41,2	n.d.	35,9	35,9	1,4	1,7	1,6	1,5	0,9	1,1

Lecture : Entre 2021-2022 et 2023-2024, la **durée moyenne des arrêts maladie des enseignants du secteur public** dans l'académie, tous niveaux confondus, augmente nettement, passant de 39,7 à 46,3 jours, avant de diminuer légèrement en 2024-2025 (41,2 jours). Cette hausse est principalement liée à l'allongement des congés maladie ordinaires dans le premier degré public (35,9 jours en 2021 contre 43,1 jours en moyenne en 2024). A l'inverse dans le second degré public, le nombre de jours de congé pour maladie ordinaire a baissé passant de 43,4 jours en moyenne en 2021 à 39,4 jours en moyenne en 2024.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2024 - 2025 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.7 - Durée cumulée moyenne des congés des enseignants de l'académie, rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
		Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Femmes	Moins de 30 ans	10,6	8,9	10,0	n.d.	7,2	7,2	1,5	n.s.	1,3	0	0	0
	De 30 à 39 ans	10,0	8,8	9,6	n.d.	9,0	9,0	1,7	2,1	1,9	0	n.s.	n.s.
	De 40 à 49 ans	6,3	6,6	6,4	n.d.	5,2	5,2	3,4	3,6	3,4	n.s.	n.s.	n.s.
	Plus de 50 ans	8,2	8,9	8,6	n.d.	7,9	7,9	6,9	8,1	7,5	13,3	5,5	8,2
	Total	8,3	8,2	8,3	n.d.	7,3	7,3	3,9	4,9	4,3	5,5	3,0	3,9
Hommes	Moins de 30 ans	8,9	5,2	6,0	n.d.	5,7	5,7	0	0	0	0	0	0
	De 30 à 39 ans	7,2	6,4	6,6	n.d.	2,3	2,3	n.s.	2,6	2,3	0	0	0
	De 40 à 49 ans	4,9	4,5	4,6	n.d.	5,6	5,6	4,5	3,6	3,9	0	0	0
	Plus de 50 ans	6,8	6,5	6,6	n.d.	3,2	3,2	n.s.	6,8	5,8	0	n.s.	n.s.
	Total	6,4	5,8	6,0	n.d.	3,9	3,9	2,8	4,4	4,0	0	n.s.	n.s.
Total	Moins de 30 ans	10,4	7,3	8,9	n.d.	6,7	6,7	1,3	n.s.	0,9	0	0	0
	De 30 à 39 ans	9,7	7,8	8,8	n.d.	6,5	6,5	1,7	2,3	2,0	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	10,4	7,3	8,9	n.d.	6,7	6,7	1,3	n.s.	0,9	0	0	0
	Plus de 50 ans	8,0	7,8	7,9	n.d.	6,2	6,2	6,1	7,5	6,9	12,2	4,2	6,3
Total		8,0	7,2	7,6	n.d.	6,0	6,0	3,7	4,7	4,2	5,1	2,2	3,1

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2023-2024, un enseignant du secteur public de l'académie, en activité et rémunéré par l'Éducation nationale, a été absent en moyenne 7,6 jours cumulés pour raison de santé ou pour accueil d'enfant.

Cette durée atteint 8,3 jours chez les femmes, soit un écart de 0,7 jour par rapport à l'ensemble des enseignants du secteur public et d'environ 2 jours par rapport aux hommes.

Note : la somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année. **n.s.** : non significatif. **n.c.** : non concerné.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024.

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.8 - Evolution depuis 2021 de la durée moyenne des arrêts maladies des personnels enseignants de l'académie par motif

	Maladie ordinaire						Congé long					
	Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
2021-2022	6,2	7,2	6,7	n.d.	5,2	5,2	2	2,4	2,2	3,3	1,3	1,9
2022-2023	9,3	7,8	8,5	n.d.	6,8	6,8	3,5	5,1	4,3	3,8	2,1	2,6
2023-2024	9,1	7,7	8,4	n.d.	5,8	5,8	4,3	5,4	4,9	5,3	2,7	3,5
2024-2025	8,0	7,2	7,6	n.d.	6,0	6,0	3,7	4,7	4,2	5,1	2,2	3,1

Lecture : Dans l'académie, la durée moyenne des arrêts de travail des personnels enseignants du secteur public pour maladie ordinaire connaît une relative stabilité sur la période. Elle s'établit à 6,7 jours en 2021, puis augmente à 8,5 jours en 2022 avant de légèrement refluer à 8,4 jours en 2023 et à 7,6 jours en 2024.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.9 - Proportion et durée cumulée des congés de maladie ordinaire des personnels non enseignants de l'académie selon l'âge et le genre

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportés à l'ensemble des agents (en jours)	
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Moins de 30 ans	50,9	0	10,2	0
	De 30 à 39 ans	50,2	n.s.	11,4	n.s.
	De 40 à 49 ans	41,0	1,3	11,3	3,2
	Plus de 50 ans	35,5	2,2	11,1	5,6
	Total	42,5	1,2	11,1	2,9
Hommes	Moins de 30 ans	42,2	0	6,0	0
	De 30 à 39 ans	37,4	n.s.	6,2	n.s.
	De 40 à 49 ans	22,3	n.s.	4,3	n.s.
	Plus de 50 ans	23,1	n.s.	7,6	n.s.
	Total	32,4	0,6	6,2	1,5
Total	Moins de 30 ans	47,9	0	8,7	0
	De 30 à 39 ans	48,0	n.s.	10,6	n.s.
	De 40 à 49 ans	38,7	1,3	10,4	3,2
	Plus de 50 ans	33,5	2,1	10,6	5,2
Total	40,6	1,1	10,2	2,6	

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, un agent du secteur public de l'académie (hors enseignants), en activité et rémunéré par l'Éducation nationale, a été absent en moyenne 10,2 jours cumulés pour maladie ordinaire. Par ailleurs, 40,6 % des agents ont eu recours à ce type de congé. Cette proportion s'élève à 42,5 % chez les femmes contre 32,4 % chez les hommes, mettant en évidence une utilisation plus fréquente des congés de maladie ordinaire parmi les agentes.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.10 – Évolution depuis 2021 de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé

	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportés à l'ensemble des agents (en jours)	
	Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
2021-2022	31,2	0,6	5,6	0,9
2022-2023	28,1	0,5	5,2	1
2023-2024	42	1,1	8,5	2,8
2024-2025	40,6	1,1	10,2	2,6

Lecture : Dans l'académie, après une baisse observée en 2021 et 2022, la durée moyenne des arrêts des personnels non enseignants pour maladie ordinaire repart à la hausse à partir de 2023, pour s'établir à 8,5 jours en 2023 puis à 10,2 jours en 2024. Par ailleurs, la part des agents ayant eu recours à un congé de maladie ordinaire augmente sur la période, passant de 31,2 % en 2021 à 40,6 % en 2024, soit une hausse d'environ 9 points de pourcentage.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.11 – Congés maternités des agents de l'académie

				Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	227	3,7	100,2
			2nd degré	109	2,5	98,5
		Enseignants du secteur public		336	3,2	99,7
		Enseignants du secteur privé	1er degré	25	4,3	90,0
			2nd degré	16	1,7	110,5
		Enseignants du secteur privé		41	2,7	98,0
	Total Enseignants			377	3,1	99,5
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		116	2,2	101,1
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		116	2,2	101,1
		Total Non-enseignants		116	2,2	101,1
Total 2024-2025				493	2,8	99,9
Rappel 2023-2024				514	2,9	106,1

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, un agent de l'académie, en activité et rémunéré par l'Éducation nationale, a été absent en moyenne 106,1 jours pour congé de maternité en cumulé. Cette durée s'établit à 99,5 jours pour les enseignants et à 101,1 jours pour les personnels non enseignants. Par ailleurs, 2,9 % de l'ensemble des agents ont eu recours à un congé de maternité. Cette proportion atteint 3,1 % parmi les enseignants contre 2,2 % chez les personnels non enseignants. Ces résultats mettent en évidence des niveaux relativement proches en termes de durée moyenne d'absence selon les populations, tandis que la fréquence du recours au congé de maternité apparaît légèrement plus élevée chez les enseignants que chez les personnels non enseignants.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023/2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.12- Evolution des arrêts de travail pour congés de maternité :

	Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
2021-2022	604	3,4	99,1
2022-2023	533	3,1	101,4
2023-2024	514	2,9	106,1
2024-2025	493	2,8	99,9

Lecture : Dans l'académie, après une phase de hausse entre 2021 (99,1 jours), 2022 (101,4 jours) et 2023 (106,1 jours), la durée moyenne des congés de maternité des personnels de l'académie, en activité et rémunérés par l'Éducation nationale, s'inscrit en diminution en 2024 pour atteindre 99,9 jours. Cette évolution suggère un retour vers des niveaux proches de ceux observés en début de période.

Par ailleurs, la part des agents ayant eu recours à un congé de maternité diminue légèrement sur la période récente, passant de 3,4 % en 2021 à 3,1 % en 2022, 2,9 % en 2023 puis 2,8 % en 2024. Cette tendance traduit un recours un peu moins fréquent à ce type de congé.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.13 – Congés paternité / adoption des agents de l'académie

				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris	
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2nd degré	n.s.	n.s.	n.s.	
		Enseignants du secteur public		5	0,0	61,4	
		Enseignants du secteur privé	1er degré	0	0	0	
			2nd degré	0	0	0	
		Enseignants du secteur privé		0	0	0	
	Total Enseignants				5	0,0	61,4
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		n.s.	n.s.	n.s.	
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		n.s.	n.s.	n.s.	
		Total Non-enseignants				n.s.	n.s.
Hommes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1er degré	27	2,4	24,8	
			2nd degré	73	2,2	22,7	
		Enseignants du secteur public		100	2,3	23,3	
		Enseignants du secteur privé	1er degré	0	0	0	
			2nd degré	7	1,3	16,7	
		Enseignants du secteur privé		7	1,2	16,7	
	Total Enseignants				107	2,1	22,8
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		21	1,7	22,8	
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		21	1,7	22,8	
		Total Non-enseignants				21	1,7
Total				135	0,6	24,4	

Lecture : Au cours de l'année scolaire 2024-2025, un agent de l'académie, en activité et rémunéré par l'Éducation nationale, a été absent en moyenne 24,4 jours pour congé de paternité ou d'adoption en cumulé. Cette durée s'élève à 22,8 jours chez les hommes (enseignants ou non enseignants) et à 61,4 jours chez les femmes enseignantes. Par ailleurs, 0,6 % de l'ensemble des agents ont eu recours à ces congés. Cette proportion atteint 2,1 % chez les hommes enseignants contre 1,7 % chez les hommes non enseignants, traduisant un recours légèrement plus fréquent parmi les personnels enseignants masculins.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Tableau 5.14 - Évolution des arrêts de travail pour congés de paternité

	Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé paternité pour celles en ayant pris
2021-2022	152	0,6	25,2
2022-2023	169	0,7	25,3
2023-2024	161	0,7	22,9
2024-2025	135	0,6	24,4

Lecture : Dans l'académie, après une baisse observée entre 2021 et 2023, la durée moyenne des congés de paternité ou d'adoption repart à la hausse pour s'établir à 24,4 jours en 2024. Elle s'élevait à 25,2 jours en 2021, 25,3 jours en 2022 puis 22,9 jours en 2023.

Par ailleurs, la part des agents ayant eu recours à ce type de congé demeure globalement stable sur la période, passant de 0,6 % en 2021 à 0,7 % en 2022 et 2023, puis revenant à 0,6 % en 2024.

Champ : académie de Reims, congés pour raison de santé et accueil d'enfant au cours de l'année scolaire 2023-2024 des personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2024

Source : Base statistique des congés de novembre 2024.

Annexes

9. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE



L'année d'observation est l'année civile 2024

BUDGET T2 public : 669 756 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 300 132 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	319 299.40	183	224
Vacances + Séjour éducatif	6 729.94	91	154
TOTAL PIM	328 029.34	274	378
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 208 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement	9 888.00	14	17
Civ	0	0	0
Aides aux Études Supérieures	121 830.00	164	223
Mobilité	000	0	0
Sorties éducatives	6 387.00	88	104
Gardes des jeunes enfants	1 528.00	5	5
Aide aux loisirs des enfants	21 698.00	212	342
Vacances	6 206.00	67	67
Handicap	148.00	1	1
TOTAL ASIA	167 685.00	551	759
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 200 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
SECOURS	148 222.00	192	212
TOTAL T2	643 936.00	1 017	1 349

BUDGET HT2 public : 40 000 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 14 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Repas
PIM RESTAURATION HT2	9 008.64	73	5 569
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 35 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Repas
ASIA restauration	11 428.41	74	5 593
Information conseil	64000	16	
Amicales	0.00	0	
Total ASIA HT2	21 077.05	90	
TOTAL HT2	32 058,49	163	

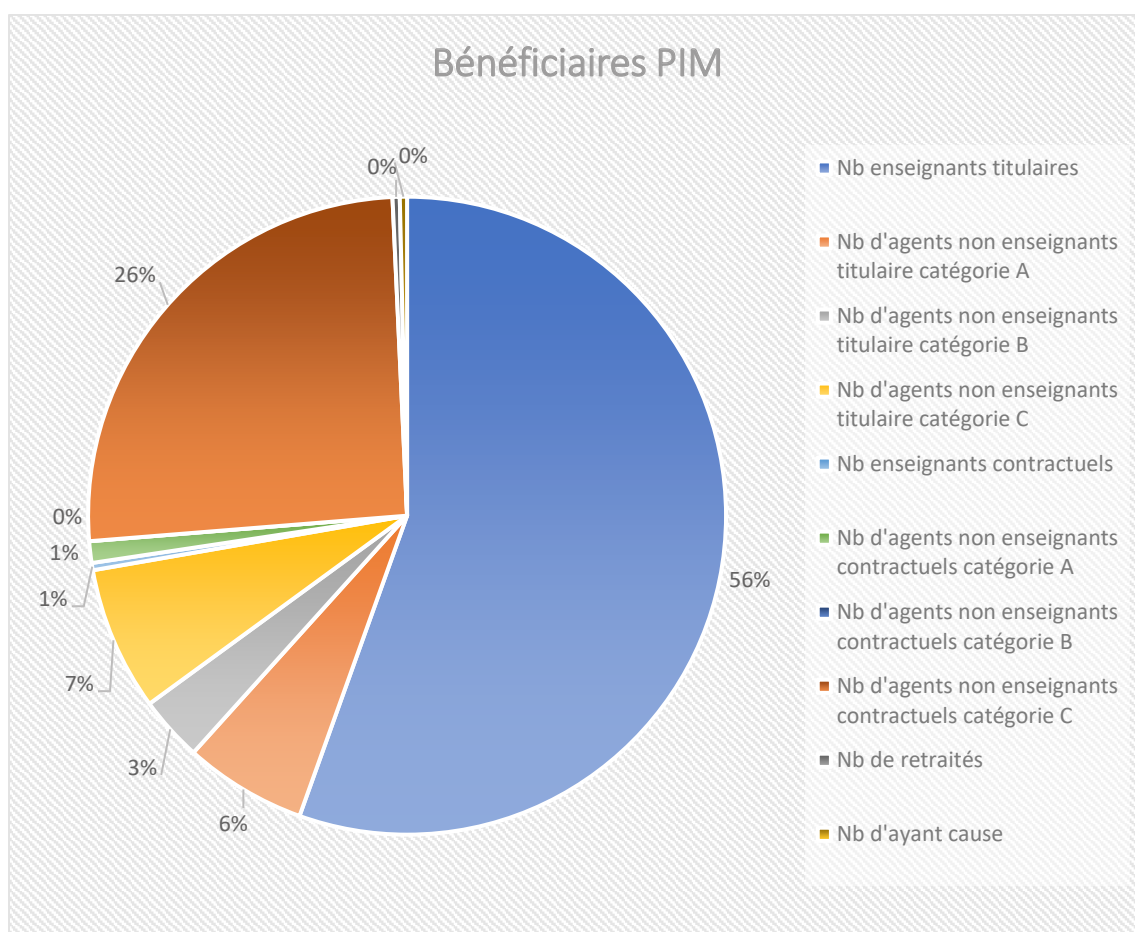
BUDGET T2 privé : 91 509 €

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES : 41 509 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Allocations handicapés AEEH + RF	21 175.30	13	13
Vacances + Séjour éducatif	913.02	11	15
TOTAL	22 088.32	24	28
ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE : 28 000 €	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Dossiers
Aide au logement + CIV	0.00	0	0
Aides aux Études Supérieures	5 700.00	8	9
Mobilité	0.00	0	0
Sorties éducatives	1 153.00	15	19
Gardes des jeunes enfants	0.00	0	0
Aide aux loisirs des enfants	1 653.00	13	24
Vacances	290.00	3	3
Handicap	0.00	0	0
TOTAL	8 796.00	39	55
SECOURS URGENTS ET EXCEPTIONNELS : 22 000€	ACADEMIE		
	Montant	Nb Agents	Nb Secours
SECOURS	5 630.00	6	6
TOTAL T2	36 514.32	69	89

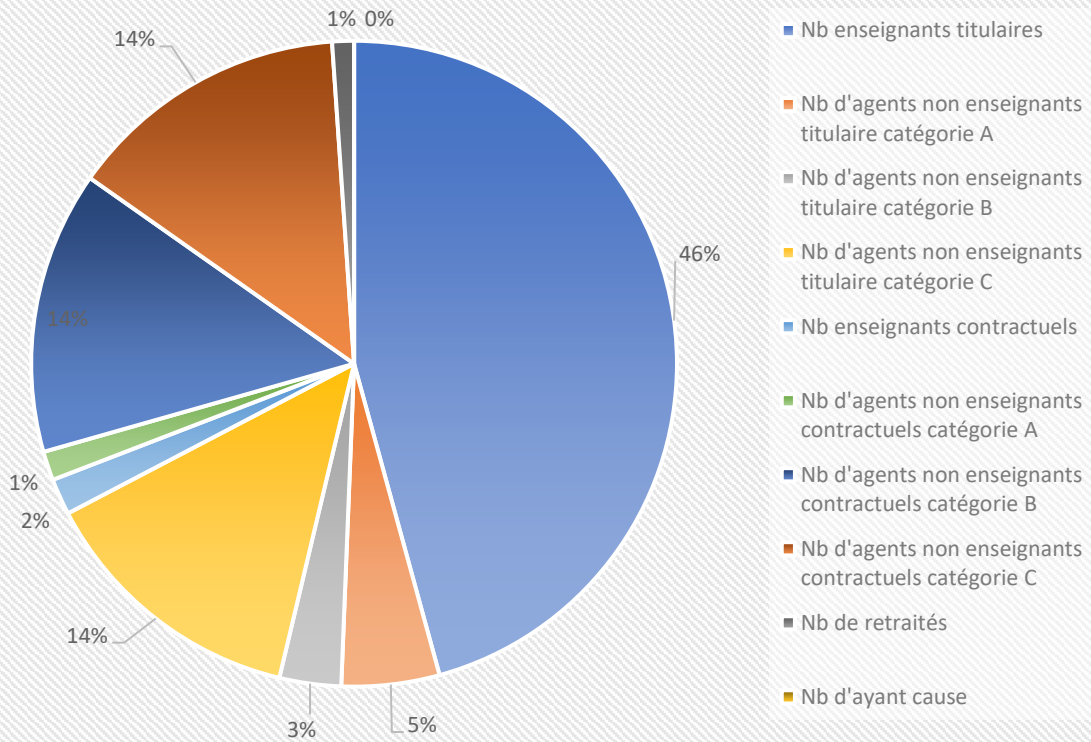
Nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES INDIVIDUELLES (PIM)	UO 214	BOP 139
	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
Nb enseignants titulaires	152	23
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	17	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	9	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	20	0
Nb d'enseignants contractuels	1	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	3	1
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	70	0
Nb de retraités	1	0
Nb d'ayant cause	1	0
Total	274	24
AIDE SOCIALE D'INITIATIVE ACADEMIQUE (ASIA)	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
Nb enseignants titulaires	252	36
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	27	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	17	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	75	0
Nb d'enseignants contractuels	10	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	8	3
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	78	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	78	0
Nb de retraités	6	0
Nb d'ayant cause	0	0
Total	551	39

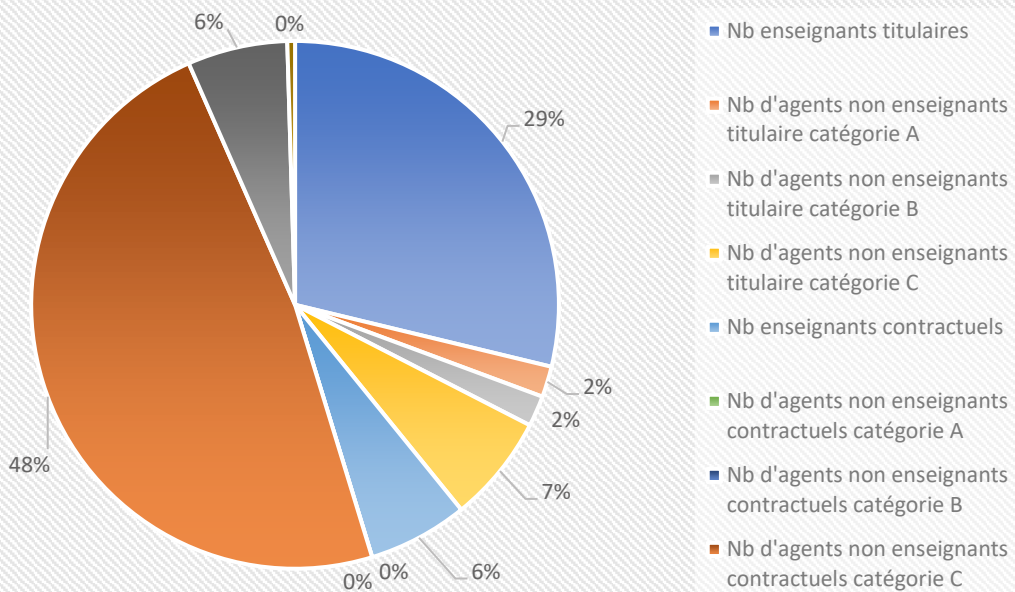
SECOURS	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
Nb enseignants titulaires	61	4
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie A	4	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie B	4	0
Nb d'agents non enseignants titulaires catégorie C	14	0
Nb d'enseignants contractuels	13	2
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie A	0	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie B	0	0
Nb d'agents non enseignants contractuels catégorie C	102	0
Nb de retraités	13	0
Nb d'ayant cause	1	0
Total	212	6
TOTAL	1 037	69



Bénéficiaires ASIA



Bénéficiaires SECOURS



Annexes

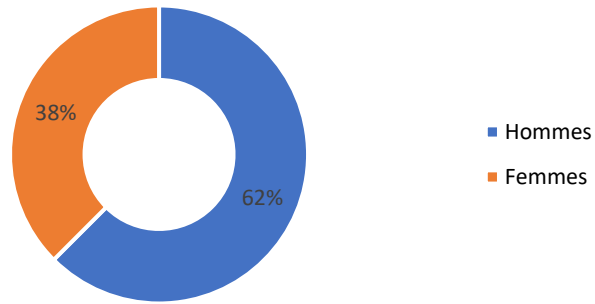
11. DISCIPLINE



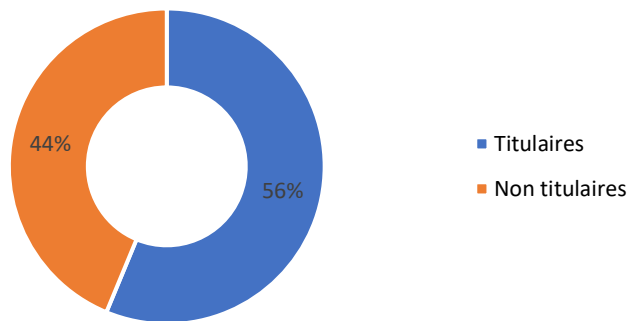
		Titulaires				Non titulaires							
		Enseignants		ATSS		AED		AESH		ATSS		Enseignants	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
1 ^{er} groupe	Avertissement									1			
	Blâme	1	2		1								
	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours		1			1							
2 ^{ème} groupe	Déplacement	1											
	Abaissement d'échelon		2										
3 ^{ème} groupe	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans												
4 ^{ème} groupe	Révocation	1											
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de 4 jours à 1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée													1
Licenciement sans préavis ni indemnité						1	3						
Sous - Total		3	5		1	2	3			1			1
Total		16											

	Femmes	Hommes	Total
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	3	4	7
Incorrections, violences, insultes (hors violences sexuelles et sexistes)	2	4	6
Mœurs et violences sexuelles et sexistes	0	2	2
Comportement privé affectant le renom du service et condamnation pénale (manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)	1	0	1
Total	6	10	16

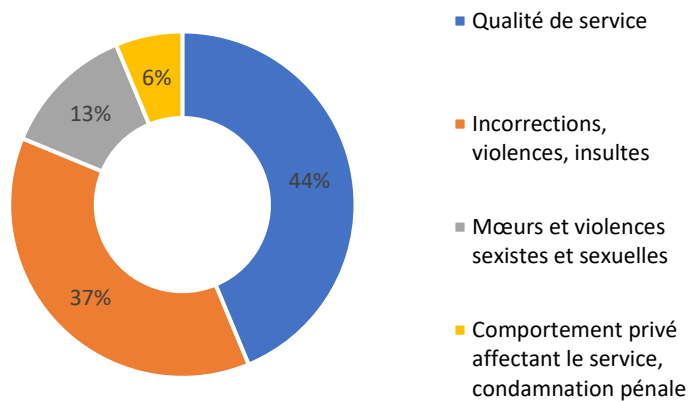
Nombre de sanctions



Nombre de sanctions



Répartition des fautes selon leur nature





ACADÉMIE DE REIMS

Liberté
Égalité
Fraternité