



RÉGION ACADÉMIQUE
GUADELOUPE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport Social Unique

Région académique Guadeloupe



2023-2024

TABLE DES MATIERES

I. L'EMPLOI.....	8
A. LA DELEGATION D'EMPLOI	8
B. LES EFFECTIFS DE L'ACADEMIE.....	8
C. LA REPARTITION TITULAIRES ET NON TITULAIRES	8
II. LE RECRUTEMENT.....	14
A. LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS	14
B. LA CEDEISATION DES CONTRACTUELS.....	17
C. LE RECRUTEMENT DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	17
III. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	18
A. LES PROMOTIONS.....	18
B. LA MOBILITE	26
C. L'ACCOMPAGNEMENT.....	31
IV. FORMATION.....	37
A. LES MOYENS FINANCIERS	37
B. LES PERSONNELS.....	37
C. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	43
V. LES REMUNERATIONS	46
A. LES REVALORISATIONS.....	46
A. LES DEPENSES DE REMUNERATION	47
B. LES 10 REMUNERATIONS BRUTES LES PLUS ELEVees DES AGENTS DE L'ACADEMIE	47
C. LA MASSE SALARIALE.....	48
VI. LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	
SANTE SECURITE AU TRAVAIL	49
A. LE BILAN DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	49
B. LE BILAN DES MALADIES PROFESSIONNELLES	49
C. LE CLASSEMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES PAR CORPS	50
D. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS SANTE SECURITE AU TRAVAIL.....	50
E. LA FORMATION DES MEMBRES DE LA FS DU CSA AU TITRE DE L'ARTICLE 94 DU DECRET 2020-1427 DU 20 NOVEMBRE 2020	51
F. LES DONNEES RELATIVES AUX ASSISTANTS DE PREVENTION (AP)	53
G. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	53
H. LE BILAN DES ACTIONS DE FORMATIONS EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL	53
I. LA QUALITE DE VIE ET CONDITION DE TRAVAIL	54
VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL.....	56
A. LE TELETRAVAIL	56
B. LE TEMPS PARTIEL	58
C. LE TEMPS PARTIEL POUR RAISON THERAPEUTIQUE.....	59
D. LE TEMPS INCOMPLET	59
E. LES CONGES ANNUELS.....	60
F. LES CONGES POUR RAISONS DE SANTE	61
G. LES JOURS DE CARENCE IMPUTES AUX AGENTS.....	63
H. LE COMPTE EPARGNE TEMPS	64

VIII.	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	66
A.	LE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS	66
B.	LE BILAN GLOBAL DE CONSOMMATION DES ENVELOPPES BUDGETAIRES POUR LA PREVENTION ET LE SUIVI DES PERSONNELS EN 2023 ..	67
C.	LE BILAN DES DEPENSES DE L’ACTION SOCIALE	68
IX.	DIALOGUE SOCIAL.....	69
A.	LA REPRESENTATION AU SEIN DES INSTANCES A LA SUITE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE DECEMBRE 2022	69
B.	LES DECHARGES SYNDICALES.....	72
C.	LE NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES AU COURS DE L’ANNEE	74
D.	LES ABSENCES POUR FAITS DE GREVE	75
X.	DISCIPLINE.....	76

Présentation du RSU

Fruit de la transformation des instances induite par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU) est un nouveau support au dialogue social. Successeur du bilan social, il permet de nourrir le débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines et de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Encadré par le décret 2020-1493 du 3 novembre 2020, il est présenté, chaque année, au comité social d'administration académique.

Le texte prévoit que le RSU est établi soit sur une année civile soit une périodicité annuelle différente¹. Compte tenu de l'organisation en année scolaire de la région académique de Guadeloupe, le choix de l'académie s'est porté sur une année scolaire. Le présent document couvre l'année 2023-2024.

Le RSU s'appuie sur les données figurant dans la base de données sociales (BDS). Cette base a été créée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 et régie par le décret du 30 novembre 2020 précité et l'arrêté du 7 mai 2021. Ce dernier liste et uniformise, pour les trois versants de la fonction publique, les 189 indicateurs contenus dans la BDS. Quarante-deux indicateurs sont désignés comme prioritaires par la DGAFP.

Le RSU et la BDS rassemblent les éléments et données de différentes sources. Les données sont en grande majorité issues de l'application nationale BSA (Bilan Social Académique), base mise à disposition par le SAPCG via le PIAD (Pôle Inter-Académique Décisionnel). Les autres données sont extraites des différents SIRH, de

¹ Article 6 du décret 2020-1423

cyclades, des enquêtes ou ont été communiquées par les divisions concernées.

En matière de données, le secret statistique exclut par principe de diffuser des données qui permettraient l'identification des personnes concernées, personnes physiques comme personnes morales. Cette obligation limite la finesse des informations disponibles en diffusion.

Le RSU concerne tous les personnels de l'académie de l'enseignement public et privé sous contrat. Il offre à la fois une version globale et détaillée de tous ce qui constitue la vie professionnelle de ces personnels quelle que soit leur affectation administrative ou géographique dans l'académie.

Le RSU aborde 10 thématiques définies dans le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 :

1. l'emploi
2. le recrutement
3. les parcours professionnels
4. la formation
5. les rémunérations
6. la santé et la sécurité au travail
7. l'organisation et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
8. l'action sociale et la protection sociale
9. le dialogue social
10. la discipline

Le RSU 2023-2024 de l'académie de Guadeloupe s'appuie sur un noyau de 42 indicateurs prioritaires selon les orientations de la DGAFP .

Légende du document

-  Hommes
-  Femmes

Clé de lecture : sous les tableaux , la clé de lecture permet de mieux appréhender les données présentées.

Présentation de l'académie

L'académie de la Guadeloupe est une académie monodépartementale ultra-marine, archipelagique et située dans l'espace caribéen à 6800 kilomètres de l'Hexagone. A la rentrée 2023, elle compte 83 996 élèves répartis sur 283 écoles et 85 établissements du second degré ainsi que 10 603 agents². Son budget pour l'exercice 2023 est de 819 millions d'euros dont 764 millions de rémunérations.

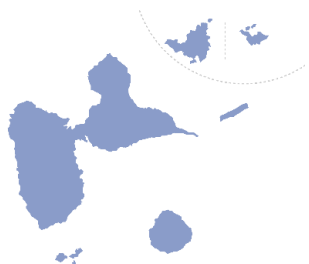
Les services académiques sont regroupés au rectorat des Abymes. Ils comprennent également les services de la DRAJES situés à Basse-Terre ainsi que les 12 circonscriptions du premier degré, 1 circonscription ASH et 6 centres d'information et d'orientation repartis sur l'ensemble du territoire.

Le territoire de l'académie présente la spécificité d'être un archipel : la Guadeloupe continentale ; ses dépendances, les Saintes, Marie-Galante, Désirade ; et les deux collectivités d'outre-mer, Saint Martin et Saint Barthélemy. Pour ces dernières, un vice-recteur, chef des services de l'Éducation Nationale dans les Iles du Nord, assiste le Recteur dans ses fonctions.

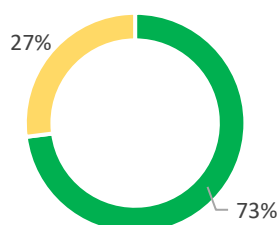
Les faits marquants de l'année au sein de l'académie ont été :

- La création au sein du rectorat d'un bureau de gestion pour les AESH ;
- La revalorisation du régime indemnitaires de l'ensemble des enseignants, des CPE et des PSY-EN ;
- La revalorisation des filières métiers : AESH, médecins et infirmiers scolaires, agents administratifs et techniques.

² En fonction au 30 novembre 2023

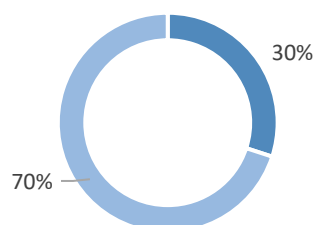


10 603 agents en fonction



■ femmes

■ hommes



■ Contractuels

■ Titulaires

1^{er} degré



3 020 enseignants
dont 239 dans
l'enseignement privé sous
contrat



187 personnels de direction et
d'inspection
136 personnels de direction, 36
d'inspection

2nd degré



4 391 enseignants
dont 442 dans
l'enseignement privé sous
contrat



220 personnels d'éducation et
psychologues de l'orientation
dont 133 personnels d'éducation et 77
psychologues de l'orientation



1023 IATSS
Ingénieurs, Administratifs,
Techniciens, personnels de
Service Social et de Santé



1762 Assistants d'éducation
ET Accompagnants des élèves en
situation de handicap (AESH)



757 848 094 € de Masse
salariale

I. L'emploi

A. La délégation d'emploi

Le recteur de la région académique de Guadeloupe est responsable des cinq Budgets opérationnels de programmes (BOP) académiques suivants :

- le BOP 139 : Enseignement privé des premier et second degrés
- le BOP 140 : Enseignement scolaire public du premier degré
- le BOP 141 : Enseignement scolaire public du second degré
- le BOP 214 : Soutien de la politique de l'Education nationale
- le BOP 230 : Vie de l'Elève

Chaque année, la région académique est notifiée d'un plafond d'autorisation des emplois pour chaque BOP.

BOP	139	140	141	214	230
Délégation d'emploi au 01/01/2023	662,4	2 907,5	4 263,0	308,5	688,4

B. Les effectifs de l'académie

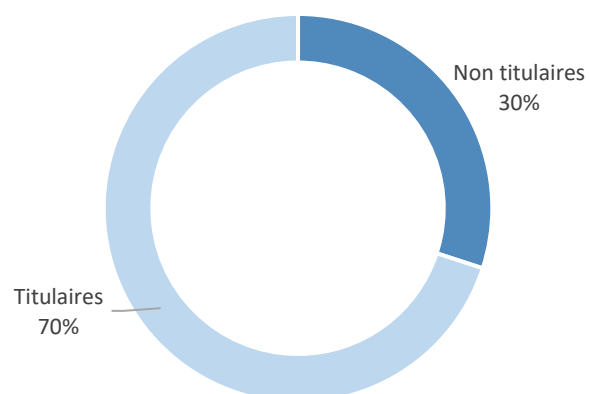
Les effectifs physiques correspondent aux personnels quelle que soit leur quotité de travail. Les Equivalent temps plein (ETP) correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un instant « t. » Par exemple, un agent dont la quotité de travail est de 80% correspond à 1 effectif physique, à 0,8 ETP et 0,847 en financier.

Types d'effectifs	Physique	ETP
Effectifs gérés	11 916	8 351
Effectifs rémunérés sur le Titre 2	9 616	8 305
Effectifs en fonction	10 603	8 339

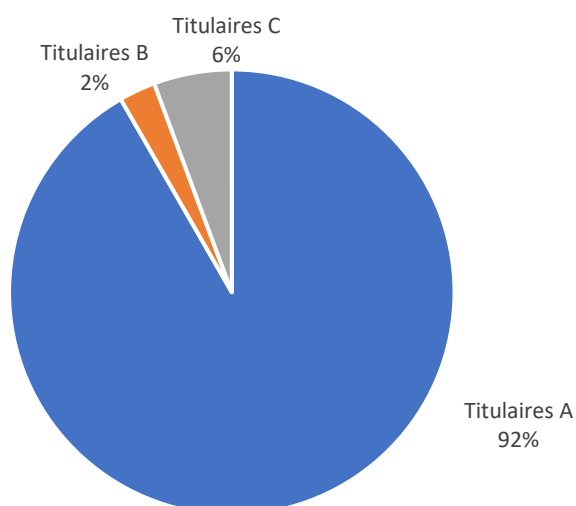
C. La répartition titulaires et non titulaires

Statut	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	5 298	2 080	7 378
Non titulaires	2 455	770	3 225
Total	7 753	2 850	10 603

Statut



1. La répartition selon la catégorie



L'académie est composée en majorité d'agents de catégorie A, viennent ensuite les agents de catégorie C puis les agents de catégorie B. Le poids de la catégorie A est dû notamment à celui des enseignants qui représente 70 % des personnels de l'académie.

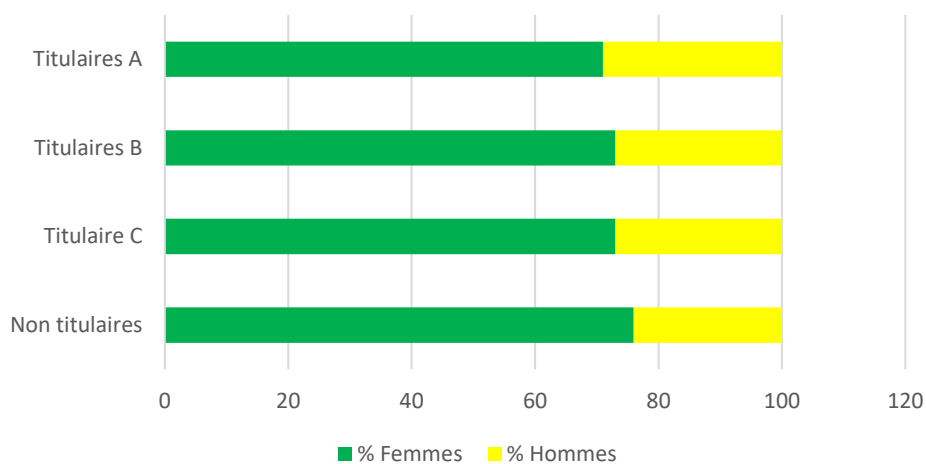
2. La répartition selon le genre

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes
Titulaires	A	4 825	1 940
	B	154	41
	C	319	99
Non titulaires		2 455	770
Total		7 753	2 850

	% Femmes	% Hommes
Total	73	27
Titulaires	72	28
Non titulaires	76	24

Les femmes sont majoritaires au sein de l'académie, elles représentent 73 %.

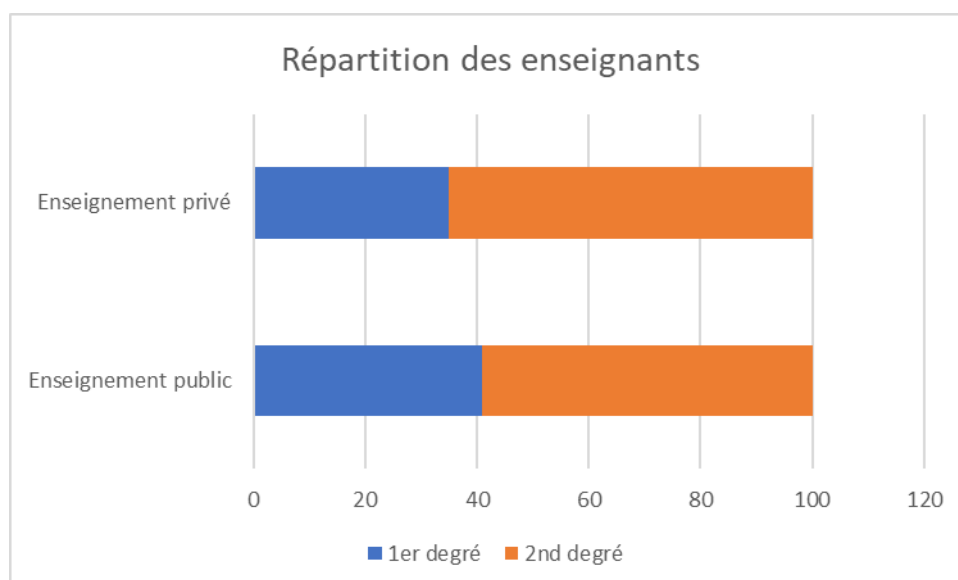
Répartition par sexe



3. La répartition par filière métiers

Filière	Effectifs
Personnels de direction et d'inspection	187
Personnels d'éducation et d'orientation	220
Personnels 1er degré	3 020
Personnels 2nd degré	4 391
IATSS (dont personnel jeunesse et sport)	1 023
AED, AESH	1 762
Total	10 603

Focus répartition du personnel enseignants



4. La répartition par corps d'origine ou équivalent

Corps ou équivalent	Effectifs
Administrateurs de l'Etat	6
AAE	98
SAENES	167
ADJAENES	233
Personnels administratifs non titulaires	72
AED	737
AESH	1 128

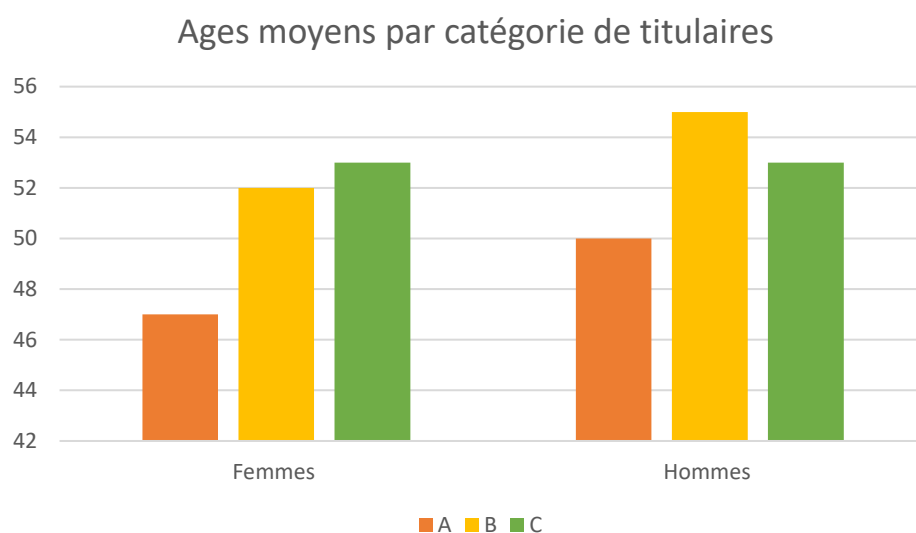
Contractuels alternants du 1er degré	15
Contractuels alternants du 2nd degré	19
Contractuels alternants CPE	5
Apprentis	2
Assistants et conseiller service social	44
Vice-recteurs, SGA, SGAA, conseillers	9
Conseillers techniques supérieurs	2
DAASEN/ IEN A	2
Directeurs établissements publics	3
IA-IPR	14
IEN	24
Inspecteurs JS	4
Professeurs sports JS	22
IGR	3
IGE	14
TECH	27
ASI	3
Personnels ITRF non titulaires	19
Adjoints techniques	184
Personnels d'encadrement EPSCP et œuvres universitaires et scolaires	4
Principal adjoint	32
Principal	46
Proviseurs adjoints LGT & LP	28
Proviseurs LGT et LP	24
Conseiller principal d'éducation	117
Conseillers d'éducation populaire	4
Personnels d'éducation et d'orientation non titulaires	25
PSY-EN, conseillers d'orientation psychologue	74
Instituteurs	1
Professeurs des écoles	3115
Enseignants non titulaires du 1D public	5
Chaires supérieures	6
Agrégés	274
Certifiés	2166
PEPS	274
PLP	777
Enseignants non titulaires du 2D public	465
PEGC et adjoints-chargés ens.	14
Assistants étrangers du 2nd degré	28
Maîtres délégués du 1D privé	49
Maîtres délégués du 2D privé	118
Infirmiers	74
Médecins	4
Personnels sociaux et de santé non titulaires	23
Total	10603

5. La répartition des titulaires selon l'âge

Au sein de l'académie, l'âge moyen des titulaires est de 48 ans.

Statut	Catégorie	Femmes Age moyen	Hommes Age moyen
Titulaire	A	47	50
	B	52	55
	C	53	53
	Total	48	51

Clé de lecture : l'âge moyen correspond à la moyenne des âges dans une catégorie et par sexe.



II. Le recrutement

Le concours est la voie privilégiée de recrutement dans la fonction publique.

Il est possible de faire appel à des contractuels pour occuper :

- un emploi permanent lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient (ex, fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ou absence de candidature d'un fonctionnaire disposant de l'expertise ou de l'expérience professionnelle adaptée pour accomplir les missions)
- un emploi non permanent pour remplacer un titulaire ou pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

A. Le recrutement par concours

1. Les personnels du 1er degré

Source application CYCLADE.

Dans le 1er degré, les candidats passent le Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE) dans l'académie dans laquelle ils souhaitent exercer leurs fonctions.

CRPE	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Nombre d'admis en LC
Externe public	406	169	48	24	0
Externe privé sous contrat	56	13	7	4	0
2nd concours interne public	73	21	3	2	0
3ème concours public	153	41	7	2	0
Externe spécial public - LCR	16	4	0	0	0
Total	704	248	65	32	0

2. Les personnels du 2nd degré

a. Les concours

	Concours	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Nombre d'admis en LC
Enseignement public	Agrégation externe	177	73	11	4	0
	Agrégation externe spécial	11	4	0	0	0
	Agrégation interne	273	163	17	6	0
	Capeps externe	28	20	2	1	0
	Capeps interne	16	11	0	0	0
	Capes externe	257	127	29	15	0
	Capes interne	180	92	43	20	1
	Capes interne affectation locale guyane	1	0	0	0	0
	Capes interne affectation locale guyane	1	0	0	0	0
	Capet externe	70	26	10	2	0
	Capet interne	35	14	4	0	0
	Caplp externe	176	88	32	22	0
	Caplp interne	83	47	27	16	0
	Conseillers Principaux d'éducation Externe	81	45	12	1	1
	Conseillers Principaux d'éducation Interne	43	22	1	0	0
	Psychologue De l'éducation Nationale Externe C.O.S.P	2	2	0	0	0
	Troisième concours du Capeps	4	0	0	0	0
	Troisième concours du Capes	30	7	3	2	0
	Troisième concours du Capet	16	3	1	0	0
	Troisième concours du Caplp	16	6	4	2	0
	Conseillers Principaux d'Education Troisième Voie	28	11	3	2	0
Enseignement	Agrégation Privé sous contrat	21	15	1	0	0
	Cafep capes Privé sous contrat	25	17	1	0	0

	Cafep capet Privé sous contrat	8	4	2	2	0
	Cafep caplp Privé sous contrat	18	9	3	3	0
	Troisième concours cafep-capes Privé sous contrat	8	6	2	2	0
	Capes Privé sous contrat	19	13	5	2	0
	Capet Privé sous contrat	6	3	1	1	0
	Caplp Privé sou contrat	16	13	6	1	0
	Total	1649	841	220	104	2

b. Les lauréats de concours

Les concours du 2nd degré étant nationaux, les lauréats classent les académies selon leur ordre de préférence

Lauréats inscrits dans l'académie l'ayant demandé en en vœu 1	Lauréats ayant eu satisfaction après avoir demandé l'académie en vœu 1	Lauréats inscrits dans l'académie ayant obtenu leur vœu 1	% de lauréats inscrits dans l'académie et affectés dans l'académie demandée %
97	65	60	62%

Parmi les lauréats de concours inscrits dans l'académie, 97 ont demandé l'académie de Guadeloupe en vœux 1. Sur les 97 inscrits, 60 ont obtenu l'académie. Au global, 65 lauréats qui ont demandé l'académie de Guadeloupe en vœu 1 (inscrits et non-inscrits) ont obtenu l'académie de Guadeloupe.

62% des lauréats stagiaires inscrits dans l'académie de Guadeloupe et ayant demandé à effectuer leur stage dans cette académie, y ont été affectés en qualité de stagiaires à la rentrée scolaire 2024.

3. Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Libellé concours	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Nombre d'admis en LC
AAE	99	57	4	0	0
SAENES interne	207	116	5	2	0
SAENES externe	540	229	5	2	0
Recrutement externe ADJAENES sans concours	463	358	14	3	0
Total	1309	760	28	7	0

4. Les personnels de direction et d'inspection

Libellé concours	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admissibles	Nombre d'admis	Nombre d'admis en LC
Personnel de direction	119	87	31	11	2
Personnel de direction 3e voie	23	7	2	0	0
IEN	35	22	7	1	1
IA- IPR	2	1	1	1	
Total	179	117	41	13	3

B. La cédésation des contractuels

CDD passés en CDI en 2023-2024			
	Femme	Homme	Total
Professeurs du 2nd degré de l'enseignement public	0	2	2
Maitres délégués du 2nd degré l'enseignement privé sous contrat	5	2	7
AESH	21	0	21
AED	43	16	59
Adjoint administratif	2	1	3

C. Le recrutement des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) prévue par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui relèvent de l'une des catégories définies à l'article L.5212-13 du code du travail sont éligibles aux recrutements par voie spécifique.

Au sein de l'académie en 2023-2024, 2 ont été recrutés par la voie contractuelle au titre du handicap (recrutement contractuel BOE à vocation de titularisation).

III. Parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels et celles relatives à la mobilité cadrent les orientations de l'académie en la matière.

A. Les promotions

Les fonctionnaires bénéficient des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux voire en trois grades.

Les agents titulaires peuvent bénéficier de promotions par voie de concours internes et externes, d'examens professionnels, d'inscription sur tableaux d'avancement et par la voie du recrutement par inscription sur liste d'aptitude. Ces promotions entraînent un changement de grade de l'agent ou un changement de corps et de catégorie.

Les avancements de corps et de grade sont effectués dans le respect du nombre de promotions notifiées annuellement par le ministère et des principes d'ordre général relatifs à la prévention de la discrimination, du respect de l'égalité et d'éléments relatifs à la diversité de l'environnement professionnel tels que l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale. Les bonifications d'ancienneté permettent d'accorder une accélération de carrière d'une année au 6^e et au 8^e échelon de la classe normale à 30% des effectifs d'agents atteignant au cours de l'année scolaire : 2 ans au 6^e échelon, 2 ans 6 mois au 8^e échelon.

Certains processus s'appuient sur un barème notamment pour les infirmiers et assistants du service social. Néanmoins, celui-ci ne revêt qu'un caractère indicatif, l'administration conservant son pouvoir d'appréciation en fonction des situations individuelles, des circonstances, ou d'un motif d'intérêt général.

1. Les personnels du 1^{er} degré

a. Enseignement public

- La bonification d'ancienneté pour le passage d'échelon (avancement accéléré)

Promus				
		F	H	Total
PE	Du 6 ^{ème} au 7 ^{ème} échelon	4	0	4
PE	Du 8 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon	22	2	24

- Le tableau d'avancement au grade de la hors classe

Promouvables				Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	Part F	Part H
PE Classe normale	608	128	736	145	23	168	20%	3%

- Le tableau d'avancement au grade à la classe exceptionnelle

Promouvables				Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	Part F	Part H
PE Hors Classe	250	70	320	80	16	96	25%	5%

Promouvables	Eligibles dont vivier 1	Agents promus	Agent promus dont vivier 1
320	100	96	31

a. Enseignement privé sous contrat

- La bonification d'ancienneté pour le passage d'échelon (avancement accéléré)

Promus				
		F	H	Total
PE	Du 6 ^{ème} au 7 ^{ème} échelon	1	0	1
PE	Du 8 ^{ème} au 9 ^{ème} échelon	2	0	2

➤ L'avancement au grade de la hors classe

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	Part F	Part H
PE Classe normale	18	5	23	5	1	6	22%	4%

➤ L'avancement au grade de la classe exceptionnelle

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	Part F	Part H
PE Hors-Classe	4	2	6	4	2	6	67%	33%

Promouvables	Eligibles dont vivier 1	Agents promus	Agent promus dont vivier 1
6	2	6	2

Par le décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, l'échelon spécial est remplacé par un échelon dit linéarisé c'est-à-dire accessible à l'ancienneté, en conséquence, il n'y a plus de tableau d'avancement de la classe exceptionnelle à l'échelon spécial.

2. Les personnels du 2nd degré

a. Enseignement public

- La bonification d'ancienneté pour le passage d'échelon (avancement accéléré)

Du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}								
	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	-	-	-	0	1	1	-	-
Certifiés	21	9	30	7	2	9	23%	7%
PLP	4	2	6	2	0	2	33%	0%
Professeurs EPS	3	3	6	0	1	1	0%	17%
CPE	0	0	0	-	-	-	-	-
PSY-En	1	1	2	1	0	1	50%	0%

Du 8 ^{ème} au 9 ^{ème}								
	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	-	-	-	1	1	2	-	-
Certifiés	43	27	70	16	5	21	23%	7%
PLP	23	16	39	8	3	11	21%	8%
Professeurs EPS	2	3	5	0	1	1	0%	20%
CPE	3	1	4	2	0	2	50%	0%
PSY-EN	1	0	1	0	0	0	0%	0%

- L'avancement au grade de la hors classe

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	84	73	157	9	8	17	6%	5%
Certifiés	844	364	1208	51	33	84	4%	3%
PLP	271	167	438	11	14	25	3%	3%
Professeurs EPS	49	72	121	9	7	16	7%	6%
CPE	63	10	73	6	0	6	8%	0%
PSY-EN	35	5	40	5	0	5	13%	0%

➤ L'avancement au grade de la classe exceptionnelle

Corps	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	42	34	76	4	3	7	5%	4%
Certifiés	256	186	442	22	13	35	5%	3%
PLP	50	59	109	5	6	11	5%	6%
Professeurs EPS	26	38	64	2	7	9	3%	11%
CPE	14	6	20	3	0	3	15%	0%
PSY-EN	14	2	16	0	1	1	0%	6%

➤ Le tableau d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Par le décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, l'échelon spécial est remplacé par un échelon dit linéarisé c'est-à-dire accessible à l'ancienneté, en conséquence, il n'y a plus de tableau d'avancement de la classe exceptionnelle à l'échelon spécial.

b. Enseignement privé sous contrat

La bonification d'ancienneté pour le passage d'échelon (avancement accéléré)

Du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}								
	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	1	0	1	0	0	0		
Certifiés	5	3	8	1	2	3	12,5%	25%
PLP	1	0	1	0	0	0		
Professeurs d'EPS	0	0	0	0	0	0		

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Certifiés	2	1	3	1	0	1	33%	0%
PLP	3	1	4	2	0	2	50%	0%

Professeurs d'EPS	0	2	2	0	0	0		
--------------------------	---	---	---	---	---	---	--	--

➤ L'avancement au grade de la hors classe

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	0	0	0	0	0	0		
Certifiés	24	17	41	5	4	9	12%	10%
PLP	7	5	12	2	1	3	17%	8%
Professeurs d'EPS	4	1	5	1	0	1	20%	0%

➤ L'avancement au grade de la classe exceptionnelle

	Promouvables			Promus				
	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Agrégés	0	1	1	0	0	0		
Certifiés	2	2	4	2	1	3	50%	25%
PLP	2	3	5	1	2	3	20%	40%
Professeurs d'EPS	1	1	2	1	1	2	50%	50%

3. Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

Filière		Libellé cours du corps	corps et grade	Promouvables	dossier / ou exam.	Contingent	Promus		Total
							F	H	
Administrative	Catégorie A	AAE	Echelon spécial hors classe	-	-	-	1	0	1
			hors classe	-	-	-	0	1	1
			APAE (examen professionn el)	-	9	-	1	0	1
			APAE (au choix)	4	2	1	1	0	1
			AAE	126	44	3	3	0	3
	Catégorie B	SAENES	classe exceptionne lle (au choix)	35	12	3	3	0	3
			classe exceptionne lle (examen professionn el)		15	3	3	0	3
			classe supérieure (au choix)	30	6	4	6	0	4
			classe supérieure (examen professionn el)		14	4	2	2	4
			classe normale	290	85	6	6	0	6
	Catégorie C	ADJAENES	principal de 1re classe	65	38	11	9	2	11
			principal de 2e classe	20	7	9	4	1	5
	Total pour filière administrative							30	6
Soc	Cat	APSSAE		18	8	4	4	0	4

		INFENES	hors classe	31	17	3	3	0	3
Total pour la filière sociale et de santé							7	0	7
	Catégorie A	IGR	hors classe	2	-	-	0	0	0
ITRF		IGE	hors classe	3	-	-	0	1	1
		ASI		12				1	1
	Catégorie B	TECH	classe exceptionne lle	7			0	1	1
			classe supérieure	2			0	1	1
	Catégorie C	ATRF	1re classe (tableau d'avanceme nt)	51	10	8	8	0	8
Total pour la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation				86	12	12	10	4	14
ATEE			1ère classe	41	0	6	0	0	0
			2ème classe	29	0	6	0	0	0

4. Les personnels de direction et d'inspection

a. Classe exceptionnelle

				Promouvables			Promus				
Filière		Libellé cours du corps	corps et grade de ...	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H
Personnels de direction et d'inspection	Catégorie A	PERDIR	Echelon spécial de la classe exceptionnelle	4	2	6	1	1	2	17%	17%
		IEN	Echelon spécial de la classe exceptionnelle	2	0	2	1	0	1	50%	0%
Total filière direction et inspection				6	2	8	2	1	3	25%	13%

b. Hors-classe

Promouvables											Promus	
Filière		Libellé cours du corps	corps et grade de ...	F	H	Total	F	H	Total	% F	% H	
Personnels de direction et d’inspection	Catégorie A	PERDIR	Hors-classe	7	5	12	5	3	8	42%	25%	
		IA-IPR	Hors-classe	5	0	5	3	0	3	60%	0%	
		IEN	Hors-classe	1	2	3	1	0	1	33%	0%	
Total par la filière personnels de direction et d’inspection				13	7	20	9	3	12	45%	15%	

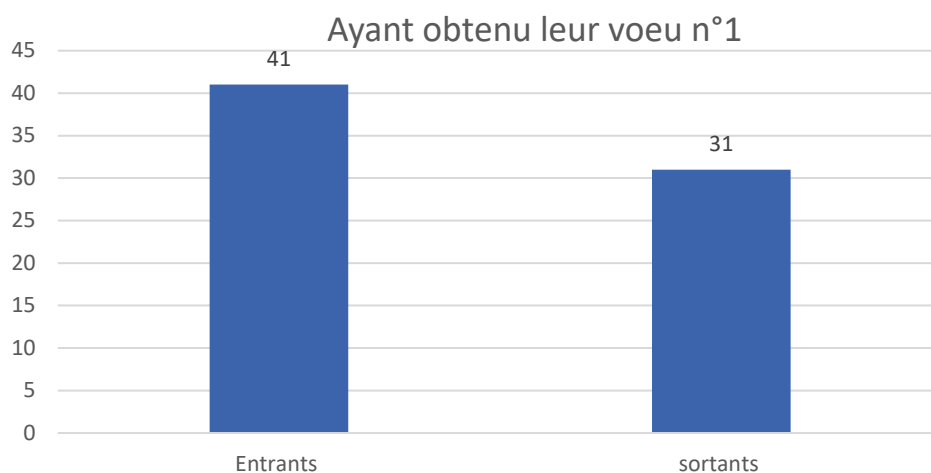
B. La mobilité

La politique de mobilité de l'académie a pour objectif la construction de parcours professionnels tout en répondant à la nécessité de pourvoir les postes vacants afin d'obtenir la meilleure adéquation possible entre les souhaits de mobilité des agents et les besoins des services.

1. Les personnels du 1er degré

a. Le mouvement interacadémique

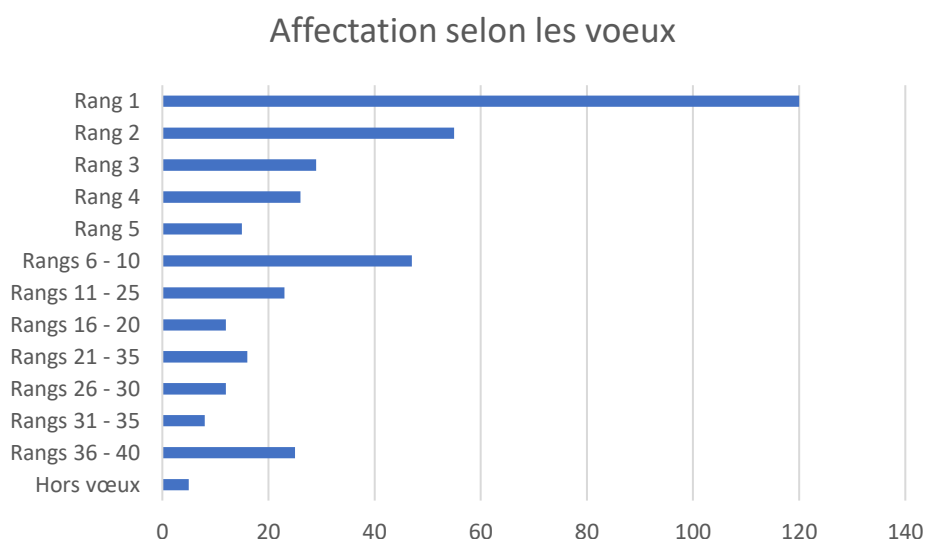
	Sortants	Entrants
Nombre total de participants	58	303
Enseignants mutés	39	45
Nb de mutés / nb de participants	67%	15%



b. Le mouvement intra départemental

Le vœu mobilité sur Saint-Martin et Saint-Barthélemy étaient obligatoires pour les néotitulaires (T1), les titulaires 2^{ème} année (T2) et les entrants.

Nombre total de participants	Enseignants mutés	Nb de mutés / Nb de participants
787	393	50%



31 % des agents mutés ont eu leur 1^{er} vœu.

Type de recours		Total	Avis favorable	Taux de satisfaction
Sans affectation	Révisions d'affectation			
99	80	179	118	66%

c. Le mouvement des directeurs adjoints chargé de SEGPA

Nbre de poste	Nbre de candidatures	Nbre de postes pourvus
4	9	3

d. Mouvement complémentaire

À l'issue du mouvement informatisé, l'académie organise une phase complémentaire (appelée aussi phase d'exeat-ineat) en tenant compte de l'équilibre postes-personnels initialement exprimé par l'académie et si la situation prévisible des effectifs d'élèves du département le justifie. Pour la campagne 2024, le ministère a harmonisé les campagnes de mouvement complémentaire dans les académies en instaurant un calendrier et un formulaire de demandes uniques. En outre, le nombre de demandes pouvant être formulées a été limité à 3.

INEATS		EXEAT	
Demandés	Réalisés	Demandés	Réalisés
26	5	11	5

e. Le mouvement POP

Afin d'améliorer l'adéquation poste/enseignant et la qualité de l'enseignement prodigué aux élèves, il peut être fait appel à des procédures de sélection des candidats pour des postes spécifiques. Des affectations hors barème peuvent alors être réalisées en raison des spécificités particulières attachées à certains postes ou relevant de contextes locaux particuliers.

Nombre de postes	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus
4	15	3

Le 4^{ème} poste n'a pas été pourvu car la mutation a été annulée

2. Les personnels du 2nd degré

a. Le mouvement interacadémique

	Candidats sortants	Candidats entrants
Nbre de mutés	88	110

b. Les postes spécifiques académiques - SPEA

Les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels pour prendre en compte les qualifications et/ou compétences et/ou aptitudes requises et favoriser ainsi la bonne adéquation entre les exigences du poste et les capacités du candidat ou de la candidate. Le mouvement INTRA SPEA se fait sur supports « profilés » avec avis favorable de l'Inspecteur de la discipline et du chef d'établissement suivi de la validation du Recteur pour l'attribution du support.

Il est demandé aux Inspecteurs d'effectuer un Classement en cas de plusieurs demandes pour un même support.

Le support est attribué lors du mouvement SPEA général avec une bonification prioritaire.

Corps	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus
Agrégés	18	4
Certifiés	31	8
PEPS	2	2
PLP	5	2
Total	56	16

c. Le mouvement intra-académique

Nombre total de participants	Nbre de mutés	Taux d'avis favorable
508	288	57%

Nombre de recours	Avis favorable	Taux d'avis favorable
48	19	40%

3. Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé

a. Le mouvement interacadémique

Corps	Participants			Agents mutés		
	F	H	Total	F	H	Total
ADJAENES	18	3	21	8	1	9
SAENES	1		1	0	1	1
INFENES	5	0	5	1	0	1
ASSAE	6	0	6	1	0	1
ATRF	2	0	2	2	0	2

b. Le mouvement intra-académique

Corps	Nombre total de participants	Agents mutés		
		F	H	Total
ADJAENES	40	22	2	24
SAENES	26	14	2	16
AAE	1	1	0	1
INFENES	9	9	0	2
ASS	11	11	0	2
ATRF	2	NC	NC	2

Nombre de recours	Avis favorable	Taux de satisfaction
7	4	57%

c. Le mouvement POP

Nombre de postes	Nombre de candidatures	Nombre de postes pourvus
23	69	12

3 désistements pour divers motifs.

4. Les personnels de direction et d'inspection

Corps	Participants			Agents mutés		
	F	H	Total	F	H	Total
Personnel de direction	22	16	38	1	1	2
IA-IPR	1	1	2	0	1	1
IEN	2	2	4	1	1	2

C. L'accompagnement

1. Les ressources humaines de proximité

Depuis 2018, l'académie s'est engagée dans la mise en œuvre d'une gestion de ressources humaines de proximité.

En 2023-2024 trois conseillères RH de proximité, actrices de terrain sont mobilisées au service des personnels.

Elles assurent un accompagnement individualisé de l'ensemble des personnels ; elles apportent un appui RH de premier niveau dans la gestion managériale aux responsables hiérarchiques locaux (chefs de service, chefs d'établissement, IEN, IA-IPR). Elles interviennent sur tout le territoire.

La RH de proximité repose sur trois piliers : l'accompagnement personnalisé des parcours professionnels, le soutien et prévention des risques professionnels et la coordination active avec le terrain.

Au-delà de l'écoute, la RH de proximité propose :

- Des entretiens individuels psycho-professionnels
- Des médiations en équipe
- Un accompagnement au retour à l'emploi après un arrêt ou un épisode critique
- Des appuis managériaux aux encadrants
- Des actions collectives de formation, de sensibilisation ou de cohésion
- Une expertise RH dans les situations complexes, notamment liées aux risques psychosociaux
- La mise en place de Cellule d'écoute et d'accompagnement lors de la survenue d'événements graves potentiellement traumatiques.

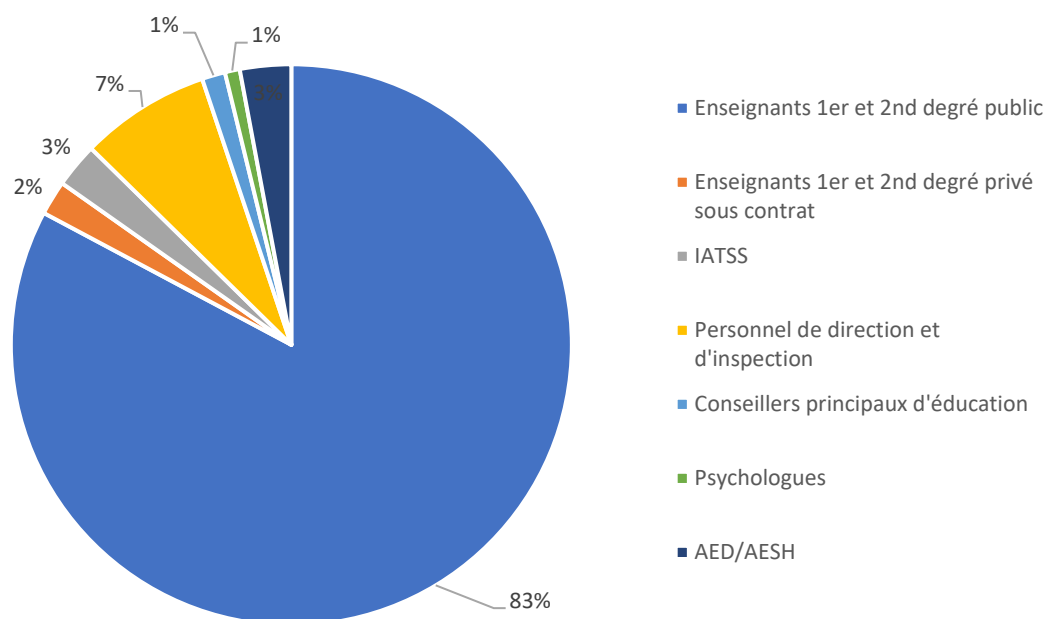
Des dispositifs adaptés à toutes les étapes de la vie professionnelle :

- Conseil en mobilité-carrière
- Accompagnement du retour à l'emploi (temps partiel thérapeutique, poste adapté, reclassement)
- Développement personnel et professionnel (ateliers, forums, CEFPEP, journées RH)
- Cellule d'écoute et accompagnement psychologique
- Dispositif de développement managérial
- Actions concertées avec la Plateforme ressources humaines (PFRH)
- Renfort académique en cas d'événements potentiellement traumatiques

Recensement des personnels ayant été accompagnés par les RH de proximité.

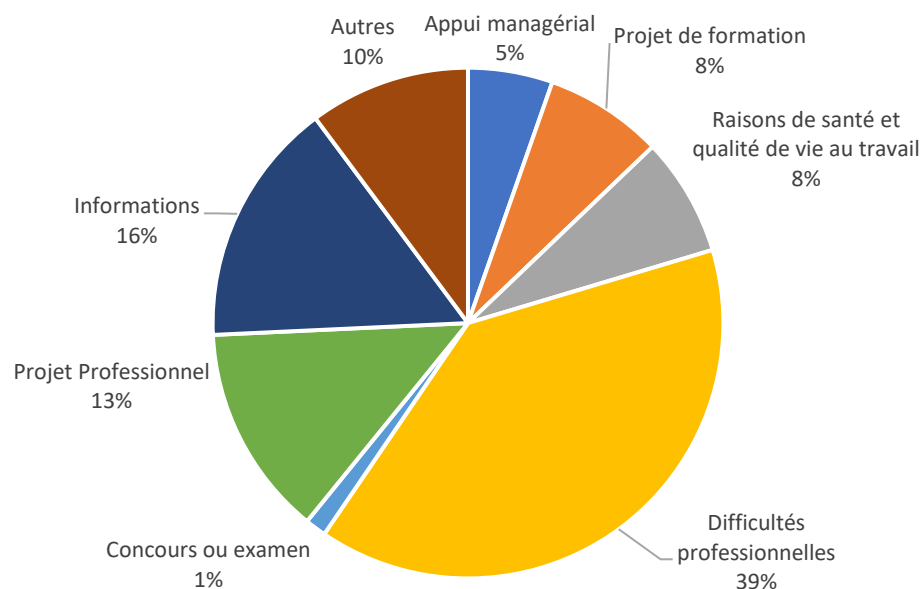
Filière		Femmes		Total
Personnels du 1er et 2nd degrés de l'enseignement public	Premier degré	562	362	924
	Second degré	360	260	620
	Total 1er et 2nd degrés de l'enseignement public	922	622	1544
Personnels du 1er et 2nd degrés de l'enseignement privé sous contrat	Premier degré	18	3	21
	Second degré privé	10	6	16
	Total 1er et 2nd degrés de l'enseignement privé sous contrat	28	9	37
Personnels de direction et d'inspection		70	70	140
Conseillers principaux d'éducation		15	10	25
Psychologues		10	6	16
AED/AESH		35	20	55
IATSS		35	13	48
Total		1115	750	1865

Les personnels accompagnés



Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 1865 agents ont rencontré une conseillère RH de proximité.

Les types d'accompagnement



2. Les postes adaptés et les allègements de service

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle et ponctuelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, afin de permettre le suivi d'un traitement médical, et dans la limite des moyens disponibles.

L'agent est déchargé dans la limite maximale du tiers de ses obligations de service et continue à percevoir l'intégralité de son traitement. L'allègement peut être accordé à un agent exerçant à temps plein, mais ne peut se cumuler avec le temps partiel thérapeutique.

Le dispositif d'accompagnement des personnels enseignants, d'éducation et psychologues relevant de l'enseignement public, dit « poste adapté » consiste à aider au maintien dans l'emploi des personnels confrontés à des difficultés de santé, temporairement fragilisés, mais aussi, pour d'autres plus gravement atteints dans leur état de santé. Les différentes possibilités du dispositif permettent de les accompagner dans un maintien en fonction ou dans une démarche progressive de retour à l'emploi.

Allègement de service	Demandes reçues	Nouvelle entrée	Maintien	Sortie du dispositif	Avis défavorable
	56	13	26	3	14

Poste adapté	Demandes reçues	Nouvelle entrée	Maintien	Sortie du dispositif	Avis défavorable
PACD	16	4	4	0	8
PALD	15	0	10	1	4

3. Les fins de fonction

Fins de fonction	Effectifs
Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	144
Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	14
Retraite sur demande après recul de limite d'âge	3
Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	12
Retraite sur demande carrière longue	20
Retraite sur demande parent de 3 enfants	10
Retraite d'office par limite d'âge	25
Retraite d'office invalidité ne résultant pas de l'exercice des fonctions	1
Démission acceptée sur demande	32
Licenciement pour insuffisance professionnelle	1
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	5
Fin de contrat	110
Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	23
Décès non imputable au service	12
Révocation	1
Intégration directe	44
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	2
Cessation de fonctions suite à fin de position entrante non payée	1
Transfert de gestion	155
Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	1
Rupture conventionnelle dans la fonction publique	8
Total	624

4. Les ruptures conventionnelles

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a instauré, depuis le 1er janvier 2020, une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce dispositif est créé de manière expérimentale pour les fonctionnaires titulaires jusqu'au 31 décembre 2025 et de manière pérenne pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.

Pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Dans ce cadre une Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est versée. Son montant est déterminé par les parties dans la convention de rupture, dans le respect des montants fixés par la réglementation. Les montants de cette indemnité sont fixés en considération de l'ancienneté de l'agent et de sa rémunération brute de référence, laquelle correspond à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.

BOP	Montant des indemnités versées	Nombre d'agents
P140	58 215 €	4
P141	111 579 €	4
Total	169 794 €	8

IV. Formation

A. Les moyens financiers

1. Le hors-titre 2

Exercice 2023

	Organisation en €	Déplacement en €	TOTAL
BOP 140	46 299	114 935	161 234
BOP 141	154 635	299 170	453 805
BOP 214	51 641	119 638	171 279
BOP 230	49 287	6 192	55 479
TOTAL	301 862	539 935	841 797

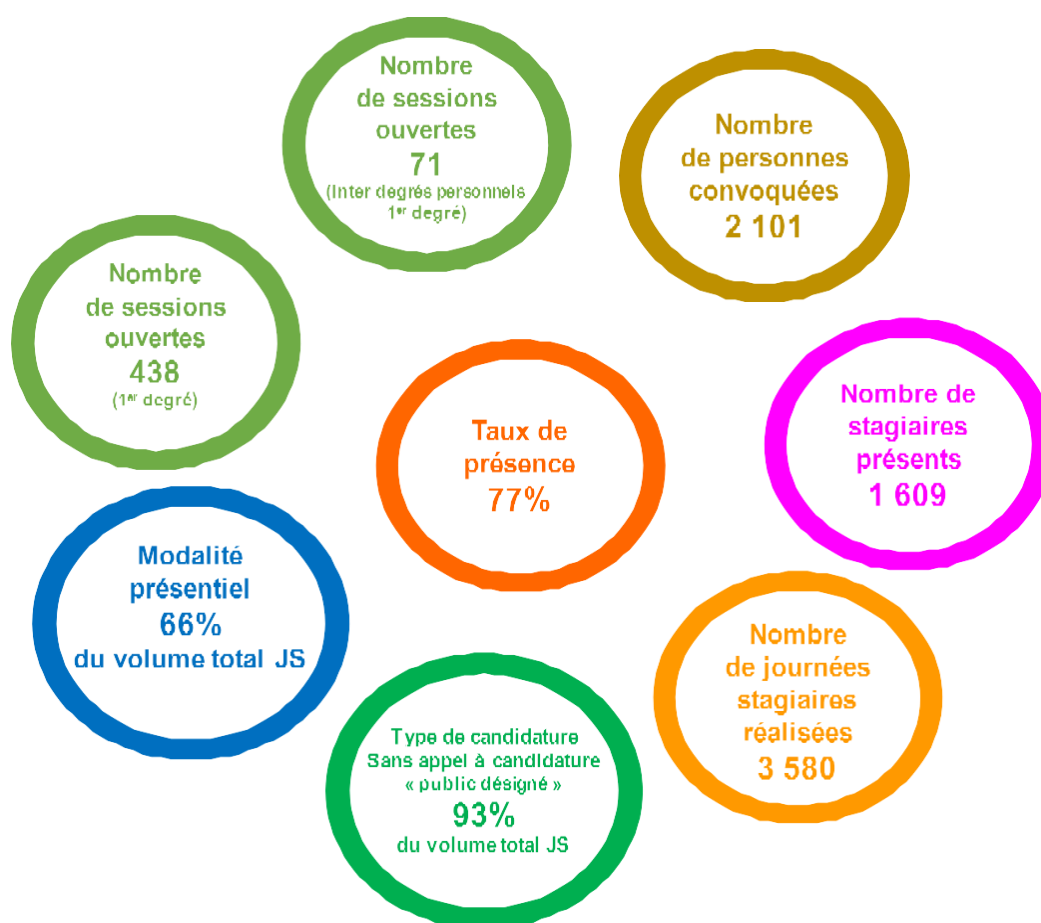
2. Le titre 2 (vacations et rémunération des intervenants)

Exercice 2023			
	Montant notifié au service	Exécution	Crédits consommés (en % des crédits notifiés)
BOP 140	31 300 €	81 122 €	259%
BOP 141	315 960 €	243 354 €	77%
BOP 214	50 000 €	60 300 €	120%
BOP 230	0 €	1 233 €	-

B. Les personnels

Catégorie	Convoqués non excusés			Ayant suivi au moins 1 journée de formation		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A	3228	1578	4806	1775	864	2639
B	97	23	120	72	14	86
C	506	72	578	106	15	121
Total	3831	1673	5504	1953	893	2846

1. La formation des personnels du 1^{er} degré



a. Par type de formation

Type de formation	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)	Taux
Spécifique au 1er degré	2850	79%
Inter catégorielle	463	13%
Inter-degrés	242	7%
Autres	26	1%
Total	3581	100%

b. Les formations dispensées

Formation	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)	Taux
Pratiques d'enseignement et disciplines	1396	39%
Compétences managériales et de pilotage des cadres	387	11%
les principes et valeurs de la république	310	9%
Autres	1488	42%
Total	3581	100%

c. Les thématiques majoritaires

Les thématiques majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)	Taux
Plan Mathématiques	850	21%
Plan Français	518	11%
Programmes, enseignements et didactiques	336	11%
Développement professionnel	112	9%
Formation des acteurs et missions	148	8%
Total	1964	60%

d. Le type de candidature

Modalités de candidatures	Taux
Public désigné	93%
Individuelle	7%

Les formations dites de public désigné, représentent le nombre le plus élevé de journées, avec 3 312, représentant 93% de l'ensemble des journées stagiaires

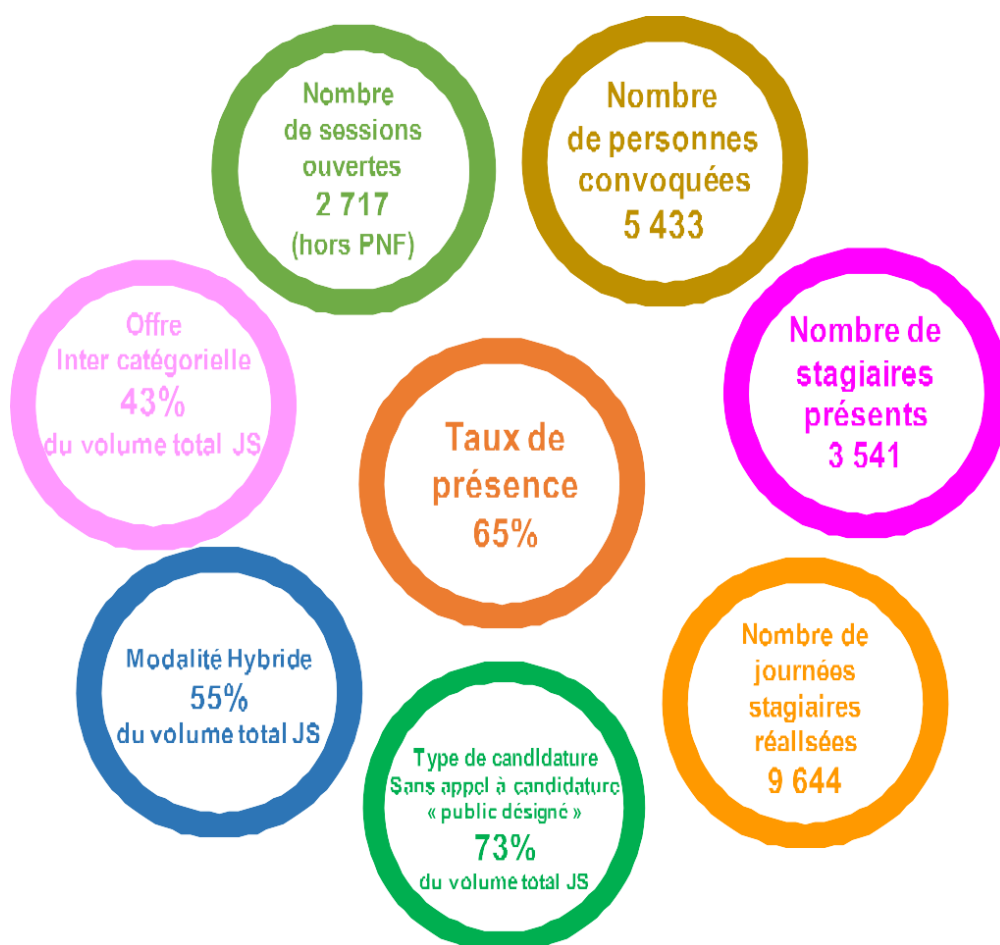
réalisées. Deux raisons expliquent cette situation : une adaptation progressive aux nouvelles modalités d'inscription via SOFIA-FMO, invitant aujourd'hui les prescripteurs à désigner les personnels.

Les données analysées révèlent une prédominance de la modalité de formation en présentiel par rapport à la modalité hybride.

Le présentiel représente 66% du volume total des journées stagiaires avec 2 370 journées stagiaires réalisées. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance : la préférence pour l'interaction directe entre formateurs et stagiaires favorisant une meilleure communication et une dynamique de groupe plus efficace et le niveau d'engagement plus élevé des stagiaires en étant physiquement présents.

En revanche, la modalité hybride constitue 34% du total avec 1 210 journées stagiaires réalisées. Bien que moins utilisée cette approche présente des avantages significatifs que sont la flexibilité et l'adaptabilité.

2. La formation des personnels 2nd degré-IATSS-des personnels de direction et d'inspection



3. Par type de formation

Type de formation	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)	Taux
Inter catégorielle	4157	43%
Spécifique au second degré	3220	33%
IATSS	1235	13%
Encadrement	469	5%
Inter-degrés et autres	564	6%
Total	9645	100%

4. La formation des personnels 2nd degré

Modalités de candidatures	Taux
Public désigné	82%
Individuelle	17%
Collectives	1%

Les 5 priorités majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Pratiques pédagogiques	1 811
Pratiques d'enseignement et disciplines	787
EDD et renforcement du rapport à la science	362
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	205
Egalité des chances et lutte contre les inégalités	122

Les 5 formations majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Enseignements & didactiques disciplinaires	1 189
Formation initiale des stagiaires	1 777
17 objectifs de développement durable	1 455
Savoirs fondamentaux, plan mathématiques	1 097
Formation des professeurs contractuels	900

5. La formation des IATSS

Modalités de candidatures	Taux
Public désigné	97%
Individuelle	0%
Collectives	3%

Les 5 priorités majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Formation au plus près des besoins des agents	962
Conseil et accompagnement personnalisé	79
Apports du numérique	37
Politique éducative sociale et de santé	179
Entrée dans le métier et adaptation à l'emploi	114

Les 5 formations majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Accompagnement des personnels administratifs en EPLE	19 327
Accompagnement des personnels de santé et sociaux	1421
Développement professionnel des personnels de santé	1389
Analyse de l'activité professionnelle	265
Usage et partage des communs numériques	187

6. La formation des personnels de direction et d'inspection

Modalités de candidatures	Taux
Public désigné	88%
Individuelle	12%
Collectives	0%

Les 5 priorités majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Compétences managériales et de pilotage des cadres	278
Projets individuels de développement professionnel	948
Innovation, recherche & pratiques professionnelles	538
Compétences transversales de l'encadrant	45
Compétences du XXI ^e siècle	159

Les 5 formations majoritaires	Nombre de jours de formation cumulés (nombre d'agents formés x nombre de jours suivis)
Evaluation des politiques publiques	1325
Formation statutaire	1222
Analyse de l'activité professionnelle	223
Pilotage pédagogique	114
Évaluation élèves, évaluations nationales	101

C. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) vise principalement à permettre la mobilisation d'un crédit d'heures pour suivre des actions de formation dans le cadre de la mobilité, de la reconversion professionnelle ou de la promotion. Le CPF est

mobilisable, à l'initiative de l'agent, pour l'acquisition de nouvelles compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la préparation aux examens et concours, le bilan de compétences. Elle ne doit pas nécessairement être diplômante ou certifiante mais elle doit obligatoirement être dispensée par un organisme de formation certifié QUALIOPF.

Filière	Nombre de demandes	Pourcentage
1er degré	13	30%
2nd degré	28	65%
IATSS	2	5%
Total	43	100%

Statut	Nombre de demandes	Pourcentage
Titulaires	35	81%
Non titulaires	8	19%
Total	43	100%

Avis	Nombre de demandes	Pourcentage
Avis favorable	35	82%
Avis défavorable*	4	9%
Sans suite**	4	9%
Total	43	100%

* dossier incomplet, ** désistement de l'agent ou report de la formation

Typologie de formation	Nombre de demandes	Pourcentage
Préparation concours/examens	9	21%
VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	2	5%
Certifiante/qualifiante/diplômante	13	30%
Devt qualif./acq. Nouv. Compétences	3	7%
Bilan de compétences	16	37%
Total	43	100%

Ces données mettent en évidence une forte demande pour les bilans de compétences, représentant 37% du total des demandes. Les formations certifiantes, qualifiantes et diplômantes suivent de près avec 30%. Les préparations aux

concours/examens et les développements de qualifications/acquisitions de nouvelles compétences représentent respectivement 21% et 7%. Les demandes de VAE sont moins fréquentes, représentant seulement 5% du total.

V. Les rémunérations

A. Les revalorisations

Les rémunérations des agents se composent du traitement indiciaire, des primes et indemnités. La valeur du point d'indice de traitement des fonctionnaires et des agents publics est de 4,92 depuis le 1^{er} juillet 2023.

Certains emplois de la fonction publique qui comportent une responsabilité ou une technicité particulières donnent droit à un complément de rémunération appelé nouvelle bonification indiciaire (NBI). La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires.

Depuis la rentrée 2023, l'ensemble des enseignants, conseillers principaux d'éducation (CPE) et psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), qu'ils soient titulaires ou contractuels, bénéficient d'une revalorisation salariale significative, sans condition. Cette mesure vise à renforcer l'attractivité du métier et à reconnaître l'engagement des personnels éducatifs au service de la réussite des élèves :

Les enseignants :

- Augmentation de la rémunération mensuelle : tous les enseignants ont vu leur salaire augmenter d'au moins 125 € nets par mois, avec des hausses pouvant atteindre 266 € nets mensuels pour un enseignant ayant sept ans d'ancienneté.
- L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour le premier degré et l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) pour le second degré ont été doublées, passant à 2 550 € bruts annuels.
- La prime d'attractivité a été étendue aux professeurs stagiaires et revalorisée pour les quinze premières années de carrière, avec des montants variant de 400 à 3 370 € bruts annuels selon l'échelon.
- Des missions complémentaires, sur la base du volontariat, sont proposées aux enseignants, rémunérées à hauteur de 1 250 € bruts par an et par mission.

Les personnels administratifs :

Les attachés d'administration et les secrétaires administratifs ont bénéficié d'une revalorisation de leurs indemnités. A compter du 1^{er} janvier 2024, une revalorisation

forfaitaire de l'IFSE d'un montant annuel de 865 € bruts pour les attachés et 350 € bruts pour les secrétaires administratifs. Pour mémoire, une mesure ciblée sur les personnels de catégorie C a permis une revalorisation forfaitaire 675€ l'année précédente.

Les personnels médicaux-sociaux :

- Les infirmiers ont vu leurs grilles indiciaires augmentées de 49 points à compter du 1er , représentant un gain d'environ 191€ nets par mois.
- Les assistants de service social (ASS) et conseillers techniques (CTSS) ont obtenu des revalorisations de 2 200 à 2 800 € bruts annuels respectivement.

Les personnels jeunesse et sport :

Une mesure indemnitaire de +2 000 € bruts annuels par agent a permis de poursuivre l'adhésion des corps jeunesse et sports au régime RIFSEEP de la filière technique et pédagogique,

A. Les dépenses de rémunération

Masse salariale en euros *	Rémunérations brutes		Charges patronales	Prestat. sociales	TOTAL DEPENSES	FOCUS	
						Dont Heures Sup.	Dont NBI
Cout emplo yeu	BOP 139	33 223 441	10 717 547	95 302	44 036 289	975 349	14 734
	BOP 140	156 654 041	93 547 134	460 279	250 661 454	294 083	349 944
	BOP 141	254 861 377	141 502 122	742 795	397 106 294	10 103 404	669 137
	BOP 214	16 265 425	7 919 784	96 717	24 281 926		120 753
	BOP 230	29 304 456	12 135 521	322 153	41 762 130	1 594 289	74 376
	TOTAL	490 308 741	265 822 107	1 717 246	757 848 094	12 967 125	1 228 944

* ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales en €

B. Les 10 rémunérations brutes les plus élevées des agents de l'académie

Montant total cumulé des 10 rémunérations les plus élevées	Femmes		Hommes	
	Montant annuel en €	Nombre d'agents	Montant annuel en €	Nombre d'agents
1 383 562	268 874	2	1 114 688	8

C. La masse salariale

		Nombre de mois	Masse salariale	Dont Heures Sup.
Titulaires	Femmes	67 637	489 827 810	6 732 799
	Hommes	26 548	212 900 691	4 933 272
	Total	94 185	702 728 502	11 666 072
Non titulaires	Femmes	15 301	39 783 943	561 761
	Hommes	4 180	14 112 430	400 830
	Total	19 481	53 896 373	962 591
Autres personnels*	Femmes		770 165	
	Hommes		456 081	
	Total		1 226 246	338 462

*Autres personnels : assistants étrangers, apprentis, indemnitaires, vacataires ...

VI. La santé et sécurité au travail et prévention des risques professionnels santé sécurité au travail

A. Le bilan des accidents du travail

Lésion	Nbre d'agents
Affection respiratoire	1
Autres	10
Cervicalgie	10
Commotion	1
Contusion	9
Douleur	54
Douleur, traumatisme, Lésion psychologique	2
Ecrasement	1
Entorse	24
Entorse, fracture	1
Fracture	10
Lésion ligamentaire ou musculaire	3
Lésions multiples	2
Lumbago et sciatique	1
Morsure	1
Plaie, piqûre, coupure	7
Traumatisme crânien	1
Traumatisme, Lésion psychologique	39
Troubles visuels/atteinte oculaire	2
Total	180

B. Le bilan des maladies professionnelles

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité sociale.

Lésion	Catégorie /Type de classement au tableau régime général de la sécurité sociale	Traitement	Nbre d'agents
Douleur	n° 57 Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures au travail	Refusé	1
Total			1

C. Le classement des accidents du travail et maladies professionnelles par corps

Corps ou équivalent	Nbre d'agents
AAE	4
ADJAENES	4
AED	15
AESH	4
ASSAE	1
ITRF	1
CPE	3
IA-IPR	1
IEN	4
Infirmier	2
PE	70
PSY-EN	2
SAENES	4
Professeur du 2nd degré	56
Contractuel IATSS	3
Autre contractuel	3
PERDIR	2
Autre	2
Total	181

D. La prévention des risques professionnels santé sécurité au travail

L'académie dispose d'une conseillère académique de prévention des risques professionnels et d'un inspecteur santé sécurité au travail.

La conseillère de prévention est chargée d'assister et de conseiller le recteur de la région académique, dans la démarche d'évaluation et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail. Elle coordonne le réseau des assistants de prévention nommés auprès des inspecteurs de circonscription, des chefs d'établissements dans les collèges et lycées, et au rectorat.

Dans le champ de compétence des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, elle prépare sous la direction de la Directrice des

ressources et des relations humaines les travaux en lien avec les formations spécialisées des CSA.

Au sein de l'académie, les deux instances traitent les sujets relatifs aux conditions de travail des personnels sont :

Dans le périmètre académique, la Formation spécialisée du Comité Social Académique ;

Dans le périmètre du rectorat, la Formation spécialisée du Comité Social Spécial de région Académique.

E. La formation des membres de la FS du CSA au titre de l'article 94 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

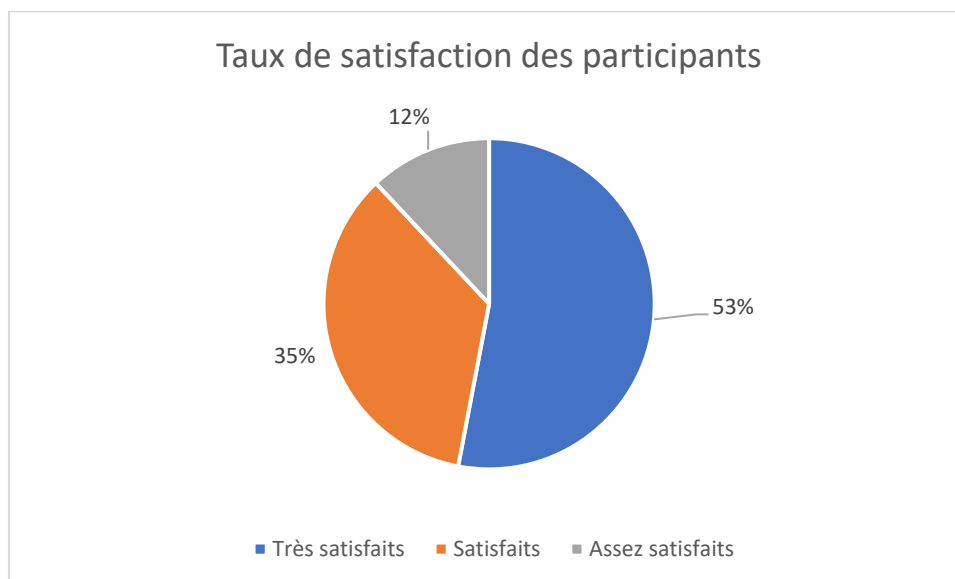
Cette formation est dispensée par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 2315-8 du code du travail, *Alliance Conseil*.

Au titre du mandat des élections du 08 décembre 2022, les 20 membres de la FS du CSA ont reçu la formation obligatoire de trois jours .

Huit ont bénéficié d'un congé de formation en matière d'hygiène et de sécurité et de sécurité au travail de deux jours comme prévu au 7° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984.

Une référente pour la prévention des violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes a été désignée au sein la Formation Spécialisée du CSA.

➤ **Le bilan de la formation des cinq jours réglementaires**



F. Les données relatives aux assistants de prévention (AP)

Dans le champ de compétence des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des assistants de prévention nommés par les chefs de service sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les assistants de prévention présents dans les établissements sont rattachés à la collectivité territoriale de rattachement ou à l'éducation nationale

	AP relevant de l'éducation nationale		AP relevant la collectivité de rattachement	
	F	H	F	H
AP des circonscriptions du premier degré	10	3		
AP des collèges	4	5	6	24
AP des lycées	-	4	-	16
AP au rectorat	1	-	-	-
Total général	15	12	6	40

G. Les statistiques relatives aux Documents Uniques d'évaluation des risques professionnels

Etablissement	Nombre total	Non couvert par un DUERP	Couvert par un DUERP
Ecoles	268	18	250
Collèges	46	8	38
Lycées	24	9	15
Rectorat	1	En cours	

H. Le bilan des actions de formations en santé sécurité au travail

Intitulé	Cible	Nombre de participants
Formation en sécurité incendie	directeurs d'école et assistants de prévention	104
Professionalisation des directeurs d'école DUERP	directeurs d'école et assistants de prévention	18
Professionalisation des assistants de prévention 1 ^{er} degré et second degré DUERP	assistants de prévention	33
Professionalisation des assistants de prévention 1 ^{er} degré Animation Réseau / devenir assistant de prévention	assistants de prévention	16
Professionalisation des assistants de prévention 1 ^{er} degré Détection de gîtes larvaires du moustique Aedes Aegypti	assistants de prévention	10

Intitulé	Cible	Nombre de participants	Partenaires
Ateliers Sensibilisation à la santé mentale	Tous les personnels	24	Informations MGEN
Atelier préserver son capital vocal		24	
Théorie			
Atelier préserver son capital vocal		18	
Ateliers			
Don du sang	Personnels du rectorat	37 visiteurs	EFS, Association Française des Diabétiques de la Guadeloupe, diététicien et MGEN
		22 poches	
Association Française des Diabétiques de la Guadeloupe		54	
Diététicienne		20	
Permanence MGEN		17	
Valorisation de pratiques professionnelles		155	LPO Grande-terre Nord / LP Ducharmoy Bac Pro Coiffure et Esthétique

I. La qualité de vie et condition de travail

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) constitue un axe transversal majeur du pilotage RH au sein de l'académie. Elle s'inscrit pleinement dans la logique de prévention, de valorisation des parcours et de santé au travail. La démarche QVCT mobilise différents acteurs au sein de l'académie.

Au cours de l'année 2023-2024, le rectorat a sollicité l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) Guadeloupe pour la mise en place d'une démarche qualité de vie au travail au sein du rectorat. En lien avec la conseillère de prévention, l'ARACT a accompagné les différents acteurs de l'institution dans l'identification et la prise en compte des facteurs visant à améliorer les situations existantes et contribuer à la mise en œuvre des axes de la feuille de route RH.

Pour déterminer les axes de travail, la méthodologie suivante a été validée par un COPIL :

- **Diffusion d'un questionnaire anonymisé.**

Nombre de personnels interrogés	Nombre de réponses récoltées	Nombre de réponses exploitées	%
322	177	170	52,8

- **Mise en place d'un COPIL et de groupes de travail**

COPIL / nombre	GT/ nombre	Réunions intermédiaires
4	3	3

- **Validation d'un plan d'actions**

Le COPIL a validé les quatre axes de travail suivants : le management et l'organisation, la cohésion d'équipe ; la formation et la communication à mettre en place.

VII. Organisation du travail et du temps de travail

A. Le télétravail

La nature des activités doit être compatible avec cette modalité d'organisation et les nécessités du service.

A cet égard, certaines missions ou activités sont exclues du champ du télétravail dès lors qu'elles nécessitent :

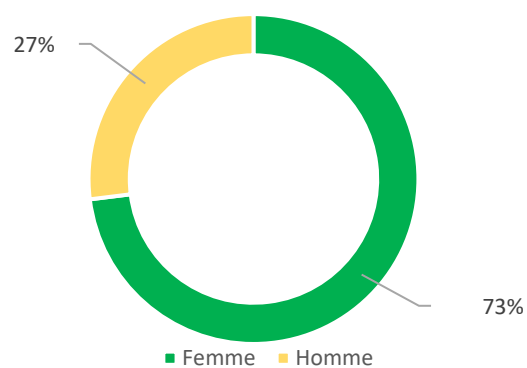
- d'assurer un enseignement auprès d'élèves ;
- d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration, auprès de tous types d'usagers ;
- une présence physique dans les locaux de l'administration pour les missions de gestion de crise et d'alerte ;
- d'accomplir des travaux portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible dans le cas où le respect de la confidentialité ne peut être assuré en dehors des locaux de l'administration ;
- d'accomplir des travaux nécessitant l'utilisation en format papier de dossiers de tous types ou nécessitant des impressions et manipulations en grand nombre.

Depuis la rentrée 2023, le dispositif du télétravail est formalisé au sein de l'académie de Guadeloupe. Une campagne annuelle est organisée en matière pour les agents dont les missions sont télétravaillables.

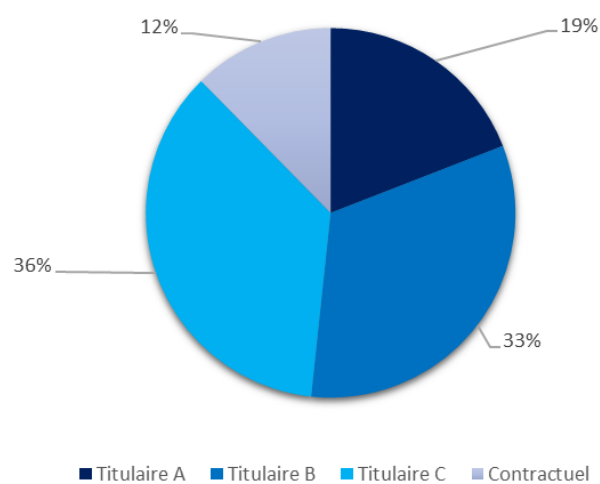
L'académie compte 89 agents télétravailleurs soit 65 femmes et 24 hommes.

Parmi eux, 58% des télétravailleurs ont opté pour 1 jour de télétravail, 39% pour 2 jours de télétravail et 3% pour plus de 2 jours de télétravail pour raisons de santé.

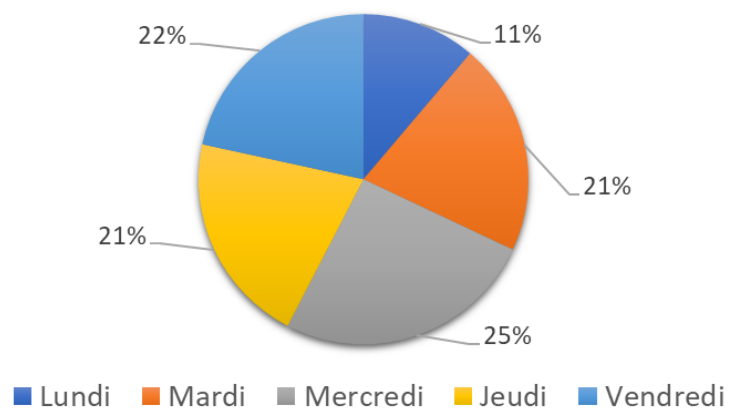
Télétravailleurs



Catégories d'emploi



Jours de télétravail



B. Le temps partiel

Le travail à temps partiel est garanti par l'article L. 612-1 et suivants du code général de la Fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat.

Le travail à temps partiel, temps choisi par les agents concernés, est une modalité attribuée individuellement sous réserve des nécessités de service.

En 2023-2024, 80% des agents travail à temps plein.

IATSS			
	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	1		1
Temps partiel sur autorisation	18	1	19

	Personnel 1er degré			Personnel 2nd degré		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	15		15	12	3	15
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	3		3	3	1	4
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	9		9	3		3
Temps partiel sur autorisation	54	1	55	47	15	62
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	2		2	5	1	6

Personnel de direction et d'inspection			
	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel	0	0	0

Personnel d'éducation et d'orientation			
	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel pour raison thérapeutique	2		2

	Total général
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	31
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	7
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	12
Temps partiel sur autorisation	136
Temps partiel sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise	8
Total	194

C. Le temps partiel pour raison thérapeutique

	FEMMES	HOMMES	Total
AED, AESH	1		1
IATSS	12	3	15
Personnel 1er degré	26	4	30
Personnel 2nd degré	25	19	44
Personnel d'éducation et d'orientation	2		2
Total	66	26	92

D. Le temps incomplet

	FEMMES	HOMMES	ENSEMBLE
AED, AESH	1 351	241	1 592
IATSS	17	1	18
Personnel 1er degré	19	3	22
Personnel 2nd degré	157	87	244
Personnel d'éducation et d'orientation	5	1	6
Total	1 549	333	1 882

E. Les congés annuels

La période de référence pour la gestion des congés annuels est celle de l'année scolaire soit du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Au sein des services académiques, pour les agents titulaires et les agents contractuels sous contrat de 12 mois à temps complet, les congés annuels sont établis sur la base de 45 jours ouvrés.

Quotité de temps de travail	Droits à congés annuels
100%	45
90%	40,5
80%	36
70%	31,5
60%	27
50%	22,5

Pour les agents non titulaires affectés sur dix mois ou sur des suppléances, au régime horaire de 35 heures, les congés annuels sont établis sur la base de 25 jours ouvrés (proratisés à 2,5 jours par mois travaillé).

Au sein des EPLE, les personnels (hors enseignants) sont soumis aux régimes de congés scolaires avec des astreintes.

Les autres personnels bénéficient de congés en lien avec le calendrier scolaire.

F. Les congés pour raisons de santé

	Age	FEMMES			HOMMES			Total
		A	B	C	A	B	C	
Congé de maladie ordinaire	de 20 à 29 ans	253		3	32			479
	de 30 à 39 ans	1 009	3	7	146	1	4	1 459
	de 40 à 49 ans	1 569	19	26	420	1		2 236
	de 50 à 59 ans	1 342	29	49	490	3	9	2 058
	De 60 à 69 ans	488	17	22	243	1	2	801
	Total	4 661	68	107	1 331	6	15	7 033

	Age	FEMMES			HOMMES		Total
		A	B	C	A		
CLM	de 30 à 39 ans	27		1			28
	de 40 à 49 ans	61	1		28		90
	de 50 à 59 ans	95	5	6	28		134
	De 60 à 69 ans	31	4		26		61
	Total	214	10	7	82		313

	Age	FEMMES			HOMMES		Total
		A	B	C	A		
CLD	de 20 à 29 ans	1					1
	de 30 à 39 ans	4		2	2		8
	de 40 à 49 ans	22			7		29
	de 50 à 59 ans	34	1	2	33		70
	De 60 à 69 ans	54	1		19		74
	Total	115	2	4	61		182

	Age	FEMMES	HOMMES		Total
		Contractuels	A	Contractuels	
Congé d'office	de 30 à 39 ans		2	2	4
	de 50 à 59 ans	1			1
	De 60 à 69 ans			1	1
	Total	1	2	3	6

	Age	FEMMES				Total
		A	B	C	Contractuels	
Congé Maternité	de 30 à 39 ans			1		1
	de 20 à 29 ans	18		1	14	33
	de 30 à 39 ans	91	1	2	26	120
	de 40 à 49 ans	33			5	38
	de 20 à 29 ans	4			1	5
	de 30 à 39 ans	19	1	1	1	22
	de 40 à 49 ans	8				8
	de 20 à 29 ans	1			2	3
	de 30 à 39 ans	11			1	12
	de 40 à 49 ans	3			2	5
		188	2	5	52	247

	Age	HOMMES		Total
		A	Contractuels	
Congé paternité	de 20 à 29 ans		4	4
	de 30 à 39 ans	4		4
	de 20 à 29 ans		7	7
	de 30 à 39 ans	8	2	10
	de 40 à 49 ans	17	1	18
	De 60 à 69 ans	2		2
	Total	31	14	45

	Age	FEMMES	Total
		A	
Congé Pour Adoption	de 50 à 59 ans	1	1

	Age	FEMMES	HOMMES	Total
		Contractuels	Contractuels	
Congé de maladie ordinaire	de 20 à 29 ans	146	45	479
	de 30 à 39 ans	227	62	1 459
	de 40 à 49 ans	155	46	2 236
	de 50 à 59 ans	108	28	2 058
	De 60 à 69 ans	15	13	801
	Total	651	194	7 033

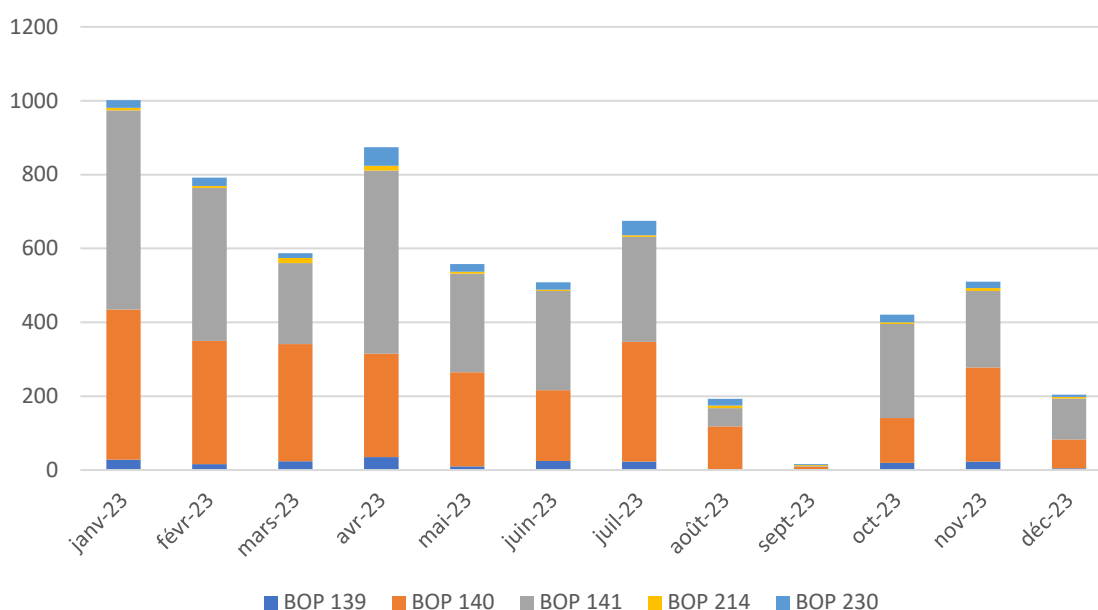
	Age	FEMMES	HOMMES	Total
		Contractuels	Contractuels	
CGM	de 40 à 49 ans	6		6
	de 50 à 59 ans	8	6	14
	Total	14	6	20

G. Les jours de carence imputés aux agents

Nb jours de carence par BOP	2023
139	211
140	2687
141	3113
214	77
230	252
Total	6340

	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23	2023
BOP 139	28	16	24	35	10	25	23	2	1	19	23	5	211
BOP 140	407	334	317	280	255	191	324	116	8	122	255	78	2687
BOP 141	539	414	219	496	267	269	284	50	2	255	207	111	3113
BOP 214	7	5	14	13	5	3	5	7	2	4	8	4	77
BOP 230	21	23	13	50	21	20	39	18	3	21	17	6	252
Total 2023	1002	792	587	874	558	508	675	193	16	421	510	204	6340

Nombre de jours de carence retenus par BOP



H. Le compte épargne temps

Le dispositif portant création du compte épargne temps (CET) donne annuellement la possibilité aux agents d'ouvrir un CET, de l'alimenter et d'exercer un droit d'option sur les jours alimentés.

Le dispositif portant création du compte épargne temps (CET) donne annuellement la possibilité aux agents d'ouvrir un CET, de l'alimenter et d'exercer un droit d'option sur les jours alimentés.

CATEGORIE	Nbre de jours des entrants sur l'année scolaire 2023/202	Nbre de jours des sortants sur l'année scolaire 2023/2024	Nbre de jours CET pris en congés sur l'année scolaire 2023/2024	Nbre de jours CET consommés sur l'année scolaire 2023/2024 (RAFP et payés)	Solde de jours CET au 31/08/2024	Solde de congés non pris au titre de l'année scolaire 2023/2024
A+	44	15	-	124	114	307
A	187	-	-	480	946	1 039
B	111	30	-	479	1 312	1 118
C	36	-	17	366	1 194	1 324
TOTAL	378	45	17	1 449	3 566	3 788

VIII. Action sociale et protection sociale

A. Le service social des personnels

Le service social des personnels de l'académie de Guadeloupe comprend trois assistantes de service social qui interviennent chacune sur un secteur d'activité (sur la base de l'affectation des agents, ou à défaut de la résidence personnelle) sous la responsabilité d'une conseillère technique de service social.

Leur mission est d'aider et de conseiller les personnels tant sur des questions d'ordre social, familial et /ou financier que sur des problèmes de nature administrative et professionnelle. Tous les aspects de la vie des usagers sont pris en compte pour leur permettre de retrouver ou de préserver leur équilibre et participer pleinement à la réussite des élèves, chacun dans sa fonction. Les motifs d'intervention sont divers : maladie, difficultés professionnelles, difficultés conjugales ou éducatives, décès, problème d'addiction, endettement/surendettement, recherche d'un logement, ouverture de droits sociaux, reconnaissance de la maladie ou du handicap. La prise en charge se fait de manière globale, en liaison avec les différents services du rectorat et au travers de nombreux partenariats avec les organismes externes.

En 2023-2024, le service social est intervenu auprès de 791 agents, dont 724 actifs.

Profil du public accompagné:

- 81 % sont des femmes.
- 36 % sont des familles mono-parentales, 33 % des personnes seules sans enfant.
- 57 % sont âgés de 36 à 50 ans, 38 % de 51 à 65 ans.
- 63 % sont des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation, 15 % sont des AESH.

Du fait de sa proximité auprès des personnels, l'assistante de service social est au cœur des problématiques pour accompagner les agents tant individuellement que par le biais d'actions collectives sur des problématiques communes.

Ainsi, le service social des personnels a organisé des actions d'information et des dispositifs de formation en interministériel:

- Trois webinaires d'une heure sur des types d'assurance (111 participants).

- Réussir sa reprise d'activités après un congé long (39 participants).
- Bien se préparer pour réussir sa retraite (184 participants).
- Un webinaire sur les dispositifs financiers d'aide à l'installation des agents (48 participants).

B. Le bilan global de consommation des enveloppes budgétaires pour la prévention et le suivi des personnels en 2023

Les dépenses du BOP 214 couvrent les personnels des BOP 140, 141, 230 et 214.

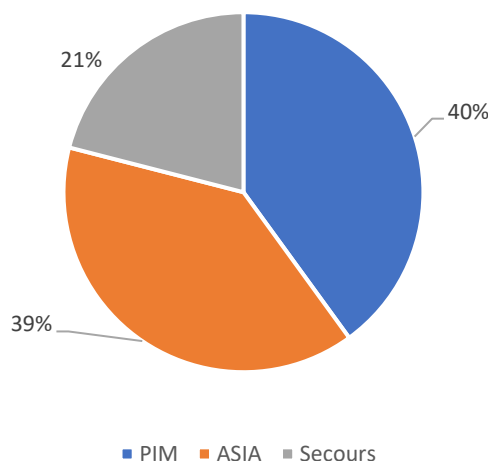
Les crédits alloués au titre l'année 2023 ont été répartis de la manière suivante :

	BOP 214	BOP 139
Titre 2	193 000 €	24 571 €

Montant total des prestations payées sur le programme 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale)

Prestations sociales	Montant
PIM - Prestations interministérielles	60 346,76 €
ASIA - Actions sociales d'initiative académique	59 139,68 €
Secours	31 197,80 €
Total	150 684,24 €

Dépenses part type de prestations sociales
BOP 214 - Année 2023



C. Le bilan des dépenses de l'action sociale

Nbre de dossiers présentés	Nbre de dossiers ayant reçus une aide	Règlement au tiers*	Règlement direct**	Total	Prets***
122	108	4 506,00 €	68 969,85 €	73 475,85 €	14 000,00 €

* Tiers : Bailleur (SIG , SIKOA, HLM..), EDF, SMGEAG

** Direct : Versements directs effectués sur les comptes bancaires des agents

*** Prêts : MGEN

IX. Dialogue social

A. La représentation au sein des instances à la suite des élections professionnelles de décembre 2022

Les agents publics participent à l'examen des décisions concernant leur carrière et fonctionnement des services, via des représentants élus siégeant au sein d'instances consultatives. Ces instances consultatives sont les CAP, les CCP, les CSA et les formations spécialisées.

Les élections professionnelles de 2022 ont permis d'élire les représentants des organisations syndicales, pour des mandats de 4 ans, au sein de ces instances de dialogue social telles que prévues par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

La représentation syndicale par instance à l'issue des élections professionnelles.

La CAPA des AAE

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
A&I UNSA	2
SPEG	0
FSU	0

La CAPA des ADJAENES ET DES ATEE

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
A&I UNSA	2
SPEG	0
SNALC	0
FSU	0

La CAPA des ATRF

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
SNPTES UNSA ITRF BIO	2
FSU	0

La CAPA du 2nd degré, des profs de l'ENSAM, CPE et PSY-EN

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
UNSA Education	3
SPEG	5
SNCL	2
FSU	7
FO	2

La CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
FSU	1
UNSA EDUCATION	1

La CAPA des PERDIR

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
ID FO	1
SNPDEN UNSA Éducation	1

La CAPA des SAENES ET DES TEN

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
A&I UNSA	2
SNASUB-FSU	0
SPEG	0

La CAPD des instituteurs et des professeurs des écoles

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
FSU	7
UNSA	2
SPEG	1
FO	0

La CCP des contractuels ATPSS

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
UNSA EDUCATION	2
SUD	0
STC EDUCATION	0
SPEG	0
SNCL SIES SAGES	0
SNALC	0
FSU	0
FO	0
CFTC	0
Action et démocratie	0

La CCP des directeurs adjoints de SEGPA

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
SE UNSA	1
FSU	0

La CCP des contractuels d'enseignement, d'éducation et psychologues

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
UNSA EDUCATION	1
SUD	0
STC EDUCATION	0
SPEG	1
SNCL SIES SAGES	0
SNALC	0
FSU	1
FO	0
CFTC	0
Action et démocratie	0

La CCP des contractuels de surveillance et d'accompagnement

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
UNSA EDUCATION	1
SUD	0
STC EDUCATION	0
SPEG	1
SNCL SIES SAGES	0
SNALC	0
FSU	2
FO	0
CFTC	0
Action et démocratie	0

La CCMA des enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
SNEC CFTC	2
SPELC	1

La CCMD des enseignants du 1er degré de l'enseignement privé sous contrat

Listes en présence	Nombre de sièges obtenus à l'issue de la répartition
SPELC	1
SNEC-CFTC	2

- Le Comité social d'administration région académique - CSA RA

Lors des élections professionnelles générales de décembre 2022, les résultats issus de la procédure nationale de désagrégation du vote au comité social d'administration (CSA) de proximité de l'académie de Guadeloupe pour la constitution du CSA Spécial Académique ont été adossés à un nombre d'électeurs incohérent par rapport à l'effectif réel des électeurs constatés et n'ont pas permis de désigner les représentants du personnel à cette instance. Afin de répartir les sièges de ce CSA Spécial Académique, il est nécessaire de procéder à des élections par scrutin direct de liste par voie électronique.

Un rejeu des élections du CSA SA a été organisé du 27 juin au 30 juin 2023 ;

B. Les décharges syndicales

Les syndicats bénéficient d'un crédit de temps syndical utilisable sous forme de décharges d'activité de service ou de crédit d'heures selon les besoins de l'activité syndicale. Il est déterminé après chaque élection professionnelle et il est reconduit chaque année à compter de la rentrée scolaire suivant les élections et ce jusqu'aux élections suivantes.

Les décharges d'activité de service permettent aux représentants syndicaux d'exercer, à temps plein ou à temps partiel, pendant leurs heures de service, une activité syndicale en lieu et place de leur activité administrative.

Pour l'année 2023-2024

BOP	Nombre de bénéficiaires	Répartition par sexe		DAS cumulés en ETP
139	12	F	9	1,97
		H	3	
140	36	F	17	8,44
		H	19	
141	33	F	14	8,58
		H	19	
150	9	F	3	1,29
		H	6	
214	6	F	3	1,22
		H	3	
219	1	F	1	0,1
		H	0	
230	7	F	6	0,69
		H	1	
231	5	F	3	0,28
		H	2	
Total	109	F	56	22,57
		H	53	

Corps	Nombre de bénéficiaires d'une décharge pour activité syndicale
SAENES	6
AAE	2
IEN	1
Enseignant du 1er degré de l'enseignement privé sous contrat	6

Enseignants du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat	5
PLP	1
PEPS	3
Agrégés	1
Certifiés	19
CPE	1
PLP	8
PEPS	35
Professeur contractuel	1
AESH	2
Bibliothécaires adjoints spécialisés	1
Magasiniers des bibliothèques	2
ITRF	1
TECH	6
ATRF	3
INFENES	3
Ouvriers du CROUS	1
Total général	109

C. Le nombre de réunions des instances au cours de l'année

Du CSA académique

Le décret 2020-1427 prévoit que chaque comité social d'administration se réunit au moins deux fois par an.

Au sein de l'académie de Guadeloupe, au titre de l'année scolaire 2023-2024 le CSA académique s'est réuni 7 fois, la formation spécialisée du comité 3 fois et le CSA de région académique 2 fois.

De la formation spécialisée du CSA académique

	CSA A	FS DU CSA A	CSA RA	FS DU CSA RA
Nbre de réunions	7	3	2	0

Répartition des membres (titulaires et suppléants) par genre			Nombre de réunions	Nombre de groupe de travail	Nombre de visites établissements	
femmes	hommes				écoles	Collège/lycées

FS DU CSA	8	12	3	4	3	2
----------------------	---	----	---	---	---	---

D. Les absences pour faits de grève

En 2023-2024, 292 jours non travaillés ont été comptabilisés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.

X. Discipline

En 2023-2024, la gestion des sanctions disciplinaires a été relocalisée auprès des divisions du personnel.

2 sanctions disciplinaires ont été prononcées : un blâme (sanction du 1^{er} groupe) et un déplacement d'office (sanction du 2^{ème} groupe).

Glossaire

AAE	Attaché / attachée d'administration de l'Etat
ADJAENES	Adjoint administratif / adjointe administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AED	Assistant / assistante d'Education
AESH	Accompagnant / accompagnante des Elèves en Situation de Handicap
ASSAE	Assistant / assistante de service social des administrations de l'État
ATRF	Adjoint / adjointe Technique de Recherche et de Formation
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CAFEP	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé
CAP	Commission administrative paritaire
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'Aptitude Professionnelle à l'Enseignement Secondaire
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel
CCAS	Commission centrale d'action sociale
CCMA	Commission consultative mixte académique
CCMD	Commission consultative mixte départementale
CCP	Commission consultative paritaire
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
COSP	Conseil en orientation scolaire et professionnel
CRPE	Concours de recrutement de professeurs des écoles
CSA	Comité social d'administration
DAS	Décharge d'activité de service pour activité syndicale
ETP	Equivalent temps plein

IA-IPR	Inspecteur/inspectrice d'académie - Inspecteur pédagogique régional / inspectrice pédagogique régionale
IATSS	Corps d'ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur/inspectrice de l'éducation nationale
INFENES	Infirmier/Infirmière de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ITRF	Ingénieur/ingénieure et personnels techniques de recherche et de formation
LCR	Langue et culture régional - Créole
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PA	Professeur agrégé / professeure agrégée
PC	Professeur certifié / professeure certifiée
PE	Professeur/professeure des écoles
PEPS	Professeur/professeure d'éducation physique et sportive
PERDIR	Personnel de direction
PLP	Professeur/professeure des lycées professionnels
PSY.EN	Psychologue de l'Éducation nationale
RSU	Rapport social unique
SAENES	Secrétaire administratif/administrative de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
SPEA	Poste spécifique académique

Lexique

BOP 139	Enseignement privé des premier et second degrés
BOP 140	Enseignement scolaire public du premier degré
BOP 141	Enseignement scolaire public du second degré
BOP 150	Formations supérieures et recherche universitaire
BOP 214	Soutien de la politique de l'Education nationale
BOP 219	Sport
BOP 230	Vie de l'Elève
BOP 231	Vie étudiante
Catégorie A+	Correspond aux fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
Catégorie A	Correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;
Catégorie B	Correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures ;
Catégorie C	Correspond aux fonctions techniques et d'exécution ;
Catégories	Tous les personnels de la Fonction publique sont classés en 4 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A+, A, B et C :
Corps	Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement.
Emploi	Support ouvert sur un programme de l'État.
ETPT et effectifs physiques	On distingue les emplois, exprimés en équivalent temps plein travaillé (ETPT), qui correspondent aux effectifs physiques pondérés par la quotité de travail et par la durée de la période de travail sur l'année civile, et les effectifs physiques, qui correspondent aux agents quelle que soit leur quotité de travail (par exemple, un agent travaillant à 50% pendant 12 mois compte pour 0,5 ETPT, et pour 1 effectif physique).
Mission	Grande politique de l'État, elle concerne un ou plusieurs ministères. C'est l'unité de vote du budget.
Programme	Regroupement des moyens d'une politique publique conduite par un ministère au service d'une stratégie définie.
Titre 2	Les dépenses du personnel



**RÉGION ACADÉMIQUE
GUADELOUPE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport Social Unique

2023-2024