

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Définition, périmètres et sources

Qu'est-ce que le rapport social unique (ex- bilan social) ?

En application de l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année **un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration.

Les éléments et données mentionnés sont notamment relatifs :

- 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- 2° Aux parcours professionnels ;
- 3° Aux recrutements ;
- 4° A la formation ;
- 5° Aux avancements et à la promotion interne ;
- 6° A la mobilité ;
- 7° A la mise à disposition ;
- 8° A la rémunération ;
- 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;
- 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 11° A la diversité ;
- 12° A la lutte contre les discriminations ;
- 13° Au handicap ;
- 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

Les données attendues sont précisées par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Ainsi, le rapport social unique est un outil évolutif et contributif du dialogue social qui permet de dresser un état des lieux de la situation des personnels de notre académie. Il répond à plusieurs objectifs :

- Permettre une meilleure connaissance de l'état des lieux des personnels de notre académie ;
- Assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- Faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion et la discussion ;
- Contribuer au pilotage académique dans le domaine RH.

Périmètre d'analyse

Le rapport social unique s'intéresse aux personnels de l'académie, titulaires ou non titulaires, de l'enseignement public ou de l'enseignement privé.

Ne sont retenus dans ce rapport que les personnels gérés par le Rectorat et les directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) en position d'activité. Les personnels gérés en universités et/ou en établissements d'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans ce rapport social unique.

Les personnels pris en compte sont :

- Affectés, à la date de référence, dans l'un des quatre départements de l'académie (Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Val-d'Oise) ;
- En position d'activité et payés par les services académiques (Rectorat et DSDEN). A contrario, les personnels gérés mais non payés par les services académiques ne sont pas pris en compte (par exemple, les personnels affectés dans l'enseignement supérieur) ;
- Les assistants d'éducation et les AESH.

Les entrepôts ministériels de données et les systèmes d'information de l'Éducation nationale dans le domaine de la gestion des personnels

Le Ministère met à la disposition des académies des outils informatiques permettant d'entreposer et historiser des données synthétiques extraites des systèmes d'information de l'académie :

- L'application nationale **BSA** (base statistique agents) du Piad (pôle inter-académique décisionnel). Le Piad centralise les référentiels académiques et héberge les différents entrepôts de données). Les données du chapitre 1 (effectifs de l'académie) et d'une grande partie du chapitre 2 (lieu d'affectation des personnels, quotités de service, congés/absences) émanent de l'application BSA qui rassemble des informations issues des fichiers de données individuelles des agents du Menjs : Agape, EPP, Agora et Poppee ITRF, bases respectives de gestion des personnels enseignants et assimilés du premier degré, des personnels enseignants et assimilés du second degré, des personnels administratifs, sociaux et de santé et des personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation ;
- L'application **CNE** (contrôle national des emplois). Les données relatives aux délégations et consommations des emplois budgétaires en émanent ;
- L'application **Polca** fournit des données extraites de l'exploitation de la base de données des rémunérations du personnel académique ;
- L'application **Gaia** fournit les données relatives à la formation professionnelle de l'ensemble des personnels de l'académie. L'application ministérielle **Egide** est destinée à recueillir les données académiques saisies dans l'application de gestion Gaia ;
- L'application **Ocean** fournit les données relatives aux concours et recrutements dans le secteur public et le secteur privé sous contrat ;
- L'application **POE_TH** est une nouvelle application pilotée par la DGRH-MIPH et réservé aux correspondants handicap académiques **qui** fournit des données socio-démographiques sur l'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- L'application **faits établissements** qui recense et catégorise les actes de violence ;
- L'application SAXO qui est une application ministérielle de gestion de l'action sociale en faveur des personnels.
- La base de données **Anagram**, alimentée par les saisies des frais générés par les arrêts de travail, fournit les données sur les accidents et les maladies professionnelles.

Remarques :

- Les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre du fait de saisies ayant un effet rétroactif ;

C'est dans la mesure où ces systèmes d'informations le permettent, ou que les données sont disponibles dans les services, que cette édition 2021 du rapport social unique a été élaborée conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 (notamment le 2nd alinéa de son article 12) susvisés ;

Ainsi, de nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle, manifestant des priorités du Ministère dans ce domaine. Déclinés dans la plupart des thèmes abordés dans ce rapport

social unique, ces indicateurs sont signalés par un symbole spécifique :



Les autres sources

En cas d'absence d'information chiffrée directement accessible par les moyens évoqués ci-dessus, les services contribuent ou procèdent à la récolte et la restitution des données :

- Les données relatives **aux modalités de service, promotions, avancements, mouvements des personnels du premier degré** proviennent des divisions de gestion des personnels des DSDEN ;
- Les données relatives **aux modalités de service, promotions, avancements, mouvements des personnels du second degré, des personnels IATSS** (Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) **et des personnels d'encadrement**, émanent des divisions de gestion des personnels [Division des personnels enseignants (DPE), Division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (Dpats) et Division de l'encadrement (DE)] du Rectorat ;
- Les données relatives à **la formation professionnelle** sont fournies par l'École Académique de la Formation Continue (EAFC) pour les personnels enseignants des premier et second degrés public, et pour les personnels IATSS.
- Les données relatives à **l'enseignement privé**, sont transmises par la Division des établissements d'enseignement privés (Deep).
- Les données relatives aux **recrutements** ont été établies par les différents services de gestion des personnels du Rectorat (DPE, Dpats, DE).
- Les données relatives à **l'accompagnement des personnels** émanent de plusieurs divisions et services du pôle de gestion des Ressources Humaines du Rectorat, dont le Service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap), la Mission académique pour l'insertion des personnels en situation de handicap (MAIPH), la DPE, la cellule mobilité, et le Service Médical, Infirmier et Social (Smis). Mais elles émanent aussi du Service Inter-Académique des Affaires Juridiques d'Ile-de-France (Siaj IDF) en ce qui concerne la protection juridique et le contentieux.
- Les données relatives aux champs de la **santé de la sécurité au travail, accidents du travail** proviennent du Smis et du Conseiller de prévention académique (CPA).
- Les données relatives aux **relations sociales**, sont fournies par le Secrétariat général (SG), par la Division de l'accueil et de la logistique (Dalog), par la Division de l'organisation scolaire (Dos) et par les DSDEN.
- Les données relatives aux **rémunérations et emplois budgétaires** sont établies et transmises par le Service du suivi de la masse salariale et des emplois (SMSE), et pour une partie par le bureau A2 – bureau des études statistiques sur les personnels de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du Ministère.

Nombreux autres services, cellules ou personnes de l'académie ont participé à la réalisation de ce rapport social unique : la cellule communication, les cellules production et opérations, développement académique, et application GRH de la Direction des systèmes d'information (DSI), le service reprographie de la Dalog...

Les dates de référence

La date d'observation retenue pour l'application BSA a été fixée au 31 décembre 2021 en ce qui concerne les données académiques (avec 3 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2019 à 2021), et au 30 novembre de chaque année de 2019 à 2021 en ce qui concerne les données nationales, ce qui permet ainsi la comparaison avec les données des éditions précédentes du bilan social/rapport social unique, extraites aux mêmes périodes.

Cette date concerne les données relatives aux effectifs, au recrutement des personnels d'encadrement et des personnels IATSS, aux données RH (temps partiels / temps incomplets / heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / nombre de jours de carence / démissions de stagiaires du 2nd degré / Ruptures conventionnelles / taux de rotation / télétravail / heures écartées / charte du temps / comptes-épargne-temps / mobilités via la place de l'emploi publique / restructurations et réorganisations de service), à la cellule d'écoute anti-discrimination et violences sexistes et sexuelles, à la RH de proximité, à l'éducation prioritaire, à l'accidentologie (accidents / maladies professionnelles / allocataires temporaires d'invalidité (ATI) / violence envers le personnel), aux emplois budgétaires, à la gestion collective, à l'action sociale, aux relations sociales et aux recours contentieux.

Les données relatives au flux sont observées et analysées sur les périodes précisées ci-après :

- les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021 ;
- les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2020 et le 1^{er} septembre 2021 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2020 et le 2 septembre 2021 ;
- les congés et absences entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021.

Les données relatives à la médecine de prévention, à la formation des personnels du 1^{er} degré, des personnels du 2nd degré et des personnels IATSS, aux compléments de service dans le 1^{er} degré, aux démissions de stagiaires du 1^{er} degré, aux commissions médicales, à l'activité des CMC, aux décharges syndicales et à la protection juridique sont issues des bilans d'activité de l'année scolaire 2020-2021.

Les données relatives au reclassement des enseignants du 1^{er} et 2nd degré, au recrutement des personnels enseignants, au recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), au recrutement d'étudiants en préprofessionnalisation, aux services partagés, à la formation des cadres, aux compléments de service dans le 2nd degré et chez les personnels IATSS, aux documents de prévention et d'évaluation des risques, à la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels et aux congés de formation professionnels (CFP) sont ceux de l'année scolaire 2021-2022.

Un rappel des données sur les deux années précédentes est présent dans la majorité des chapitres.

Les différentes données et leurs commentaires ont été établis par chaque service contributeur du Rectorat et des DSDEN.

Les définitions

La typologie des personnels retenue

La typologie des personnels qui est retenue est la typologie adoptée par le Ministère de l'Éducation nationale.

Cette typologie est uniquement liée au corps des agents et non à l'affectation et/ou la filière. Ainsi, les enseignants du premier degré qui exercent dans le second degré restent classés dans la catégorie "Enseignants du premier degré".

Un glossaire est disponible à la fin du document, répertoriant tous les sigles utilisés.

Les unités de compte

Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce rapport renvoient à des personnes physiques.

Les emplois budgétaires sont calculés en ETP (Equivalents temps pleins). Cette unité intègre le temps de travail et la quotité de service. Ainsi 1 ETP pourra correspondre à :

- 1 personne à temps plein travaillant toute l'année scolaire ;
- 2 personnes à mi-temps travaillant toute l'année scolaire ;
- 2 personnes à plein temps travaillant chacune 6 mois durant l'année scolaire.

Le secret statistique

Défini par la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée, il s'applique à tous les renseignements individuels collectés par la statistique publique. Il a pour objet de protéger, d'une part la vie privée, d'autre part les intérêts économiques des agents.

C'est ainsi que dans ce document, toutes les données qui concernent un groupe de moins de 5 individus sont couvertes par ce secret : elles sont alors remplacées par un astérisque.

Sommaire

DEFINITION, PERIMETRES ET SOURCES	2
SOMMAIRE	7
SOMMAIRE DES DONNEES GENREES	11
CHAPITRE 1 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS	15
1.1 - DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	16
1.1.1 - Personnels en activité avec affectation	16
1.1.2 - Répartition départementale.....	18
1.1.3 - Répartition selon le statut	19
1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires.....	19
1.1.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline.....	30
1.2 - DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT	33
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé.....	33
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre.....	34
1.2.3 - Répartition selon le statut.....	35
1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonction et type de corps	35
1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline.....	38
1.3 - RECRUTEMENT.....	41
1.3.1 - Personnels titulaires	41
1.3.1.1 - Personnels de direction et d'inspection.....	41
1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public	41
1.3.1.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public.....	42
1.3.1.4 - Personnels IATSS	42
1.3.2 - Personnels non-titulaires	44
1.3.2.1 - Les CTEN	44
1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation	49
1.3.2.3 - Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).....	52
1.3.2.4 - Les MEEF	55
1.3.2.5 - Les étudiants en préprofessionnalisation	56
CHAPITRE 2 - VIE DES PERSONNELS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	58
2.1 - MODALITES DE SERVICE	59
2.1.1 - Le temps partiel.....	59
2.1.2 - Les temps incomplets	61
2.1.3 - Les services partagés et les compléments de services	61
2.1.3.1 - Les services partagés	61
2.1.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public.....	62
2.1.3.3 - Compléments de service dans le second degré public.....	63
2.1.3.4 - Personnels IATSS	63
2.1.4 - Le télétravail conventionné	64
2.1.5 - Le système des horaires variables : le nombre total d'heures écartées.....	66
2.1.6 - Le nombre d'agents couverts par une charte du temps	67
2.1.7 - Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires (HSE et HSA)	68
2.1.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public.....	68
2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé	70
2.1.8 - Les restructurations et réorganisations de service.....	71
2.1.8.1 - En DSDEN	71
2.1.8.2 - Au Rectorat.....	73

2.1.9 - Le nombre de jours de carence.....	73
2.1.9.1 - Personnels de l'enseignement public.....	73
2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	80
2.1.9.3 - Personnels IATSS.....	82
2.2 - LES ABSENCES.....	83
2.2.1 - Dans l'enseignement public.....	83
2.2.2 - Dans l'enseignement privé.....	86
2.3 - LES FLUX DE PERSONNELS.....	90
2.3.1 - Dans l'enseignement public.....	90
2.3.2 - Dans l'enseignement privé.....	98
2.4 - LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, LES ALLOCATIONS TEMPORAIRES D'INVALIDITE, LA VIOLENCE ENVERS LE PERSONNEL DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC.....	102
2.4.1 - Les accidents de service/du travail/arrêts de travail déclarés et reconnus.....	102
2.4.2 - La nature des risques professionnels.....	104
2.4.3 - Les maladies professionnelles.....	105
2.4.4 - Le reclassement des agents reconnus inaptes.....	105
2.4.4.1 - Dans le premier degré.....	106
2.4.4.2 - Dans le second degré.....	106
2.4.5 - Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité demandées.....	107
2.4.6 - La violence envers le personnel.....	107
2.4.7 - Signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article L135-6 A du code général de la fonction publique.....	109
2.4.7.1 - La cellule d'écoute anti-discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles.....	109
2.4.7.2 - La RH de proximité.....	110
2.4.8 - Les acteurs de la prévention et leurs activités.....	114
2.4.8.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service.....	114
2.4.8.2 - Les conseillers de prévention départementaux.....	115
2.4.8.3 - Les conseillers de prévention académiques.....	115
2.4.8.4 - La médecine de prévention.....	116
2.4.8.5 - Les psychologues du travail.....	117
2.4.9 - Les instances de prévention et leurs activités.....	117
2.4.10 - Les commissions médicales.....	118
2.4.11 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	119
2.4.12 - Le nombre de suicides et de tentatives de suicide.....	120
2.5 - LES ENSEIGNANTS AFFECTES EN RESEAUX D'EDUCATION PRIORITAIRE.....	121
2.6 - LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....	124
CHAPITRE 3 - GESTION COLLECTIVE.....	127
3.1 - L'AVANCEMENT.....	128
3.1.1 - Personnels d'encadrement.....	128
3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public.....	130
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré.....	130
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	134
3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	141
3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré.....	141
3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	142
3.1.4 - Personnels IATSS.....	145
3.2 - LE MOUVEMENT.....	149
3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection.....	149
3.2.1.1 - Personnels de direction.....	149
3.2.1.2 - Personnels d'inspection.....	150
3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	151

3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public	153
3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	155
3.2.5 - Personnels IATSS.....	156
CHAPITRE 4 - SUIVI PERSONNALISE DES PERSONNELS	159
4.1 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTES DE SANTE	160
4.1.1 - État des lieux.....	160
4.1.2 - Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle.....	161
4.2 - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT	163
4.2.1 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière	163
4.2.2 - La mobilité professionnelle via la Place de l'emploi public.....	178
4.2.3 - Les mobilités au sein de l'EN	179
4.2.3.1 - Les changements de discipline	179
4.2.3.2 - Les changements de corps.....	179
4.2.3.3 - Les faisant fonction	179
4.2.3.4 - Les délégations fonctionnelles	179
4.2.3.5 - Les mises à disposition	179
4.3 - LA MEDECINE DE PREVENTION : BILAN D'ACTIVITE.....	180
4.4 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES	181
4.5 - PROTECTION FONCTIONNELLE.....	183
4.6 - CONTENTIEUX	186
4.7 - LE DISCIPLINAIRE	189
4.7.1 - La nature des fautes disciplinaires.....	189
4.7.2 - Le nombre et la nature des sanctions prononcées.....	190
CHAPITRE 5 - MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, GIPA, REMBOURSEMENT TRANSPORT ET FORFAIT MOBILITE DURABLE, REMUNERATIONS	193
5.1 - EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS.....	194
5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré.....	194
5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré.....	196
5.1.3 - Bop 214 UO de Versailles, Soutien de la politique de l'Éducation nationale.....	198
5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève	200
5.1.5 - Bop-A 139, 1 ^{er} et 2 nd degrés de l'enseignement privé.....	202
5.2 - EVOLUTION DU COUT EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES).....	204
5.3 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE.....	205
5.4 - DEPENSES ET BENEFICIAIRES DU REMBOURSEMENT TRANSPORT ET DU FORFAIT MOBILITE DURABLE...	206
5.5 - SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES	208
CHAPITRE 6 - FORMATION	211
6.1 - ACTIVITE GLOBALE DE FORMATION	215
6.1.1 - La formation continue des personnels du premier degré public	218
6.1.1.1 - L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité.....	218
6.1.1.2 - Durée de formation.....	219
6.1.1.3 - Objectifs de formation.....	220
6.1.1.4 - Durée de formation par objectif de formation.....	222
6.1.2 - La formation continue des personnels du second degré public et IATSS	223
6.1.2.1 - Accès à la formation, présence et assiduité	223
6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires.....	224
6.1.2.3 - Durée de formation	225
6.1.2.4 - Objectifs de formation	226
6.1.2.5 - Durée de formation par objectif de formation	227
6.1.2.6 - Gros plan sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques) ...	228

6.1.2.7 - Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs 2020-2021 du Programme académique de formation du 2 nd degré.....	228
6.1.3 - La formation des personnels d'encadrement	229
6.1.3.1 - Formation initiale	229
6.1.3.2 - Formation continue.....	229
6.1.4 - Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation	231
6.2 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	232
6.2.1 - Personnels titulaires	232
6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public	232
6.2.1.2 - Personnels enseignants du second degré public	234
6.2.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé	234
6.2.1.4 - Personnels IATSS	235
6.2.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public	237
CHAPITRE 7 - RELATIONS SOCIALES	238
7.1 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES, RESULTATS DE DECEMBRE 2022	239
7.2 - REPRESENTATION DES PERSONNELS.....	242
7.2.1 - Les moyens mis à disposition.....	242
7.2.2 - Les décharges syndicales	242
7.3 – NOMBRE D'INSTANCES.....	244
7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA	245
7.3.2 - Comité technique académique (CTA).....	246
7.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA).....	249
7.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA).....	252
7.3.5 - Commission Académique d'action sociale (CAAS).....	254
7.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAECEP).....	255
7.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE).....	255
7.4 - LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES	256
7.4.1 - Au niveau du Rectorat	256
7.4.2 - Au niveau des DSDEN	256
7.5 - LES RECOURS FORMES AUPRES DES CAP	256
7.5.1 - Au niveau du Rectorat	256
7.5.2 - Au niveau des DSDEN	256
7.6 - LE NOMBRE DE JOURS DE GREVE	257
ANNEXES :	258
1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA	259
2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES.....	261
3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT	270
4 - MODE D'ACCES AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVE)	271
5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2020-2021	293
6 - LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE	298
7 - DECRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....	300

Sommaire des données générées

Ce sommaire répertorie les indicateurs déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle. Ils sont signalés par le symbole :



CHAPITRE 1 - Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels

- Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur typologie de corps
- Tableau 1.4 – Évolution et socio-démographie des personnels d'encadrement administratif supérieur
- Tableau 1.5 – Évolution et socio-démographie des personnels de direction
- Tableau 1.7 – Évolution et socio-démographie des personnels d'inspection
- Tableau 1.8 – Évolution et socio-démographie des personnels d'éducation
- Tableau 1.9 – Évolution et socio-démographie des Psy EN
- Tableau 1.10 – Évolution et socio-démographie des personnels du premier degré
- Tableau 1.11 – Répartition des personnels du premier degré selon la fonction
- Tableau 1.12 – Évolution et socio-démographie des personnels du second degré
- Tableau 1.13 – Répartition des personnels du second degré selon la fonction
- Tableau 1.14 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement
- Tableau 1.15 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS
- Tableau 1.16 – Répartition des effectifs IATSS par type d'établissement, par catégorie
- Tableau 1.18 – Répartition des effectifs par degré d'enseignement, par fonction et genre
- Tableau 1.20 – Répartition du nombre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat
- Tableau 1.21 – Répartition des personnels du premier degré par fonction et support
- Tableau 1.22 – Répartition des personnels du second degré par fonction et par corps
- Tableau 1.23 – Répartition des personnels du second degré par type d'établissement
- Tableau 1.24 – Recrutement des personnels d'encadrement
- Tableau 1.25 – Recrutement des enseignants du premier degré public
- Tableau 1.26 – Recrutement des enseignants du second degré public
- Tableaux 1.27 – Recrutement des personnels IATSS
- Tableau 1.28 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2019
- Tableau 1.28 bis – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2020
- Tableau 1.28 ter – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2021
- Tableau 1.29 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2019
- Tableau 1.30 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2020
- Tableau 1.31 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021
- Tableau 1.32 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2019
- Tableau 1.33 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2020
- Tableau 1.34 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021
- Tableau 1.35 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2019
- Tableau 1.36 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2020
- Tableau 1.37 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021
- Tableau 1.38 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2019
- Tableau 1.39 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2020
- Tableau 1.40 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021
- Tableau 1.44 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré
- Tableau 1.45 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré
- Tableau 1.49 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré
- Tableau 1.50 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré
- Tableau 1.51 – Personnels MEEF 1 mention 1 D
- Tableau 1.52 – Personnels MEEF 1 mention 2 D
- Tableau 1.53 – Personnels MEEF 1 mention 2 D

CHAPITRE 2 - Vie des personnels : les conditions de travail

- Tableau 2.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2021
- Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021
- Tableau 2.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020
- Tableau 2.4 – Nombre de personnels enseignants en service partagé, en 2020-2022

Tableau 2.11 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)
 Tableau 2.12 – Nombre d’heures et d’agents écrêtés, en 2019
 Tableau 2.13 – Nombre d’heures et d’agents écrêtés, en 2020
 Tableau 2.14 – Nombre d’heures et d’agents écrêtés, en 2021
 Tableaux 2.15 – Nombre d’agents couverts par une charte du temps
 Tableau 2.16 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l’enseignement public
 Tableau 2.17 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l’enseignement public
 Tableau 2.18 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l’enseignement privé
 Tableau 2.19 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l’enseignement privé, en 2021
 Tableaux 2.20 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d’inspection
 Tableau 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public
 Tableau 2.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public
 Tableaux 2.23 – Répartition du nombre jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d’établissement
 Tableau 2.24 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire
 Tableau 2.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé
 Tableau 2.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants et d’éducation du second degré privé
 Tableau 2.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS, en 2021
 Tableau 2.28 bis – Congés pour raison de santé selon l’âge et le sexe
 Tableau 2.32 – Démissions d’enseignants stagiaires du 1^{er} degré
 Tableau 2.34 – Démissions d’enseignants stagiaires du 2nd degré
 Figure 2.13 – Taux d’accident par sexe des personnels de l’académie, en 2021
 Tableau 2.47 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l’académie
 Tableau 2.48 – Reclassement des agents du 2nd degré de l’académie
 Tableau 2.60 – Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2019
 Tableau 2.61 – Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2020
 Tableau 2.62 – Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2021

CHAPITRE 3 - La gestion collective

Tableau 3.1 – Promotions des personnels de direction (promotion à la hors classe)
 Tableau 3.2 – Promotions des personnels de direction (promotion à l’échelon spéciale de la hors classe)
 Tableau 3.3 – Promotions des IEN (promotion à la hors classe)
 Tableau 3.4 – Promotions des IEN (promotion à l’échelon spécial de la hors classe)
 Tableau 3.5 – Promotions des IA-IPR (promotion à la hors classe)
 Tableau 3.6 – Promotions des IA-IPR (promotion à l’échelon spécial de la hors classe)
 Tableau 3.7 – Promotions des attachés (promotion à la hors classe)
 Tableau 3.8 – Promotions des attachés (promotion à l’échelon spécial de la hors classe)
 Tableau 3.9 - Promotions des personnels de direction par liste d’aptitude
 Tableau 3.10 - Promotions des IEN par liste d’aptitude
 Tableau 3.11 - Tableau d’avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78
 Tableau 3.12 - Tableau d’avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91
 Tableau 3.13 - Tableau d’avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92
 Tableau 3.14 - Tableau d’avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95
 Tableau 3.15 - Tableau d’avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78
 Tableau 3.16 - Tableau d’avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91
 Tableau 3.17 - Tableau d’avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92
 Tableau 3.18 - Tableau d’avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 + Vivier 2 – DSDEN 95
 Tableau 3.19 - Tableau d’avancement à l’échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 78
 Tableau 3.20 - Tableau d’avancement à l’échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 91
 Tableau 3.21 - Tableau d’avancement à l’échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 92

Tableau 3.22 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 95

Tableau 3.23 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78

Tableau 3.24 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91

Tableau 3.25 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92

Tableau 3.26 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

Tableau 3.27 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Agrégés

Tableaux 3.28 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

Tableaux 3.29 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP

Tableaux 3.30 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - EPS

Tableaux 3.31 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE

Tableaux 3.32 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

Tableaux 3.33 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Agrégés

Tableau 3.34 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

Tableau 3.35 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP

Tableau 3.36 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS

Tableau 3.37 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE

Tableau 3.38 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

Tableau 3.39 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Tableau 3.40 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

Tableau 3.41 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS

Tableau 3.42 - Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles

Tableau 3.43 – Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles

Tableau 3.44 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2

Tableau 3.45 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles

Tableau 3.46 - Avancement à la hors-classe dans le corps des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableaux 3.47 – Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des agrégés et certifiés

Tableau 3.48 - Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableaux 3.49 – Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Tableaux 3.50 - Liste d'aptitude au grade de SAENES

Tableau 3.51 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 2^{ème} classe

Tableau 3.52 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 1^{ère} classe

Tableau 3.53 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

Tableau 3.54 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

Tableau 3.55 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

Tableau 3.56 – Liste d'aptitude au grade de SAENES classe supérieure

Tableau 3.57 – Liste d'aptitude au grade de SAENES classe exceptionnelle

Tableau 3.58 – Tableaux d'avancement des Infenes classe supérieure

Tableau 3.59 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

Tableau 3.60 – Avancement des assistants de service social principal

Tableau 3.61 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

Tableau 3.62 – Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Tableau 3.66 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2019

Tableau 3.67 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2020

Tableau 3.68 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2019

Tableaux 3.70 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2020

Tableaux 3.71 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

Tableaux 3.72 - Taux de satisfaction pour les principaux corps

Tableau 3.73 – Taux de satisfaction pour les principaux corps

Tableau 3.74 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Tableau 3.75 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

CHAPITRE 4 - Suivi personnalisé des personnels

Tableau 4.8 – Postes publiés sur la place de l’emploi public en 2019

Tableau 4.9 – Postes publiés sur la place de l’emploi public en 2020

Tableau 4.10 – Postes publiés sur la place de l’emploi public en 2021

Tableau 4.14– Demandes de protection fonctionnelle

Tableau 4.15 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2020-2021

Tableau 4.16 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2020-2021

CHAPITRE 5 - Masse salariale et plafonds d’emploi, coût employeur par Bop, emplois budgétaires et rémunérations

Tableau 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 relatif à l’enseignement scolaire du 1^{er} degré

Tableau 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 relatif à l’enseignement scolaire du 2nd degré

Tableau 5.3 – Dépenses de l’UO 214 Soutien de la politique de l’éducation nationale

Tableau 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 Vie de l’élève

Tableau 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 relatif à l’enseignement du 1^{er} et 2nd degrés

Tableau 5.7 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa – BOP 139

Tableau 5.8 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 140

Tableau 5.9 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 141

Tableau 5.10 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa – UO 214

Tableau 5.11 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 230

Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail en 2021 par genre

Tableaux 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2021 par genre

Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l’académie par catégorie en 2020

CHAPITRE 6 - La formation

Tableaux 6.1 – Personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation

Figure 6.2 – Nombre d’heures réalisées par personnel du 1^{er} degré formé

Tableaux 6.2 – Personnels du 2nd degré ayant suivi une formation

Figure 6.4 – Nombre d’heures réalisées par personnel du 2nd degré formé

Tableau 6.19 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2021

Tableau 6.20 – Lauréats aux concours des personnels d’encadrement

Tableau 6.21 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires des 1^{er} et 2nd degré, en 2021

Tableau 6.22 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

Tableau 6.23 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF (en %)

Tableau 6.25 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF

Tableau 6.26 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré

Tableau 6.28 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré

Tableaux 6.29 – Données des CFP des personnels IATSS

Tableau 6.30 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

CHAPITRE 1

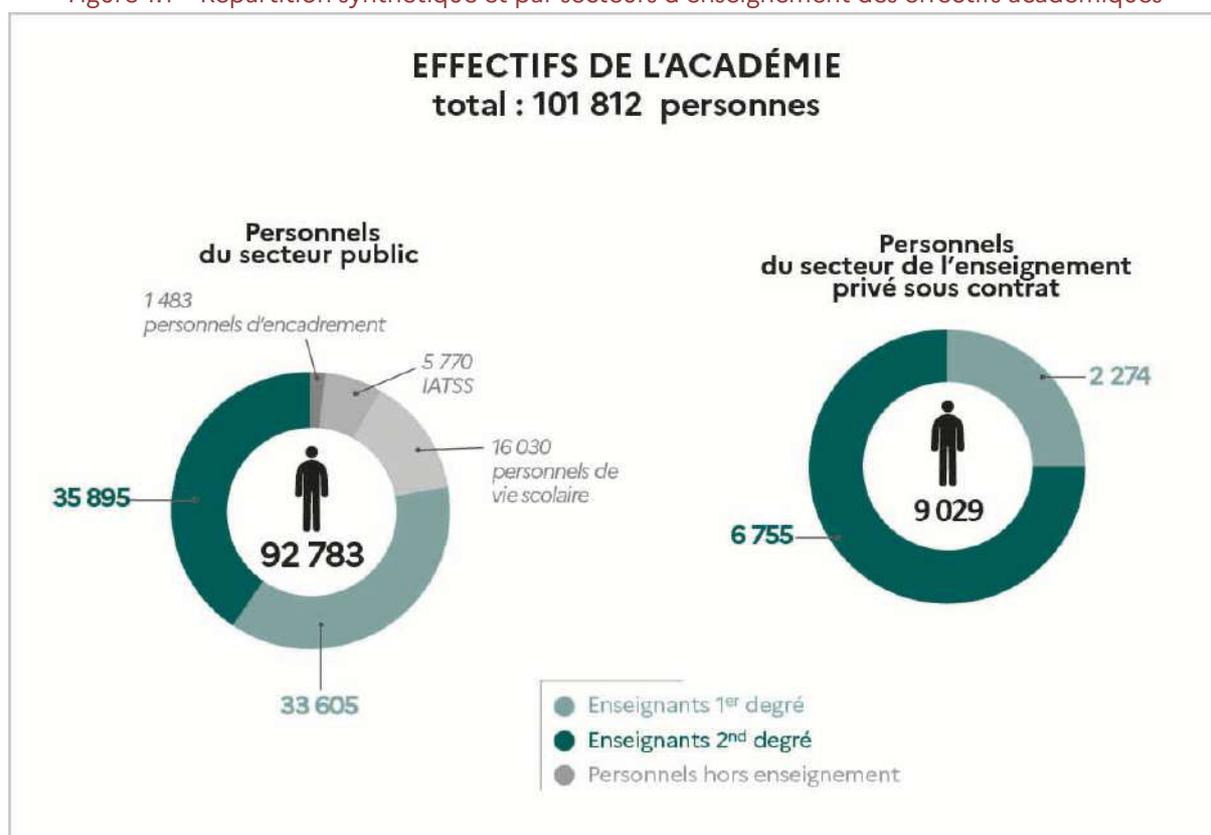
Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels

L'académie de Versailles emploie 102 812 personnes dont 92 783 dans le secteur public (enseignants et hors enseignants) et 9 029 enseignants dans les établissements privés sous contrat (figure 1.1).

Dans le secteur public, 33 605 sont enseignants du 1^{er} degré et 35 895 sont enseignants du 2nd degré. Hors personnels d'enseignement, 16 030 agents sont personnels de vie scolaire, 5 770 sont personnels IATSS et 1 483 sont personnels d'encadrement. Ces personnels sont affectés en établissement scolaire ou au sein des services académiques (Rectorat ou DSDEN).

Dans le secteur privé, 2 274 sont des enseignants du 1^{er} degré et 6 755 des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.1 – Répartition synthétique et par secteurs d'enseignement des effectifs académiques



Sources :

Pour les personnels d'encadrement : Irhen – Traitement : DE

Pour les autres personnels : Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021

Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Réalisation : Communication

1.1 - Dans le secteur de l'enseignement public

1.1.1 - Personnels en activité avec affectation

Au global, les effectifs de l'académie dans le secteur de l'enseignement public ont progressé de 1 307 personnes entre 2019 et 2021 (soit une hausse de 1,4 %) (tableau 1.1).

Les effectifs de l'encadrement et des enseignants évoluent peu (respectivement -13 et -16 agents).

Concernant les enseignants, les effectifs dans le premier degré progressent de 77 personnes entre 2019 et 2021, tandis que les effectifs des enseignants du second degré diminuent de 93

personnes. Au global, la population enseignante, qui représente 74,9 % des effectifs académiques, diminue de 0,02 % sur la période considérée.

Les effectifs IATSS diminuent, entre 2019 et 2021, de 95 agents (soit -1,6 %) : le personnel administratif augmente de 57 agents sur la période, alors que les effectifs des personnels médico-sociaux et de laboratoire diminuent (de respectivement 78 et 11 agents). 63 apprentis étaient en poste en 2019, alors qu'il n'y en a plus en 2020 et 2021.

La composition genrée des personnels IATSS est fortement féminisée (83, 57 %), et ce, quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B, C) considérée. Toutefois, la féminisation est plus marquée dans les catégories C (87,3 %) et B (85,1 %) que dans la catégorie A (81 %).

Entre 2019 et 2021, les effectifs ont structurellement beaucoup évolué : -530 personnes en catégorie C, +450 personnes en catégorie A.

Les effectifs de la vie scolaire augmentent, sur la période de 1 418 agents (soit +9,7 %), principalement du fait de l'augmentation des effectifs de AESH (+1 058 agents, soit +13,6 %) mais aussi des AED (+398 agents, soit +8,1 %).



Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur typologie de corps

	2019		2020		2021		Evolution 2019/2021 du total en nb	Evolution 2019/2021 du total en %
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes		
Encadrement Adm. Sup.	24	33,33	24	29,17	24	48	0	0,00
Personnels de direction	1 188	63,29	1 188	63,38	1 183	63,09	-5	-0,42
Personnels d'inspection	271	64,22	258	68,22	276	68,15	5	1,85
Sous-Total Encadrement	1 483	62,97	1 470	63,67	1 483	60,72	0	0,00
Enseignants 1er d.	33 528	88,01	33 876	87,87	33 605	87,81	77	0,23
Enseignants 2nd d.	35 988	61,27	36 003	60,95	35 895	64,29	-93	-0,26
Sous-Total Enseignants	69 516	74,17	69 879	74,00	69 500	75,66	-16	-0,02
Administratifs	3 915	85,42	3 867	85,49	3 972	85,07	57	1,46
ITRF/Personnels de laboratoire	756	58,73	757	57,73	745	56,78	-11	-1,46
Ouvriers	9	22,22	10	40,00	9	33,33	0	0,00
Personnels Médico-Sociaux	1 122	97,06	1 093	97,16	1 044	97,41	-78	-6,95
Apprentis FP	63	74,60	-	-	-	-	-	-
Dont catégorie A	1 816	80,46	1 806	80,03	2 270	81,04	454	25,00
Dont catégorie B	1 389	84,65	1 372	84,50	1 369	85,13	-20	-1,44
Dont catégorie C	2 660	86,61	2 549	85,70	2 131	87,25	-529	-19,89
Sous-Total IATSS	5 865	83,99	5 727	83,97	5 770	83,57	-95	-1,62
AED	4 945	58,58	5 418	58,29	5 343	58,63	398	8,05
AESH	7 784	93,72	8 627	93,07	8 842	92,19	1 058	13,59
CPE	1 107	76,78	1 100	76,82	1 112	76,35	5	0,45
Psy EN	776	91,75	754	91,91	733	91,54	-43	-5,54
Sous-Total Vie Scolaire	14 612	80,44	15 899	80,04	16 030	79,88	1 418	9,70
TOTAL	91 476	75,61	92 975	75,48	92 783	76,66	1 307	1,43

Sources :

- Pour les personnels d'encadrement : Source : Ihren / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : DE au 31/12/2021

- Pour les autres personnels : Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.1.2 - Répartition départementale

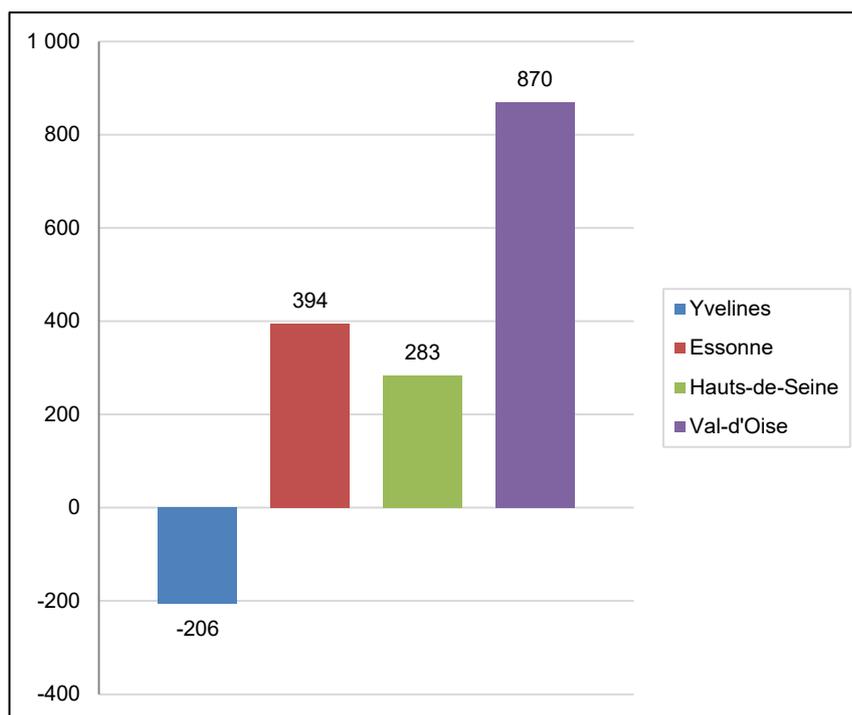
Sur la période 2019/2021, les effectifs de personnels augmentent fortement dans le Val-d'Oise, plus modérément en Essonne ainsi que dans les Hauts de Seine et ils diminuent dans les Yvelines (tableau 1.2, figure 1.2).

Tableau 1.2 – Répartition des effectifs selon leur département d'affectation

	2019	2020	2021	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	évolution 2019/2021 (en nb)	évolution 2019/2021 (en %)
Yvelines	25 260	25 370	25 054	27,61	27,2	26,99	-206	-0,82
Essonne	22 461	22 809	22 855	24,55	24,53	24,62	394	1,75
Hauts-de-Seine	21 167	21 621	21 450	23,14	23,25	23,11	283	1,34
Val-d'Oise	22 588	23 175	23 458	24,69	24,93	25,27	870	3,85
TOTAL	91 476	92 975	92 783	100	100	100	1 341	1,47

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Figure 1.2 – Variation des effectifs par département sur la période 2019/2021



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.1.3 - Répartition selon le statut

Les effectifs de personnels titulaires de l'académie diminuent de 0,1 % entre 2019 et 2021, tandis que dans le même temps, la population de personnels non-titulaires augmente de 7,8 % (tableau 1.3).

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 1,3 point. En moyenne nationale, ce poids augmente de 3 points.

Tableau 1.3 – Répartition des effectifs selon leur statut

	2019	2020	2021	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	évolution 2019/2021 en nb	évolution 2019/2021 en %
Titulaires	73 163	73 609	73 069	79,98	79,17	78,75	-94	-0,13
Non-Titulaires	18 313	19 366	19 714	20,02	20,83	21,25	1 435	7,84
TOTAL	91 476	92 975	92 783	100	100	100	1 341	1,47

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires

Le personnel d'encadrement administratif supérieur comprend 24 personnes au sein de l'académie. 48 % sont des femmes, soit 4 points de plus qu'au niveau national. L'âge moyen de ces personnels est inférieur de 2 ans à la moyenne nationale (tableau 1.4).



Tableau 1.4 – Évolution et socio-démographie des personnels d'encadrement administratif supérieur

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	24	33	51,1	50	21	7	0,026	0,01
2020	24	29	51	50	21	7	0,026	0,01
2021	24	48	52	54	22	7	0,026	0,01
Evolution 2019 - 2021	0							

Source : Ihren et BSA / Champ : personnels d'encadrement administratif supérieur / Traitement : DE et Dapep

Le personnel de direction compte 1 183 personnes (tableau 1.5). Le personnel féminin au sein de l'académie de Versailles occupe davantage les fonctions de personnel de direction qu'au niveau national (+11 points). L'âge moyen est moins élevé de 1 an par rapport à la moyenne nationale



Tableau 1.5 – Évolution et socio-démographie des personnels de direction

	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	1 188	63	50,4	45	27	11	1,30	1,40
2020	1 188	63	50	45	27	11	1,28	1,38
2021	1 183	64	50,8	58	32	14	1,28	1,38
Evolution 2019 - 2021	-5							

Source : Ihren et BSA / Champ : personnels de direction / Traitement : DE et Dapep

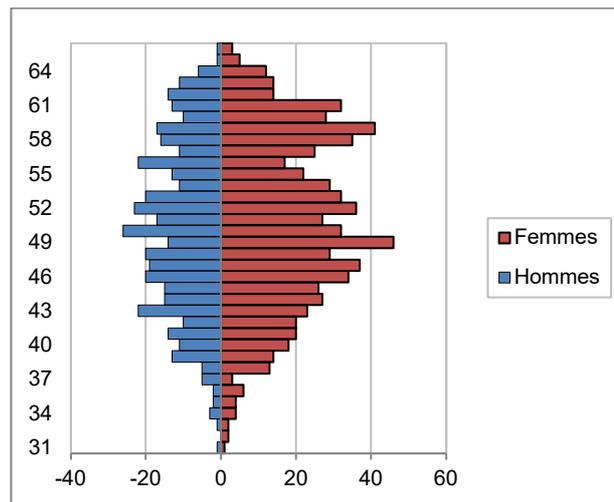
Tableau 1.6 – Nombre de faisant-fonction de personnels de direction

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre de faisant fonction	76	61	80

Source : Ihren / Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Figure 1.3 – Pyramide des âges des personnels de direction, en 2019



Source : Ihren – Champ : personnels de direction
Traitement : DE/Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Le personnel féminin au sein de l'académie de Versailles occupe davantage qu'au niveau national les fonctions de personnel d'inspection (+10 points par rapport à la moyenne nationale). La moyenne d'âge est de 3 ans inférieure à la moyenne nationale. Plus d'un agent sur trois a plus de 55 ans (tableau 1.7).

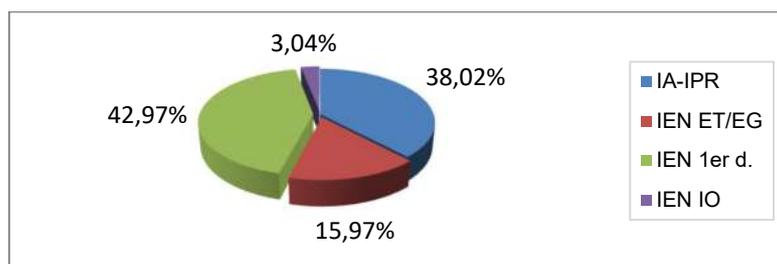


Tableau 1.7 – Évolution et socio-démographie des personnels d'inspection

	Nbre de personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	271	64	51,8	42	21	12	0,30	0,32
2020	258	60	51	63	37	19	0,28	0,31
2021	276	62	50	63	36	18	0,30	0,32
Evolution 2019 - 2021	+5							

Source : Ihren et BSA / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE et Dapep

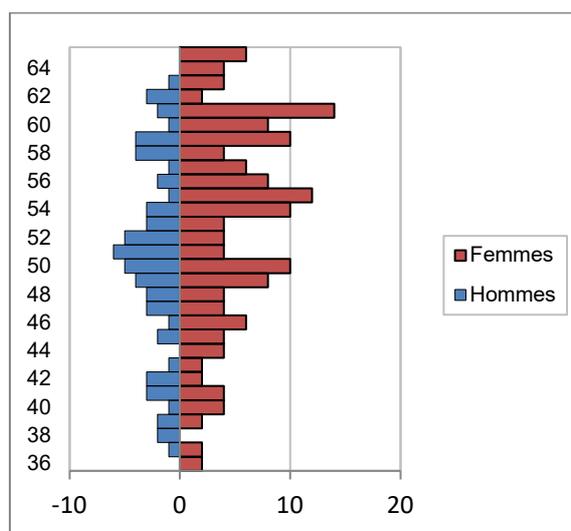
Figure 1.4 - Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction, en 2021



Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Figure 1.5- Pyramide des âges des personnels d'inspection, en 2019



Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE

Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Dans l'académie de Versailles, 76,35 % des personnels d'éducation sont des femmes, soit 2 points de plus que la moyenne nationale (tableau 1.8). Le personnel d'éducation est aussi plus jeune (3,4 ans de moins).



Tableau 1.8 – Évolution et socio-démographie des personnels d'éducation

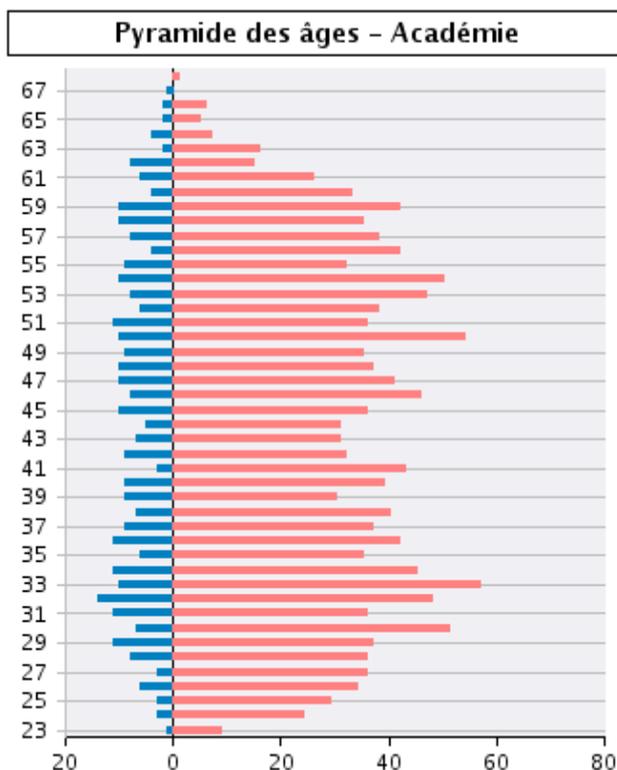
	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	1 107	76,78	41,4	14,54	26,02	15,63	5,51	1,21	1,31
2020	1 100	76,82	41,7	13,63	27,01	15,82	5,99	1,18	1,31
2021	1 112	76,35	41,5	14,93	27,43	16,46	6,11	1,20	1,29
Evolution 2019 - 2021	+5								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale des personnels académiques masculins est sensiblement identique à celle du niveau national. Chez les personnels académiques féminins, elle est également globalement identique, même si les classes d'âge 53-55, 49-51, 39-41 et 30-34 sont un peu plus nombreuses (figure 1.6).



Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

91,54 % des 733 Psy EN de l'académie de Versailles sont des femmes, soit 3,8 points de plus que la moyenne nationale (tableau 1.9). Ces personnels sont légèrement plus jeunes (0,2 an de moins).



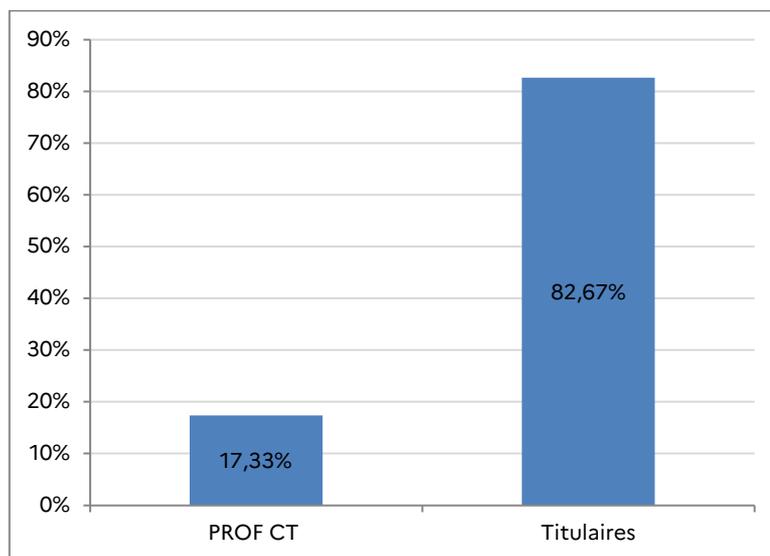
Tableau 1.9 – Évolution et socio-démographie des Psy EN

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	776	91,75	45,8	8,38	42,91	25,39	8,63	0,85	0,86
2020	754	91,91	46,4	6,89	44,16	26,52	9,81	0,81	0,83
2021	733	91,54	46	10,09	45,43	25,24	9,55	0,79	0,83
Evolution 2019-2021	-43								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

82,67 % des Psy EN de l'académie de Versailles sont des personnels titulaires (figure 1.7).

Figure 1.7 - Répartition des Psy EN selon leur statut



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans l'académie de Versailles, 33 605 personnes sont des personnels du premier degré (tableau 1.10). Les femmes y sont plus présentes qu'au niveau national (87,81 %, soit 2,3 points de plus que la moyenne nationale). L'âge moyen est légèrement moins élevé (42,1 ans, contre 42,9 ans au niveau national).



Tableau 1.10 – Évolution et socio-démographie des personnels du premier degré

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	33 528	88,01	41,9	13,62	25,63	13,77	3,69	36,65	38,53
2020	33 876	87,87	42,0	14,09	26,23	13,95	4,04	36,44	37,42
2021	33 605	87,81	42,1	14,22	26,85	13,91	4,26	36,22	36,47
Evolution 2019-2021	+ 77								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Pour un même corps d'appartenance des personnels du 1^{er} degré, il existe différentes fonctions. Ainsi, 84,98 % de l'effectif des personnels du 1^{er} degré exercent des fonctions d'« enseignement » (+0,26 point par rapport à 2019) (tableau 1.11). Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 10,97 % de l'effectif des personnels du 1^{er} degré (-0,1 point entre 2019 et 2021).

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 36,6 ans (remplacement) et 52,9 ans (réadaptation).

Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (88,23 %) et des besoins éducatifs ASH hors la classe (88,76 %). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions d'administration (53,84 %).

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes au fur et à mesure que les emplois gagnent en responsabilité. Ainsi 88,23 % des enseignants du premier degré public sont des femmes, contre 80,82 % des directeurs d'écoles du premier degré public.



Tableau 1.11 – Répartition des personnels du premier degré selon la fonction

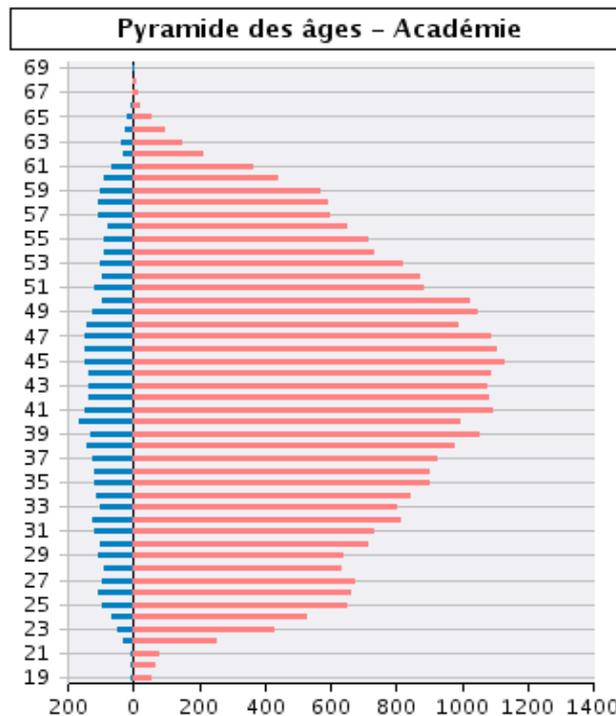
	2019	2021	Evol. Aca. 2019/2021 (en %)	Poids Fonct. Aca. en 2021 (en %)	Poids de chaque fonction dans le 1er d aca 2021 (en %)	Part des femmes dans acad (en %)	Age moyen Aca.	Evol. Fr. 2019/2021 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2021 (en %)
Accompagnement soutien et hors ASH	105	100	-4,76	0,11	0,30	66	47,7	-0,74	0,17
Administration	28	26	-7,14	0,03	0,08	53,84	51,2	0,53	0,04
Besoins éducatifs ASH hors classe	844	792	-6,16	0,85	2,36	88,76	50,9	0,69	0,78
Enseignement	28 406	28 559	0,54	30,78	84,98	88,23	42,1	2,79	26,99
Dont directeurs d'école	2 997	2 964	-1,10	3,19	8,82	80,82	48,6	-1,39	2,66
Mise à disposition	1	2	100	0,002	0,01	50	*	-21,62	0,003
Pilotage et animation pédagogique	309	325	5,18	0,35	0,97	77,85	49,3	1,11	0,34
Réadaptation	123	115	-6,50	0,12	0,34	86,09	52,9	-0,33	0,12
Remplacement	3 712	3 686	-0,70	3,97	10,97	80,49	36,6	-0,32	4,36
Total personnels 1er degré	33 528	33 605	0,23	36,22	100	87,81	42,1	0,25	36,48

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep/* secret statistique (s5)

La répartition pyramidale des personnels académiques masculins du 1^{er} degré est sensiblement identique à celle du niveau national. Chez les personnels académiques féminins, les moins de 40 ans sont un peu plus nombreuses, ainsi que les 25-27 ans. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est elle aussi sensiblement identique (figure 1.8).



Figure 1.8 – Pyramide des âges des personnels du premier degré



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Les personnels du 2nd degré de l'académie de Versailles représentent 35 895 personnes (tableau 1.12). Les femmes représentent 64,29 % de ces effectifs, soit une composition genrée comparable celle du niveau national (64,01 %). Au regard de la composition genrée des personnels du 1^{er} degré au sein de l'académie, la part de femmes parmi les personnels du 2nd degré est inférieure de 24 points. La moyenne d'âge est de 40,5 ans (contre 42,1 dans le premier degré, et 42,9 ans au niveau national dans le second degré).



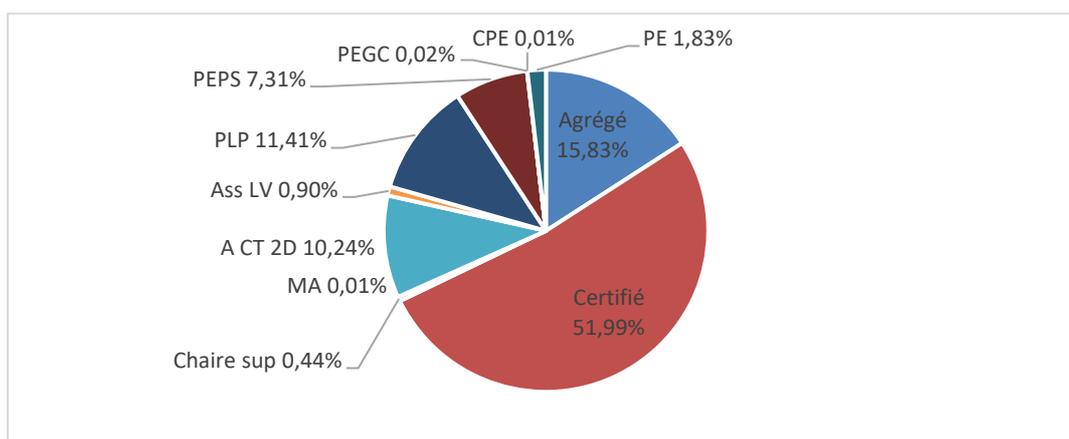
Tableau 1.12 – Évolution et socio-démographie des personnels du second degré

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	35 988	63,07	40,3	22,62	25,17	14,32	5,70	39,34	50,19
2020	36 003	63,51	40,5	22,84	25,93	14,78	5,87	38,72	50,37
2021	35 895	64,29	40,5	23,38	26,57	15,16	5,78	38,69	52,47
Evolution 2019-2021	-93								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition des personnels du 2nd degré demeure stable sur la période 2019-2021. En 2021, 51,99 % des personnels du second degré appartiennent au corps des certifiés (contre 51,24 % en 2019 et 51,67 % en 2020), 15,83 % sont agrégés (contre 15,59 % en 2019 et 15,75 % en 2020), 11,41 % sont professeurs de lycée professionnel (PLP) (contre 11,95 % en 2019 et 11,76 % en 2020), et 10,24 % sont A CT 2D, ie personnel enseignant du 2nd degré de catégorie A, contractuel à recrutement direct (contre 10,48 % en 2019 et 10,53 % en 2020) (figure 1.9).

Figure 1.9 - Répartition des personnels du second degré selon leur corps



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La quasi-totalité des personnels du 2nd degré exerce sur des fonctions d'enseignement (95,59 % en 2021, contre 95,45 % en 2019 et 95,69 % en 2020) (tableau 1.13).



Tableau 1.13 – Répartition des personnels du second degré selon la fonction

	2019	2021	Evol. aca. 2019/2021 (en %)	Poids fonct. aca. en 2021 (en %)	Poids de chaque fonction dans le 1er d aca en 2021 (en %)	Part de femmes dans acad (en %)	Age moyen aca.	Poids dans les effectifs nationaux en 2021 (en %)
Administration	53	58	9,43	0,06	0,16	55,17	44,1	0,07
Assistant étranger	352	324	-7,95	0,35	0,90	75,92	24,9	0,35
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	159	159	0	0,17	0,44	50,94	52,3	0,22
Conseiller en formation continue	74	72	-2,70	0,08	0,20	77,77	51,1	0,12
Conseillers pédagogiques	8	9	12,50	0,01	0,03	45,45	47,9	0,01
Coordination insertion jeunes	17	11	-35,29	0,01	0,03	57,14	57,3	0,03
Documentation	766	755	-1,44	0,81	2,10	84,49	42,3	0,91
Éducateur en internat	17	13	-23,53	0,01	0,04	38,46	54,9	0,03
Enseignement	34 349	34 312	-0,11	36,98	95,59	60,37	41,5	36,61
Formation insertion jeunes devant élèves	23	25	8,70	0,03	0,07	56,01	50,5	0,04
Réadaptation	167	153	-8,38	0,16	0,43	67,32	53,3	0,11
Surveillance	3	4	33,33	0	0,01	75,00	*	0,03
Total 2nd degré	35 988	35 895	-0,26	38,69	100	64,29	40,5	52,47

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep/* secret statistique (≤5)

La plupart des personnels du 2nd degré exerce en collège (40,25 %) ainsi qu'en lycée général et technologique (35,74 %) (tableau 1.14). Par rapport à la moyenne des établissements, les femmes sont un peu plus représentées au collège (64,87 %, contre 63,87 %).

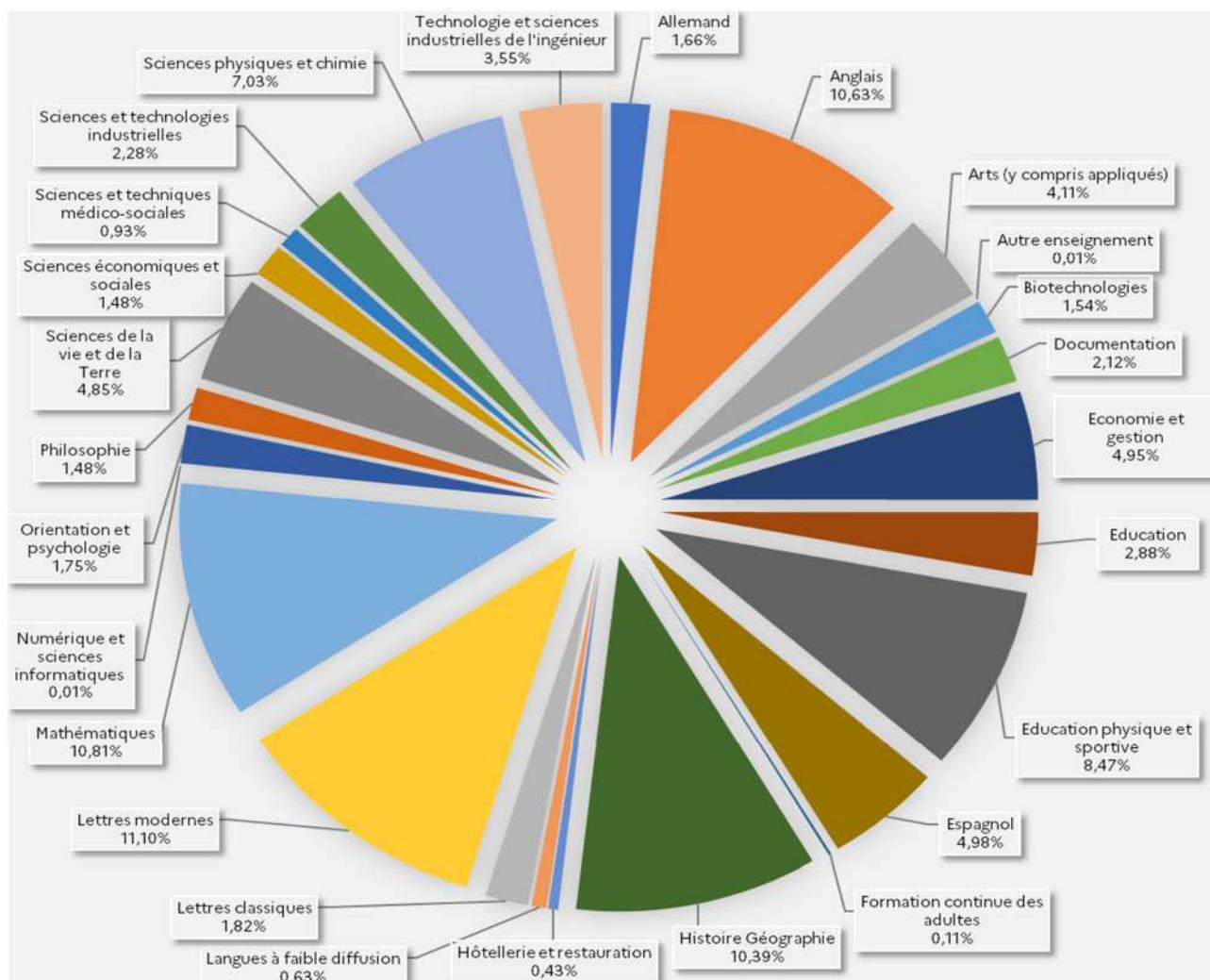


Tableau 1.14 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	10 271	64,87	5 562	35,13	15 833	40,25
LGT	8 106	57,65	5 954	42,35	14 060	35,74
Lycées professionnels	1 300	52,70	1 167	47,30	2 467	6,27
Services administratifs	189	70,26	80	29,74	269	0,68
Zones de remplacement	1 876	61,73	1 163	38,27	3 039	7,72
Autres éstab.	3 385	92,18	287	7,82	3 672	9,33
Total	25 127	63,87	14 213	36,13	39 340	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Figure 1.10 - Répartition des effectifs du second degré (stagiaires et titulaires) selon leur famille disciplinaire



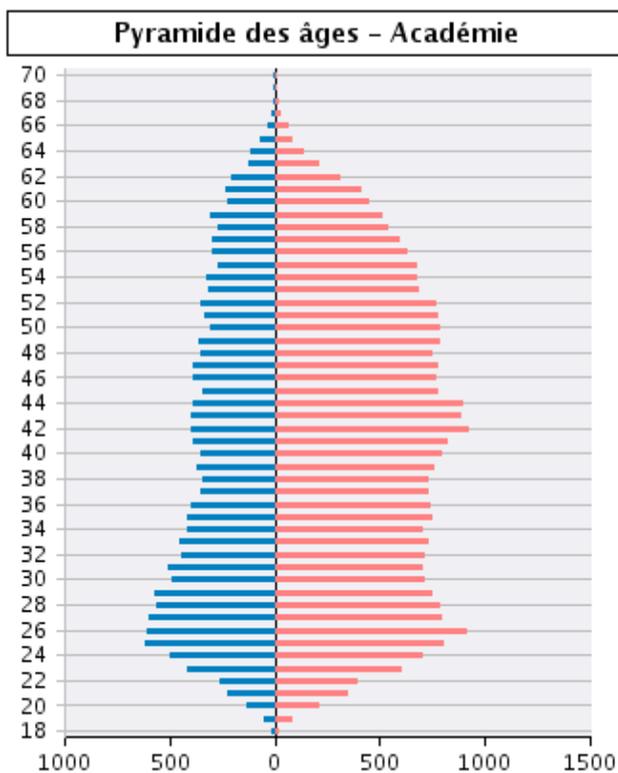
Source : DPECM_TDB 2D_détaillé corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2021 - Champ : personnels enseignants du 2nd degré public /
 Traitement : DPE
 Avertissement : les effectifs sans position ou en CA03 (exclusion temporaire sans traitement) à la date d'observation, les vacataires issus d'autres académies ne sont pas comptés

Par rapport à la moyenne des effectifs nationaux :

- les personnels académiques masculins du second degré sont plus jeunes : la représentativité des 24-30 ans est plus importante ;
- chez les personnels académiques féminins, les plus de 50 ans sont moins nombreuses, mais pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique (figure 1.11).



Figure 1.11 – Pyramide des âges des personnels du second degré



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Dans l'académie, 5 770 personnes sont des personnels IATSS (tableau 1.15). Cette fonction y est légèrement plus féminisée qu'au niveau national (+1,57 point) et l'âge moyen est de 1 an inférieur au niveau national.



Tableau 1.15 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2019	5 865	83,93	46,6	8,19	44,87	28,26	11,25	6,41	7,36
2020	5 727	83,77	47,2	5,89	46,05	29,01	11,34	6,16	7,37
2021	5 770	83,38	46,9	6,46	45,25	28,80	11,80	6,22	7,37
Evolution 2019-2021	-95								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Les femmes IATSS de catégorie A sont les plus nombreuses au collège (35,80 %) (tableaux 1.16). Les hommes de cette même catégorie sont, quant à eux, plus nombreux en service administratif (33,01 %).

La situation est identique concernant la catégorie B : les femmes sont les plus nombreuses au collège (28,63 %) et les hommes en service administratif (38,83 %).

En catégorie C, les femmes sont une nouvelle fois les plus nombreuses en collège (35,39 %) alors que les hommes sont plus nombreux en LGT (50,46 %).

Tous types d'établissement confondus, c'est en catégorie A que les femmes IATSS sont les plus nombreuses (38,12 %). C'est également en catégorie A que les hommes IATSS sont majoritaires (43,78 %).



Tableaux 1.16 – Répartition des effectifs IATSS par type d'établissement, par catégorie

2021	Collèges				LGT				Lycées pro.			
	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)
catégorie A	658	89	35,80	21,45	388	103	21,11	24,82	77	28	4,19	6,75
catégorie B	335	40	28,63	19,42	380	55	20,67	13,25	40	4	2,18	0,96
catégorie C	642	61	35,39	18,65	613	165	33,79	50,46	77	9	4,24	2,75
TOTAL	1 635	190	33,91	20,04	1 381	323	28,64	34,07	194	41	4,02	4,32

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

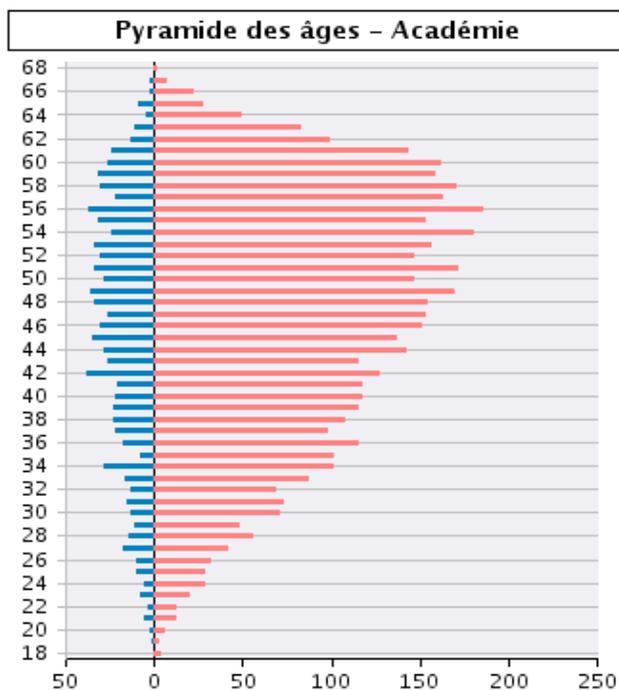
2021	Autres étab.				Services adm.				TOTAL			
	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total (en %)	Part d'H P/R total (en %)
catégorie A	531	58	28,89	13,98	184	137	10,01	33,01	1 838	415	38,12	43,78
catégorie B	230	27	19,66	13,11	185	80	15,81	38,83	1 170	206	24,26	21,73
catégorie C	304	49	16,76	14,98	178	43	9,81	13,15	1 814	327	37,62	34,49
TOTAL	1 065	134	22,09	14,14	547	260	11,34	27,43	4 822	948	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale est sensiblement identique entre les personnels académiques IATSS masculins et les effectifs nationaux (figure 1.12). C'est également le cas de la répartition pyramidale des personnels académiques IATSS féminins.



Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels IATSS

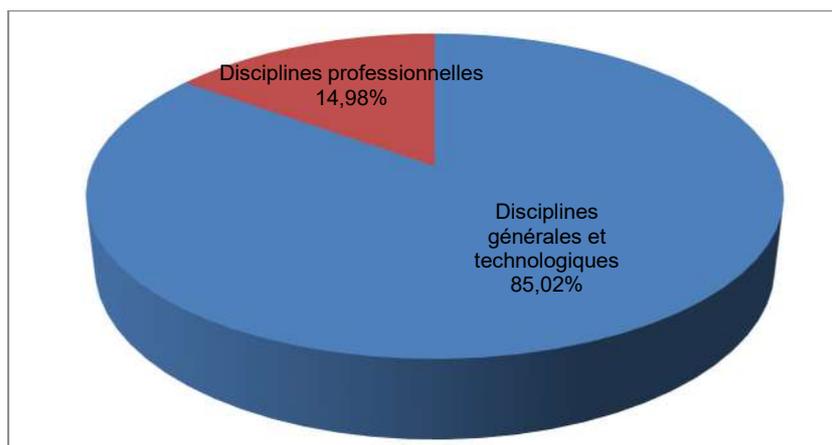


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

1.1.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2nd degré par discipline

85,02 % des enseignants du 2nd degré exercent dans une discipline générale et professionnelle (figure 1.13).

Figure 1.13 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Les enseignants des disciplines générales et technologiques :**

Le groupe de disciplines le plus représenté au sein des disciplines générales et technologiques est celui des langues vivantes avec 20,94 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (17,56 %), les sciences (14,16 %), les mathématiques (13,66 %), l'histoire (10,83 %), l'éducation physique et sportive (10,46 %), les matières technologiques (technologie + génie civil/industriel/mécanique/électrique/thermique : 5,32 %), l'économie-gestion (3,87 %), les arts (2,48 %), et enfin les services (0,73 %).

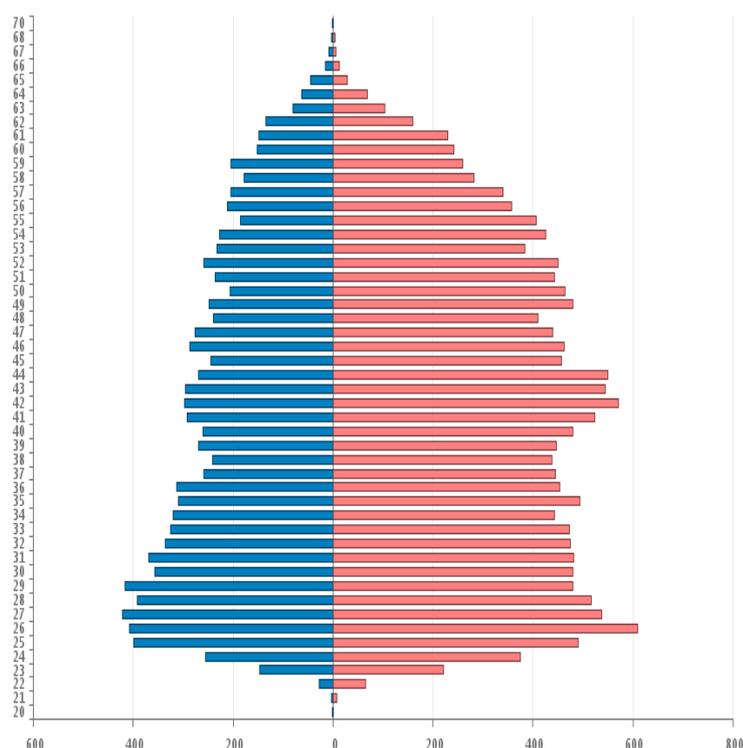
La part des femmes est variable selon les matières : elles sont majoritaires en lettres, langues vivantes, arts et services, éco-gestion, histoire et beaucoup moins représentées en sciences, technologies industrielles, éducation physique et sportive et maths. En moyenne de l'ensemble des matières, leur part est de 61,23 %.

L'âge moyen des enseignants des disciplines générales et technologiques est de 40,9 ans (figure 1.14). Il oscille entre 37,1 ans (éducation physique et sportive) et 51,6 ans (électrotechnique, génies).

Au niveau national, l'âge moyen est de 44,4 ans.



Figure 1.14 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

➤ **Les enseignants dans les disciplines professionnelles :**

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les sections professionnelles est celui des sciences et technologies industrielles avec 22,04 % des effectifs, puis l'économie - gestion (20,26 %). Viennent ensuite les lettres-histoire (14,63 % des effectifs), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (12,20 % des effectifs), les mathématiques-sciences physiques (12,14 %), les lettres-langues vivantes (9,94 %), et enfin les arts appliqués (8,80 %).

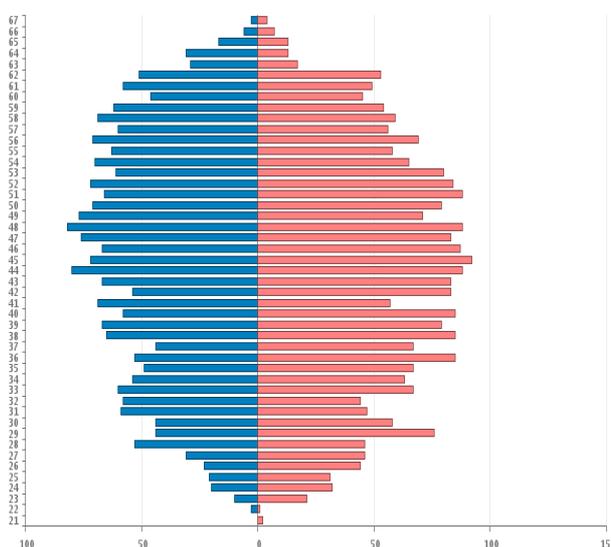
La part des femmes est, là encore, variable selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion ainsi qu'en lettres-langues vivantes et minoritaires en sciences et technologies industrielles, arts appliqués, lettres-histoire et mathématiques-sciences physiques.

L'âge moyen est de 44,6 ans. Il oscille entre 41,6 ans (lettres-histoire) et 49,9 ans (sciences et technologies industrielles) (figure 1.15).

Au niveau national, l'âge moyen est de 47 ans.



Figure 1.15 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

1.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat

1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé

Deux catégories d'enseignants interviennent dans les établissements d'enseignements privés sous contrat :

- Des enseignants titulaires, fonctionnaires de l'enseignement public qui peuvent, à leur demande et avec l'accord du chef d'établissement (CE), être affectés dans un établissement privé ;
- Des maîtres liés à l'État par contrat, que l'on appelle maîtres contractuels (maîtres contractuels et agréés à titre définitif) ou maîtres délégués (en CDD ou en CDI), qui constituent la grande majorité des enseignants des établissements privés sous contrat d'association. Il s'agit d'un contrat de droit public qui fait d'eux des agents de l'Etat et que ce dernier, en conséquence, rémunère.

1- L'enseignant est un agent non titulaire de l'État et, à ce titre, il est soumis à certaines sujétions :

- L'État fixe les conditions d'entrée dans la fonction (identiques à celles de l'enseignement public) ;
- Le Recteur nomme les maîtres contractuels (contrat de travail signé par le Recteur – et non par le chef d'établissement) ;
- L'État fixe les conditions de travail, de rémunération et de carrière (identiques à celles du public) ;
- L'autorité académique est seule habilitée à prendre des sanctions disciplinaires et à résilier le contrat des maîtres contractuels (sanctions identiques à celles de la fonction publique, de l'avertissement à la résiliation du contrat).

2- Le statut contient également des aspects de droit privé :

- L'enseignant contractuel relève du régime général de la Sécurité Sociale. Il ne bénéficie donc pas du régime de retraite de la fonction publique. Il est affilié, par les soins de l'établissement où il exerce, aux mêmes caisses de retraite que les salariés hors contrat ;
- L'enseignant contractuel est concerné par des accords de droit privé.

1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre

Les effectifs d'enseignants privés sous contrat de l'Éducation nationale s'élèvent à 9 029 personnels en activité et avec une affectation (tableau 1.17).

Tableau 1.17 – Répartition des effectifs académiques par département

	2019	2020	2021	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	évolution 2019/2021	évolution 2019/2021 (en %)
Yvelines	2 631	2 655	2 660	29,60	29,33	29,46	29	1,10
Essonne	1 541	1 574	1 558	17,33	17,39	17,26	17	1,10
Hauts-de-Seine	3 082	3 162	3 149	34,67	34,93	34,88	67	2,17
Val-d'Oise	1 636	1 661	1 662	18,40	18,35	18,41	26	1,59
TOTAL	8 890	9 052	9 029	100	100	100	139	1,56

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Près de trois-quarts des enseignants interviennent dans des établissements privés du second degré (74,81 %) (tableau 1.18).

Les femmes représentent 96,17 % des effectifs d'enseignants dans le premier degré et 68,81 % dans le second degré. La part des femmes dans la composition genrée des effectifs est donc un peu supérieur à celles observée dans l'enseignement public (respectivement 87,81 % et 64,29 %).

L'âge moyen des enseignants est de 45,6 ans dans le premier degré, de 45,8 ans dans le second degré (respectivement 42,1 et 40,5 dans l'enseignement public).



Tableau 1.18 – Répartition des effectifs par degré d'enseignement, par fonction et genre

		2019	2020	2021	Evo. Aca. 2019/2021 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs ASH hors classe	2	2	2	0,00
	Enseignement	2 225	2 255	2 272	2,11
	Total Personnel 1er degré	2 227 (96,86 % de F.)	2 257 (96,19 % de F.)	2 274 (96,17 % de F.)	2,11
Personnel 2nd degré	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	16	17	14	-12,50
	Documentation	130	142	136	4,62
	Enseignement	6 517	6 636	6 603	1,32
	Total Personnel 2nd degré	6 663 (69,78 % de F.)	6 795 (69,08 % de F.)	6 755 (68,81 % de F.)	1,35

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.2.3 - Répartition selon le statut

Les effectifs d'enseignants titulaires fonctionnaires du public de l'académie exerçant dans l'enseignement privé sous contrat augmentent de 0,81 % entre 2019 et 2021, tandis que, dans le même temps, la population de maitres augmente de 1,59 %.

97,23 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat de l'académie sont maitres contractuels en 2021 (contre 97,21 % en 2019). La part des maîtres contractuels est donc légèrement moins importante qu'au niveau national (98,99 % en 2019 et en 2021).

2,77 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont enseignants titulaires fonctionnaires du public en 2021 (contre 2,79 % en 2019), alors qu'en moyenne nationale, ils sont 1,0 % en 2021 (1,0 % en 2019).

Tableau 1.19 – Répartition des effectifs de personnels selon leur statut

	2019	2020	2021	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	évolution 2019/2021	évolution 2019/2021 (en %)
Titulaires fonctionnaires du public	248	249	250	2,79	2,75	2,77	+2	0,81
Maitres contractuels	8 642	8 803	8 779	97,21	97,25	97,23	+137	1,59
TOTAL	8 890	9 052	9 029	100	100	100	+139	1,56

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

7 enseignants lauréats d'un concours du public sont affectés lors de la rentrée scolaire 2021 dans un établissement privé sous contrat (tableau 1.20).



Tableau 1.20 – Répartition du nbre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat

	2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H
Nbre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat	5	2	8	6	2	5

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/N /Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonction et type de corps

Comme dans l'enseignement public, il existe différentes fonctions pour un même corps d'appartenance. Toutefois, 99,91 % des personnels du 1^{er} degré sont sur la fonction « enseignement » (tableau 1.21).

L'âge moyen des personnels du 1^{er} degré du privé sous contrat est de 45,6 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (96,17 %, + 8,36 points par rapport au premier degré public, +4,52 points par rapport à la moyenne nationale du premier degré privé).



Tableau 1.21 – Répartition des personnels du premier degré par fonction et support

Fonction	Support	Nombre de personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Besoins éducatifs ASH hors classe	Administration	1	*	0	*	*	51,9	84,24
	Autres	1	*	100	*	*	47,7	91,02
	S/Total	2	*	50	*	*	48,4	89,79
Enseignement	Autres	176	49,6	88,63	6	60	44,7	82,21
	Enseignant	1 865	45,3	97,64	7	36	44,2	93,42
	Enseignant Spécialisé	184	46,3	89,67	5	40	44,6	85,74
	Stagiaire en situation	47	35,9	93,61	36	11	30,8	94,27
	S/Total	2 272	45,6	96,21	7	37	43,9	91,69
TOTAL		2 274	45,6	96,17	7	37	44,1	91,65

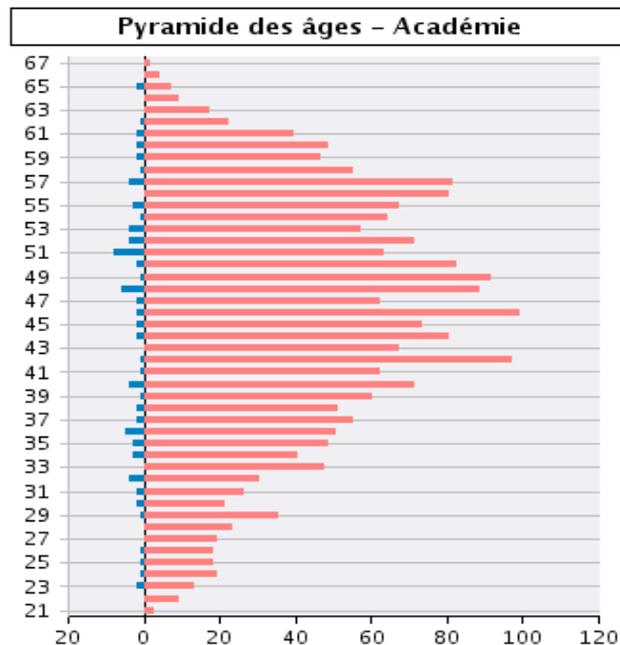
Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale du personnel académique féminin est sensiblement identique à celle du niveau national (figure 1.16).

S'agissant du personnel académique masculin, outre sa plus faible représentativité par rapport à la moyenne nationale, la pyramide des âges nationale fait apparaître toutes les classes d'âge, ce qui n'est pas toujours le cas au niveau académique.



Figure 1.16 – Pyramide des âges des personnels du premier degré



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

6 755 personnes sont des personnels du second degré de l'enseignement privé sous contrat (tableau 1.22). 68,81 % sont des femmes (+4,52 points par rapport aux personnels du second degré public, +3,39 points par rapport à la moyenne des effectifs nationaux du second degré privé).

La moyenne d'âge est de 45,8 ans (contre 40,5 ans dans l'enseignement public, et 45,9 ans également au niveau national dans le second degré privé).



Tableau 1.22 – Répartition des personnels du second degré par fonction et par corps

Fonction	Corps	Nombre de Personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Ass ou Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	Certifié	4	*	50	*	*	53,5	30,32
	MA	2	*	50	*	*	44,7	57,14
	PLP	8	50,4	50	0	62,77	51,9	46,79
	S/Total	14	52,1	50	0	64,05	51,7	42,22
Documentation	AE	1	*	100	*	*	55,3	88,88
	Certifié	74	48,8	94,59	2,70	51,33	49,5	90,03
	PLP	1	*	100	*	*	55,8	58,33
	MA	60	44,6	86,66	10	42,48	41,5	76,89
	S/Total	136	47,1	91,18	5,88	48,12	47,8	86,88
Enseignement	Agrégé	430	48,0	62,61	1,26	44,01	48,5	56,72
	AE	43	57,9	72,09	0	93,44	55,9	62,63
	Certifié	3 542	47,4	76,09	4,54	44,66	47,1	71,18
	Chaire Sup.	22	55,6	48,42	0	68,83	56,5	29,23
	MA	1 882	42,1	63,22	18,11	29,98	40,3	59,71
	PLP	257	49,6	69,14	1,18	57,24	49,1	64,05
	PE	20	47,9	90	0	34,87	49,9	80,45
	Prof EPS	409	43,7	36,76	12,99	32,12	44,8	38,29
S/Total	6 605	45,7	68,37	8,73	39,86	45,8	65,01	
TOTAL		6 755	45,8	68,81	8,66	40,06	45,9	65,42

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
//*=secret statistique (≤5)

La majorité des effectifs exerce en collège (52,57 %), type d'établissement où l'on retrouve plus de femmes (70,43 %) (tableau 1.23).



Tableau 1.23 – Répartition des personnels du second degré par type d'établissement

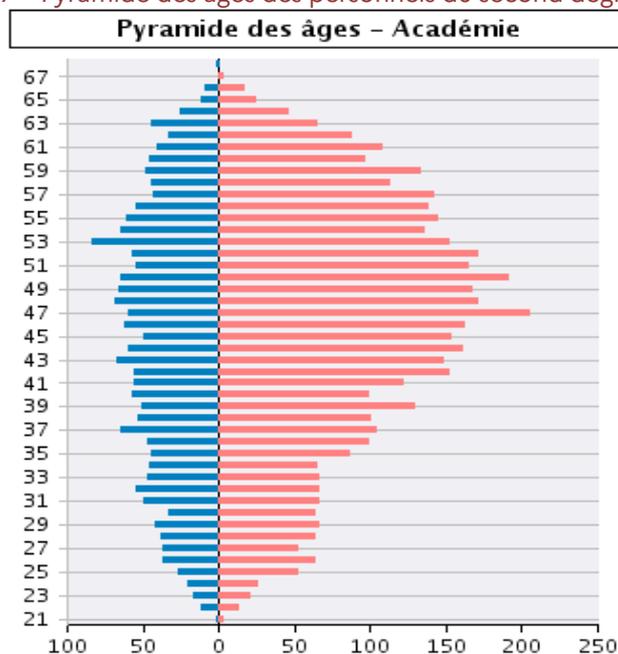
	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %
Collèges	2 501	70,43	1 050	29,57	3 551	52,57
Lycées	1 953	67,72	931	32,28	2 884	42,69
Lycées Professionnels	155	65,68	81	34,32	236	3,49
Autres Etablissements	39	46,43	45	53,57	84	1,24
Total	4 648	61,27	2 107	31,19	6 755	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition et la représentativité du personnel masculin académique est sensiblement identique à celle du personnel masculin au niveau national (figure 1.17). S'agissant du personnel féminin, la répartition pyramidale par rapport à la moyenne nationale est elle aussi sensiblement la même (avec toutefois une légère sous-représentation de la classe d'âge 32-34 ans).



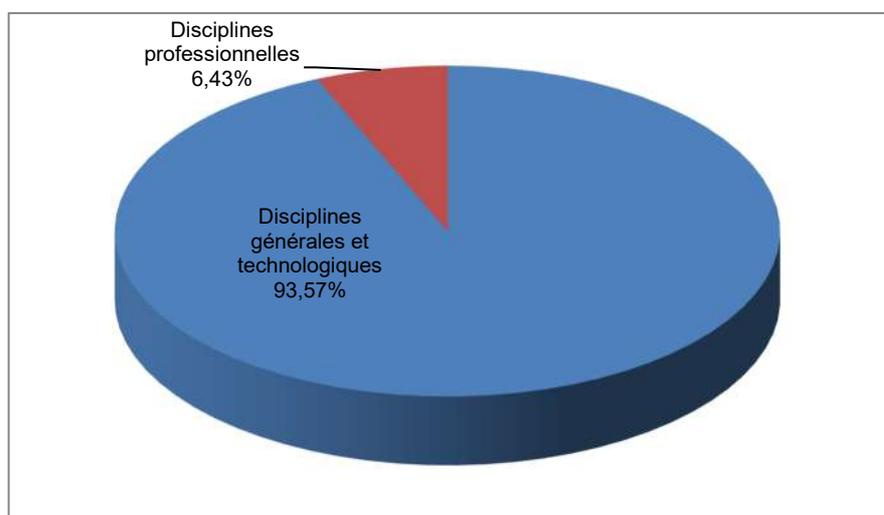
Figure 1.17 – Pyramide des âges des personnels du second degré



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2nd degré par discipline

Figure 1.18 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Les enseignants des disciplines générales et technologiques :**

Le groupe de disciplines le plus représenté au sein des disciplines générales et technologiques est celui des langues vivantes avec 21,01 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (16,63 %), les sciences (14,31 %), les mathématiques (14,29 %), l'histoire (11,10 %), l'éducation physique et sportive (8,95 %), l'économie-gestion (5,34 %), les arts (4,35 %), les matières technologiques (technologie + sciences industrielles de l'ingénieur + génie mécanique/électrique/électronique et mécanismes : 3,65 %) et enfin les services (0,37%).

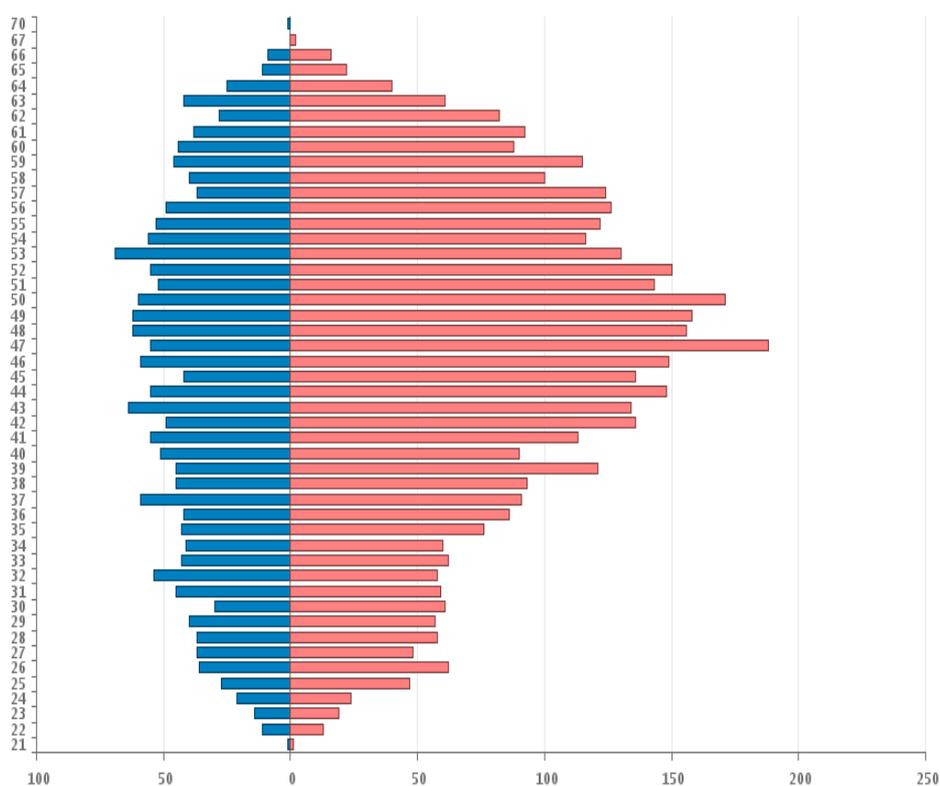
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en langues vivantes, lettres, arts, économie-gestion et histoire, et minoritaires en mathématiques, en sciences et technologies industrielles et éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 45,6 ans (figure 1.19). Il oscille entre 41,5 ans (éducation physique et sportive) et 50 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

Au niveau national, l'âge moyen est également de 45,6 ans.



Figure 1.19 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
 Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

➤ **Les enseignants dans les disciplines professionnelles :**

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les disciplines professionnelles est celui de l'économie-gestion (23,93 % des effectifs). Viennent ensuite les lettres-histoire (15,17%), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (14,22 %), les disciplines de génie électrique/mécanique/industriel avec 14,22 % également, les mathématiques-sciences physiques (12,56 %), les lettres-langues vivantes (11,37 %), et enfin les arts appliqués (8,53 %).

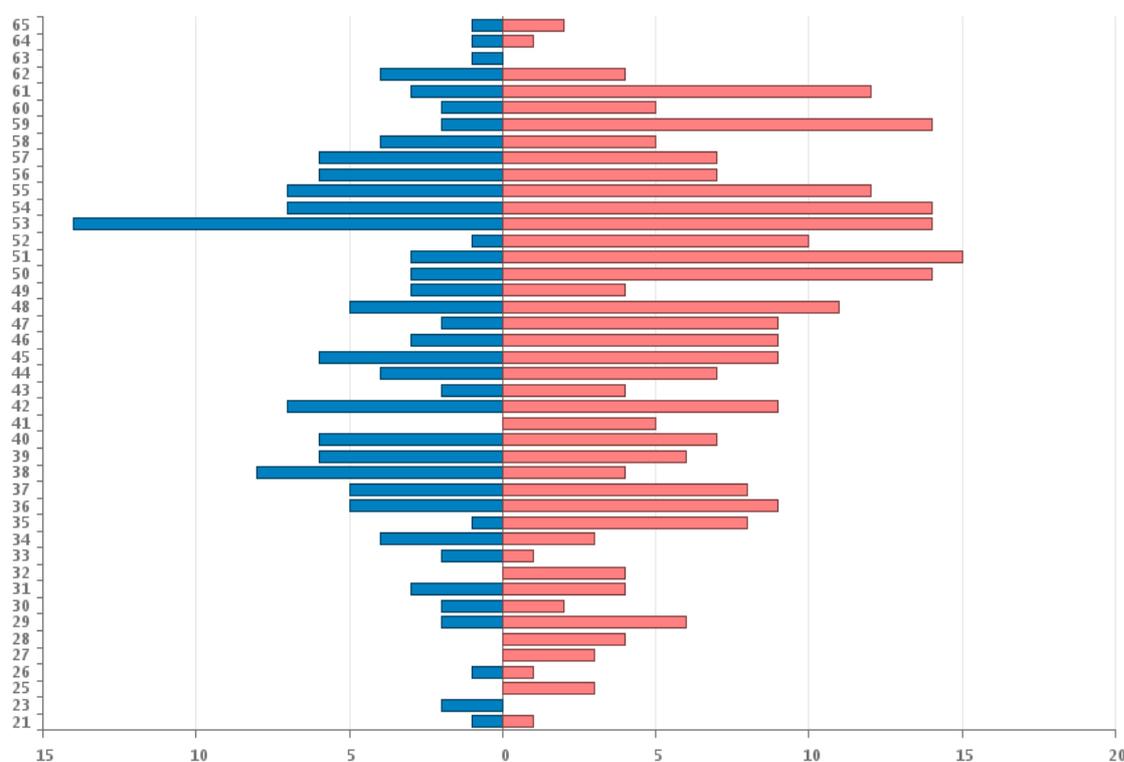
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion ainsi qu'en lettres-langues vivantes, lettres-histoire, arts appliqués et mathématiques-sciences physiques, et minoritaires en génie électrique/mécanique/industriel.

L'âge moyen est de 46,9 ans (figure 1.20). Il oscille entre 44,1 ans (lettres-langues vivantes) et 50,8 ans (économie-gestion).

Au niveau national, l'âge moyen est de 47,3 ans.



Figure 1.20 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
 Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

1.3 - Recrutement

L'académie de Versailles est une académie de formation et d'entrée dans le métier. Elle a ainsi d'importants besoins de recrutement (1.3.1 et 1.3.2).

1.3.1 - Personnels titulaires

1.3.1.1 - Personnels de direction et d'inspection

Il n'y a pas de recrutement par la voie de concours pour ce qui concerne l'encadrement administratif supérieur. Le recrutement se fait par le biais d'une publication sur la place de l'emploi public (Pep) et concerne essentiellement les corps des attachés administratifs de l'Etat (AAE) et des inspecteurs (IEN et IA-IPR).

Sur la période 2019/2021, les recrutements de personnels d'encadrement, tous types de concours et tous corps confondus, diminuent, en moyenne de 3,4 % (avec de grandes disparités selon les corps : - 23,9 % pour les PERDIR, + 133,3 % pour les IEN et + 22,2 % pour les IA-IPR) (*tableau 1.24*).

A la rentrée 2021, 86 personnels d'encadrement sont recrutés. 69,8 % sont des femmes : 66,6 % chez les Perdir, 72,7 % chez les IA-IPR et 76,2 % chez les IEN.



Tableau 1.24 – Recrutement des personnels d'encadrement

	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	4	5	9	4	7	11	3	8	11
IEN ET-EG-IO	1	1	2	2	2	4	2	5	7
IEN 1er degré	2	5	7	4	4	8	3	11	14
PERDIR	20	51	71	16	31	47	18	36	54
Total	27	62	89	26	44	70	26	60	86

Source : Gaia / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC

1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Sur la période 2019/2021, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) sont en recul de 9,87 %, passant de 1 913 à 1 724 enseignants, (*tableau 1.25*).

A la rentrée 2021, 86,66 % des stagiaires recrutés sont des femmes.



Tableau 1.25 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2019-2020	2020-2021	2021-2022
PE	1 913 (85,30 % de F)	1 985 (83,26 % de F)	1 724 (86,66 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public / Traitement : DPE

1.3.1.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Sur la période 2019/2021, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré public, tous types de concours et tous corps confondus, reculent de 0,66 %, passant de 1 358 à 1 349 enseignants stagiaires (tableau 1.26). Cette légère baisse cache cependant d'importantes disparités selon les corps : de -40,63 % pour les agrégés à +16,53 % pour les certifiés.

A la rentrée 2021, 56,78 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 41,10 % chez les PEPS à 85,71 % chez les CPE.

Les hommes représentent 43,22 % des personnels recrutés dans le second degré : de 14,29 % chez les CPE à 58,90 % chez les PEPS.



Tableau 1.26 – Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Agrégés	352 (52,27 % de F)	290 (50 % de F)	209 (54,55 % de F)
Certifiés	756 (61,77 % de F)	800 (56,59 % de F)	881 (57,09 % de F)
PLP	156 (49,35 % de F)	161 (54,32 % de F)	151 (58,94 % de F)
PEPS	68 (29,41 % de F)	63 (33,33 % de F)	73 (41,10 % de F)
CPE	26 (76,92 % de F)	29 (65,52 % de F)	35 (85,71 % de F)
TOTAL	1 358 (56,55 % de F)	1 342 (56,55 % de F)	1 349 (56,78 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

1.3.1.4 - Personnels IATSS

Sur la période 2019-2021, les recrutements des personnels IATSS diminuent de 321 à 247 recrutements, soit -23,05 % (tableaux 1.27).

Le corps dont les recrutements augmentent le plus est celui des ATRF (+ 29,41 %) alors que celui dont les recrutements baissent le plus est celui des AAE (- 38,71 %).

Il a été fait appel à plusieurs candidats inscrits sur les listes complémentaires de SAENES (les ADAJENES, les INFENES et les ASSAE n'ont pas été concernés).

En 2021, le concours externe demeure la « voie » majoritaire d'accès (54,25 %). Aucun recrutement par la voie dite du « concours réservé » n'a eu lieu. Il n'y a d'ailleurs pas eu non plus de recrutement via le dispositif Pacte ou le recrutement sans concours.



Tableaux 1.27 – Recrutement des personnels IATSS

2019								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	22 sortants des IRA (59.09 % de F)	9 (100 % de F)						31 (67.74 % de F)
SAENES CS	3 (100% de F)	4 (50% de F)						7 (71,42% de F)
SAENES CN	35 (88.57 % de F)	34 (94.11 % de F)				3 (33.33%)		72 (88.88% de F)
ADJENES	71 (87.32 % de F)	78 (92,30 % de F)				2 (100% de F)		151 (90.06% de F)
Infirmier				37 (94.59 % de F)				37 (94.59 % de F)
ASSAE	5 (100 % de F)	1 (100 % de F)						6 (100 % de F)
ATRF	11 (66.66 % de F)	6 (83.33 % de F)						17 (52.94 % de F)
Total	147 (82.31 % de F)	132 (91.66 % de F)		37 (94.59 % de F)		5 (60% de F)		321 (87.22% de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

2020								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	20 (60 % de F)	6 (83,33 % de F)						26 (73,07 % de F)
SAENES CS	4 (75 % de F)	4 (100 % de F)						8 (87,5 % de F)
SAENES CN	30 (70 % de F)	30 (80 % de F)				3 (33,33% de F)		63 (73,01% de F)
ADJENES	80 (88,75 % de F)	67 (89,55 % de F)						147 (89,11 % de F)
Infirmier				35 (97,14 % de F)		1 (100 % de F)		36 (97,22 % de F)
ASSAE	6 (100 % de F)	2 (100 % de F)						8 (100 % de F)
ATRF	7 (57,14 % de F)	4 (100 % de F)				2 (0 % de F)	2 (50 % de F)	15 (60 % de F)
Total	147 (79,59 % de F)	113 (87,61 % de F)		35 (97,14 % de F)		6 (33,33 % de F)	2 (50 % de F)	303 (83,49 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

2021								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	17 sortants des IRA (47,06 % de F)	2 (100 % de F)						19 (52,63 % de F)
SAENES CS	5 (80% de F)	4 (100% de F)						9 (88,88%)
SAENES CN	42 (92,85 % de F)	44 (93,18 % de F)						86 (93,02 % de F)
ADJENES	50 (82 % de F)	29 (89,65 % de F)						79 (84,81 % de F)
Infirmier				27 (100 % de F)		1 (100% de F)		28 (100 % de F)
ASSAE	3 (100 % de F)	1 (100 % de F)						4 (100 % de F)
ATRF	17 (64,71 % de F)	5 (60 % de F)						22 (63,63 % de F)
Total	134 (79,11 % de F)	85 (90,59 % de F)		27 (100 % de F)		1 (100% de F)		247 (85,42 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

1.3.2 - Personnels non-titulaires

1.3.2.1 - Les CTEN

- Personnels enseignants

En 2021, les personnels contractuels enseignants du premier degré public de l'académie de Versailles représentent 684 personnes (*tableau 1.28 ter*). 83,3 % sont des femmes. La moyenne d'âge est de 36,9 ans.

Sur la période 2019-2021, les recrutements diminuent de 321 à 247 recrutements, soit -23,05 % (*tableaux 1.28 à 1.28 ter*).



Tableau 1.28 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2019

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	18	37,4	100	36,6	118	36,7
91	19	33,2	94	38,5	113	37,6
92	34	36,1	187	38,7	221	38,3
95	7	41,7	70	36,7	77	37,2
Total général	78	36,2	451	37,9	529	37,6

Source : DPE au 31/12/2019



Tableau 1.28 bis – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2020

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	nd	nd	nd	nd	nd	nd
91	25	30,5	95	36,7	120	35,4
92	30	37	176	39,5	206	39
95	7	40	83	42	90	41
Total général	-	-	-	-	-	-



Tableau 1.28 ter – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2021

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	32	33	132	35	164	35
91	38	36	126	36	164	36
92	32	37,6	200	39,5	232	39
95	12	36,6	112	38,9	124	37,8
Total général	114	35,8	570	37,4	684	36,9

Source : extraction B14 / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine, et dans le Val-d'Oise / Traitement : DSDEN 78/DSDEN 91 DIPER3/DSDEN 92/DSDEN 95

○ Focus sur les fins de contrat prématurées :

DSDEN 78 :

68 fins prématurées :

- 8 démissions ;
- 44 ruptures dans le cadre de la période d'essai: 1 à l'initiative de l'employeur et 43 à l'initiative des salariés ;
- Les autres sont des désistements avant début de contrat.

DSDEN 91 :

4 ruptures de période d'essai (4 licenciements).

DSDEN 92 :

2 licenciements au terme de la période d'essai en 2021 ;

DSDEN 95 :

1 démission en cours de période d'essai.

En 2021, les personnels contractuels enseignants du second degré public de l'académie de Versailles représentent 3 567 personnes (contre 4 020 en 2019 et 3 959 en 2020) (tableaux 1.29 à 1.31). 50,6 % sont des femmes (contre 52,1 % en 2019 et 52,0 % en 2020). La moyenne d'âge est de 41,6 ans (contre 41 en 2019 et 41,3 en 2020).



Tableau 1.29 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2019

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN en CDI	392	50,4	385	49,2	777	49,8
CTEN en CDD 1 an	1 050	40,0	1 144	39,1	2 194	39,5
CTEN en CDD infra annuel	482	37,9	567	37,3	1 049	37,6
Total général	1 924	41,6	2 096	40,4	4 020	41,0

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/19 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE



Tableau 1.30 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2020

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN en CDI	439	49,9	455	48,5	894	49,2
CTEN en CDD 1 an	1 161	39,7	1 207	39,0	2 368	39,4
CTEN en CDD infra annuel	300	38,0	397	37,4	697	37,6
Total général	1 900	41,8	2 059	40,8	3 959	41,3

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/20 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE



Tableau 1.30 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN en CDI	527	49	495	48	1 022	49
CTEN en CDD 1 an	729	39	748	36,5	1 477	37
CTEN en CDD infra annuel	507	39	561	38	1 068	39
Total général	1 763	42,3	1 804	40,8	3 567	41,6

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/21 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

- Focus sur les fins de contrat prématurées :

6 licenciements pendant la période d'essai.

- Personnels IATSS

En 2021, 1 008 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) sont recrutés (contre 844 en 2019 et 850 en 2020) (tableaux 1.32 à 1.34). 80,9 % sont des femmes (contre 82,3 % en 2019 et 82,6 % en 2020). Ces personnels ont une moyenne d'âge de 41 ans (contre 38 ans en 2019 et 42 ans en 2020).



Tableau 1.32 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2019

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Age moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	24	46	70	42
	SAENES	8	9	17	42
	ADJAENES	39	411	450	43
	Médecins de l'Education nationale*	2	35	37	51
	Infirmiers	4	98	102	43
	Assistants de service social**	1	13	14	36
	OUVRIERS	3	0	3	37
	IGR	3	0	3	53
	IGE	18	7	25	40
	ASI	0	0	0	0
	Tech. RF	6	9	15	39
ATRF	41	67	108	35	
Total		149	695	844	38

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats // * = médecins de prévention et médecins Education nationale / ** = Ont été inclus 2 CTSS



Tableau 1.33 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2020

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Age moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	14	41	55	45
	SAENES	9	18	27	41
	ADJAENES	31	408	439	43
	Médecins de l'Education nationale*	3	33	36	49
	Infirmiers	1	103	104	43
	Assistants de service social	1	8	9	33
	OUVRIERS	3	0	3	40
	IGR	5	0	5	51
	IGE	20	2	22	41
	ASI	1	0	1	42
	Tech. RF	9	2	11	39
ATRF	51	87	138	34	
Total		148	702	850	42

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats // * = médecins de prévention et médecins Education nationale



Tableau 1.34 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Age moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	24	48	72	43
	SAENES	10	32	42	39
	ADJAENES	50	503	553	41
	Médecins de l'Education nationale*	2	29	31	48
	Infirmiers	0	91	91	42
	Assistants de service social	2	7	9	36
	OUVRIERS	4	0	4	40
	IGR	5	2	7	49
	IGE	16	7	23	39
	ASI	1	0	1	48
	Tech. RF	13	4	17	39
ATRF	65	93	158	33	
Total		192	816	1 008	41

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats // * = il s'agit des médecins de prévention et médecins Education nationale

Sur les 1 008 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) qui sont recrutés en 2021, 59,1 % sont des femmes de catégorie C (contre 56,6 % en 2019 et 58,2 % en 2020 (tableaux 1.35 à 1.37).



Tableau 1.35 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2019

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	51	188	239
B	15	29	44
C	83	478	561
Total	149	695	844

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 1.36 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2020

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	45	187	232
B	18	20	38
C	85	495	580
Total	148	702	850

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 1.37 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	50	184	234
B	23	36	59
C	119	596	715
Total	192	816	1008

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

En 2021, 59 personnels vacataires IATSS sont recrutés (contre 91 en 2019 et 63 en 2020) (tableaux 1.38 à 1.40).



Tableau 1.38 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2019

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	1	23	24
infirmière	0	1	1
ADF**	18	49	67
Total	19	72	91

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 1.39 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2020

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	1	19	20
infirmière	0	1	1
ADF**	13	29	42
Total	14	49	63

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats * regroupent les médecins vacataires (DEX) et les médecins recrutés en CAD (Contrat d'Acte Déterminé)

**ADF: y compris les vacataires ayant exercés quelques heures au titre de missions très ponctuelles



Tableau 1.40 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	1	14	15
infirmière	0	1	1
ADF**	23	20	43
Total	24	45	59

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

* regroupent les médecins vacataires (DEX) et les médecins recrutés en CAD (Contrat d'Acte Déterminé).

**ADF: y compris les vacataires ayant exercés quelques heures au titre de missions très ponctuelles.

1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation

Le dispositif des assistants d'éducation (AED) a été mis en place dans le cadre de la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation. Les missions et activités des assistants d'éducation sont définies conformément aux dispositions de l'article 1 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

Une autre catégorie d'assistants d'éducation, les assistants chargés de prévention et de sécurité, a été mise en place conformément aux dispositions de la circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012.

En 2021, 5 343 AED exercent dans l'académie. 5,39 % des AED exercent dans le 1^{er} degré et 94,61 % dans le 2nd degré (contre respectivement 5 180, 4,39 % et 95,61 % en 2020, et 4 945, 2,93 % et 97,07 % en 2019) (tableaux 1.41 à 1.43).

Tableau 1.41 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2019

			078	091	092	095	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré		1	10	1	12
		assistant pédagogique 1er degré	6	16	5	3	30
		aide individuelle 1er degré			1	1	2
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1er degré			103		103
	S/total	1er degré	6	17	119	5	147
	2nd degré	assistant d'éducation 2nd degré	1 047	964	1 023	1 036	4 070
		assistant d'éducation internat fille	50	13	37	14	114
		assistant d'éducation internat garçon	32	14	35	33	114
		assistant de prévention et sécurité	8	11	7	10	36
		assistant pédagogique	121	157	49	75	402
		aide individuelle 2nd degré			23		23
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 2nd degré			39		39
	S/total	2nd degré	1 258	1 159	1 213	1 168	4 798
	Total			1 264	1 176	1 332	1 173

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2019 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 1.42 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2020

			078	091	092	095	Total	
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré	25	30	25	25	105	
		assistant pédagogique 1er degré	9	16	5	1	31	
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1er degré			102		102	
	S/total	1er degré	34	46	132	26	238	
	2nd degré	assistant d'éducation 2nd degré	1 117	1 035	1 128	1 146	4 426	
		assistant d'éducation internat fille	53	20	34	12	119	
		assistant d'éducation internat garçon	48	17	36	25	126	
		assistant de prévention et sécurité	9	11	6	14	40	
		assistant pédagogique	129	157	51	85	422	
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 2nd degré			47		47	
	S/total	2nd degré	1 356	1 240	1 302	1 282	5 180	
	Total			1 390	1 286	1 434	1 308	5 418

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2020 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 1.43 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

			078	091	092	095	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré	5	2	1	2	10
		assistant pédagogique 1er degré	2	10	5	1	18
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1er degré			94		94
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1er degré			166		
	S/total	1er degré	7	12	266	3	288
	2nd degré	assistant d'éducation 2nd degré	1 052	1 009	1 076	1 127	4 264
		assistant d'éducation internat fille	60	20	38	15	133
		assistant d'éducation internat garçon	47	14	36	21	118
		assistant de prévention et sécurité	9	10	3	12	34
		assistant pédagogique	121	160	45	67	393
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 2nd degré			34		34
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2nd degré			58		58
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid	1	7	3	10	21
	S/total	2nd degré	1 290	1 220	1 293	1 252	5 055
		Total	1 297	1 232	1 559	1 255	5 343

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022, 290 AED du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 81,72 % des AED du 1^{er} degré sont des femmes (84,78 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 21,8 ans (22,8 ans au niveau national) (tableau 1.44).



Tableau 1.44 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

	Nbre de personnes	Part de femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Aca (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs natio. (en %)
2019	145	82	23,8	82	1	1	0	0,16	0,12
2020	238	81	22,7	87	2	1	0	0,26	0,19
2021	288	83	22,0	92	0	0	0	0,31	0,24
Evolution 2019-2021	+143								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2021, 5 055 AED du second degré exercent dans l'académie de Versailles. 57 % des AED du 2nd degré sont des femmes (60 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 28,0 ans (28,8 ans au niveau national) (tableau 1.45).



Tableau 1.45 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Age foyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Aca (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs natio. (en %)
2019	4 800	58	28,5	68	4	2	1	5,2	6,1
2020	5 180	57	28,2	71	3	1	1	5,6	6,1
2021	5 055	57	28,0	73	3	1	1	5,4	6,1
Evolution 2019-2021	+255								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.3.2.3 - Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Le code de l'éducation comporte un chapitre intitulé « Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap ». Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 modifié relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap décline le dispositif de reconnaissance des compétences de ces accompagnants et leur assure des garanties professionnelles sur le long terme.

La circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 précise le nouveau cadre de gestion des AESH, et définit des mesures de nature à consolider leur place dans la communauté éducative et visant à améliorer leur gestion administrative et les conditions d'exercice de leur métier. Les AESH peuvent désormais être amenés à exercer leurs fonctions au sein d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé (Pial). Ainsi, les AESH remplacent les auxiliaires de vie scolaire individuel (AVS i). Ce changement de nom s'est accompagné d'un nouveau statut d'accompagnant professionnalisé éligible à un contrat à durée indéterminée et reconnu par un diplôme.

En 2021, 8 842 AESH exercent dans l'académie. 37,12 % des AESH exercent dans le 1^{er} degré et 62,88 % dans le 2nd degré (contre respectivement 8 627, 47,93 % et 52,07 % en 2020 et 7 784, 59,27 % et 40,73 % en 2019) (tableaux 1.46 à 1.48). Entre 2019 et 2021, les effectifs ont connu une évolution contrastée : baisse dans le 1^{er} degré (- 28,87 %), et hausse dans le 2nd degré (+ 75,39 %).

Tableau 1.46 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2019

			078	091	092	095	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1D	10	27	17	29	83
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1D	1 006	81	647	592	2 326
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1D	15	37	234	358	644
		AESH en PIAL 1er degré	242	709	175	435	1 561
	S/total	1er degré	1 273	854	1 073	1 414	4 614
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2D	123	126	153	124	526
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2D	323	58	62	229	672
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D	50	29	44	119	242
		AESH en PIAL inter-degré	101	991	107	202	1 401
		AESH en PIAL 2nd degré	93	58	44	72	267
		AESH exerçant des fonctions de référent	15	18	13	16	62
	S/total	2nd degré	705	1 280	423	762	3 170
		Total	1 978	2 134	1 496	2 176	7 784

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2019 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 1.47 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2020

			078	091	092	095	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1er degré	17	15	12	25	69
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1er degré	488	42	620	705	1 855
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1er degré		17	22	395	434
		AESH en PIAL 1er degré	150	786	380	461	1 777
	S/total	1er degré	655	860	1 034	1 586	4 135
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2nd degré	23	20	44	22	109
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2nd degré	196	46	96	250	588
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D		22	19	145	186
		AESH en PIAL 2nd degré	1 418	1 424	447	264	3 553
		AESH exerçant des fonctions de référent		8		48	56
	S/total	2nd degré	1 637	1 520	606	729	4 492
		Total	2 292	2 380	1 640	2 315	8 627

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2020 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 1.48 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

			078	091	092	095	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1er degré	4	9	11	24	48
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1er degré	78	34	486	599	1 197
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1er degré	11	13	11	365	400
		AESH en PIAL 1er degré	121	799	316	401	1 637
	S/total	1er degré	214	855	824	1 389	3 282
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2nd degré	1	18	32	18	69
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2nd degré	51	41	78	188	358
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D	14	16	18	128	176
		AESH en PIAL inter degré	1 273	1 120	616	282	3 291
		AESH en PIAL 2nd degré	769	310	78	428	1 585
		AESH exerçant des fonctions de référent		31		50	81
	S/total	2nd degré	2 108	1 536	822	1 094	5 560
		Total	2 322	2 391	1 646	2 483	8 842

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2021, 3 282 AESH du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 95 % des AESH du 1^{er} degré sont des femmes (contre 93 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 46,7 ans (contre 45,5 ans au niveau national) (tableau 1.49).



Tableau 1.49 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré

	Nbre de personnes	Part de femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Acad (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs natio. (en %)
2019	4 614	96	45,4	8	35	22	7	5	4,8
2020	4 135	95	46,2	7	41	25	10	4,4	4,4
2021	3 282	95	46,7	6	43	28	12	3,5	3,4
Evolution 2019-2021	-1 332								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2020 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2021, 5 560 AED du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 92 % des AESH du 2nd degré sont des femmes (92 % également au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 45,9 ans (contre 44,7 ans au niveau national) (tableau 1.50).



Tableau 1.50 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré

	Nbre de personnes	Part de femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'Acad (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs natio. (en %)
2019	3 170	91	45,8	8	39	23	8	3,5	4,3
2020	4 492	91	45,9	7	39	23	9	4,8	6,6
2021	5 560	92	45,9	7	40	24	10	6	7,9
Evolution 2019-2021	+2 390								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2020 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.3.2.4 - Les MEEF

Le master "Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation" (MEEF) intègre dans son cursus une préparation aux concours et réintroduit une véritable formation en alternance en deuxième année de cursus : celle-ci se déroule à temps partiel en situation professionnelle dans une école (1^{er} degré) ou un établissement (2nd degré).

La formation du master MEEF est dispensée par des équipes pédagogiques plurielles, intégrant, aux côtés d'universitaires, des professionnels de l'éducation :

- enseignants des premier et second degrés ;
- maîtres formateurs ;
- inspecteurs et chefs d'établissements ;
- responsables de formation scolaire du second degré.

Cette alternance favorise l'entrée progressive dans le métier.

En 2020, 85,03 % des 147 MEEF exerçaient dans le 1^{er} degré et 14,96 % dans le 2nd degré (contre respectivement 84,33 % et 15,67 % en 2019, et 85,52 % et 14,48 % en 2018) (tableaux 1.51 et 1.52).



Tableau 1.51 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

2018		2019		2020	
F	H	F	H	F	H
113	11	91	22	112	13

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/10/N / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE



Tableau 1.52 – Personnels MEEF 1 mention 2 D

	2018	2019		2020	
		F	H	F	H
Anglais	11	8	3	10	1
Maths	10	6	4	5	6
TOTAL	21 (dont 14 F)	14	7	15	7

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/10/N / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Un nouveau dispositif concernant des contractuels alternants en master 2 MEEF est mis en place à la rentrée scolaire 2021. 73 personnes sont concernées, 41 femmes et 31 hommes (*tableau 1.53*)



Tableau 1.53 – Personnels MEEF 1 mention 2 D

2021		
Disciplines	F	H
Education	2	1
Lettres modernes	2	0
Anglais	6	0
Espagnol	3	0
Histoire et géographie	11	10
Sciences économiques et sociales	5	4
Mathématiques	1	0
Sciences physiques et chimiques	1	4
Sciences de la vie et de la terre	2	2
Education physique et sportive	3	6
Economie et gestion (non spécialisée)	4	2
Lettres-histoire-géographie	1	2
Mathématiques sciences physiques	0	1
Total	41	32

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/10/21 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

1.3.2.5 - Les étudiants en préprofessionnalisation

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 modifiée pour une école de la confiance a modifié le code de l'éducation et permet désormais aux assistants d'éducation, inscrits dans une formation dispensée par un établissement d'enseignement supérieur délivrant un diplôme préparant au concours d'accès aux corps des personnels enseignants ou d'éducation, de se voir confier progressivement des fonctions de soutien, d'accompagnement, d'éducation et d'enseignement. Les modifications introduites dans le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 modifié fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ont, notamment, créé des contrats de préprofessionnalisation encadrant ces nouvelles fonctions mais aussi définit leurs modalités de recrutement, les fonctions confiées à ces personnels et, enfin, leur temps de travail en limitant la durée hebdomadaire de présence en établissement ou en école à 8 heures. Il prévoit également une adaptation de la durée du crédit d'heures de formation accordée aux étudiants à la progression du parcours universitaire et des missions exercées. Un arrêté du 24 septembre 2019 précise par ailleurs le montant de la rémunération des assistants d'éducation en contrat de préprofessionnalisation.

La circulaire n° 2019-156 du 6-11-2019 précise leurs conditions de recrutement, de fonctions et leurs conditions d'emploi.

En 2021, 82 AED en préprofessionnalisation dans le premier degré et 32 AED en préprofessionnalisation dans le second degré exercent dans l'académie (contre respectivement 102 et 47 en 2020, et 103 et 44 en 2019) (*tableaux 1.54 à 1.56*).

Tableau 1.54 – Données 2019 des personnels AED en préprofessionnalisation

Bilan recrutement AED Préprofessionnalisation : contrats signés AS 2019-2020			
1ER DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
Total	106	3	103
2ND DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
MATHS	16	2	14
ANGLAIS	19		
LETTRES	11		
Total	46		44

Source : Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1^{er} et 2nd degré public/ Traitement : DPE

Tableau 1.55 – Données 2020 des personnels AED en préprofessionnalisation

Bilan recrutement AED Préprofessionnalisation : contrats signés AS 2020-2021			
1ER DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
Total	106	4	102
2ND DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
MATHS	21	1	20
ANGLAIS	11	1	10
LETTRES	11	1	10
SCIENCES PHYSIQUES	9	2	7
Total	52	5	47

Source : Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1^{er} et 2nd degré public/ Traitement : DPE

Tableau 1.56 – Données 2021 des personnels AED en préprofessionnalisation

Bilan recrutement AED Préprofessionnalisation : contrats signés AS 2021-2022			
1ER DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
Total	83	1	82
2ND DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
MATHS	8	0	8
ANGLAIS	11	1	10
LETTRES	12	1	11
SCIENCES PHYSIQUES	3	0	3
Total	34	2	32

Source : Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1^{er} et 2nd degré public/ Traitement : DPE

CHAPITRE 2

Vie des personnels : les conditions de travail

2.1 - Modalités de service

2.1.1 - Le temps partiel

Le temps partiel est référencé dans le code de l'Éducation aux articles D911-4 à R911-11.

Sur l'ensemble des personnels de l'académie au 31/12/2021, 7,76 % travaillent à temps partiel (contre 8,48 % au niveau national). Les personnes qui travaillent le plus en temps partiel sont celles qui appartiennent au corps des IATSS (15,37 %, contre 12,65 % au niveau national) ainsi que les enseignants du premier degré privé (11,61 %, contre 11,01 % au niveau national) (tableau 2.1).

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 91,29 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit légèrement plus qu'au niveau national (89,96 %).

En détail par corps, 97,35 % des personnels du 1^{er} degré public à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 87,81 % de l'effectif global du personnel du 1^{er} degré public. Ce différentiel se retrouve également parmi le personnel à temps partiel du 1^{er} degré privé où 100 % sont des femmes alors qu'elles représentent 96,17 % des effectifs.

Dans le 2nd degré, les femmes sont sur-représentées parmi le personnel à temps partiel au regard de leur part dans l'emploi total, et ce, qu'il s'agisse du secteur public (83,14 % de femmes parmi les temps partiels alors qu'elles représentent 64,29 % du personnel du 2nd degré public) ou du secteur privé (respectivement 87,91 % et 68,81 %).

Elles sont également plus nombreuses à temps partiel parmi les personnels d'éducation et Psy EN (96,88 %, contre 82,38 %) et parmi le personnel IATSS (95,94 %, contre 83,57 %).

La pratique du temps partiel sur la période 2019/2021 baisse au total de 2,05 %. Cette évolution est contrastée selon les corps : elle baisse de 16,72 % dans le 1^{er} degré privé, de 10,13 % pour les personnels IATSS et de 3,06 % dans le 1^{er} degré public. Elle augmente de 0,85 % dans le 2nd degré public, de 6,67 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, et de 10,26 % dans le 2nd degré privé.



Tableau 2.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2021

	Effectifs à temps partiel	Evolution 2019/2021 (en %)	Âge moyen	Répartition académique (en %)		Répartition nationale (en %)		Part de chaque catégorie de personnels (en %)	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Parmi l'ensemble de ceux à temps partiel	Au regard de leur effectif académique
1er degré public	2 379	-3,06	42,1	97,35	2,65	94,83	5,17	35,61	7,08
1er degré privé	264	-16,72	47,6	100,00	0,00	96,61	3,39	3,95	11,61
2nd degré public	2 378	0,85	42,9	83,14	16,86	79,30	20,7	35,59	6,62
2nd degré privé	645	10,26	49,1	87,91	12,09	82,61	17,39	9,65	9,55
Educ et Psy EN	128	6,67	46,8	96,88	3,13	91,61	8,39	1,92	6,94
IATSS	887	-10,13	44,6	95,94	4,06	94,79	5,21	13,28	15,37
Total	6 681	-2,05	45,5	91,29	8,71	89,96	10,04	100,00	7,76

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Toutes catégories confondues, le temps partiel sur autorisation représente la modalité la plus fréquente (65,59 %, contre 34,41 % de droit) (tableau 2.2). Les agents à temps partiel sur autorisation représentent 5,09 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie contre 4,56 % pour ceux de droit (les temps partiels pour élever un enfant représentent 1,91 % des effectifs globaux de l'académie et 24,59 % des temps partiels).

Le poids des temps partiels de droit et sur autorisation varie fortement selon les types de personnels :

Ainsi, le poids du temps partiel sur autorisation est de 86,51 % parmi les personnels du second degré privé, 80,30 % chez les personnels du premier degré privé, 73,80 % chez les personnels du second degré public, 73,62 % chez les personnels IATSS, 73,44 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, et il est minoritaire et le plus faible parmi les personnels enseignants du premier degré public (46,66 %).

A l'inverse, le poids du temps partiel de droit est majoritaire et le plus élevé parmi les personnels enseignants du premier degré public (53,34 %) alors qu'il est minoritaire et plus faible pour les personnels d'éducation et Psy EN (26,56 %), de 26,38 % pour les personnels IATSS, de 19,70 % pour les personnels du premier degré privé et plus encore pour les personnels enseignants du second degré privé (13,18 %).

Sur la période 2019-2021, le temps partiel de droit est en baisse de 2,58 points, le temps partiel sur autorisation augmente donc de 2,58 points.

Tableau 2.2 –Type de temps partiel selon la catégorie de personnels, en 2021

Type de temps partiel		1er d. public	1er d. privé	2nd d. public	2nd d. privé	Educ et Psy EN	IATSS	TOTAL	%
De droit	Pour congé proche aidant	-	-	1	1	-	-	2	0,03%
	Pour élever un enfant	925	38	454	56	27	143	1 643	24,59%
	Pour personne handicapée	140	8	96	22	5	53	324	4,85%
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	204	6	72	8	2	38	330	4,94%
S/total		1 269	52	623	87	34	234	2 299	34,41%
Sur autorisation		911	203	1 586	540	81	608	3 929	58,81%
Sur autorisation	Temps partiel thérapeutique	187	7	148	18	12	45	417	6,24%
	Temps partiel pour solidarité familiale	-	-	1	-	-	-	1	0,01%
	Pour créer ou reprendre une entreprise	12	2	20	-	1	-	35	0,52%
S/total		1 110	212	1 755	558	94	653	4 382	65,59%
TOTAL		2 379	264	2 378	645	128	887	6 681	100%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2.1.2 - Les temps incomplets

En 2021, 102 personnels IATSS à temps incomplet exercent dans l'académie de Versailles (contre 104 en 2020) (*tableaux 2.3 et 2.4*). 85,29 % sont des femmes (contre 98,07 % en 2020). Dans la filière médico-sociale (MDS), 27,47 % des agents sont à temps incomplet contre 11,14 % en moyenne pour les personnels IATSS (respectivement 35,58 % et 13,63 % en 2020).



Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021

	nb d'agents à temps incomplet	F	H	dont services académiques	dont EPLE	nb total d'agents par filière	% d'agents à temps incomplet par rapport au nb total d'agents par filière
ADMINISTRATIFS	70	59	11	15	55	667	10,49
MDS (INF)	25	25	0	0	25	91	27,47
TEC (ATRF)	7	3	4	1	6	158	4,43
TOTAL	102	87	15	16	86	916	11,4

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 2.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020

	nb d'agents à temps incomplet	F	H	dont services académiques	dont EPLE	nb total d'agents par filière	% d'agents à temps incomplet par rapport au nb total d'agents par filière
ADMINISTRATIFS	59	58	1	6	53	521	11,32
MDS (INF)	37	37	0	0	37	104	35,58
TEC (ATRF)	8	7	1	1	7	138	5,80
TOTAL	104	102	2	7	97	763	13,63

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

2.1.3 - Les services partagés et les compléments de services

2.1.3.1 - Les services partagés

Les services partagés sont régis par la circulaire n° 2002-064 du 20 mars 2002 publiée au BOEN n°13 du 28 mars 2002. Il s'agit, pour les personnels enseignants des premiers et seconds degrés, d'une double affectation à mi-temps ; c'est-à-dire d'une affectation à 50 % en établissement scolaire et à 50 % dans le supérieur.

18,5 ETP font l'objet, durant l'année scolaire 2021-2022, d'un service partagé, soit 5 ETP de plus que deux ans auparavant (13,5 ETP en 2019-2020) (*tableau 2.5*).



Tableau 2.5 – Nombre de personnels enseignants en service partagé, en 2021-2022

Années	2019-2020	Répartition sexuée	2020-2021	Répartition sexuée	2021-2022	Répartition sexuée
Universités bénéficiaires						
Paris-Sorbonne	2	1H + 1F	3	1H + 2F	5	2H + 3F
Paris-Descartes						
Paris-Est (Créteil)	5	3H + 2F	4	2H + 2F	4	2H + 2F
Paris-Sud (Orsay)	8	3H + 5F	8	4H + 4F	6	3H + 3F
Evry	3	1H + 2F	2	1H + 1F	3	2H + 1F
Cergy	9	2H + 8F	8	1H + 7F	19	6H + 13F
Total	27	9H + 18F	25	9H + 16F	37	13H + 22F
Total en ETP	13,5		12,5		18,5	

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

A cette position d'activité, s'ajoute celle des enseignants effectuant un complément de service, c'est-à-dire ayant une double affectation en établissement scolaire, mais avec des quotités pouvant être différentes.

2.1.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public

1 615 enseignants du 1^{er} degré public effectuent un complément de service en 2020-2021 (contre 1 603 en 2019-2020 et 1 460 en 2018-2019), c'est-à-dire qu'ils ont une double affectation dans plusieurs établissements scolaires. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans les Hauts de Seine, le Val d'Oise et l'Essonne, que dans les Yvelines (respectivement 3,60 %, 3,88 %, 4,81 % et 6,90 % en 2020-2021) (tableaux 2.6).

Tableau 2.6 – Répartition départementale des effectifs en compléments de service (dans le 1^{er} degré) sur 3 ans.

DSDEN	78			91		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Années						
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	399	589	574	402	351	400
Nombre global d'enseignants	8287	8208	8318	8259	8357	8308
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	4,81	7,18	6,90	4,87	4,20	4,81

DSDEN	92			95		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Années						
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	281	298	294	378	365	347
Nombre global d'enseignants	8188	8189	8156	8796	8941	8933
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	3,43	3,64	3,60	4,30	4,08	3,88

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D

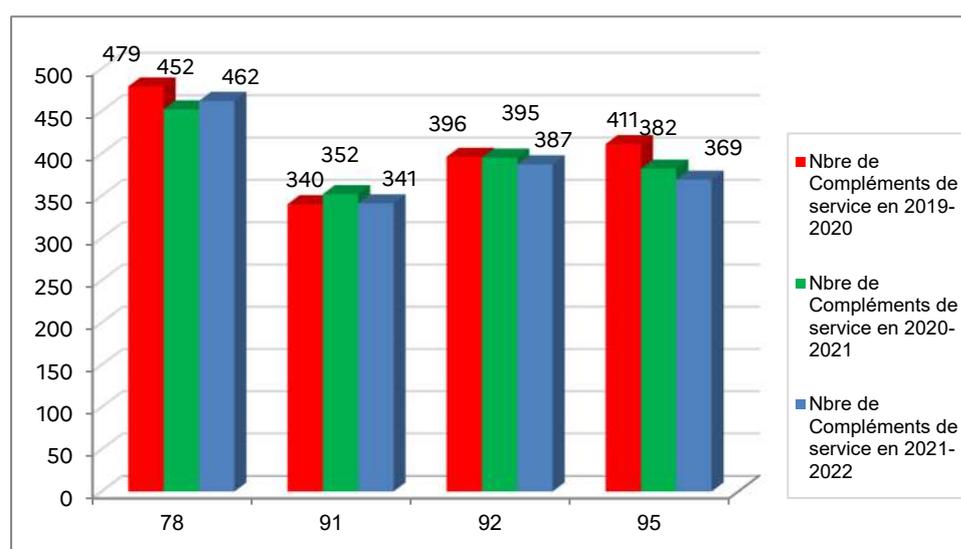
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

2.1.3.3 - Compléments de service dans le second degré public

En 2021-2022, 1 559 enseignants du second degré sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 1 626 en 2019-2020 et 1 581 en 2020-2021)

Les compléments de service sont plus nombreux dans les Yvelines et les Hauts de Seine (respectivement 462 et 387) qu'en Essonne et dans le Val d'Oise (respectivement 341 et 369) sur l'année scolaire 2021-2022 (figure 2.1).

Figure 2.1 – Répartition départementale des effectifs du 2nd degré effectuant un complément de service, sur 3 ans



Source : EPP - Personnels en fonction "ENS" au 31.12.N - Requête BI DOS CSD-CSR

Exprimés en ETP, les compléments de service sont également plus nombreux dans les Yvelines et dans les Hauts de Seine (respectivement 110.45 et 94.50 ETP). Ils sont près de deux fois moins nombreux en Essonne que dans les Yvelines. Le total académique des ETP consacrés à cette organisation des services est de 331,62 ETP (contre 343,98 en 2019-2020 et 345,09 en 2020-2021) (tableau 2.7).

Tableau 2.7 – Nombre d'ETP du 2nd degré utilisés sous forme de complément de service dans chaque département de l'académie, sur 3 ans (en %)

Département	2019-2020	2020-2021	2021-2022
78	117,84	115,97	110,45
91	55,11	58,21	60,32
92	98,59	98,82	94,50
95	72,44	72,09	66,35
Total	343,98	345,09	331,62

Source : EPP - Personnels en fonction "ENS" au 31.12.N - Requête BI DOS CSD-CSR

2.1.3.4 - Personnels IATSS

Les compléments de service pour les personnels IATSS prennent principalement la forme de « postes liés » et concernent essentiellement les infirmiers. Ils sont nommés sur deux postes définitifs à 50 % au sein de deux EPLE de la même commune ou non.

En 2021, 65 agents sont en compléments de service parmi les personnels administratifs et techniques (contre 69 en 2020 et 64 en 2019) (tableaux 2.8 à 2.10).

Tableau 2.8 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2019

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ ET SOCIALE	INFENES	18	8	22	12	60
	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	3	0	1	0	4
	SAENES	0	0	0	0	
	AAE	0	0	0	0	
ITRF	ATRF	0	0	0	0	0
	TECHNICIEN	0	0	0	0	
	ASI	0	0	0	0	
TOTAL		21	8	23	12	64

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Tableau 2.9 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2020

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ ET SOCIALE	INFENES	18	6	15	23	62
	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	4	1	0	2	7
	SAENES	0	0	0	0	
	AAE	0	0	0	0	
ITRF	ATRF	0	0	0	0	0
	TECHNICIEN	0	0	0	0	
	ASI	0	0	0	0	
TOTAL		22	7	15	25	69

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Tableau 2.10 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2021

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ ET SOCIALE	INFENES	18	8	18	16	60
	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	3	0	2	0	5
	SAENES	0	0	0	0	
	AAE	0	0	0	0	
ITRF	ATRF	0	0	0	0	0
	TECHNICIEN	0	0	0	0	
	ASI	0	0	0	0	
TOTAL		21	8	20	16	65

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

2.1.4 - Le télétravail conventionné

L'article L430-1 du code général de la fonction publique offre la possibilité est offerte aux agents publics d'exercer leur activité sous la forme du télétravail défini comme toute forme d'organisation dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'administration est effectué à son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail est une nouvelle forme d'organisation du travail, qui permet à l'agent de mieux concilier vie professionnelle et vie

personnelle. Il repose sur une relation de confiance entre l'agent qui s'y engage et son supérieur hiérarchique.

Les caractéristiques du télétravail sont par conséquent les suivantes :

- La régularité ;
- La double volonté (initiative de l'agent et accord du responsable) ;
- L'utilisation des technologies de l'information et de la communication ;
- L'égalité des télétravailleurs et travailleurs en matière de déroulement de carrière, de droits et d'obligations ;
- Une démarche fondée sur le volontariat des agents et l'accord de l'administration ;
- La réversibilité du dispositif.

Les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail sont fixées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié ainsi que, pour les agents du ministère de l'éducation nationale, par l'arrêté du 6 avril 2018 modifié portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret du 11 février 2016 modifié précité. L'arrêté du 6 avril 2018 précise notamment les activités non éligibles au télétravail ainsi que les obligations de l'autorité administrative compétente (équipements de l'agent, sécurité des systèmes d'information et protection des données).

Le cadre réglementaire du télétravail a fait l'objet d'adaptations en 2019 ainsi qu'en 2020. A ainsi été « élargi » le champ des publics pouvant bénéficier d'une dérogation à la quotité hebdomadaire de télétravail. Peuvent ainsi dorénavant bénéficier d'une quotité de plus de trois jours de télétravail les travailleurs en situation de handicap ainsi que les femmes en état de grossesse. De même, les modalités de recours au télétravail permettant le recours "ponctuel" à ce mode de travail ont été assoupli avec la suppression de la notion de "régularité" de la définition du télétravail : l'autorisation de télétravail pourra ainsi désormais être délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Un dernier assouplissement est la possibilité, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant aujourd'hui un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Le télétravail pourra ainsi être organisé *"dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel"*.

Par ailleurs, l'ensemble des syndicats et des employeurs ont signé le 13 juillet 2021 l'accord sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Enfin, le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 a institué une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats dont les modalités de mises en œuvre sont précisées par un arrêté du 26 août 2021. Cette allocation est effective depuis le 1^{er} septembre 2021 dans les trois versants de la fonction publique (indemnité de 2,50 euros par jour de télétravail dans la limite de 220 euros annuels, sans seuil de déclenchement).

En 2021, 1 136 personnes (contre 139 en 2020 et 65 en 2019) bénéficient d'une convention de télétravail au sein de l'académie de Versailles (*tableau 2.11*).



Tableau 2.11 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Au 31/12/2019	2 F	0	0	2 F	61 (60 % de F)
Au 31/12/2020	9 (7 F)	13 (10 F)	0	3 (2 F)	114 (60,52 % de F)
Au 31/12/2021	87 (76 F + 11 H)	123 (108 F)	91 (78 F soit 86%)	109 (100F)	736 (70,65 % de F)

Source : extraction TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction BO TIPI / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : extraction TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

Source : décompte manuel et Tipi / champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : services-web.in.ac-versailles.fr / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpts-SPR

2.1.5 - Le système des horaires variables : le nombre total d'heures écrêtées

L'horaire variable se caractérise par la coexistence de plages fixes où la présence de la totalité des personnels est obligatoire (sauf circonstances particulières) et de plages mobiles.

Le principe est que chaque agent doit accomplir, sur une période de référence, un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire, mais qu'il peut choisir quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ et organiser son temps de présence en fonction de sa charge de travail. Un système de capitalisation d'heures par période de référence permet à chaque agent de gérer au mieux son temps. Au terme de chaque période (un trimestre au rectorat), les comptes de chaque personne sont arrêtés et les crédits horaires supérieurs au maximum d'heures pouvant être inscrit au-delà de la durée de travail de référence (par exemple, le maximum d'heures est fixé à un crédit de 23 heures pour les agents du rectorat travaillant à temps plein) sont « écrêtés » (c'est-à-dire ramenés à cette valeur maximum.

415 personnes (dont 305 femmes) ont été écrêtées en 2021 au sein de l'académie de Versailles pour un total de 15 655,47 heures, contre respectivement 358 personnes et 16 708,63 heures écrêtées en 2020 et 440 personnes et 19 946,17 heures écrêtées en 2019 (tableaux 2.12 à 2.14).



Tableau 2.12 – Nombre d'heures et d'agents écrêtés, en 2019

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre moyen d'heures écrêtées	2 663,18h (dont 2 223,47h pour les F) soit 50,15h par agents écrêtés (52,56h par F et 39,57h par H)	1 092,99h (dont 972,74h pour les F), soit 35,26h par agents écrêtés (39,30h par F et 20,04h par H)	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écrêtement	1 760h (dont 1 370h pour les F), soit 40h par agents écrêtés (40,30h par F et 39h par H)	14 430 h soit 46,25 h par agent écrêté *
Nbre d'agents écrêtés	53 (dont 42 F)	31 (dont 25 F)		44 (dont 34 F)	312 *

Source : Rectorat de Versailles/*=La requête BI4 ne permet pas d'avoir une clé de tri permettant d'obtenir des données sexuées. Le décompte manuel de ces données n'a pu être opéré



Tableau 2.13 – Nombre d’heures et d’agents écrêtés, en 2020

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écrêtées	407,41h (dont 305,5h pour les F et 102,35h pour les H) soit 14,31h par F écrêtée et 14,39 par H écrêté	1 138,22 (dont 955,09 pour les F et 183,13 pour les H), soit 54,20h par F écrêtée et 26,16h par H écrêté	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écrêtement	2 537 (dont 1 880 pour les F et 657 pour les H), soit 94h par F écrêtée et 73h par H écrêté	12 626 h soit 46,25 h par agent écrêté *
Nbre d'agents écrêtés	28 (dont 21 F)	28 (dont 21 F)		29 (dont 20 F)	273 (dont 186 F)

Source : Rectorat de Versailles/*=La requête B14 ne permet pas d'avoir une clé de tri permettant d'obtenir des données sexuées. Le décompte manuel de ces données n'a pu être opéré



Tableau 2.14 – Nombre d’heures et d’agents écrêtés, en 2021

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écrêtées en 2021	1 385 h (dont 1165 h pour les F et 220 h pour les H) soit 27,09 h par F écrêtée et 27,5 h par H écrêté	1 295,47 (dont 1085,91 pour les F et 209,56 pour les H), soit 38,78h par F écrêtée et 34,92h par H écrêté	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écrêtement	1 504 h (dont 1 354 pour les F et 150 pour les H), soit 45 h par F écrêtée et 18h par H écrêté	11 471 h soit 39,17 h par agent écrêté*
Nbre d'agents écrêtés en 2021	51 (dont 43 F)	34 (dont 28F)		38 (dont30F)	292 (dont 204 F)

Source : extraction B14 / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction BO TIPI / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel et Tipi / champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : extraction BO TIPI / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

* = La requête B14 ne permet pas d'avoir une clé de tri permettant d'obtenir des données sexuées. Le décompte manuel de ces données n'a pu être opéré

2.1.6 - Le nombre d’agents couverts par une charte du temps

La mise en place d’un système d’horaires variables se fait « sous réserve du maintien de la qualité du service offert aux usagers notamment en termes d’horaires d’ouverture au public ».

1 512 agents (dont 1 133 femmes) pointent en 2021 et sont donc dits couverts par une charte du temps, contre 1 385 (dont 1 043 femmes) en 2020 et 1 391 (dont 1 042 femmes) en 2019 (tableau 2.15).



Tableau 2.15 – Nombre d’agents couverts par une charte du temps

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2019	126	20	116	14	94	33	93	18	613	264	1042	349

2020	119	22	110	15	102	29	114	12	598	264	1043	342
2021	138	24	131	24	152	40	110	18	602	273	1133	379

Source : extraction TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction BO TIPI / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : extraction TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

DRH

Source : décompte manuel et Tipi / champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : extraction BO TIPI / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

2.1.7 - Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires (HSE et HSA)

2.1.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public

2.1.7.1.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2021, 31 206,15 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré public (soit 75,8 % du total), et 9 985,75 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1^{er} degré public (24,2 % du total), soit un total de 41 191,90 heures supplémentaires effectuées et rémunérées à des PE titulaires du 1^{er} degré public (tableaux 2.16).



Tableaux 2.16 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public

2021							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	1 631,00	353,25	1 984,25	2 527,00	501,50	3 028,50
	30-40 ans	3 056,00	1 013,00	4 069,00	3 735,30	1 458,50	5 193,80
	40-50 ans	2 698,50	1 041,00	3 739,50	3 484,50	1 569,00	5 053,50
	50-60 ans	1 146,50	488,00	1 634,50	1 855,00	602,50	2 457,50
	60 ans et plus	171,75	96,50	268,25	319,50	201,00	520,50
Total		8 703,75	2 991,75	11 695,50	11 921,30	4 332,50	16 253,80
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	468,15	43,50	511,65	898,05	73,00	971,05
	30-40 ans	1 492,00	257,00	1 749,00	2 705,75	528,75	3 234,50
	40-50 ans	1 257,45	385,50	1 642,95	1 693,45	483,50	2 176,95
	50-60 ans	680,25	108,00	788,25	1 100,00	388,50	1 488,50
	60 ans et plus	166,50	353,50	520,00	119,50	40,25	159,75
Total		4 064,35	1 147,50	5 211,85	6 516,75	1 514,00	8 030,75

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Evolution 2020/2021 (en %)				
			Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global		
20-30 ans	5 524,20	971,25	Tot aca global		65,5	45,2	46,0
30-40 ans	10 989,05	3 257,25	41 191,90		33,3	31,1	
40-50 ans	9 133,90	3 479,00			52,5	52,5	
50-60 ans	4 781,75	1 587,00	% F	% H	60,1	16,1	
60 ans et plus	777,25	691,25	75,8	24,2	52,7	101,5	
Total	31 206,15	9 985,75			48,1	39,8	

Source : requête B14>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous Agape (78 ou 91 ou 92 ou 95) (1er degré public de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH

2020							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	935,55	208,75	1 144,30	1 500,35	378,90	1 879,25
	30-40 ans	2 334,05	722,25	3 056,30	2 698,95	1 151,30	3 850,25
	40-50 ans	1 652,42	763,55	2 415,97	1 905,90	940,50	2 846,40
	50-60 ans	557,00	351,00	908,00	1 301,90	315,00	1 616,90
	60 ans et plus	71,00	67,00	138,00	185,00	184,50	369,50
Total		5 550,02	2 112,55	7 662,57	7 592,10	2 970,20	10 562,30
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	351,65	37,50	389,15	550,05	43,75	593,80
	30-40 ans	1 431,80	305,00	1 736,80	1 781,75	305,50	2 087,25
	40-50 ans	1 458,50	269,00	1 727,50	974,50	308,50	1 283,00
	50-60 ans	548,30	327,00	875,30	579,75	374,00	953,75
	60 ans et plus	192,50	63,00	255,50	60,50	28,50	89,00
Total		3 982,75	1 001,50	4 984,25	3 946,55	1 060,25	5 006,80

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H
20-30 ans	3 337,60	668,90
30-40 ans	8 246,55	2 484,05
40-50 ans	5 991,32	2 281,55
50-60 ans	2 986,95	1 367,00
60 ans et plus	509,00	343,00
Total	21 071,42	7 144,50

Tot aca global
28 215,92

% F	% H
74,7	25,3

Source : requête B14>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous Agape (78 ou 91 ou 92 ou 95) (1er degré public de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2021, 304 846,19 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public féminins (soit 58,2 % du total), et 218 995,14 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public masculins (41,8 % du total) (tableau 2.17).



Tableau 2.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public

2021					Evolution 2020/2021 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	2 638,85	2 775,87	5 414,72	12,7	21,0	16,8
	30-40 ans	7 449,00	10 531,03	17 980,03	5,0	8,7	7,2
	40-50 ans	7 038,74	7 565,85	14 604,59	24,5	27,5	26,0
	50-60 ans	3 620,16	5 395,56	9 015,72	7,6	31,5	20,7
	60 ans et plus	1 679,35	1 503,24	3 182,59	24,8	17,6	21,3
Sous-total Non-Titulaire		22 426,10	27 771,55	50 197,65	13,3	19,2	16,5
Titulaire	20-30 ans	45 895,11	35 732,91	81 628,02	26,4	32,0	28,8
	30-40 ans	79 703,99	59 647,56	139 351,55	16,3	17,2	16,7
	40-50 ans	88 547,29	52 274,97	140 822,26	19,6	16,8	18,6
	50-60 ans	55 440,73	34 438,16	89 878,89	23,3	21,9	22,8
	60 ans et plus	12 832,97	9 129,99	21 962,96	20,6	11,0	16,4
Sous-total Titulaire		282 420,09	191 223,59	473 643,68	20,5	20,1	20,3
Total		304 846,19	218 995,14	523 841,33	19,9	20,0	19,9

2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	2 341,93	2 294,71	4 636,64
	30-40 ans	7 092,66	9 684,61	16 777,27
	40-50 ans	5 654,35	5 932,28	11 586,63
	50-60 ans	3 364,74	4 101,97	7 466,71
	60 ans et plus	1 345,89	1 278,20	2 624,09
Sous-total Non-Titulaire		19 799,57	23 291,77	43 091,34
Titulaire	20-30 ans	36 318,89	27 072,58	63 391,47
	30-40 ans	68 518,28	50 888,43	119 406,71
	40-50 ans	74 022,56	44 752,91	118 775,47
	50-60 ans	44 953,41	28 260,44	73 213,85
	60 ans et plus	10 642,35	8 225,80	18 868,15
Sous-total Titulaire		234 455,49	159 200,16	393 655,65
Total		254 255,06	182 491,93	436 746,99

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous EPP (2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

2.1.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2021, 50,10 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré privé (soit 80,7 % du total), et 12 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1^{er} degré privé (19,3 % du total) (tableau 2.18).



Tableau 2.18 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé

2021							
Statut	Tranches d'âge	78			91		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	30-40 ans	14,60	12,00	26,60	-	-	-
	40-50 ans	-	-	-	-	-	-
	50-60 ans	6,00	-	6,00	-	-	-
Total		20,60	12,00	32,60	-	-	-
Statut	Tranches d'âge	92			95		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	40-50 ans	4,00	-	4,00	2,00	-	2,00
	50-60 ans	15,00	-	15,00	-	-	-
	60 ans et plus	8,50	-	8,50	-	-	-
Total		27,50	-	27,50	2,00	-	2,00

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global	Evolution 2020/2021 (en %)		
				Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global
30-40 ans	14,60	12,00	62,10	-50,5	-	82,6
40-50 ans	6,00	-		-	-	
50-60 ans	21,00	-	% F	366,7	-	
60 ans et plus	8,50	-	80,7	-	-	
Total	50,10	12,00		47,4	-	

2020

78			
Statut	Tranches d'âge	Femme	Total
Titulaire	30-40 ans	29,50	29,50
	50-60 ans	4,50	4,50
Total		34,00	34,00

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous Agape privé (1^{er} degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH // Cette année-là, pas de données dans les autres départements

2.1.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2021, 9 159,93 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé féminins (soit 68,6 % du total), et 4 191,24 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé masculins (31,4 % du total) (tableau 2.19).



Tableau 2.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé, en 2021

2021					Evolution 2020/2021 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	451,28	315,70	766,98	4,9	45,1	18,4
	30-40 ans	1 434,14	1 000,39	2 434,53	-13,9	0,1	-8,6
	40-50 ans	3 578,30	1 406,49	4 984,79	12,8	-6,1	6,7
	50-60 ans	2 901,25	1 114,41	4 015,66	0,0	19,2	4,7
	60 ans et plus	794,96	354,25	1 149,21	-8,3	22,8	-0,6
Total		9 159,93	4 191,24	13 351,17	1,4	6,4	2,9

2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	430,21	217,52	647,73
	30-40 ans	1 665,17	999,73	2 664,90
	40-50 ans	3 172,95	1 497,44	4 670,39
	50-60 ans	2 902,00	934,93	3 836,93
	60 ans et plus	867,21	288,40	1 155,61
Total		9 037,54	3 938,02	12 975,56

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous EPP privé (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.8 - Les restructurations et réorganisations de service

2.1.8.1 - En DSDEN

DSDEN 78 :

Une nouvelle division a été créée au 1^{er} septembre 2021, la division d'appui, de transformation, de conseil et de prévention (DATCP). Elle regroupe l'ancienne division de la logistique et de la sécurité ainsi que les conseillers de prévention départementaux et le chargé de mission juridique. Elle est constituée de trois services :

- Logistique, fonctionnement et sécurité
- Transformation et conseils juridiques
- Prévention des risques.

14 agents forment ce service, sous l'autorité d'une chef de division.

Au 1^{er} janvier 2021, le service SDJES (Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports) a été intégré. Il met en œuvre dans le département les politiques relatives au service civique, à la réserve civique et au service national universel. Il assure la promotion, le développement, l'organisation, l'accès et le contrôle des activités physiques et sportives. Il est constitué de trois services :

- Bureau engagement et vie associative
- Bureau jeunesse
- Bureau sport

20 agents forment ce service, sous l'autorité d'un chef de service départemental.

DSDEN 91 :

Au 1^{er} janvier 2021, le service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) a été intégré. Il met en œuvre dans le département les politiques relatives au service civique, à la réserve civique et au service national universel. Il assure la promotion, le développement, l'organisation, l'accès et le contrôle des activités physiques et sportives. Il est constitué de trois services :

- Bureau engagement
- Bureau jeunesse
- Bureau sport

19 agents forment ce service, sous l'autorité d'un chef de service départemental.

DSDEN 92 :

Au 1^{er} janvier 2021, le service SDJES (Service Départemental à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports) a été intégré. Il met en œuvre dans le département les politiques relatives au service civique, à la réserve civique et au service national universel. Il assure la promotion, le développement, l'organisation, l'accès et le contrôle des activités physiques et sportives. Il est constitué de trois services :

- Bureau engagement
- Bureau jeunesse
- Bureau sport

20 agents forment ce service, sous l'autorité d'une cheffe de service départemental (inspectrice de la jeunesse et des sports).

DSDEN 95 :

Au 1^{er} janvier 2021, le service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES) a été intégré. Il met en œuvre dans le département les politiques relatives au service civique, à la réserve civique et au service national universel. Il assure la promotion, le développement, l'organisation, l'accès et le contrôle des activités physiques et sportives. Il est constitué de trois services :

- Bureau de l'engagement
- Bureau de la jeunesse
- Bureau du sport
- Bureau de la réglementation ACM

18 agents forment ce service, sous l'autorité d'un chef de service départemental.

2.1.8.2 - Au Rectorat

Il n'y a pas eu de réorganisation des pôles du Rectorat en 2021, celle qui a eu lieu en septembre 2020 est toujours pérenne. Elle visait à plus de cohérence dans l'organisation des différents pôles :

- Le pôle Ressources humaines (RH):
 - o Changement de nom de la DAPAOS en DPATS: division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
 - o Le SPR est rattaché géographiquement à la DPATS, rue de la ceinture mais le service ne disparaît pas.
- Le pôle Organisation et performances scolaires (POPS) intègre les services de l'adaptation scolaire et en faveur de la scolarisation des élèves handicapés.
- Pour le pôle Finances et appui aux services et établissements (FASE) les objectifs sont, d'une part, de regrouper les activités liées aux enjeux budgétaires et financiers de l'académie (impact de la réforme territoriale) et, d'autre part, de renforcer les missions d'appui et d'accompagnement des établissements et services.
 - o Intégration d'une partie de la DOS ;
 - o Le pôle achat est intégré au bureau DAF1. Le but est de professionnaliser la chaîne de la dépense en tenant compte de l'évolution des métiers et en rattachant des activités budgétaires qui relevaient de plusieurs divisions ;
 - o Rattachement de la DACES (dimension d'accompagnement aux établissements et services).
- Pour le pôle Infrastructures, numérique, environnement de travail (INET) la réorganisation constitue un enjeu de la transformation et d'adaptation au projet du nouveau Rectorat. Le numérique et l'immobilier ont désormais une cohérence, réunis au sein d'un même pôle. Le traitement de l'environnement de travail est rendu plus cohérent dans le cadre du projet de nouveau Rectorat (DALOG/DAIPA/DSI).

L'organigramme fonctionnel du Rectorat qui détaille ces nouvelles répartitions dans l'exécution des missions se trouve en *annexe 3*.

2.1.9 - Le nombre de jours de carence

2.1.9.1 - Personnels de l'enseignement public

2.1.9.1.1 - Personnels de direction et d'inspection

En 2020, les femmes personnels de direction ou d'inspection de l'enseignement public se sont vues appliquer 120 jours de carence (soit 78,43 % du total), contre 33 jours pour les hommes de même type (soit 21,57 % du total) (*tableau 2.20*).



Tableau 2.20 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection

2020				
Tranches d'âge	Grade	Femmes	Hommes	Total
30-39 ans	PERDIR	2	1	3
40-49 ans	IA-IPR	1	-	1
	IEN	1	-	1
50-59 ans	PERDIR	31	7	38
	IA-IPR	2	1	3
	IEN	6	2	8
60 ans et plus	PERDIR	50	13	63
	IEN	8	3	11
Total	PERDIR	19	6	25
		120	33	153

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous IRHEN (personnels de direction et d'inspection) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré

En 2021, 12 353 femmes personnels enseignants du premier degré public se sont vues appliquer 52 483 jours de carence (soit 87,1% du total du nombre de jours et 90,2% du nombre de personnes), contre 7 740 jours de carence pour 1 348 hommes de même type (soit 12,9% du total du nombre de jours et 9,8% du nombre de personnes) (tableaux 2.21).



Tableaux 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public

Global DSDEN-2021					
Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
52 483	12 353	7 740	1 348	60 223	13 701

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 + Agape 91 + Agape 92 + Agape 95 (personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Yvelines, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine et dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 78-2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	173	22	10	1	183	23
	30-40 ans	257	23	76	3	333	26
	40-50 ans	147	11			147	11
	50-60 ans	104	10			104	10
	60 ans et plus	3	1			3	1
Totaux Non-Titulaire		684	67	86	4	770	71
Titulaire	20-30 ans	5 554	477	829	52	6 383	529
	30-40 ans	6 896	806	1 152	77	8 048	883
	40-50 ans	5 573	893	875	66	6 448	959
	50-60 ans	2 777	616	352	62	3 129	678
	60 ans et plus	775	97	800	14	1 575	111
Totaux Titulaire		21 575	2 889	4 008	271	25 583	3 160
Totaux Généraux		22 259	2 956	4 094	275	26 353	3 231

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 (personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 78-2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	34	1	35
	30-40 ans	64	12	76
	40-50 ans	24	2	26
	50-60 ans	3	8	11
Sous-total Non-Titulaire		125	23	148
Titulaire	20-30 ans	1 345	165	1 510
	30-40 ans	1 980	198	2 178
	40-50 ans	1 755	152	1 907
	50-60 ans	1 000	128	1 128
	60 ans et plus	123	13	136
Sous-total Titulaire		6 203	656	6 859
Total		6 328	679	7 007

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 91-2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	42	15	18	5	60	20
	30-40 ans	38	10	17	3	55	13
	40-50 ans	23	11			23	11
	50-60 ans	11	5	2	1	13	6
Totaux Non-Titulaire		114	41	37	9	151	50
Titulaire	20-30 ans	2 304	547	227	66	2 531	613
	30-40 ans	3 313	951	277	92	3 590	1 043
	40-50 ans	2 352	876	279	92	2 631	968
	50-60 ans	1 464	560	155	53	1 619	613
	60 ans et plus	210	65	50	17	260	82
Totaux Titulaire		9 643	2 999	988	320	10 631	3 319
Totaux Généraux		9 757	3 040	1 025	329	10 782	3 369

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 91-2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	26	2	28
	30-40 ans	22	5	27
	40-50 ans	16	-	16
	50-60 ans	4	-	4
Sous-total Non-Titulaire		68	7	75
Titulaire	20-30 ans	2 272	273	2 545
	30-40 ans	2 854	305	3 159
	40-50 ans	2 095	212	2 307
	50-60 ans	1 382	153	1 535
	60 ans et plus	117	35	152
Sous-total Titulaire		8 720	978	9 698
Total		8 788	985	9 773

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 92-2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	130	31	23	3	153	34
	30-40 ans	253	41	29	9	282	50
	40-50 ans	204	34	12	2	216	36
	50-60 ans	63	13	4	1	67	14
	60 ans et plus	16	2	6	1	22	3
Totaux Non-Titulaire		666	121	74	16	740	137
Titulaire	20-30 ans	1 774	465	147	52	1 921	517
	30-40 ans	2 182	864	277	104	2 459	968
	40-50 ans	2 099	845	242	103	2 341	948
	50-60 ans	1 653	546	147	67	1 800	613
	60 ans et plus	273	126	37	20	310	146
Totaux Titulaire		7 981	2 846	850	346	8 831	3 192
Totaux Généraux		8 647	2 967	924	362	9 571	3 329

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 92-2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	83	11	94
	30-40 ans	138	20	158
	40-50 ans	135	12	147
	50-60 ans	56	5	61
	60 ans et plus	1	2	3
Sous-total Non-Titulaire		413	50	463
Titulaire	20-30 ans	1 481	183	1 664
	30-40 ans	1 942	318	2 260
	40-50 ans	1 580	152	1 732
	50-60 ans	1 064	119	1 183
	60 ans et plus	178	23	201
Sous-total Titulaire		6 245	795	7 040
Total		6 658	845	7 503

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 95-2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	66	19			66	19
	30-40 ans	89	26	4	2	93	28
	40-50 ans	39	10	6	1	45	11
	50-60 ans	9	3			9	3
Totaux Non-Titulaire		203	58	10	3	213	61
Titulaire	20-30 ans	3 268	689	283	67	3 551	756
	30-40 ans	3 653	1 118	639	115	4 292	1 233
	40-50 ans	2 735	900	485	109	3 220	1 009
	50-60 ans	1 700	547	226	68	1 926	615
	60 ans et plus	261	78	54	20	315	98
Totaux Titulaire		11 617	3 332	1 687	379	13 304	3 711
Totaux Généraux		11 820	3 390	1 697	382	13 517	3 772

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

DSDEN 95-2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	31	2	33
	30-40 ans	42	6	48
	40-50 ans	24	-	24
	50-60 ans	7	-	7
Sous-total Non-Titulaire		104	8	112
Titulaire	20-30 ans	2 575	197	2 772
	30-40 ans	3 265	374	3 639
	40-50 ans	2 387	343	2 730
	50-60 ans	1 223	195	1 418
	60 ans et plus	173	17	190
Sous-total Titulaire		9 623	1 126	10 749
Total		9 727	1 134	10 861

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 (personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.1.3 - Personnels enseignants du second degré

En 2021, 16 863 femmes personnels enseignants du second degré public se sont vues appliquer 46 134 jours de carence (soit 74 % du total du nombre de jours et 74 % du total du nombre d'agents), contre 16 176 jours de carence pour 5 935 hommes de même type (soit 26 % du total du nombre de jours et 26 % du total du nombre d'agents) (tableaux 2.22).



Tableaux 2.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public

2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	1 954	431	549	200	2 503	631
	30-40 ans	5 690	926	2 277	345	7 967	1 271
	40-50 ans	5 422	1 094	1 562	296	6 984	1 390
	50-60 ans	4 551	960	1 069	242	5 620	1 202
	60 ans et plus	1 043	406	536	185	1 579	591
Totaux Non-Titulaire		18 660	3 817	5 993	1 268	24 653	5 085
Titulaire	20-30 ans	7 786	2 696	2 810	994	10 596	3 690
	30-40 ans	8 016	3 623	2 950	1 220	10 966	4 843
	40-50 ans	5 616	3 187	1 927	1 071	7 543	4 258
	50-60 ans	4 859	2 795	1 742	906	6 601	3 701
	60 ans et plus	1 197	745	754	476	1 951	1 221
Totaux Titulaire		27 474	13 046	10 183	4 667	37 657	17 713
Totaux Généraux		46 134	16 863	16 176	5 935	62 310	22 798

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP (personnels enseignants du 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	1 602	472	2 074
	30-40 ans	4 955	1 805	6 760
	40-50 ans	4 348	1 176	5 524
	50-60 ans	3 261	973	4 234
	60 ans et plus	756	302	1 058
Sous-total Non-Titulaire		14 922	4 728	19 650
Titulaire	20-30 ans	6 867	2 563	9 430
	30-40 ans	7 058	2 688	9 746
	40-50 ans	4 967	1 640	6 607
	50-60 ans	3 921	1 444	5 365
	60 ans et plus	1 183	548	1 731
Sous-total Titulaire		23 996	8 883	32 879
Total		38 918	13 611	52 529

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP (personnels enseignants du 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

En 2021, parmi les divers types d'établissements du 2nd degré public, 26 767 jours de carence (soit 43 % du total) sont imputés à des personnels affectés en collège (8 709 personnels, soit 38,2 %). Parmi ces 26 767 jours, 19 840 (soit 74,1 %) sont retenus à des femmes (6 490 personnes, soit 74,5 % des effectifs affectés en collège) (tableau 2.23).



Tableau 2.23– Répartition du nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d'établissement

Type d'établissements	Nb de jours F	Nbr F	Nb de jours H	Nbr H	Tot. nb jours	Tot. Nb agents
Autres établissements	4 039	1 765	725	290	4 764	2 055
COLLEGE	19 840	6 490	6 927	2 219	26 767	8 709
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	9 916	3 767	4 749	1 827	14 665	5 594
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1 453	613	840	385	2 293	998
SERVICE ADMINISTRATIF	5 888	2 503	527	310	6 415	2 813
ZONE DE REMPLACEMENT	4 998	1 725	2 408	904	7 406	2 629
Total général	46 134	16 863	16 176	5 935	62 310	22 798

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP (personnels enseignants du 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.1.4 - Personnels de vie scolaire

En 2021, 2 287 femmes personnels de vie scolaire du second degré public (CPE, AED, AESH) se sont vues appliquer 9 516 jours de carence (soit 96 % du total du nombre de jours et 94,9 % du total du nombre d'agents), contre 400 jours de carence pour les 124 hommes de même type (soit 4 % du total du nombre de jours et 5,1 % du total du nombre d'agents) (tableaux 2.24).



Tableaux 2.24 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire

2021								
Statut	Tranche d'âge	Grade	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	AED			9	2	9	2
		AESH	626	105	32	10	658	115
	30-40 ans	AESH	1 815	380	43	12	1 858	392
		AED			4	1	4	1
	40-50 ans	AESH	2 878	677	45	12	2 923	689
		AESH	2 838	634	75	17	2 913	651
60 ans et plus	AESH	718	180	62	14	780	194	
Totaux Non-Titulaire			8 875	1 976	257	65	9 132	2 041
Titulaire	20-30 ans	CPE CL.NORMALE	128	62	7	4	135	66
	30-40 ans	CPE CL.NORMALE	215	104	48	20	263	124
	40-50 ans	CPE CL EXCEPT	4	2	2	2	6	4
		CPE CL.NORMALE	139	66	42	11	181	77
		CPE HORS-CLAS.	20	10	4	2	24	12
	50-60 ans	CPE CL EXCEPT	15	10			15	10
		CPE CL.NORMALE	38	18	11	9	49	27
		CPE HORS-CLAS.	47	30	10	5	57	35
60 ans et plus	CPE CL EXCEPT	18	9	5	4	23	13	
	CPE HORS-CLAS.	17	8	1	1	18	9	
Totaux Titulaire			641	311	143	59	784	370
Totaux Généraux			9 516	2 287	400	124	9 916	2 411

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP (personnels de vie scolaire du 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

2020					
Statut	Tranches d'âge	Grade	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	AESH	456	22	478
		AED	17	4	21
	30-40 ans	AESH	1 355	70	1 425
		AED	6	-	6
	40-50 ans	AESH	2 015	34	2 049
	50-60 ans	AESH	1 863	60	1 923
60 ans et plus	AESH	423	31	454	
Sous-total Non-Titulaire			6 135	221	6 356
Titulaire	20-30 ans	CPE	130	12	142
	30-40 ans	CPE	207	45	252
	40-50 ans	CPE	164	71	235
	50-60 ans	CPE	108	28	136
	60 ans et plus	CPE	33	5	38
Sous-total Titulaire			642	161	803
Total			6 777	382	7 159

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP (personnels de vie scolaire du 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

2.1.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2021, 398 femmes personnels enseignants du premier degré privé se sont vues appliquer 582 jours de carence (soit 96,5 % du total du nombre de jours et 96,8 % du total du nombre d'agents), contre 21 jours de carence pour les 13 hommes de même type (soit 3,5 % du total du nombre de jours et 3,2 % du total du nombre d'agents) (tableaux 2.25).



Tableaux 2.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé

Global 1D privé-2021					
Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
582	398	21	13	603	411

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé + Agape 91 privé + Agape 92 privé + Agape 95 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans les Yvelines, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine et dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

Département 78-2021						
Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	9	8			9	8
30-40	48	31			48	31
40-50	47	38			47	38
50-60	61	35	4	1	65	36
Plus de 60	8	6			8	6
Totaux	173	118	4	1	177	119

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privés affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH

Département 91-2021						
Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	3	3	1	1	4	4
30-40	31	22	2	2	33	24
40-50	33	20	5	1	38	21
50-60	27	20	2	1	29	21
Plus de 60	3	3			3	3
Totaux	97	68	10	5	107	73

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH

Département 92-2021						
Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	16	7			16	7
30-40	46	31	1	1	47	32
40-50	60	45	2	2	62	47
50-60	58	39	1	1	59	40
Plus de 60	16	13			16	13
Totaux	196	135	4	4	200	139

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH

Département 95-2021						
Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	22	12			22	12
30-40	36	24	2	2	38	26
40-50	27	23	1	1	28	24
50-60	26	16			26	16
Plus de 60	5	2			5	2
Totaux	116	77	3	3	119	80

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

2020						
Tranches d'âge	78			91		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
20-30 ans	7	-	7	16	-	16
30-40 ans	66	-	66	32	-	32
40-50 ans	70	-	70	27	1	28
50-60 ans	46	1	47	25	-	25
60 ans et plus	15	-	15	12	3	15
Total	204	1	205	112	4	116
Tranches d'âge	92			95		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
20-30 ans	13	4	17	16	-	16
30-40 ans	51	-	51	34	-	34
40-50 ans	68	-	68	36	2	38
50-60 ans	72	-	72	25	3	28
60 ans et plus	17	-	17	3	-	3
Total	221	4	225	114	5	119

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape privé 78 + Agape privé 91 + Agape privé 92 + Agape privé 95 (1^{er} degré privé affectés dans les Yvelines, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine et dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2021, 1 491 femmes personnels enseignants et d'éducation du second degré privé se sont vues appliquer 5 753 jours de carence (soit 76,6 % du total du nombre de jours et 76,2 % du total du nombre d'agents), contre 1 760 jours de carence pour les 465 hommes de même type (soit 23,4 % du total du nombre de jours et 23,8 % du total du nombre d'agents) (tableaux 2.26).



Tableaux 2.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants et d'éducation du second degré privé

2021							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	309	63	152	37	461	100
	30-40 ans	669	116	202	42	871	158
	40-50 ans	533	125	315	47	848	172
	50-60 ans	379	76	106	25	485	101
	60 ans et plus	86	16	41	14	127	30
Totaux Non-Titulaire		1 976	396	816	165	2 792	561
Titulaire	20-30 ans	161	49	84	22	245	71
	30-40 ans	821	227	205	58	1 026	285
	40-50 ans	1 435	389	292	90	1 727	479
	50-60 ans	1 047	326	265	92	1 312	418
	60 ans et plus	313	104	98	38	411	142
Totaux Titulaire		3 777	1 095	944	300	4 721	1 395
Totaux Généraux		5 753	1 491	1 760	465	7 513	1 956

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous E3P (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH

2020				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	277	144	421
	30-40 ans	517	205	722
	40-50 ans	458	190	648
	50-60 ans	280	79	359
	60 ans et plus	49	35	84
Sous-total Non-Titulaire		1 581	653	2 234
Titulaire	20-30 ans	205	60	265
	30-40 ans	827	240	1 067
	40-50 ans	1 277	280	1 557
	50-60 ans	1 008	228	1 236
	60 ans et plus	289	105	394
Sous-total Titulaire		3 606	913	4 519
Total		5 187	1 566	6 753

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous EPP privé (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.1.9.3 - Personnels IATSS

En 2021, 1 646 femmes personnels IATSS se sont vues appliquer 2 751 jours de carence (soit 86,8 % du total du nombre de jours et 87,6 % du nombre d'agents), contre 417 jours de carence pour les 233 hommes de même type (soit 13,2 % du total du nombre de jours et 12,4 % du total du nombre d'agents) (tableau 2.27).



Tableau 2.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS, en 2021

2021						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20 - 29 ans	167	87	45	19	212	106
30 - 39 ans	673	379	96	53	769	432
40 - 49 ans	700	425	131	75	831	500
50 - 59 ans	878	540	114	65	992	605
60 - 69 ans	333	215	31	21	364	236
Totaux	2 751	1 646	417	233	3 168	1 879

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agora (personnels IATSS) / Traitement : DSI-Production-GRH

2.2 - Les absences

2.2.1 - Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année 2020-2021 est de 5,5 %, soit +1,2 points par rapport à celui de l'année 2019-2020. Le taux d'absence académique est très légèrement supérieur, de 0,1 point, à la moyenne nationale.

Ces chiffres sont toutefois à nuancer car les données relatives aux années scolaires antérieures varient légèrement d'une année sur l'autre du fait de saisies effectuées par les services de gestion et qui ont un effet rétroactif. Les chiffres 2020-2021 sont également à nuancer au regard de la crise de la covid-19 (tableau 2.28 et annexe 5 pour la répartition du nombre d'absences par motifs).

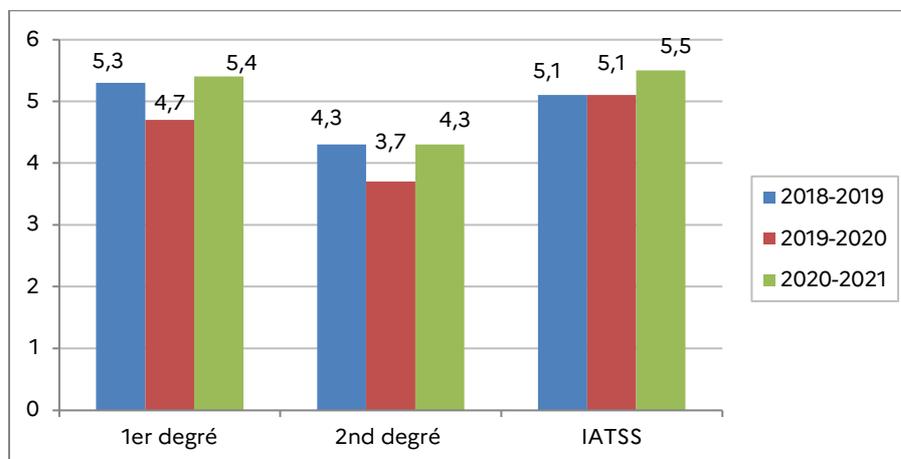
Tableau 2.28 – Absences dans l'enseignement public sur 3 ans

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1 585 633	1 432 681	1 850 135
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	231 128	158 336	179 167
Nombre de personnes dans l'académie	89 975	91 546	92 818
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	59 115	51 429	55 047
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	65,7	56,2	59,3
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	30 860	40 117	37 771
Durée des congés par personne	17,6	15,6	19,9
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,8	27,9	33,6
Nombre moyen de congés pris	2,6	1,7	1,9
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,9	3,1	3,3
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	4,8	4,3	5,5

Source : BSA, requête référence nationale Versailles, partie emploi, B Les absences- Champ : Tous personnels dans l'enseignement public- Traitement : Dapep // * secret statistique (s5)

Après une baisse entre 2018-2019 et 2019-2020, le taux d'absence pour congé augmente lors de l'année scolaire 2020-2021, quel que soit la typologie de personnels (figure 2.2).

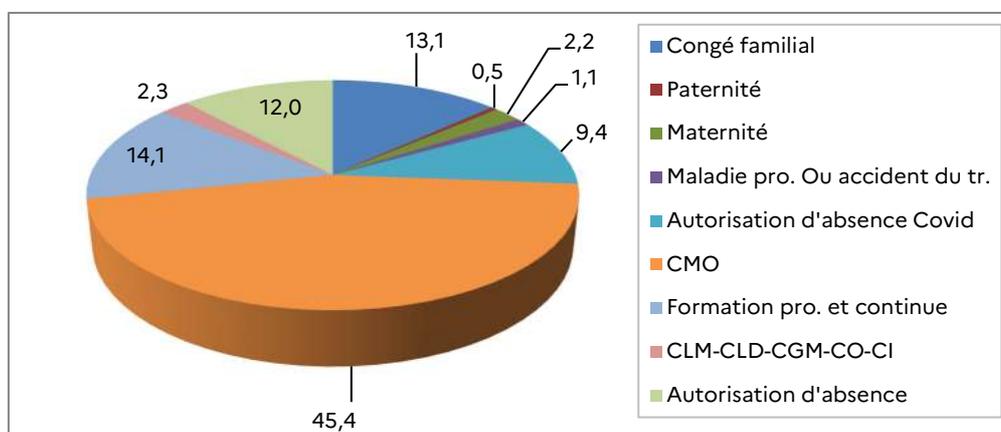
Figure 2.2 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

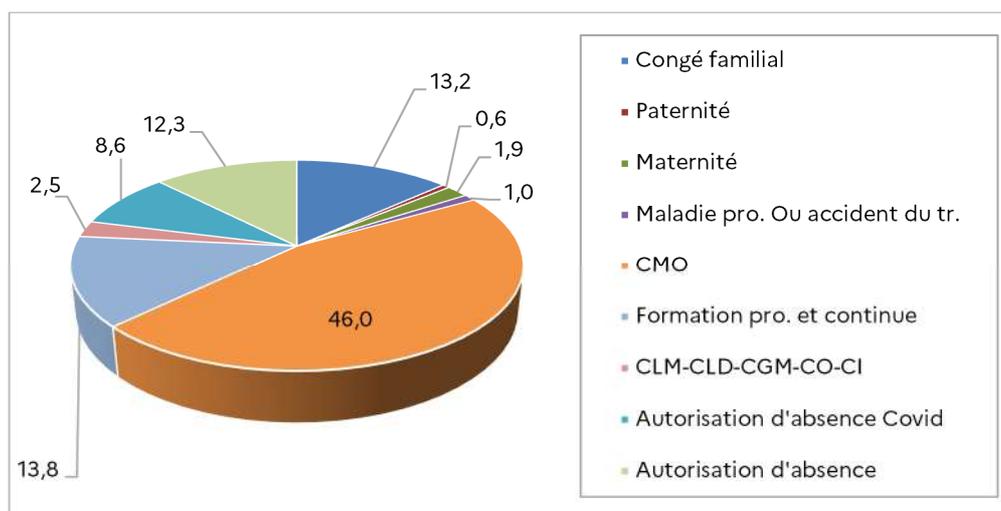
En 2020- 2021, 45,4 % des congés sont des congés de maladie ordinaire. Les motifs ensuite évoqués sont la formation professionnelle et continue (14,1 %), divers congés familiaux (13,1 %), diverses autorisations d'absence (12,0 %), des autorisations spéciales d'absence COVID (9,4 %), les congés de longue maladie et de longue durée et de grave maladie et d'office et d'invalidité (2,3 %), la maternité (2,2 %) (figure 2.3). Ces motifs sont de même ordre de grandeur au niveau national (figure 2.4).

Figure 2.3 – Répartition académique du nombre de congés selon le motif, en 2020-2021 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

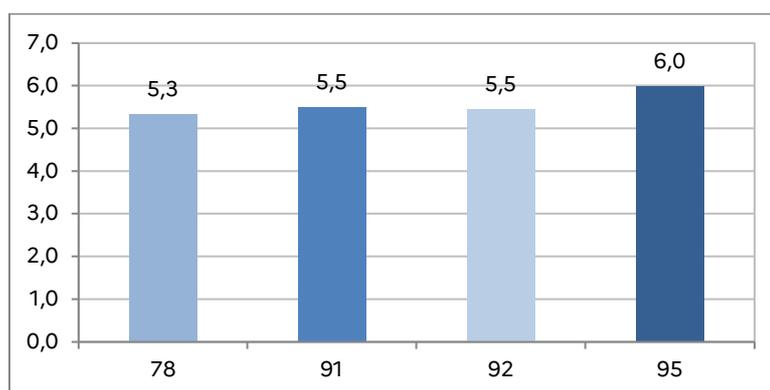
Figure 2.4 – Répartition nationale du nombre de congés selon le motif, en 2020-2021 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le taux d'absence est le plus élevé dans le Val d'Oise et le plus faible, à 5,3 %, dans les Yvelines (figure 2.5).

Figure 2.5 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2020-2021



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé : 54 % des personnels de 30 à 39 ans sont arrêtés au moins une fois (de 9,2 à 11,1 points de plus que les personnes des autres tranches d'âge) (tableau 2.28 bis).

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 50,9 % contre 35,7 %.

En moyenne, une femme est arrêtée 19,3 jours pour raison de santé et un homme 9,7 jours.



Tableau 2.28 bis – Congés pour raison de santé selon l'âge et le sexe

			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
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (en %)	Femmes	Moins de 30 ans	51,0	49,9	49,4	0,3	0,8	6,4	0,0
		De 30 à 39 ans	59,5	56,8	55,9	0,9	0,9	12,3	0,2
		De 40 à 49 ans	47,8	47,4	45,9	1,5	1,1	1,1	0,1
		Plus de 50 ans	46,5	46,5	43,4	2,8	1,6	n.s.	n.s.
		Total	50,9	49,9	48,3	1,5	1,1	4,5	0,1
	Hommes	Moins de 30 ans	32,4	32,1	31,7	0,2	0,4	n.s.	0,6
		De 30 à 39 ans	40,4	38,8	38,1	0,6	0,6	0	2,6
		De 40 à 49 ans	35,2	34,7	33,6	1,0	0,7	n.s.	0,8
		Plus de 50 ans	34,5	34,5	32,0	2,4	0,9	0	0,1
		Total	35,7	35,1	33,9	1,1	0,7	n.s.	1,0
	Total	Moins de 30 ans	44,8	44,0	43,5	0,3	0,7	4,3	0,2
		De 30 à 39 ans	54,0	51,6	50,8	0,8	0,8	8,8	0,9
		De 40 à 49 ans	44,5	44,1	42,7	1,4	1,0	0,8	0,3
		Plus de 50 ans	42,9	42,9	40,0	2,7	1,4	n.s.	0,0
Total			46,5	45,6	44,1	1,4	1,0	3,2	0,3
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	17,0	10,6	9,4	0,9	0,3	6,3	0,0
		De 30 à 39 ans	28,4	15,1	12,4	2,3	0,4	13,2	0,1
		De 40 à 49 ans	14,4	13,0	8,5	3,9	0,6	1,3	0,1
		Plus de 50 ans	17,9	17,9	9,1	7,4	1,4	n.s.	n.s.
		Total	19,3	14,5	9,8	4,0	0,7	4,7	0,1
	Hommes	Moins de 30 ans	6,0	5,9	5,1	0,6	0,2	n.s.	0,1
		De 30 à 39 ans	8,4	7,8	5,9	1,6	0,3	0	0,5
		De 40 à 49 ans	8,9	8,7	5,7	2,6	0,5	n.s.	0,2
		Plus de 50 ans	14,3	14,3	6,9	6,5	0,8	0	0,0
		Total	9,7	9,5	6,0	3,1	0,5	n.s.	0,2
	Total	Moins de 30 ans	13,3	9,0	8,0	0,8	0,3	4,2	0,1
		De 30 à 39 ans	22,6	13,0	10,5	2,1	0,4	9,4	0,2
		De 40 à 49 ans	12,9	11,9	7,8	3,5	0,6	1,0	0,1
		Plus de 50 ans	16,9	16,8	8,5	7,2	1,2	n.s.	0,0
Total			16,5	13,1	8,7	3,7	0,7	3,4	0,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de la base statistique des congés, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre (hors premier degré privé sous contrat) / Traitement : Dapep

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

2.2.2 - Dans l'enseignement privé

Le taux d'absence académique des personnels de l'enseignement privé pour l'année scolaire 2020-2021 est de 4,2 %, soit -0,5 point par rapport à la moyenne nationale (tableau 2.29 et annexe 5 pour la répartition du nombre d'absence par motifs).

Ces chiffres sont toutefois à nuancer car les données relatives aux années scolaires antérieures varient légèrement d'une année sur l'autre du fait de saisies effectuées par les services de gestion et qui ont un effet rétroactif.

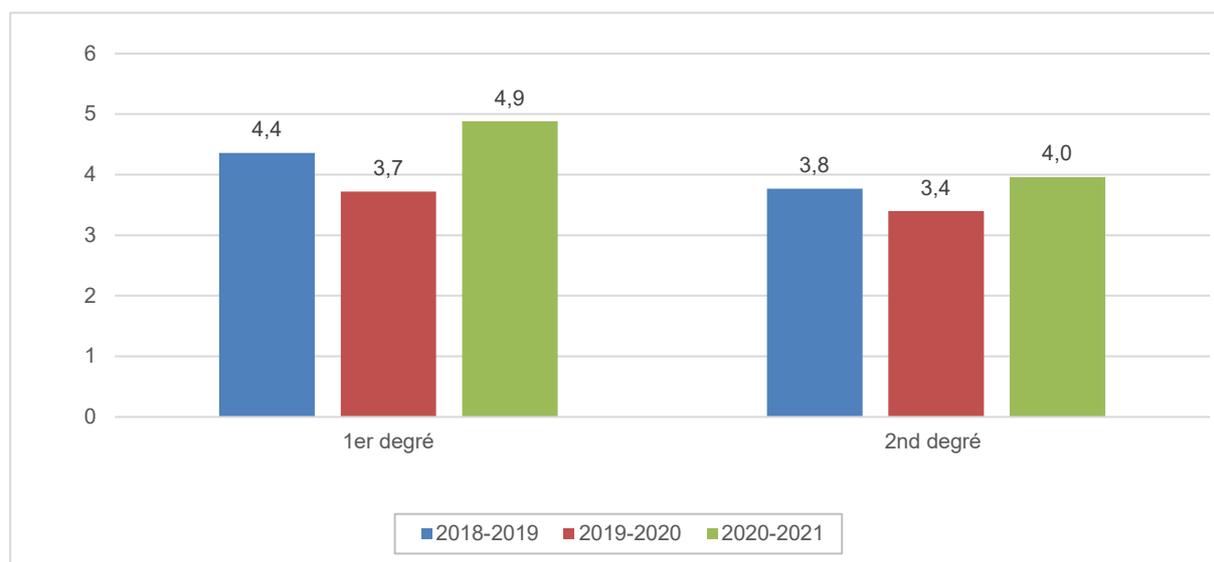
Tableau 2.29 – Absences dans l'enseignement privé sur 3 ans

	2018 - 2019	2019 - 2020	2020 - 2021
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	127 428	111 721	138 573
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	9 783	7 440	9 140
Nombre de personnes dans l'académie	8 910	8 890	9 057
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	3 947	3 366	4 016
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	44,3	37,8	44,3
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	4 963	5 524	5 041
Durée des congés par personne	14,3	12,7	15,3
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	32,3	33,6	34,5
Nombre moyen de congés pris	1,1	0,8	1,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,5	2,2	2,3
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	3,9	3,5	4,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Comme dans l'enseignement public, le taux d'absence des personnels du premier degré est plus élevé que pour les personnels du second degré. Toutefois, l'évolution au cours des trois dernières années est similaire : après une légère baisse entre 2018-2019 et 2019-2020, le taux a augmenté entre 2019-2020 et 2020-2021 (figure 2.6).

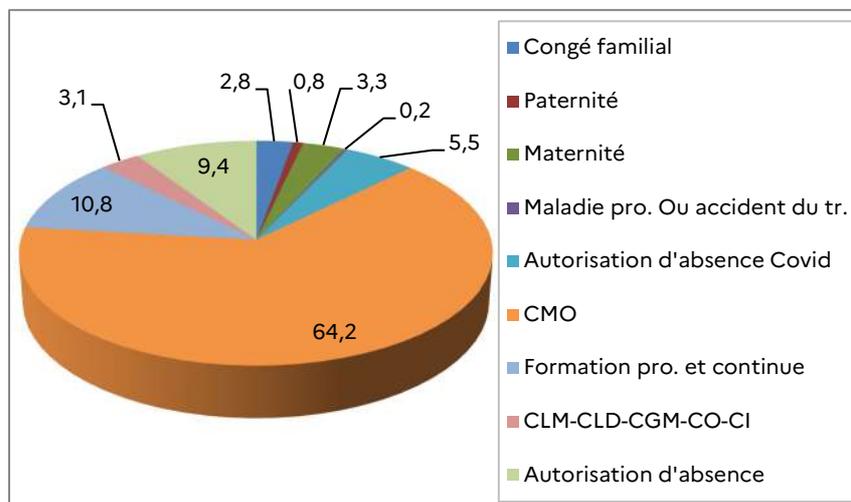
Figure 2.6 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

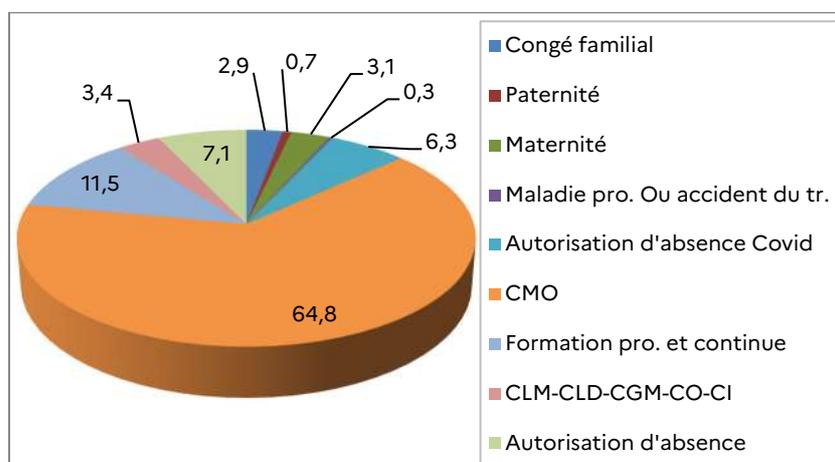
En 2020-2021, 64,2 % des congés des personnels de l'enseignement privé sont des congés de maladie ordinaire (CMO) (figure 2.7). Les deux autres principaux motifs sont la formation professionnelle et continue et diverses autorisations d'absence (respectivement 10,8 % et 9,4 %). Ces motifs sont du même ordre de grandeur au niveau national (figure 2.8).

Figure 2.7 – Répartition académique du nombre de congés selon le motif, en 2020-2021 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, Personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

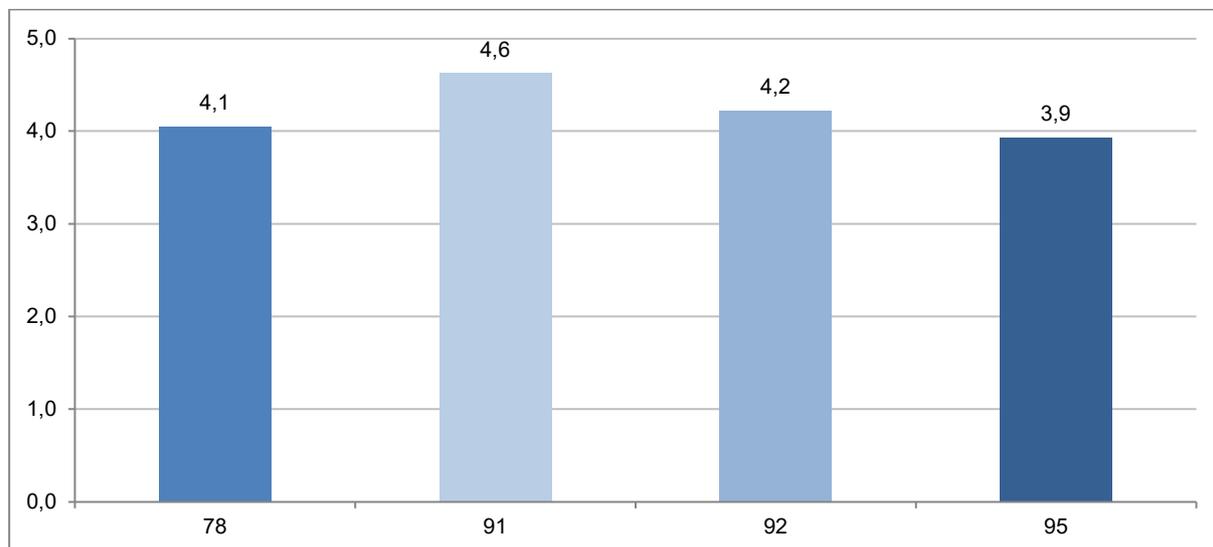
Figure 2.8 – Répartition nationale du nombre de congés selon le motif, en 2020-2021



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Alors que dans le secteur public, le taux d'absence des personnels est le plus faible dans les Yvelines, c'est dans le Val d'Oise qu'il est le plus faible chez les personnels du secteur privé (figure 2.9).

Figure 2.9 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2020-2021



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2.3 - Les flux de personnels

2.3.1 - Dans l'enseignement public

Le flux des personnels mesure les départs définitifs (fin de fonction) entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021, les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2020 et le 1^{er} septembre 2021 et, enfin, les réintégrations entre le 2 septembre 2020 et le 2 septembre 2021.

➤ Départs définitifs des personnels :

210 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) de l'enseignement public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021, principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (42,86 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (21,43 %) ou retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (7,14 %) (tableau 2.30).

Tableau 2.30 – Départs définitifs des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
DIEO	Sortie définitive**	2	*	0,95	8,00
	Cessation de fonction suite à retraite	1	*	0,48	0,70
	Cessation de fonction suite à démission	4	*	1,90	1,10
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	6	47,5	2,86	1,06
	Retraite pour limite d'âge	2	*	0,95	0,51
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	1	*	0,48	0,88
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	1	*	0,48	0,18
	Retraite pour invalidité sur sa demande	1	*	0,48	0,73
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	15	62,9	7,14	16,08
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	3	*	1,43	1,10
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	2	*	0,95	0,62
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	15	58,2	7,14	1,58
	Fin de fonction dans l'académie	90	37,2	42,86	30,47
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	7	41,9	3,33	1,95
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	45	63,4	21,43	0,23
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	8	67,1	3,81	1,10
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	2	*	0,95	1,36
	Retraite d'office par limite d'âge	1	*	0,48	0,22
	Décès non imputable au service	2	*	0,95	0,51
	Transfert de gestion	1	*	0,48	1,21
Rupture conventionnelle dans la fonction publique **	1	*	0,48	1,06	
	TOTAL	210	49,8	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * = secret statistique (s5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

1 910 personnels du 1^{er} degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021 principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (33,14 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (29,63 %), de cessation de fonction suite à démission (6,96 %) (tableau 2.31).

Tableau 2.31 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 1 ^{er} degré	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle**	1	*	0,05	0,14
	Sortie définitive**	4	*	0,21	3,85
	Stagiarisation dans le premier degré	2	*	0,10	0,30
	Stagiarisation dans le second degré	1	*	0,05	0,13
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	6	32,2	0,31	0,10
	Cessation de fonction suite à décès	24	52,1	1,26	1,36
	Cessation de fonction suite à démission	133	37,4	6,96	5,64
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	2	*	0,10	0,16
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	2	*	0,10	0,32
	Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	2	*	0,10	0,15
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	122	44,3	6,39	4,16
	Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,05	0,15
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	1	*	0,05	0,12
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,10	0,08
	Retraite pour limite d'âge	12	62,8	0,63	0,45
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	7	60,9	0,37	0,32
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	11	66,5	0,58	0,42
	Retraite pour invalidité sur sa demande	30	58,8	1,57	2,40
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	566	61,0	29,63	23,68
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	46	58,5	2,41	2,51
	Retraite avec mise en paiement différé sur demande	8	61,1	0,42	0,58
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	8	63,0	0,42	0,97
	Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	2	*	0,10	0,02
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	3	*	0,16	0,12
	Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	1	*	0,05	0,06
	Fin de fonction dans l'académie	633	39,0	33,14	29,17
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	31	45,3	1,62	1,93
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	4	*	0,21	0,24
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	3	*	0,16	0,19
	Fin de stage suite à démission	128	32,6	6,70	3,54
	Fin de stage suite à licenciement	93	33,5	4,87	2,01
	Fin de stage suite à radiation	21	34,3	1,10	0,19
	TOTAL	1 910	46,7	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep// * = secret statistique (≤5) // **: sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2020-2021, 78 femmes et 31 hommes professeurs des écoles stagiaires du premier degré public ont démissionné (respectivement 71,5 % et 28,5 % des démissions) (tableau 2.32).



Tableau 2.32 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré

Département	2019/2020		2020/2021		Evolution 2019/2021 (en volume)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
78	14	4	8	11	-6	+7
91	19	9	31	10	+12	+1
92	11	3	18	3	+7	+0
95	22	5	21	7	-1	+2
Sous total	66	21	78	31	+12	+10
TOTAL	87		109		+22	

Source : requête Bi4 – Agape Public, date d'observation au 01/09/N / Champ : personnels du 1^{er} degré public / Traitement : DPE

3 289 personnels du 2nd degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021 principalement pour fin de fonction dans l'académie (48,95 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (16,05 %) et sortie définitive (12,40 %) (tableau 2.33).

Tableau 2.33 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle**	5	*	0,15	0,12
	Sortie définitive**	408	30,2	12,40	21,84
	Stagiarisation dans le premier degré	4	*	0,12	0,33
	Stagiarisation dans le second degré	23	40,6	0,70	1,16
	Stagiarisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers et de services	3	*	0,09	0,12
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	2	*	0,06	0,27
	Cessation de fonction suite à décès	30	54,5	0,91	0,70
	Cessation de fonction suite à retraite	1	*	0,03	0,44
	Cessation de fonction suite à démission	120	36,0	3,65	1,40
	Cessation de fonction suite à révocation	3	*	0,09	0,03
	Cessation de fonction suite à licenciement	2	*	0,06	0,04
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	14	33,1	0,43	0,12
	Cessation de fonction suite à décision de justice	1	*	0,03	0,01
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	5	*	0,15	0,11
	Cessation de fonction suite à insuffisance professionnelle	2	*	0,06	0,01
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	40	45,4	1,22	0,86
	Retraite après recul de la limite d'âge	10	67,5	0,30	0,09
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	3	*	0,09	0,08
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	1	*	0,03	0,02
	Retraite pour limite d'âge	13	66,4	0,40	0,28
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	22	60,9	0,67	0,66
Retraite suite à la limite d'âge prolongée	9	67,1	0,27	0,18	
Retraite pour invalidité sur sa demande	14	58,0	0,43	0,78	

Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	528	63,4	16,05	11,92
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	38	59,8	1,16	0,56
Retraite avec mise en paiement différé sur demande	1	*	0,03	0,02
Retraite sans droits à pension	1	*	0,03	0,00
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire père de trois enfants	1	*	0,03	0,01
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	18	67,3	0,55	0,27
Fin de fonction dans l'académie	1 610	34,8	48,95	21,63
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre mer	11	35,7	0,33	0,16
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	37	38,8	1,12	0,39
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	2	*	0,06	0,02%
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	112	39,8	3,41	1,37
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	53	40,2	1,61	2,00
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	19	33,9	0,58	0,17
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	16	38,0	0,49	0,16
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	4	*	0,12	0,07
Fin de stage suite à démission	59	30,5	1,79	0,64
Fin de stage suite à licenciement	22	34,0	0,67	0,31
Fin de stage suite à décès	1	*	0,03	0,01
Fin de stage suite à radiation	16	33,4	0,49	0,09
Fin de stage suite à retraite	1	*	0,03	0,01
Fin de stage suite à exclusion définitive de service	2	*	0,06	0,01
Fin de stage : changement de corps/grade	2	*	0,06	0,02
TOTAL	3 289	40,6	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep// * = secret statistique (≤ 5)// **: sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2020-2021, 24 femmes et 38 hommes personnels enseignants et CPE stagiaires du second degré public ont démissionné (respectivement 38,7 % et 61,3 % des démissions) (tableau 2.34).



Tableau 2.34 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré

Corps	2019/2020		2020/2021		Evolution 2019/2021 (en volume)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégés	2	3	3	7	+1	+4
Certifiés	16	13	18	26	+2	+13
PLP	1	2	3	5	+4	+3
Sous-total	19	18	24	38	+5	+20
Total	37		62		+25	

Source : requête Bi4 - EPP Public, date d'observation au 01/09/N / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

861 personnels IATSS du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021, principalement pour sortie définitive (36,24 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (20,21 %) et fin de fonction dans l'académie (14,87 %) (tableau 2.35).

Tableau 2.35 – Départs définitifs des personnels IATSS

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
IATSS	Sortie définitive**	312	31,6	36,24	34,93
	Stagiarisation dans le premier degré	1	*	0,12	0,03
	Stagiarisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers et de services	1	*	0,12	0,82
	Cessation de fonction suite à décès	13	57,3	1,51	1,72
	Cessation de fonction suite à retraite	3	*	0,35	1,02
	Cessation de fonction suite à démission	17	45,7	1,97	1,12
	Cessation de fonction suite à licenciement	1	*	0,12	0,05
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	1	*	0,12	0,14
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	5	*	0,58	0,30
	Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	1	*	0,12	0,02
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	12	57,6	1,39	1,49
	Retraite après recul de la limite d'âge	2	*	0,23	0,32
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	1	*	0,12	0,09
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,23	0,10
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire malade	1	*	0,12	0,02
	Retraite avec mise en paiement immédiat - conjoint invalide	1	*	0,12	0,01
	Retraite pour limite d'âge	11	65,7	1,28	1,21
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	11	60,7	1,28	3,74
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	1	*	0,12	0,04
	Retraite pour invalidité sur sa demande	25	58,8	2,90	2,24
	Retraite d'office pour invalidité	2	*	0,23	0,10
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	174	63,5	20,21	23,61
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	9	59,7	1,05	1,09
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	13	67,6	1,51	0,78
	Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	2	*	0,23	0,16
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	16	46,1	1,86	1,86
	Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	9	47,2	1,05	0,84
	Fin de fonction sur un emploi fonctionnel	2	*	0,23	0,18
Fin de fonction dans l'académie	128	45,5	14,87	10,50	

Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	10	41,0	1,16	0,45
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	8	43,3	0,93	0,51
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	15	42,7	1,74	2,84
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	2	*	0,23	1,69
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	36	41,9	4,18	4,02
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	3	*	0,35	0,80
Fin de stage suite à démission	7	32,4	0,81	0,29
Fin de stage suite à licenciement	3	*	0,35	0,14
TOTAL	861	45,7	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep// * = secret statistique (≤ 5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

Au titre de l'année 2021, 174 ruptures conventionnelles ont été demandées, 123 ont été accordées, soit 70,68 % (tableaux 2.36).

Tableaux 2.36 - Ruptures conventionnelles

2021		
Service gestionnaire	Demandes	Accord
DEEP 1er degré	2	2
DEEP 2nd degré	9	9
DPE	74	43
DE	2	1
DPATS	25	15
DSDEN 78	26	21
DSDEN 91	17	13
DSDEN 92	19	19
DSDEN 95	nd	nd

Source : décompte manuel / Champ : Tous personnels de l'académie / Traitement : Secrétariat Général de l'académie //nd : non disponible

2020		
Service gestionnaire	Demandes	Accord
DEEP 1er degré	2	1
DEEP 2nd degré	2	2
DPE	8	8
DE	1	1
DPATS	7	6
DSDEN 78	9	9
DSDEN 91	9	9
DSDEN 92	14	14
DSDEN 95	nd	nd

Source : DRH//nd : non disponible

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

1 391 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2020 et le 1^{er} septembre 2021, ce qui représente 1,5 % de l'ensemble des personnels de l'académie (de l'enseignement public) (tableau 2.37). Les enseignants représentent 90,2 % du total des départs provisoires.

Tableau 2.37 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	615	1,83	0,66	36,7
Personnel du 2nd degré	640	1,78	0,69	36
Personnel IATSS	136	2,36	0,15	41,3
Total	1 391		1,50	36,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le congé parental représente 46,23 % des 1 391 sorties provisoires au niveau académique.

La moyenne d'âge des personnels de l'académie de Versailles effectuant une sortie provisoire est moins élevée que la moyenne d'âge nationale, ce qui traduit par une mobilité faite plus tôt dans la carrière (tableau 2.38).

Tableau 2.38 – Sorties provisoires par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public) (en %)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	643	46,23	33,4	45,21	34,2
Détachement	154	11,07	41,1	10,15	41,0
Dispo. De droit	359	25,81	36,9	22,05	37,1
Dispo. D'office	9	0,65	46,3	0,77	46,8
Dispo sur demande	226	16,25	43,1	21,82	43,1
Total	1391		36,8		40,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Réintégrations :**

782 personnes ont été réintégrées entre le 2 septembre 2020 et le 2 septembre 2021, ce qui représente 0,84 % des personnels de l'académie de l'enseignement public (tableau 2.39).

Tableau 2.39 – Réintégrations par catégorie de personnels

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	370	1,10	0,40	36,9
Personnel du 2nd degré	366	1,02	0,39	37,5
Personnel IATSS	46	0,80	0,05	42,8
Total	782		0,84	37,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

63,17 % des réintégrations sont des fins de congé parental, 18,29 % des fins de disponibilité de droit et 7,03 % de fins de détachement (tableau 2.40).

En effet de miroir du caractère plus anticipé des sorties, les réintégrations sont elles aussi faites plus "tôt" dans la carrière : la moyenne d'âge des personnels de l'académie de Versailles, moins élevée que la moyenne d'âge nationale, se traduit par une mobilité faite plus tôt dans la carrière en lien avec des motifs inhérents aux populations jeunes.

Tableau 2.40 – Réintégrations par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public) (en %)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	494	63,17	34,1	58,23	34,5
Détachement	55	7,03	42,4	5,77	40,1
Dispo. De droit	143	18,29	39,6	22,12	40,5
Dispo. D'office	8	1,02	46,9	0,99	46,3
Dispo sur demande	82	10,49	42,4	12,89	42,7
Total	782		36,7		41,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ Taux de rotation pour l'enseignement public :

Le taux de rotation de l'emploi ou taux de renouvellement du personnel est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation. Il donne une indication synthétique de l'ampleur des mouvements de personnels dans une organisation, ainsi que des coûts associés au départ et à l'arrivée de ces personnels.

Il est obtenu grâce à la formule : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le calcul du taux de rotation ne prend pas en compte uniquement les recrutements, démissions et départs en retraite mais aussi les autres formes de fins de contrat (licenciements, ruptures amiables...), ainsi que les sorties provisoires qui toutes entraînent pour l'entreprise une déperdition d'expérience.

Pour l'année 2021, ce taux de rotation s'établit à 15,96 % contre 8,23 % en 2020 et 12,31 % en 2019.

2.3.2 - Dans l'enseignement privé

➤ Les différents types de départs en retraite des personnels du privé :

Les maîtres des établissements privés sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et aux régimes de retraites complémentaires.

Dès lors, lorsqu'ils souhaitent partir à la retraite, deux possibilités s'offrent à eux :

- S'ils ont tous leurs trimestres, ils s'adressent à leur Cnav et à leurs caisses complémentaires : ils dépendent alors du régime général de retraite de la sécurité social (RGSS) ;
- S'ils n'ont pas tous leurs trimestres et avant d'avoir atteint la limite d'âge, ils peuvent demander à bénéficier du régime temporaire de retraites des enseignants privés (Retrep) ;
 - La décote appliquée dans le cadre du Retrep est moins importante que celle de la Cnav. Le Retrep retient tous les points acquis auprès des caisses de retraite complémentaires.

1) Conditions de départ en retraite :

- Par la Cnav :

Avoir l'âge légal de départ à la retraite.

Attention : les enseignants du premier degré ne peuvent pas partir en cours d'année scolaire (sauf retraite pour invalidité et retraite pour limite d'âge.)

- Par le Retrep :

Avoir l'âge légal de retraite et totaliser au moins 15 ans de services effectifs en contrat définitif et/ou provisoire dans l'enseignement privé.

Les professeurs des écoles qui ont enseigné pendant au moins 15 ans en tant qu'instituteurs titulaires dans le secteur privé peuvent bénéficier du Retrep à partir de 55 ans.

Les mères de 3 enfants peuvent toujours partir avant l'âge légal de retraite à condition d'avoir 3 enfants et 15 ans de services effectifs en contrat définitif et/ou provisoire dans l'enseignement privé à la date butoir du 31 décembre 2011.

2) Retraites pour invalidité des enseignants n'ayant pas l'âge légal de départ en retraite

Pour en bénéficier, l'enseignant doit aller au bout de ses droits à congés (CLM + CLD). Après avis de la commission de réforme, son dossier sera étudié par le service des pensions. Les allocations temporaires d'invalidité lui seront versées par le Retrep. Ces dossiers nécessitent un délai d'étude d'au moins 6 mois.

➤ **Départs définitifs des personnels :**

261 personnels du 1^{er} degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021, principalement pour sortie définitive (39,08 %), fin de fonction dans l'académie ou le département (36,4 %), retraite RGSS sur demande (11,11 %) ou retraite (Retrep) (8,05 %) (tableau 2.41).

Tableau 2.41 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 1er degré	Cessation de fonction suite à retraite	1	*	0,38	0,20
	Cessation de fonction suite à démission	5	*	1,92	2,48
	Sortie définitive**	102	39	39,08	43,63
	Fin de fonction dans l'académie ou département	95	37	36,40	20,90
	Cessation de fonction suite à décès	1	*	0,38	0,64
	Cessation de fonction suite à démission	3	*	1,15	2,14
	Retraite (RETREP)	21	59	8,05	2,52
	Retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	1	*	0,38	0,52
	Retraite (RGSS) sur demande	29	63	11,11	8,47
	Fin de stage suite à démission	1	*	0,38	0,56
	Fin de stage suite à licenciement	1	*	0,38	0,28
	Fin de stage dans l'académie ou le département	1	*	0,38	1,58
	TOTAL		261	43	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * = secret statistique (≤5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

812 personnels du 2nd degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2020 et le 1^{er} octobre 2021, principalement pour sortie définitive** (** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires) (38,67 %), retraite RGSS sur demande (16,5 %), fin de fonction dans l'académie ou le département** (15,39 %) (tableau 2.42).

Tableau 2.42 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Sortie définitive	14	35	1,72	0,81
	Cessation de fonction suite à retraite	8	65	0,99	0,84
	Cessation de fonction suite à démission	34	36	4,19	5,18
	Cessation de fonction suite à licenciement	9	43	1,11	0,41
	Sortie définitive**	314	40	38,67	32,63
	Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	4	*	0,49	1,52
	Fin de fonction dans l'académie ou département	98	37	12,07	9,52
	Cessation de fonction suite à retraite	5	*	0,62	0,21
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	2	*	0,25	0,04
	Retraite d'office pour invalidité	1	*	0,12	0,01
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	15	48	1,85	0,44
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	2	*	0,25	0,03
	Cessation de fonction suite à décès	8	52	0,99	1,04
	Cessation définitive de fonction suite à abandon de poste	1	*	0,12	0,18
	Cessation de fonction pour invalidité	3	*	0,37	0,14
	Cessation de fonction suite à démission	6	50	0,74	1,75

Retraite après recul de la limite d'âge	2	*	0,25	0,09
Retraite après recul de la limite d'âge plus maintien en fonction	2	*	0,25	0,09
Retraite (RETREP)	7	61	0,86	0,99
Retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	2	*	0,25	0,72
Retraite (RETREP) mère de trois enfants	1	*	0,12	0,90
Retraite après recul de la limite d'âge plus prolongation d'activité	1	*	0,12	0,06
Retraite (RGSS) sur demande	134	64	16,50	26,22
Fin de fonction suite à intégration dans le 1er degré	1	*	0,12	0,19
Fin de fonction suite à une intégration dans le 2d degré	4	*	0,49	0,24
Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique**	125	42	15,39	11,36
Fin de stage suite à licenciement	5	*	0,62	0,52
Fin de stage dans l'académie ou le département	3	*	0,37	0,97
Fin de stage suite à retraite	1	*	0,12	0,04
TOTAL	812	45	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * = secret statistique (≤ 5) // **: sorties définitives ou fin de fonction de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

258 personnels de l'enseignement privé sont partis provisoirement entre le 1^{er} septembre 2020 et le 1^{er} septembre 2021, ce qui représente 2,86 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé (tableau 2.43). 70,16 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 2.43 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. Pr.) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	77	3,39	0,85%	41,5
Personnel du 2nd degré	181	2,68	2,00%	38,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le motif « jours chômés indemnisés sans refus de poste » représente 46,90 % des 258 sorties provisoires au niveau académique (tableau 2.44).

Tableau 2.44 – Sorties provisoires par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	66	25,58	35,2	37,11	35,3
Jours chômés indemnisés sans refus de poste	121	46,90	38,3	nd	nd
Dispo. De droit	26	10,08	45,3	20,55	47,0
Dispo. D'office	3	1,16	*	1,77	56,9
Dispo sur demande	42	16,28	41,5	26,22	47,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Réintégrations :**

221 personnels du secteur privé sont réintégrés entre le 2 septembre 2020 et le 2 septembre 2021, ce qui représente 2,45 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé (tableau 2.45).

Tableau 2.45 – Réintégrations par catégorie de personnels

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. pr.) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	64	2,81	0,71	41,1
Personnel du 2nd degré	157	2,32	1,74	39,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Les fins de « jours chômés indemnisés sans refus de poste » représentent 51,58 % des 221 réintégrations académiques (tableau 2.46).

Tableau 2.46 – Réintégrations par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	56	25,34%	35,3	44,44%	35,6
Jours chômés indemnisés sans refus de poste	114	51,58%	38,9	23,67%	38,7
Dispo. De droit	31	14,03%	46,5	11,77%	43,6
Dispo sur demande	20	9,05%	46,3	20,12%	43,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * = secret statistique (s5) // **: sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des motifs des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

➤ **Taux de rotation pour l'enseignement privé :**

Le taux de rotation de l'emploi ou taux de renouvellement du personnel est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation.

Il est obtenu grâce à la formule : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le calcul du taux de rotation ne prend pas en compte uniquement les recrutements, démissions et départs en retraite mais aussi les autres formes de fins de contrat (licenciements, ruptures amiables...), ainsi que les sorties provisoires qui toutes entraînent pour l'entreprise une déperdition d'expérience.

Pour l'année 2020, ce taux s'établit à 6,99 %, contre 6,82 % en 2019 et 8,65 % en 2018.

2.4 - Les accidents et les maladies professionnelles, les allocations temporaires d'invalidité, la violence envers le personnel dans l'enseignement public

2.4.1 - Les accidents de service/du travail/arrêts de travail déclarés et reconnus

Au cours de son activité professionnelle, un agent peut être victime d'un accident ayant un lien avec son travail.

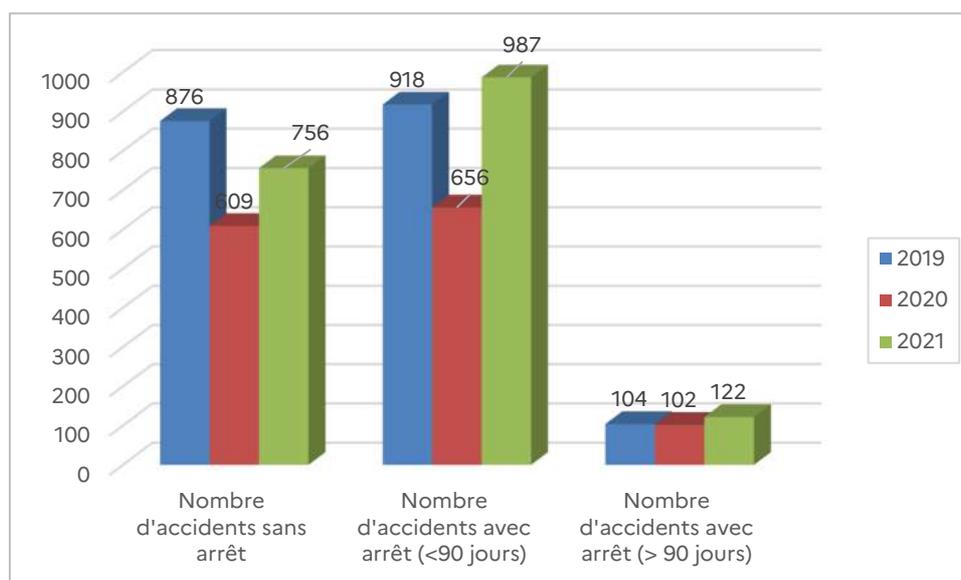
- S'il est agent titulaire ou stagiaire, le terme utilisé est « accident de service ». Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- S'il est agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Afin de « traiter » ces deux « types » de population, seul le terme d'accidents est employé dans les statistiques ci-dessous.

En 2021, 1 865 accidents (quel que soit leurs natures et leurs conséquences) ont eu lieu, soit une hausse de 36,4 % par rapport à 2020 (*figure 2.10*). Cette hausse est évidemment à relativiser et à expliquer au regard d'un retour à la normale après la période de restrictions sanitaires. En effet, 1 898 accidents avaient eu lieu en 2019, l'évolution sur la période 2019-2021 est donc de -1,7 %.

Le nombre d'accidents avec arrêt est en hausse pour la première fois depuis quatre ans. Par rapport à 2019, les accidents recensés diminuent de 1,7 %. En revanche, les accidents avec arrêt augmentent de 8,5 % et le nombre de jours d'arrêt de 9,5 %. Les accidents avec arrêt supérieurs à 90 jours enregistrent la plus forte augmentation avec 17,3% par rapport à 2019, mais la part de ces accidents augmente peu (de 5,5 % en 2019 à 6,5 % en 2021).

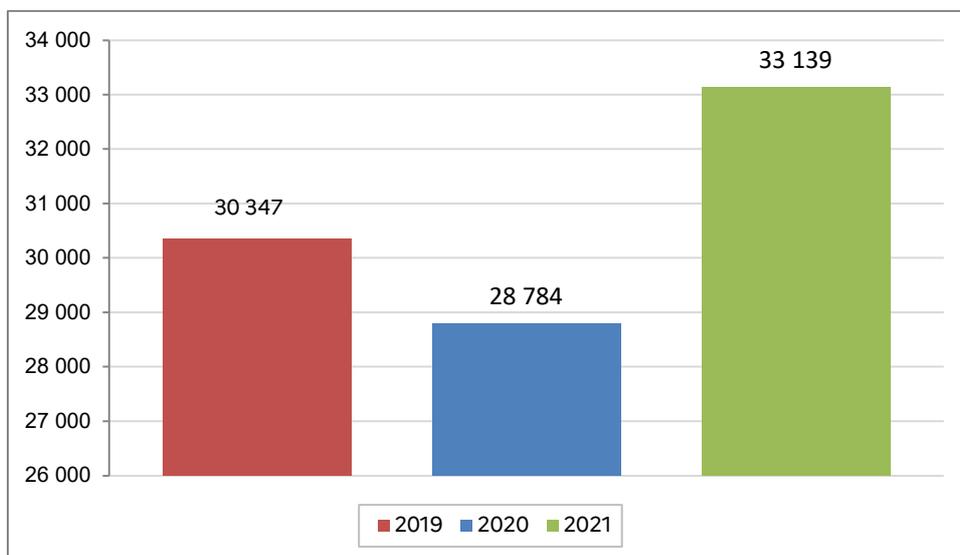
Figure 2.10 – Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2019 et 2021



Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2021, 33 139 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés dans l'ensemble de l'académie (contre 30 347 en 2019 et 28 784 en 2020) (figure 2.11).

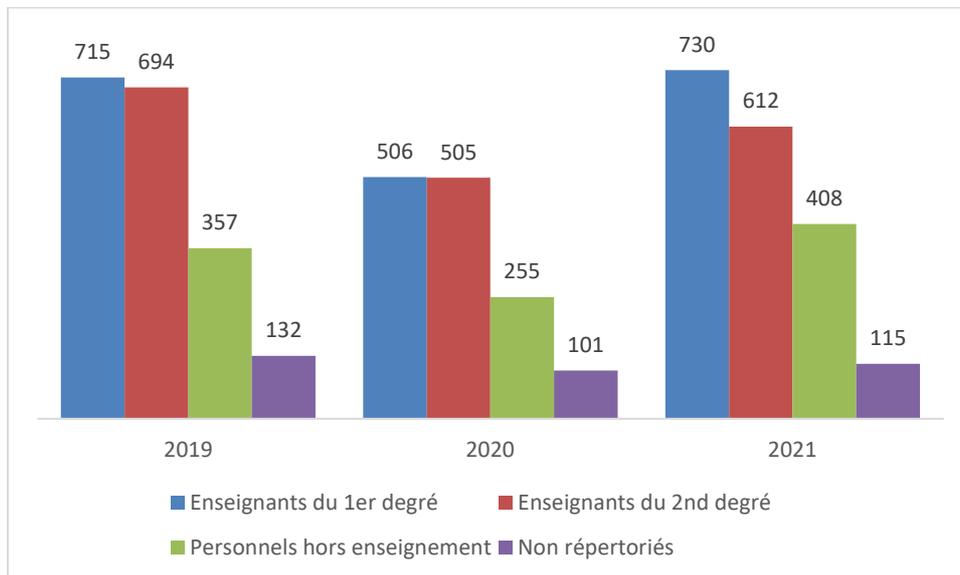
Figure 2.11 – Nombre de jours d'arrêt de travail entre 2019 et 2021



Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

Les accidents sont plus nombreux pour les personnels du 1^{er} degré (figure 2.12).

Figure 2.12 – Nombre d'accidents selon les 3 principaux secteurs d'activité des personnels de l'académie

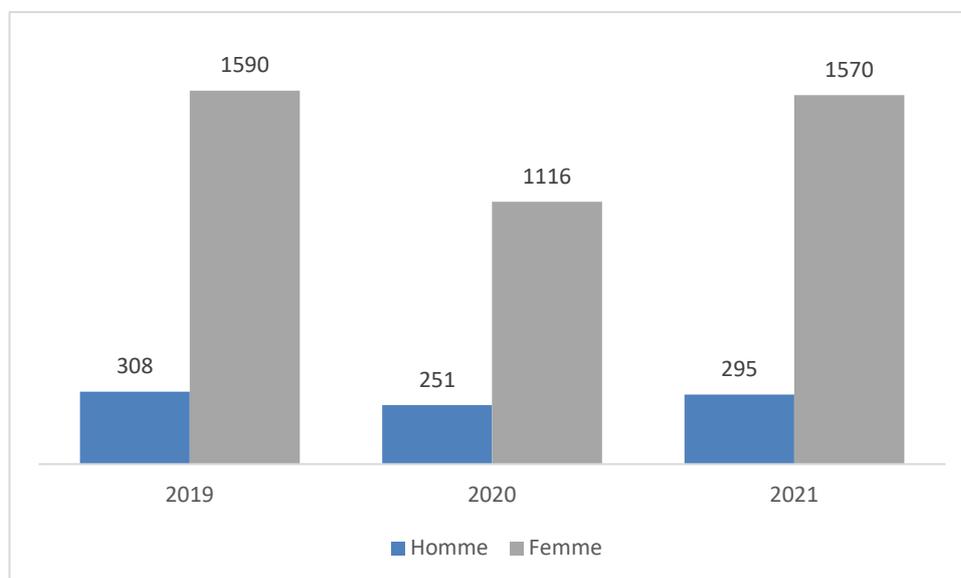


Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2021, les femmes ont eu 1 570 accidents, soit 84,2 % du total des accidents (figure 2.13).



Figure 2.13 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie, en 2021



Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

2.4.2 - La nature des risques professionnels

Les différents risques professionnels pouvant être rencontrés sont les suivants :

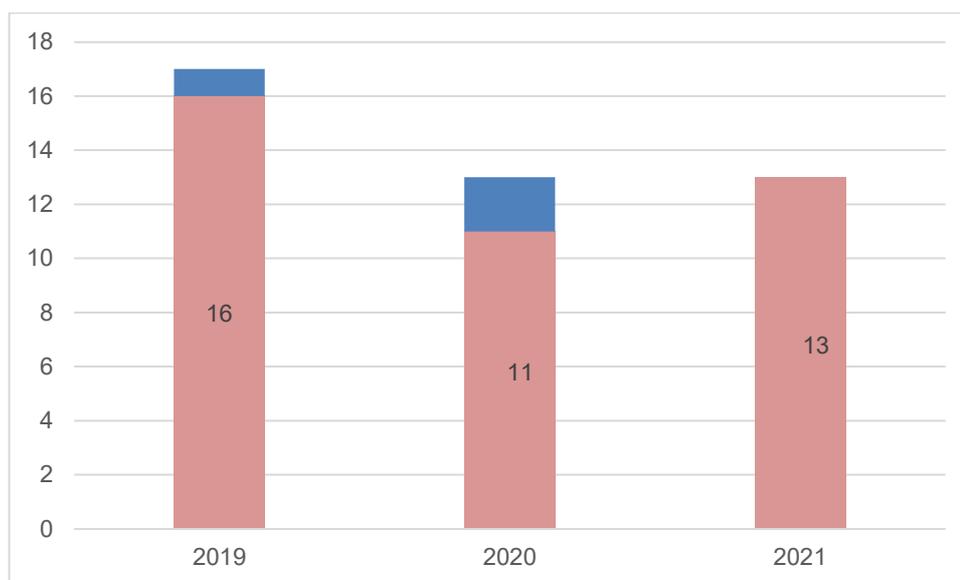
- Risque de chute de plain-pied, de trébuchement, de heurt, de chute d'objets ou autres perturbations du mouvement ;
- Risque de chute de hauteur ;
- Risque lié aux circulations piétonnes internes ;
- Risque routier en mission ;
- Risque lié à l'activité physique, aux mauvaises postures et au port de charges ;
- Risque lié aux produits, aux émissions et aux déchets ;
- Risque lié aux équipements de travail ;
- Risque lié au bruit ;
- Risque lié aux ambiances thermiques ;
- Risque d'incendie, d'explosion ;
- Risque lié à l'électricité ;
- Risque lié aux ambiances lumineuses ;
- Risque lié aux rayonnements non-ionisants ;
- Risque lié à l'utilisation d'écran ;
- Risque lié aux agents biologiques ;
- Risque lié à l'intervention d'une entreprise extérieure (prestataire de maintenance, nettoyage...) dans le service ;
- Risques psychosociaux (agressions, charge nerveuse, charge mentale...).

2.4.3 - Les maladies professionnelles

La maladie professionnelle se distingue de l'accident de service ou du travail en ce qu'elle résulte d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

Au titre de l'année civile 2021, 13 personnes (toutes des femmes) sont victimes d'une maladie professionnelle, contre 13 personnes (11 femmes et 2 hommes) en 2020 et 17 personnes (16 femmes et 1 homme) en 2019 (figure 2.14).

Figure 2.14 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2019 à 2021



Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, années en ordonnées, effectifs en abscisse.

2.4.4 - Le reclassement des agents reconnus inaptes

En application de l'article L826-1 du code général de la fonction publique et du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 modifié, les agents publics de la fonction publique de l'État, déclarés inaptes à l'exercice de leur fonction par le comité médical suite à l'altération de leur état de santé, peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps, s'ils le demandent et s'ils en ont les compétences. Ces personnels gardent le bénéfice de leur traitement antérieur.

La gestion prévisionnelle des postes de reclassement professionnel entre les services de gestion des personnels concernés (services de gestion en DSDEN, DPE et DPATS au Rectorat), le service médical, le pôle ressources humaines et une conseillère mobilité carrière chargée de l'accompagnement à la mobilité des personnels rend effective cette procédure. Les enseignants en reclassement sont positionnés sur des postes administratifs essentiellement en établissement (secrétariat de direction, secrétariat de gestion, adjoint gestionnaire) et parfois dans des plus grosses structures comme une DSDEN ou le Rectorat.

Les personnels sont d'abord placés en convention de reclassement, et ce afin d'acquérir les compétences nécessaires à occuper un poste en toute autonomie.

2.4.4.1 - Dans le premier degré

Au cours de l'année 2021-2022, 163 enseignants du 1^{er} degré ont été pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement dans les 4 DSDEN, contre 147 en 2020-2021 et 132 en 2019-2020 (tableau 2.47).



Tableau 2.47 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l'académie

	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
DSDEN du 78	27	8 H, 19 F	37	10 H, 27 F	39	9 H, 30 F
DSDEN du 91	25	6 H, 19 F	26	5 H, 21 F	26	4 H, 22 F
DSDEN du 92	49	12 H, 37 F	56	12 H, 44 F	57	13 H, 44 F
DSDEN du 95	31	2 H, 29 F	28	2 H, 26 F	41	2 H, 39 F
TOTAL	132	28 H, 104 F	147	29 H, 118 F	163	28 H, 135 F

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public / Traitement : DPE

2.4.4.2 - Dans le second degré

La procédure de reclassement des personnels enseignants du 2nd degré sur des postes administratifs (essentiellement) est longue et complexe. Son suivi mobilise de nombreux services, pour un nombre relativement restreint de personnes, mais pour la plupart confrontées à des situations individuelles médicalement lourdes, ce qui est parfois accru par des difficultés psychologiques et/ou sociales.

100 personnels du 2nd degré ont été suivis en 2021-2022, contre 83 en 2020-2021 et 70 en 2019-2020 (tableau 2.48). Chaque situation nécessite généralement un suivi sur plusieurs années.

Le nombre annuel de sorties du dispositif ne compense pas l'augmentation du nombre de dossiers pris en charge annuellement.



Tableau 2.48 – Reclassement des agents du 2nd degré de l'académie

	2019-2020		2020-2021		2021-2022	
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD	8	2 H, 6 F	2	2 F	1	1F
Suspendus car CLM ou CLD en cours	7	1 H, 6 F	6	2 H, 4 F	7	3H, 4F
Sorties suite à levée d'inaptitude, détachement, mutation	6	1 H, 5 F	10	2 H, 8 F	8	2H, 6F
Sorties suite à retraite, retraite pour invalidité, licenciement	3	2 H, 1 F	7	4 H, 3 F	10	4H, 6 F
Enseignants en convention	40	17 H, 23 F	46	18 H, 28 F	70	26 H, 44 F
Nouveaux dossiers (recherche de lieu d'accueil ou en attente des préconisations médicales)	6	2 H, 4 F	12	8 H, 4 F	4	4 H
Nombre total d'enseignants pris en charge	70	25 H, 45 F	83	34 H, 49 F	100	39 H, 61 F

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

2.4.5 - Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité demandées

Le fonctionnaire partiellement invalide, à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, peut bénéficier, sous certaines conditions, d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI). La gestion des ATI est de la seule compétence du service des retraites de l'État qui ne fait pas de retour aux DSDEN sur les demandes adressées. En conséquence, les données présentées ci-dessous correspondent au nombre des dossiers instruits (expertise et avis du conseil médical) et transmis au SRE, pas à des ATI attribuées.

Au titre de l'année civile 2021, 48 personnes (31 femmes et 17 hommes) ont demandé une ATI. En 2020, aucune donnée n'était disponible. En 2019, 189 personnes (127 femmes et 62 hommes) ont demandé une ATI.

DSDEN 78, demandes ATI 2021 : 16 F, 0 H

DSDEN 91, demandes ATI 2021 : 9 F, 6 H.

DSDEN 92, demandes ATI 2021 : 3 F, 2 H

DSDEN 95, demandes ATI 2021 : 3 F, 9 H

2.4.6 - La violence envers le personnel

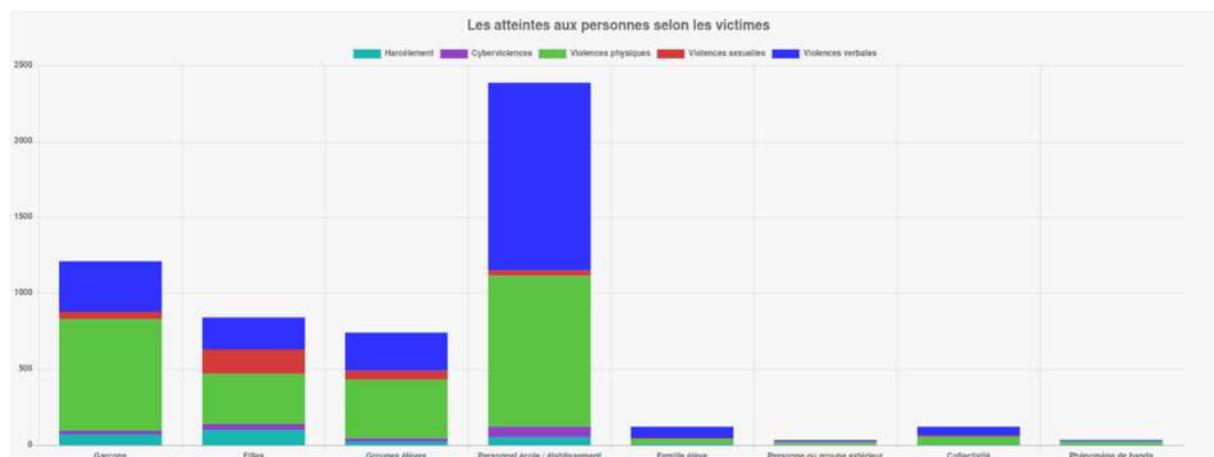
Au cours de l'année civile 2021, 4 272 actes de violence envers le personnel (émanant des usagers) sont comptabilisés, contre 2 853 en 2020 et 2 382 en 2019. Seuls les faits de niveau 1 (faits préoccupants mais ne nécessitant pas de transmission, donc qui restent au niveau des établissements) sont pris en compte.

Une nouvelle application de recensement des faits établissements est active depuis l'année 2017 qui est de plus en plus utilisée. La connaissance de cette application explique, en partie, l'augmentation des actes de violence recensés.

Les victimes des actes de violence sont principalement les personnels des écoles et établissements scolaires par des violences verbales ou physiques (respectivement 1 239 et 989 des 4 272 actes de violence recensés). Lorsque les victimes sont les élèves, la proportion des violences physiques est plus élevée (387 des 736 actes de violence sur élèves, soit 52 %).

Les actes de violence recensés les plus fréquents sont la violence verbale dirigée contre les personnels des écoles/établissements (*figure 2.15*).

Figure 2.15 – Nombre d'actes de violence selon les victimes

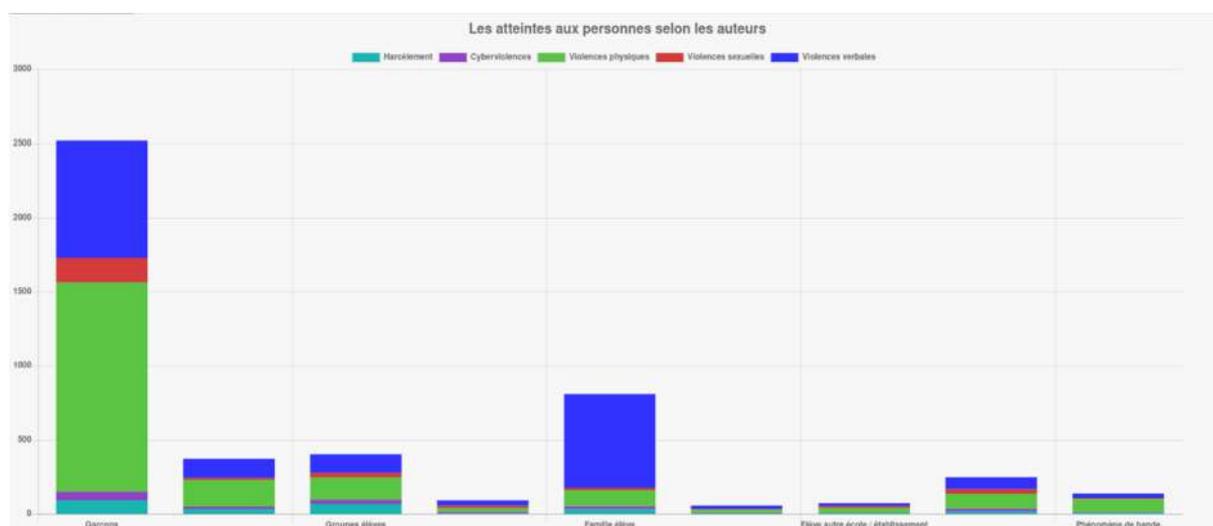


	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité
Harcèlement	72	99	24	51	7	1	4
Cyber-violences	24	40	21	71	2	1	1
Violences physiques	729	331	387	989	34	16	52
Violences sexuelles	50	156	57	35	5	4	6
Violences verbales	332	212	247	1 239	74	12	59

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

Les actes de violence les plus fréquents sont des actes de violence physique commis par des garçons (1 412 des 4 272 actes de violence recensés) (figure 2.16).

Figure 2.16 – Nombre d'actes de violence selon les auteurs



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur
Harcèlement	93	31	69	4	32	5	5	16
Cyber-violences	58	18	28	9	20	2	1	19
Violences physiques	1412	182	149	27	110	21	35	102
Violences sexuelles	167	13	32	15	15	5	12	31
Violences verbales	789	130	126	36	631	23	20	81

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

Les actes de violence les plus fréquents sont les actes de violence physiques commis au sein des écoles/établissements (1 595 des 4 272 actes de violence recensés) (figure 2.17).

Figure 2.17 – Nombre d’actes de violence selon les espaces



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	A l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	1 595	271	193	64
Violences sexuelles	162	16	93	46
Violences verbales	1 313	339	153	180

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

2.4.7 - Signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l’article L135-6 A du code général de la fonction publique

Deux dispositifs concourent au recensement du nombre et de la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par L135-6 A du code général de la fonction publique, c’est-à-dire des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et permettent ainsi de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il s’agit de la cellule d’écoute anti-discrimination et violences sexistes et sexuelles et de la RH de proximité.

2.4.7.1 - La cellule d’écoute anti-discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles

Contexte de la mise en place de cette cellule d’écoute :

Contexte national :

Elle a été mise en place dans le cadre de la démarche de labellisation (prescription du cahier des charges AFNOR) et de la circulaire MACP/DGAFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.

La généralisation à toutes les administrations d’un dispositif de signalement a été prévue par le protocole égalité du 30 novembre 2018 puis rendue obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (art 80)

Contexte académique :

Le lancement de la cellule d'écoute a été annoncé par une note de la Rectrice, le 19 avril 2019 adressée à l'ensemble des chefs d'établissement du privé et du public, chefs de service et de division, IEN du premier degré, IA-IPR, directeurs de CIO. Elle est située au sein du Rectorat, au sein du Sapap.

Tableau 2.49 – Répartition 2021 de l'activité en 11 indicateurs

1	Nombre de saisines	26	17 agents ont saisi la cellule d'écoute par le biais de l'adresse email. 8 agents ont saisi la cellule d'écoute par téléphone ou ont laissé un message sur le répondeur. 1 situation transmise via le SAPAP
2	Nombres d'entretiens tenus en présentiel	1	1 entretien de 3h pour une agente déclarant un cas de VSS
3	Nombres d'entretiens réalisés par téléphone	17	Plusieurs entretiens sont nécessaires (situations compliquées donc longues/nouveaux éléments à apporter pour réactualiser le dossier)
4	Nombres d'heures d'entretien	40h	Chaque entretien dure en moyenne 1h, mais dans les cas de harcèlement c'est entre 1h et 2 h ; plusieurs appels sont souvent nécessaires pour compléter l'entretien initial
5	Nombre de restitutions contresignées à l'issue de l'entretien	11	1 agente a déclaré refuser de signer un compte rendu pour ne pas donner suite + 2 agents ne donnent pas de réponse à la demande de signature
6	Nombre de situations relevant d'une présomption de discriminations	7	Les critères invoqués sont : le sexe, le handicap, état de santé, grossesse, appartenance syndicale Les contextes sont : propos discriminatoires d'un supérieur, harcèlement discriminatoire au sein d'un service, non renouvellement de contrat, avancement
7	Nombre de situations relevant de harcèlement	13	6 agents évoquent un harcèlement discriminatoire (état de santé/ origine/sexe)
8	Nombre de situations relevant d'une présomption de VSS	2	1 Viol (situation pour VSS + discrimination) 1 Propos homophobes
9	Nombre de situations « hors champs »	6 (+1)	1 non agente du rectorat au moment des faits (plainte reconvertie en témoignage pour un autre dossier de harcèlement) 4 demandes pour ACLOE (plateforme pour postuler comme contractuel) 1 agente ayant des problèmes avec des élèves +1 agente qui n'a pas repris contact et dont la situation est restée inconnue
10	Catégories des personnels accueillis : Personnels contractuels Personnels de cat A Personnels de cat B Personnels de cat C Stagiaire	2 16 0 0 1	17 agents sont enseignants (dont 16 dans l'enseignement public et 1 dans l'enseignement privé) + 1 infirmière + 1 conseillère jeunesse et sport
11	Nombre de personnes ayant sollicité une structure externe à l'Éducation nationale	4	3 agents ont porté plainte à la police contre leur agresseur 1 agent est accompagnée de la représentante de la Défenseure des Droits

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

2.4.7.2 - La RH de proximité

1. Contexte

Le service RH de proximité s'inscrit dans le contexte de transformation du service public par le programme Action Publique 2022.

Il s'agissait également d'une priorité ministérielle lors de la rentrée 2019 avec la circulaire n° 2019-105 du 17/07/2019 visant à encadrer le rôle et les missions du conseiller RH de proximité.

De plus, ce dispositif s'inscrit pleinement au cœur de la feuille de route RH dont l'objectif est de placer la qualité de la vie au travail au centre de l'action des services RH avec le déploiement d'une RH de proximité.

2. Rôles et missions des conseillers RH de proximité (CRHP)

Les conseillers RH de proximité sont au nombre de 28 à fin 2021 (contre 17 à fin 2020) et travaillent au sein du rectorat et des quatre départements. Ils ont pour mission d'apporter une réponse de premier niveau à l'agent qui les sollicite dans les meilleurs délais et, si besoin, de l'orienter vers d'autres acteurs experts dans leur domaine. Ils n'interviennent pas sur la gestion administrative et financière de l'agent. Ils ne se substituent pas aux services de gestion.

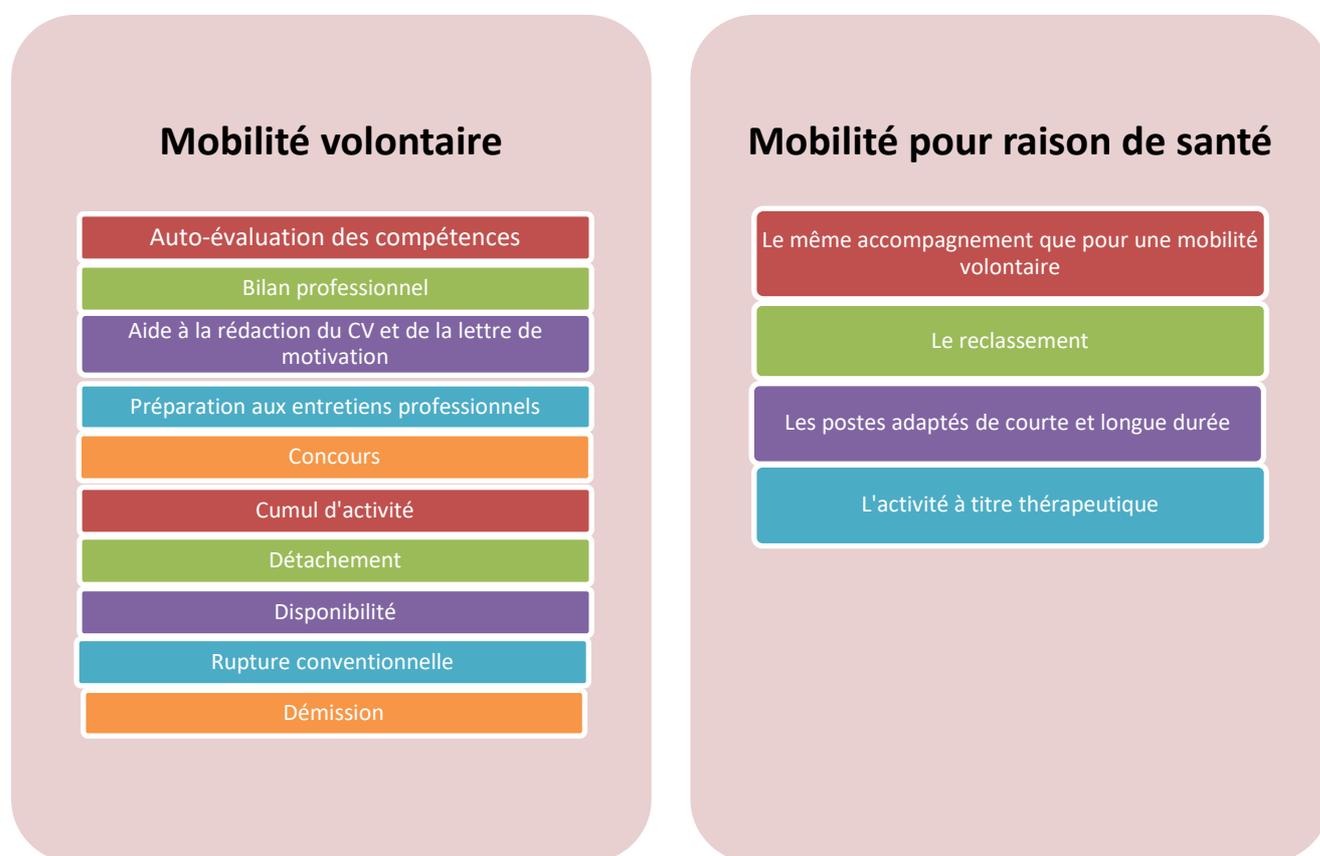
Ils travaillent en collaboration avec tous les services académiques et départementaux ainsi qu'avec des partenaires externes (cité des métiers, autres administrations, pôle emploi...).

Ils mènent leurs missions dans un cadre strictement confidentiel et sont soumis au respect d'une charte de déontologie.

Ils sont formés à l'IHEEF lors de leur prise de fonctions et suivent régulièrement des formations mises en place par le Sapap (réalisation de bilan professionnel, sensibilisation au harcèlement, analyse de pratique).

1) *Le conseil en évolution professionnelle*

Cette thématique est très sollicitée chaque année. Elle concerne aussi des demandes de mobilité volontaire que des demandes de mobilité pour des raisons de santé.



2) *Diagnostic des besoins en formation*

Le diagnostic des besoins en formation est également une thématique fortement sollicitée par les personnels qui ont besoin d'informations et d'un accompagnement dans leurs projets de formation. Les CRHP les aiguillent, en fonction du projet, sur le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle. Ils font également le lien avec l'offre académique proposée par l'EAFc via le programme académique de formation.

Les CRHP les renseignent également sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) en lien avec le dispositif académique de validation des acquis (DAVA) de l'académie et <https://francevae.fr/> ainsi que l'enseignement supérieur.

3) Conseil et soutien dans la pratique professionnelle

Les personnels qui rencontrent des difficultés dans leur pratique professionnelle peuvent saisir les CRHP afin d'obtenir une écoute, des renseignements et un accompagnement de premier niveau. Un premier point sur la situation est fait avec l'agent. Ils font le lien, avec l'accord de l'agent, avec tous autres acteurs académiques ou départementaux.

4) Médiation en situation de travail

Les CRHP peuvent être sollicités par des personnels en conflit avec leur supérieur hiérarchique ou leur collègue,

Ils travaillent en collaboration avec les autres pôles du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap) pour la résolution de ses situations, notamment avec le pôle appui aux compétences, les psychologues du travail et la cellule d'écoute contre les discriminations, les VSS et le harcèlement.

3. Points statistiques

Les CRHP ont traité 1 190 demandes d'accompagnement durant l'année 2021 (tableau 2.50 et figure 2.18).

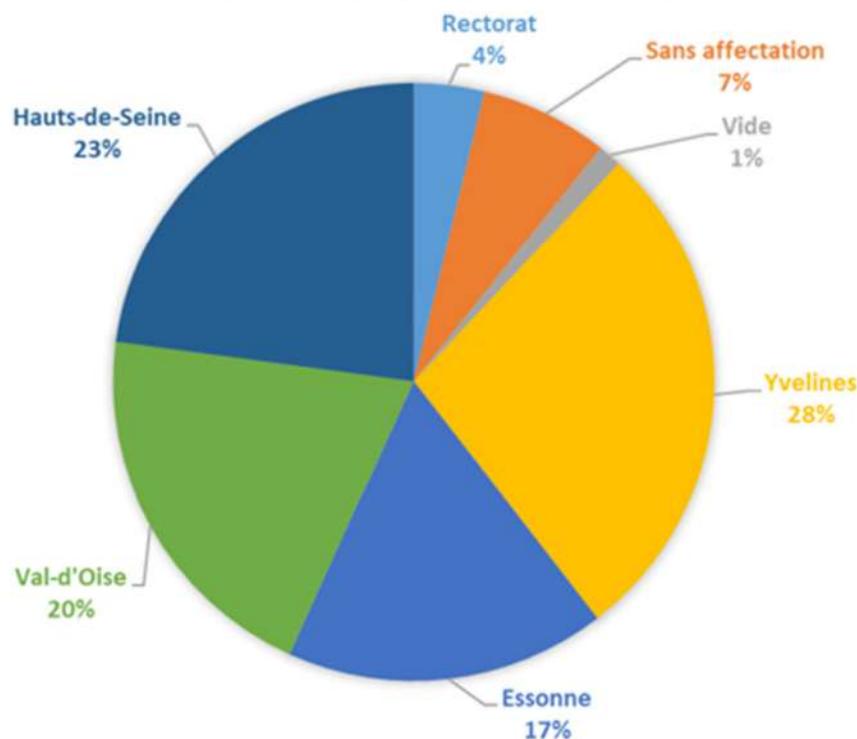
Tableau 2.50 – Détail par corps des 1 190 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2021

CORPS/GRADE	Nombre
ACCOMPAGNANT ELEVES SITUATION HANDICAP	19
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 1CL	3
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 2CL	1
ADJ TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION	1
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1CL	3
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2CL	28
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE 1ERE CAT.	1
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE 1ERE CAT.	27
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE 2EME CAT.	1
CONTRACTUEL ENSEIGNANT 2EME CATEGORIE	2
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL CN CAT A	2
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL CS CAT A	1
ASSISTANT D'EDUCATION	5
ASSISTANT INGENIEUR	1
ATTACHE D'ADMINISTRATION	9
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	2
CONSEILLER PRINC. D'EDUCATION HORS-CLAS.	1
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CL EXCEPT	2
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CL.NORMALE	21
CONTRACTUEL DE TYPE 10 MOIS	6
ECR MAITRE AUXILIAIRE 1ERE CATEGORIE	2
ECR MAITRE AUXILIAIRE 2EME CATEGORIE	1
ECR PROFESSEUR AGREGÉ CL. NORMALE	3
ECR PROFESSEUR CERTIFIE CL. NORMALE	9
ECR PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	3
ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF. C. N.	1

ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF. HC	1
ECR PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	1
ECR PROFESSEUR DES ECOLES CL. NORMALE	4
MAITRE AUXILIAIRE 2EME CATEGORIE	1
INFIRMIERS ENES CN CATEG A	12
INFIRMIERS ENES CS CATEG A	1
INFIRMIERS ENES HC CATEG A	2
INGENIEUR D'ETUDES CLASSE NORMALE	1
INSPECTEUR DE L'EDUCATION NATIONALE CL.N	1
PERSONNEL DE DIRECTION CLASSE NORMALE	2
PROFESSEUR AGREGE CLASSE EXCEPTIONNELLE	4
PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	64
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	15
PROFESSEUR CERTIFIE CL EXCEPTIONNELLE	11
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	227
PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	33
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. CL. NORMALE	63
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. HORS CLASSE	14
PROFESSEUR D'EPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	3
PROFESSEUR D'EPS CLASSE NORMALE	19
PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	4
INSTITUTEUR	4
PROFESSEUR DES ECOLES CL EXCEPTIONNELLE	13
PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE NORMALE	429
PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE	55
PSYEN CLASSE EXCEPTIONNELLE	1
PSYEN CLASSE NORMALE	16
PSYEN HORS CLASSE	3
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CE	3
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CN	13
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CS	8
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CE	1
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CN	2
(Vide)	4
Total général	1190

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie
/ Traitement : Sapap

Figure 2.18 – Répartition par affectation des personnels ayant sollicité un accompagnement en 2021



Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

L'agent a la possibilité de laisser une évaluation lorsque les conseillers RH de proximité archivent leur demande. Voici les moyennes obtenues à fin décembre 2021 :

Moyenne qualité de l'accompagnement : ★★★★★

Moyenne réponse à l'attente : ★★★★★

Moyenne qualité de l'application : ★★★★★

Source : Plateforme ProxiRH, Champ : tous les personnels ayant sollicité la RH de proximité/ Traitement : Sapap

2.4.8 - Les acteurs de la prévention et leurs activités

2.4.8.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils doivent être nommés par le chef de service et placés sous son autorité. Le chef de service élabore une lettre de cadrage.

Les principales missions d'un assistant de prévention sont :

- la tenue du registre Santé sécurité au travail (RSST),
- la remontée d'information SST auprès des conseillers de prévention,
- la diffusion des informations SST provenant des conseillers de prévention.

Leur objectif est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, 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 visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents,
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de ces missions, les assistants de prévention :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels,
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

2.4.8.2 - Les conseillers de prévention départementaux

Le directeur académique des services de l'Éducation nationale (Dasen) nomme auprès de lui un conseiller de prévention départemental qui sera une personne ressource en santé et sécurité du travail et l'animateur du réseau des assistants de prévention de circonscription de l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire du département nommés auprès des Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN).

Le Dasen établit des lettres de cadrage pour le conseiller de prévention départemental et les assistants de prévention de circonscription qui définissent les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

Leurs missions s'articulent autour de :

- la déclinaison au niveau départemental et de la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique en matière de politique de prévention des risques professionnels,
- l'animation du réseau des assistants de prévention,
- la réponse aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école, des IEN des circonscriptions, des chefs d'établissement et de service,
- la participation au plan de formation départemental,
- le développement d'actions de prévention avec les acteurs internes aux services départementaux de l'Éducation nationale et les acteurs externes (en particulier les conseillers de prévention des collectivités territoriales).

De plus, ils sont associés à la préparation et aux travaux du CHSCT spécial de leur département.

Ils proposent des mesures propres à améliorer la prévention des risques professionnels en s'appuyant notamment sur les rapports de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de la médecine de prévention.

2.4.8.3 - Les conseillers de prévention académiques

Exerçant sous la responsabilité de Mme la Rectrice, les conseillers de prévention académiques sont rattachés fonctionnellement au service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap).

L'action des conseillers de prévention académiques est principalement axée sur le conseil et l'assistance et leurs missions s'articulent autour de :

- la déclinaison au niveau académique des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels et la coordination de sa mise en œuvre,
- l'animation du réseau des conseillers de prévention départementaux,
- la participation au plan de formation académique,
- le développement de partenariats avec des acteurs de la prévention des risques professionnels externes à l'académie (collectivités territoriales, autres services de l'Etat...).

De plus, les conseillers de prévention académiques sont associés à la préparation et aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'académie et assiste de plein droit à ses réunions avec voix consultative. Ils sont informés de tout événement ou décision ayant une incidence sur la santé et la sécurité au travail.

Ils proposent des mesures propres à améliorer la prévention des risques professionnels en s'appuyant notamment sur les rapports de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de la médecine de prévention.

Ils contribuent à l'analyse des causes des accidents de service et de travail et participe, avec les autres acteurs de la prévention des risques professionnels, à la sensibilisation et à la formation du personnel.

En matière d'évaluation des risques professionnels, les conseillers de prévention académiques sont associés à la démarche ainsi qu'à la coordination de la mise en place et l'actualisation des documents uniques des services et établissements dépendant de l'académie de Versailles.

2.4.8.4 - La médecine de prévention

La médecine de prévention a pour objectif de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle et les missions des médecins du travail sont les suivantes :

- Conseiller l'administration, les agents et leurs représentants sur l'amélioration des conditions de vie et de travail, sur l'hygiène générale des locaux, en particulier au sein des CHSCT.
- Réaliser les visites médicales périodiques et à la demande.
- Assurer la surveillance médicale particulière des agents en situation de risque en raison de leur état de santé ou de leur exposition à des risques professionnels ou de leur réintégration après congé longue maladie ou longue durée.
- Accompagner et conseiller le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'intégration des personnels handicapés, d'affectation et d'aménagement des postes de travail, de traitement du dispositif relatif aux postes adaptés de courte et longue durée, de reclassement, reconversion, mutation.
- Donner un avis et rédiger un rapport le cas échéant dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles et dans le champ de la médecine statutaire (congé longue maladie, congé longue durée...)

Le médecin du travail reçoit les personnels :

- soit sur demande écrite de l'autorité hiérarchique (lorsque des difficultés professionnelles paraissent liées à un problème de santé). Le médecin de prévention donne alors un avis pour le comité médical, qui est seul compétent sur l'aptitude ou l'inaptitude aux fonctions,
- soit à la demande des intéressés (avis, conseil, demande d'aménagement de poste...),
- soit sur convocation du médecin de prévention lui-même pour les visites systématiques des personnels soumis à une surveillance médicale particulière (ces visites sont obligatoires).

2.4.8.5 - Les psychologues du travail

Membres du Sapap, leurs missions s'articulent autour de :

- La prévention et le conseil : comprendre pour agir et anticiper la dégradation des situations de travail :
 - En informant, sensibilisant et formant les différents acteurs de la prévention des risques professionnels sur l'analyse de situations complexes (formation initiale, formation continue, formation à initiative locale, au niveau d'un bassin) : apports théoriques sur la compréhension des facteurs de risques, des indicateurs de souffrance au travail et savoir comment réagir.
 - En conseillant des personnels d'encadrement face à une situation complexe concernant un agent ou un collectif en difficulté (tension et/ou souffrance au travail).
- L'accompagnement de collectifs de travail :
 - Cette demande peut être émise directement par le chef d'établissement ou en concertation avec le psychologue du travail ou tout autre acteur de la prévention qui a été sollicité par le(les) agent(s) (inspection, DRH, Sapap, etc.). L'intervention ne peut avoir lieu qu'avec l'accord du chef d'établissement. Le psychologue propose un schéma d'intervention adapté à chaque situation : temps d'écoute individuel et/ou collectif, diagnostic local des risques psychosociaux (RPS) et groupe de travail orienté vers la recherche de solutions
- L'accompagnement du personnel : aider le (les) agent(s) à analyser et comprendre leurs difficultés en lien avec leur activité, envisager des pistes d'amélioration.
 - Entretien individuel à la demande d'un agent en difficulté ;
 - Groupe de parole – remédiation (collectif de travail en tension) ;
 - Médiation interpersonnelle (conflit entre deux agents ou entre un agent et sa hiérarchie) ;
 - Accompagnement d'un groupe de travail dans la continuité d'une médiation/remédiation, centrée sur l'analyse de l'activité et la recherche de solutions partagées.
- L'alerte
 - Situations individuelles ou collectives ;
 - Travail en coordination avec tous les acteurs de la prévention.

2.4.9 - Les instances de prévention et leurs activités

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

L'académie de Versailles compte six CHSCT : un académique, quatre spéciaux départementaux et un spécial des services du rectorat.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il est compétent concernant toutes les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de

l'académie concernée ainsi que celles des personnels mis à disposition et placés sous la responsabilité des chefs d'établissement et de services par une entreprise extérieure. Il apporte son concours au comité technique académique (CT-A).

Il est consulté sur :

- les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Lors de l'année civile 2021, 7 CHSCTA ont eu lieu, 17 CHSCTSD et 2 CHSCTSS ont été organisés.

De plus amples données sur le CHSCTA, le CHSCTSS et les CHSCTD sont présentes dans le paragraphe 7.3.3 de ce document.

2.4.10 - Les commissions médicales

En 2020-2021, 2 820 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux départementaux et 294 dossiers individuels ont été examinés par les commissions de réforme, contre respectivement 2 146 et 266 en 2019-2020 (tableaux 2.51 et 2.52).

Tableau 2.51 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2019-2020

	2019-2020			
	Comités médicaux		Commissions de réforme	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés
DSDEN du 78	10	803	4	67
DSDEN du 91	15	457	5	115
DSDEN du 92	15	512	6	52
DSDEN du 95	9	374	5	32
TOTAL	49	2 146	20	266

Source : Rectorat de Versailles // ND : Non disponible

Tableau 2.52 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2020-2021

	2020-2021			
	Comités médicaux		Commissions de réforme	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés
DSDEN du 78	10	896	4	91
DSDEN du 91	19	780	6	122
DSDEN du 92	18	617	5	28
DSDEN du 95	11	527	7	53
TOTAL	58	2 820	22	294

Source : décompte manuel / Champ : personnels affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction ANAGRAM et décompte manuel / Champ : Personnels affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH1

Source : décompte manuel / Champ : personnels affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH BAMAS

Source : programme de chaque séance transmis par le secrétariat du conseil médical / Champ : personnels affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95, DP/SRH/BAMAT

2.4.11 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

En 2021-2022, 22,80 % des écoles sont couvertes par un DUERP (tableau 2.53).

Tableau 2.53 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 1^{er} degré, par département, en 2021-2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
78	393	570	40,81
91	-	-	-
92	311	278	52,80
95	12 en cours	-	-
Total Ecoles	716	2 424	22,80

Source : Enquête ministérielle 2022 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement Sapap>rapport annuel SST 2021-2022

En 2021-2022, 81,93 % des EPLE sont couverts par un DUERP (tableau 2.54).

Tableau 2.54 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2nd degré, en 2021-2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Collèges	349	82	80,97
Lycées et EREA	177	34	84,00
Total EPLE	526	116	81,93

Source : Enquête ministérielle 2022 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement Sapap>rapport annuel SST 2021-2022

En 2021-2022, 33,33 % des services académiques sont couverts par un DUERP (*tableau 2.55*).

Tableau 2.55 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans les services académiques, en 2021-2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
DSDEN78	1	0	100
DSDEN 91	1	0	100
DSDEN 92	1	0	100
DSDEN 95	1	0	100
Rectorat	1 en cours	1	-
CIO	6	29	20,69
Total Services déconcentrés	10	30	33,33

Source : Enquête ministérielle 2022 / Traitement Sapap>rapport annuel SST 2021-2022

En 2021-2022, 2 079 écoles, établissements et services académiques ont accès à un registre santé et sécurité. Pour 1 719 d'entre eux, l'information n'est pas connue. 726 signalements sont portés dans les RSST (*tableau 2.56*).

Tableau 2.56 – Accessibilité à un registre santé et sécurité au travail et nombre de signalements portés au RSST, en 2021-2022

	Ayant accès à un registre SST	N'ayant pas accès à un registre SST	Pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre de signalements portés aux registres de SST
Ecoles	1 772	0	1 359	653
Collèges	198	0	227	52
Lycées et EREA	78	0	122	17
Autres services (CIO, rectorat, DSDEN ...)	31	0	11	4
Total	2 079	0	1 719	726

Source : Enquête ministérielle 2022 / Traitement Sapap>rapport annuel SST 2021-2022

2.4.12 - Le nombre de suicides et de tentatives de suicide

En 2021-2022, il y a eu 4 suicides parmi les personnels de l'académie de Versailles et 5 tentatives de suicide contre respectivement 5 et 1 en 2020-2021 et 2 et 1 en 2019-2020 (*tableau 2. 57*)

Tableau 2.57 – Nombre de suicides et tentatives de suicide

	Nombre de suicides	Nombre de tentatives de suicide
2019-2020	2	1
2020-2021	5	1
2021-2022	4	5

Source : Tableau de recensement manuel du conseiller de prévention académique / Traitement : Sapap

2.5 - Les enseignants affectés en réseaux d'éducation prioritaire

Depuis 2015, l'éducation prioritaire comprend des réseaux (un collège tête de réseaux et des écoles rattachées) avec deux niveaux : Rep et Rep+. Dans ces derniers se concentrent les plus grandes difficultés sociales et scolaires. L'académie de Versailles compte 96 réseaux d'éducation prioritaire (EP) : 73 Rep et 23 Rep+ (tableau 2.58).

Tableau 2.58 – Répartition des réseaux d'éducation prioritaire par département, en 2021

Départements de l'académie	Nbre de Rep+	Nbre de Rep	Total Education Prioritaire
Yvelines	8	11	19
Essonne	6	16	22
Hauts-de-Seine	2	18	20
Val-d'Oise	7	28	35
Total Académie	23	73	96
Données nationales	363	730	1 094

Source : MENJS/MESRI

La plupart des réseaux d'éducation prioritaire participent au projet des cités éducatives. Les cités éducatives visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants à partir de 3 ans et des jeunes jusqu'à 25 ans, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire.

Au niveau national, 80 cités éducatives sont labellisées par le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) devenu Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT).

En 2021, il y a 25 cités-éducatives dans l'académie de Versailles (tableau 2.59).

Tableau 2.59 – Liste exhaustive des cités éducatives par département, en 2021

Départements de l'académie	Nom des cités éducatives
78	Chanteloup, Limay, Mantes-la-Jolie, Mantes-la-Ville, Les Mureaux, Sartrouville, Trappes, Plaisir, Poissy
91	Corbeil-Essonnes, Epinay-sous-Sénart, Évry-Courcouronnes, Grigny, Sainte-Geneviève et Saint-Michel et Fleury-Merogis, Ris-Orangis
92	Colombes, Gennevilliers, Nanterre, Villeneuve-la-Garenne
95	Cergy, Garges-lès-Gonesse, Villiers-le-Bel, Sarcelles, Argenteuil, Goussainville

Source : Données collectées par le référent pédagogique éducation prioritaire de l'académie de Versailles

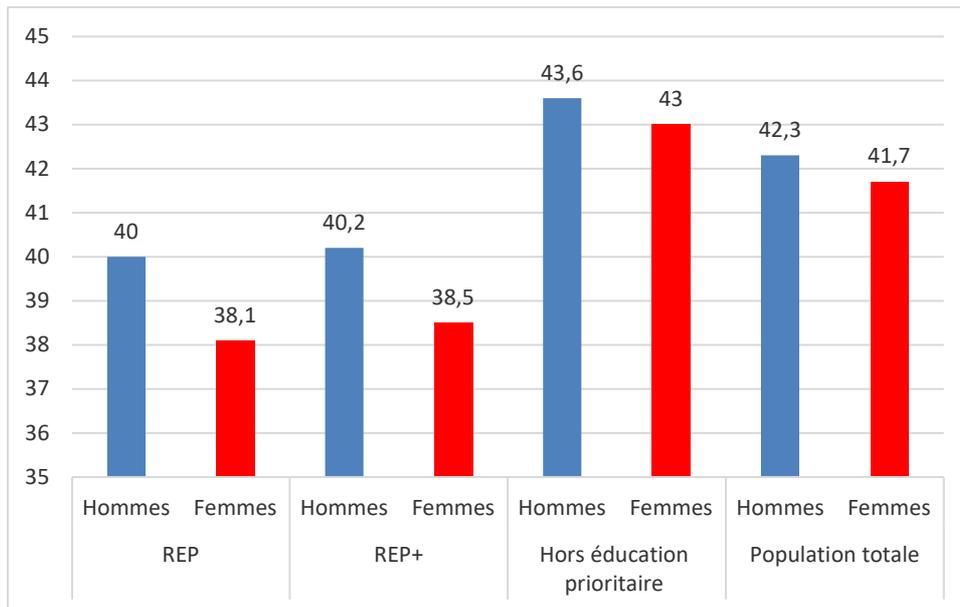
➤ **Profil des enseignants exerçant en éducation prioritaire :**

Les jeunes enseignants en début de carrière professionnelle y sont plus fréquents qu'ailleurs, dans le second degré comme le premier degré (figures 2.19 et 2.20).

28,6 % des enseignants du 1^{er} degré sont affectés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Ce chiffre ne tient compte que des enseignants en activité, et affectés au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service dans un tel établissement.



Figure 2.19 – Moyennes d'âge des enseignants du 1^{er} degré selon l'affectation au 01/09/2021

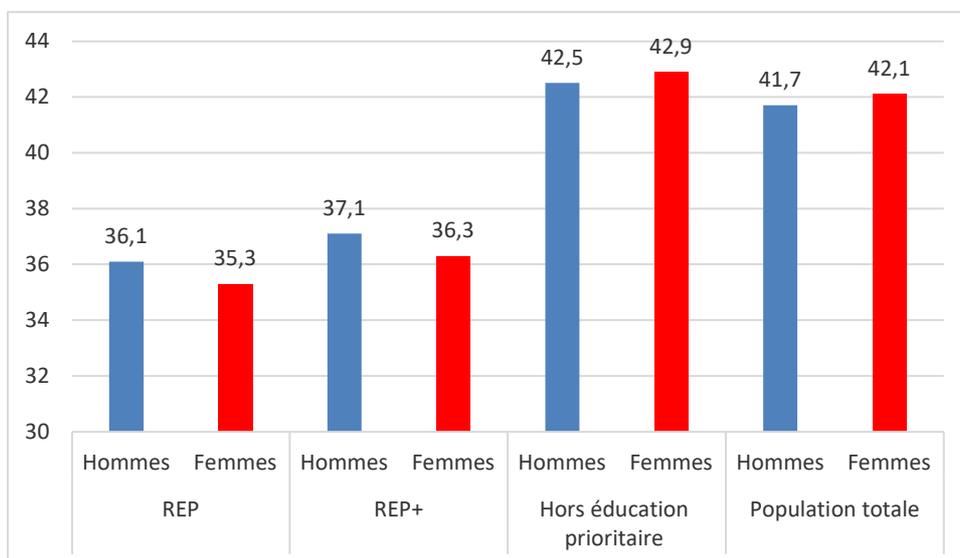


Source : requête Bi4 – Agape Public, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 1^{er} degré public / Traitement : DPE

11,7 % des enseignants du 2nd degré sont affectés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Comme précédemment, ce chiffre ne tient compte que des enseignants en activité et affectés au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service dans un tel établissement.



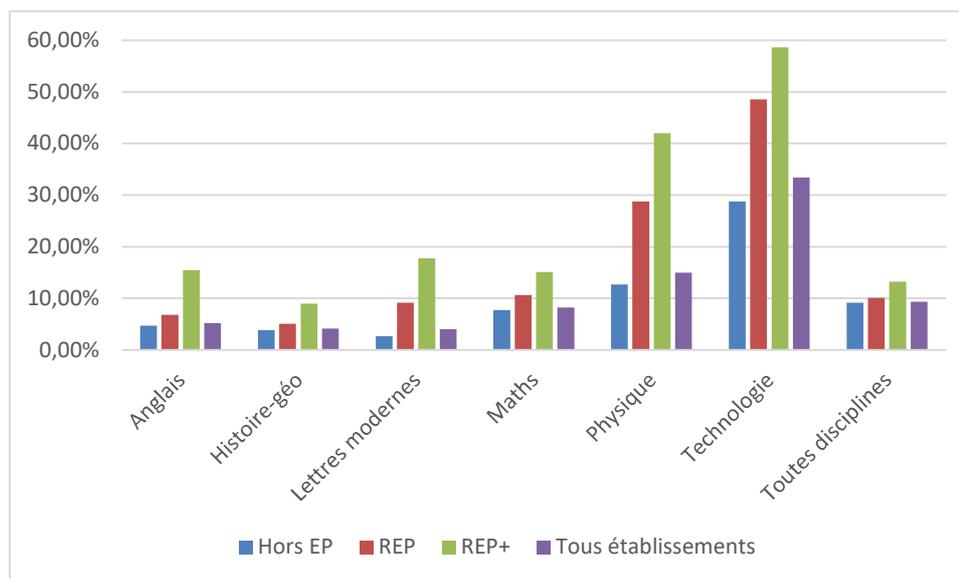
Figure 2.20 – Moyennes d'âge des enseignants du 2nd degré selon l'affectation, par sexe au 01/09/2021



Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Les enseignants contractuels affectés dans un établissement Rep ou Rep + sont particulièrement nombreux dans le second degré, notamment en technologie, sciences physiques et chimie ou encore mathématiques (figure 2.21).

Figure 2.21 – Taux de présence des personnels contractuels selon la discipline et l'affectation (en %)



	Anglais	Histoire-géo	Lettres modernes	Maths	Physique	Technologie	Toutes disciplines
Hors EP	4,69%	3,85%	2,68%	7,72%	12,65%	28,76%	9,15%
Rep	6,78%	5,05%	9,16%	10,62%	28,78%	48,57%	10,10%
Rep+	15,48%	8,97%	17,76%	15,09%	42,00%	58,62%	13,22%
Tous établissements	5,20%	4,11%	4,00%	8,24%	14,97%	33,42%	9,35%

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Données 2019 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 85 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 382 en REP (contre 1 770 hors éducation prioritaire)
- 85 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 346 en REP (contre 1 714 hors éducation prioritaire)
- 101 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 302 en REP (contre 1 705 hors éducation prioritaire)

Données 2020 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 73 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 297 en REP (contre 1 691 hors éducation prioritaire)
- 83 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 286 en REP (contre 1 533 hors éducation prioritaire)
- 84 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 258 en REP (contre 1 548 hors éducation prioritaire)

Données 2021 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 84 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 313 en REP (contre 1 610 hors éducation prioritaire)
- 76 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 273 en REP (contre 1 550 hors éducation prioritaire)
- 79 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 267 en REP (contre 1 383 hors éducation prioritaire)

2.6 - Le compte Épargne-temps

La mise en œuvre du compte épargne-temps (CET) au sein du Ministère de l'Éducation nationale est régie par un arrêté du 8 juillet 2010.

Une circulaire 2019-144, du 24 septembre 2019, parue au « Bulletin officiel » modifie les règles du CET en vigueur depuis 2010. En conséquence, l'ancienne circulaire du 17 septembre 2010 est abrogée. La nouvelle circulaire prend en compte les modifications apportées par le décret de décembre 2018 relatif à la « conservation des droits acquis au titre d'un CET en cas de mobilité des agents dans la fonction publique ». Le décret de décembre 2018 prévoit les modalités de transfert des droits épargnés sur un CET et l'arrêté de novembre 2018 abaisse le seuil d'exercice du droit d'option de 20 jours à 15 jours ; il prévoit en outre une augmentation des montants forfaitaires d'indemnisation des jours inscrits sur le CET. La nouvelle circulaire tient compte de toutes ces modifications.

En 2021, 644 personnes (466 femmes et 178 hommes) de l'académie disposent d'un CET. 438 personnes (313 femmes et 125 hommes) ont alimenté leur CET en 2021 pour un total de 4 539 jours. 12 642,5 jours sont stockés et 3 684 jours ont été utilisés. Enfin, 2 015 jours de congés ont été perdus (ni pris ni versés au CET) (*tableau 2.62*).



Tableau 2.60 - Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2019

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2019)	38 (9)	10 (2)	55 (8)	10 (1)	16 (2)	5 (1)	25	2	239 (23)	122 (16)	455 (42)	149 (20)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2019	28	9	33	8	9	5	17	2	168	77	255	101
Nombre de jours stockés	505,5	230	1 141	178	314	146	543,5	50	6 186		9 294	
Nombre de jours versés en 2019	416	101	287	77	156	83	182	50	2 451		3 803	
Nombre de jours de CET utilisés en 2019 (option RAFF, ou option congés annuels, ou option paiement)	324	79	250	48	55	52	88	0	1 322,5	682	2 039,5	861
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2019	25	0	231,5	14	16,5	8,5	24,5	15,5	418	100	716	138

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 2.61 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2020

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2020)	44 (10)	9 (1)	63 (4)	10 (1)	21 (7)	8 (3)	34 (12)	8 (5)	271 (32)	119 (3)	433 (65)	154 (13)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2020	33	8	57	3	18	6	25	7	217	118	350	142
Nombre de jours stockés	576,5	214	1 437	252	253	99	804	170	8084,5*		11 890	
Nombre de jours versés en 2020	441	99	277	78	266,5	76	294	104	2715*		4 351	
Nombre de jours de CET utilisés en 2020 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	278	65	53	45	145,5	40	56	20	2454*		3 156,5	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2020	25	0	222,5	13,5	40	32	31,5	10	803	291	1122	347

Source : Rectorat de Versailles

*=La requête BI4 ne permet pas d'avoir une clé de tri permettant d'obtenir des données sexuées. Le décompte manuel de ces données n'a pu être opéré



Tableau 2.62 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2021)	58 (7)	7 (1)	66 (8)	6	38 (23)	14 (6)	38 (4)	10 (2)	266 (31)	141 (11)	466 (73)	178 (20)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2021	45	7	32	6	26	11	27	8	183	93	313	125
Nombre de jours stockés	951	193	1 011	213	450	200,5	881	258	8 485*		12 642,5	
Nombre de jours versés en 2021	491	72	370	66	377	109	276	63	2 715*		4 539	
Nombre de jours de CET utilisés en 2021 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	367	141	136	58	167	63	250	48	2 454*		3 684	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2021	1,5	0	155	5	50	0	611,0	99	803	291	1 620,5	395

Source : décompte manuel – Tipi/ Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines/ Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel – Tipi/ Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Tipi/ Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

Source : décompte manuel - Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : décompte manuel - Tipi / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

*=La requête BI4 ne permet pas d'avoir une clé de tri permettant d'obtenir des données sexuées. Le décompte manuel de ces données n'a pu être opéré

CHAPITRE 3

Gestion collective

3.1 - L'avancement

3.1.1 - Personnels d'encadrement



Tableau 3.1 – Promotions des personnels de direction (promotion à la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	435	272	163	413	267	146	nd	nd	nd
Promus	36	19	17	36	21	15	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	8,3	7,0	10,4	8,7	7,9	10,3	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.2 – Promotions des personnels de direction (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	114	56	58	100	44	56	nd	nd	nd
Promus	32	15	17	23	11	12	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	28,1	26,8	29,31	23,0	25,0	21,4	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.3 – Promotions des IEN (promotion à la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	24	18	6	25	18	7	nd	nd	nd
Promus	5	4	1	8	7	1	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	20,8	22,2	16,7	32,0	38,9	14,3	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.4 – Promotions des IEN (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	15	13	2	11	8	3	nd	nd	nd
Promus	4	4	0	3	1	2	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	26,7	30,8	0	27,3	12,50	66,7	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.5 – Promotions des IA-IPR (promotion à la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	19	11	8	23	13	10	nd	nd	nd
Promus	5	3	2	6	2	4	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	26,3	27,3	25,0	26,1	15,4	40,0	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.6 – Promotions des IA-IPR (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	9	7	2	3	2	1	nd	nd	nd
Promus	4	3	1	0	0	0	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	44,4	42,9	50,0	0,0	0,0	0,0	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.7 – Promotions des attachés (promotion à la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	85	56	29	80	45	35	78	47	29
Promus	6	4	2	5	5	0	6	3	3
Taux de "pro/pro" (en %)	7,1	7,1	6,9	6,25	11,11	0	6,89	6,38	10,34

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.8 – Promotions des attachés (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	9	5	4	18	13	5	17	12	5
Promus	2	0	2	2	2	0	2	2	0
Taux de "pro/pro" (en %)	22,2	0	50,0	11,1	15,4	0,0	11,76	16,66	0,00

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.9 - Promotions des personnels de direction par liste d'aptitude

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	37	26	11	24	18	6	nd	nd	nd
Promus	3	3	0	3	3	0	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	8,1	11,5	0	12,5	16,7	0,0	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.10 - Promotions des IEN par liste d'aptitude

	2019			2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	25	15	10	16	11	5	nd	nd	nd
Promus	5	3	2	3	2	1	nd	nd	nd
Taux de "pro/pro" (en %)	20,0	20,0	20,0	18,7	18,2	20,0	nd	nd	nd

Source : Ihren / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE

3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public

3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

Les conditions pour être promuvable au grade de la « hors classe » sont statutairement fixées : il faut être au 9ème échelon de la classe normale et justifier d'une ancienneté dans cet échelon d'au moins deux années au 31/08 de l'année de la promotion. A noter, qu'il est inutile de se porter candidat. En effet, tout agent qui réunit les conditions statutaires évoquées précédemment est automatiquement promuvable.

En 2021, 1 596 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus hors classe sur l'académie de Versailles (*tableaux 3.11 à 3.14*).



Tableau 3.11 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2 045	245	2 290	2 258	251	2 509	2 069	432	2 301
Promus	307	38	345	383	43	426	383	44	427
Taux de "pro/pro" (en %)	15,0	15,5	15,1	17,0	17,1	17,0	18,51	18,97	18,56

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78



Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	3 490	438	3 928	1 999	246	2 245	1 926	233	2 159
Promus	532	58	590	342	38	380	350	51	401
Taux de "pro/pro" (en %)	15,2	13,2	15,0	17,1	15,4	16,9	18,17	21,89	18,57

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 564	276	1 840	1 753	293	2 046	1 699	262	1 961
Promus	245	39	284	295	52	347	315	48	363
Taux de "pro/pro" (en %)	15,7	14,1	15,4	16,8	17,7	17,0	18,5	18,3	18,5

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DID



Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 772	279	2 051	1 995	302	2 297	1 297	283	2 180
Promus	265	45	310	304	50	390	353	52	405
Taux de "pro/pro" (en %)	14,9	16,1	15,1	17,0	16,6	17,0	13,2	18,2	13,9

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2021, 664 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles (tableaux 3.15 à 3.18).



Tableau 3.15 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables V1/V2	231/41	54/13	285/54	234/50	42/10	276/60	516/33	87/8	549/95
Promus V1/V2	103/26	29/10	132/36	128/34	25/6	153/40	118/33	21/5	139/38
Taux de promotion V1/V2 (en %)	44,6 / 63,4	53,7 / 76,9	46,3 / 66,7	54,7 / 68,0	59,5 / 60,0	55,4 / 66,7	22,8/100	24/40	23/92

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78



Tableau 3.16 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91

	2019			2020			2021		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables V1/V2	199/18	38/4	237/22	165/14	29/5	194/19	327/40	43/14	370/54
Promus V1/V2	91/13	20/2	111/15	95/12	25/4	120/16	114/21	16/7	130/28
Taux de promotion V1/V2 (en %)	45,7 / 72,2	52,6 / 50,0	46,8 / 68,2	57,6 / 85,7	86,2 / 80,0	61,9 / 84,2	34,9/52,5	37,2/50	35,13/51,83

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPERT



Tableau 3.17 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92

	2019			2020			2021		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1+V2	H V1+V2	Total V1+V2	F V1+V2	H V1+V2	Total V1+V2
Promouvables	177/62	48/14	225/76	172	31	203	285	78	363
Promus	90/31	31/4	121/35	127	25	152	123	33	156
Taux de promotion (en %)	50,8 / 50,0	64,6 / 28,6	53,8 / 46,1	73,8	80,6	74,9	43,1	42,3	43,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



Tableau 3.18 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 + Vivier 2 – DSDEN 95

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	296	72	368	431	81	512	535	105	640
Promus	139	42	181	122	32	154	136	37	173
Taux de promotion (en %)	47,0	58,3	49,2	28,3	39,5	30,1	25,4	35,2	27

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2021, 113 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles (tableaux 3.19 à 3.22).



Tableau 3.19 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 78

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	15	9	24	16	4	20	28	16	44
Promus	15	9	24	14	4	18	28	16	44
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	90,0	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78



Tableau 3.20 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 91

Source : Rectorat de Versailles

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	6	6	12	8	1	9	13	10	23
Promus	6	6	12	8	1	9	13	10	23
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.21 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 92

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	4	5	9	11	11	22	19	5	24
Promus	4	5	9	11	11	22	19	5	24
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



Tableau 3.22 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 95

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	12	7	19	10	5	15	14	8	22
Promus	9	6	15	10	5	15	14	8	22
Taux de promotion (en %)	75,0	85,7	78,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2021, 17 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la liste d'aptitude de professeur des écoles sur l'académie de Versailles (tableaux 3.23 à 3.26).



Tableau 3.23 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	33	5	38	nd	nd	83	7	2	9
Promus	33	5	38	4	2	6	7	2	9
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	nd	nd	7,2	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78



Tableau 3.24 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	5	2	7	8	1	9	0	1	1
Promus	5	2	7	7	1	8	0	1	1
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	88,9	0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.25 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	5	2	7	5	0	5	4	1	5
Promus	5	2	7	5	0	5	4	1	5
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



Tableau 3.26 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	7	1	8	3	1	4	2	0	2
Promus	6	1	7	3	1	4	2	0	2
Taux de promotion (en %)	85,7	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0	100,0	0	100,0

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

Depuis 2019, il n'y a plus de campagne d'avancement au grade de la classe exceptionnelle des PEGC ou CE EPS. En effet, aucun personnel n'était éligible sur ces corps en extinction.

En 2021, 456 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus au grade de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles : 369 au titre du vivier 1 et 87 au titre du vivier 2 soit respectivement 80,9 % et 19,1 % (tableaux 3.27 à 3.32).



Tableaux 3.27 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Agrégés

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	227	110	117	452	186	266	679	296	383
Nombre de promus	113	55	58	45	18	27	158	73	85
Taux de promotion (en %)	49,8	50,0	49,6	10,0	9,7	10,1	23,3	24,7	22,2

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	176	86	90	364	143	221	540	229	311
Nombre de promus	67	34	33	18	6	12	85	40	45
Taux de promotion (en %)	38,1	39,5	36,7	4,9	4,2	5,4	15,7	17,5	14,5

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	352	147	205	320	106	214	672	253	419
Nombre de promus	69	26	43	16	5	11	85	31	54
Taux de promotion (en %)	19,6	17,7	21	5	4,7	5,1	12,6	12,2	12,9

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE



Tableaux 3.28 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Certifiés

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	280	107	173	1235	403	832	1 515	510	1 005
Nombre de promus	84	28	56	84	28	56	168	56	112
Taux de promotion (en %)	30,0	26,2	32,4	6,8	7,0	6,7	11,1	11,0	11,1

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

2020	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	119	52	67	1192	385	807	1 311	437	874
Nombre de promus	118	51	67	53	16	37	171	67	104
Taux de promotion (en %)	99,2	98,1	100,0	4,4	4,2	4,6	13,0	15,3	11,9

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

2021	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	452	152	300	496	162	334	948	314	634
Nombre de promus	225	70	155	54	13	41	279	83	196
Taux de promotion (en %)	49,8	46,1	51,7	10,9	8	12,3	29,4	26,4	30,9

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE



Tableaux 3.29 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - PLP

2019	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	108	49	59	313	140	173	421	189	232
Nombre de promus	107	48	59	19	8	11	126	56	70
Taux de promotion (en %)	99,1	98,0	100,0	6,1	5,7	6,4	29,9	29,6	30,2

Source : DPE

2020	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	56	32	24	272	135	137	328	167	161
Nombre de promus	47	26	21	10	4	6	57	30	27
Taux de promotion (en %)	83,9	81,2	87,5	3,7	3,0	4,4	17,4	18,0	16,77

Source : DPE

2021	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	139	69	70	101	49	52	240	118	122
Nombre de promus	41	15	26	9	2	7	50	17	33
Taux de promotion (en %)	29,5	21,8	37,1	8,9	4,1	13,5	20,8	14,4	27



Tableaux 3.30 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - EPS

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	54	31	23	174	96	78	228	127	101
Nombre de promus	40	22	18	7	2	5	47	24	23
Taux de promotion (en %)	74,1	71,0	78,3	4,0	2,1	6,4	20,6	18,9	22,8

Source : DPE

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	30	19	11	161	80	81	191	99	92
Nombre de promus	18	11	7	4	2	2	22	13	9
Taux de promotion (en %)	60,0	57,9	63,6	2,5	2,5	2,5	11,5	13,1	9,8

Source : DPE

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	64	39	25	55	32	23	119	71	48
Nombre de promus	21	12	9	4	2	2	25	14	11
Taux de promotion (en %)	32,8	30,7	36	7,3	6,3	8,7	21	19,7	23

Source : DPE



Tableaux 3.31 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - CPE

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	65	1	64	29	15	14	94	16	78
Nombre de promus	14	1	13	5	1	4	19	2	17
Taux de promotion (en %)	21,5	100,0	20,3	17,2	6,7	28,6	20,2	12,5	21,8

Source : DPE

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	9	2	7	79	17	62	88	19	69
Nombre de promus	8	2	6	3	1	2	11	3	8
Taux de promotion (en %)	88,9	100,0	85,7	3,8	5,9	3,2	12,5	15,8	11,6

Source : DPE

2021	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	28	4	24	27	6	21	55	10	45
Nombre de promus	10	1	9	2	0	2	12	1	11
Taux de promotion (en %)	35,7	25	37,5	7,4	0	9,5	21,8	10	24,4



Tableaux 3.32 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

2019	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	54	4	50	16	2	14	70	6	64
Nombre de promus	9	1	8	2	0	2	11	1	10
Taux de promotion (en %)	16,7	25,0	16,0	12,5	0,0	14,3	15,7	16,7	15,6

Source : DPE

2020	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	56	4	52	11	0	11	67	4	63
Nombre de promus	1	1	0	1	0	1	2	1	1
Taux de promotion (en %)	1,8	25,0	0,0	9,1	0	9,1	3,0	25,0	1,6

Source : DPE

2021	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	59	5	54	8	2	6	67	7	60
Nombre de promus	3	0	3	2	0	2	5	0	5
Taux de promotion (en %)	5,1	0	5,6	25%	0	33,3	7,4	0	8,3

Source : DPE

En 2021, 1 102 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus au grade de la hors classe sur l'académie de Versailles (tableaux 3.33 à 3.38).



Tableau 3.33 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Agrégés

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 231	446	785	1 349	492	857	1 274	473	801
Nombre de promus	311	107	204	224	76	148	249	85	164
Taux de promotion (en %)	25,3	24,0	26,0	16,6	15,4	17,3	19,5	18	20,5

Source : DPE



Tableau 3.34 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Certifiés

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	2 658	844	1 814	3 010	951	2 059	3 029	920	2 109
Nombre de promus	455	138	317	513	162	351	580	179	401
Taux de promotion (en %)	17,1	16,3	17,5	17,0	17,0	17,0	19,1	19,5	19

Source : DPE



Tableau 3.35 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - PLP

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	689	310	379	749	349	400	733	345	388
Nombre de promus	118	47	71	128	59	69	138	65	73
Taux de promotion (en %)	17,1	15,2	18,7	17,1	16,9	17,2	18,8	18,8	18,8

Source : DPE



Tableau 3.36 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - EPS

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	331	179	152	380	210	170	396	229	167
Nombre de promus	56	26	30	65	34	31	75	41	34
Taux de promotion (en %)	16,9	14,5	19,7	17,1	16,2	18,2	18,9	17,9	20,4

Source : DPE



Tableau 3.37 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - CPE

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	156	51	105	165	46	119	163	42	121
Nombre de promus	27	9	18	28	9	19	29	10	19
Taux de promotion (en %)	17,3	17,6	17,1	17,0	19,6	16,0	17,8	23,8	15,7

Source : DPE



Tableau 3.38 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	199	18	181	193	18	175	168	12	156
Nombre de promus	34	3	31	33	5	28	31	2	29
Taux de promotion (en %)	17,1	16,7	17,1	17,1	27,8	16,0	18,5	16,7	18,6

Source : DPE

A titre liminaire, il convient de rappeler que le décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019 a supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2020, l'accès aux corps des professeurs certifiés (anciens adjoints d'enseignement) et des professeurs d'éducation physique et sportive (anciens chargés d'enseignement d'EPS) par liste d'aptitude.

Ne reste donc que la promotion par liste d'aptitude pour l'accès au corps des enseignants agrégés du second degré pour lequel, en 2021, 20 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (tableaux 3.39 à 3.41).



Tableau 3.39 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Agrégés	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 119	456	663	1 080	425	655	887	358	529
Nombre de promus	23	7	16	11	1	10	20	6	14
Taux de promotion (en %)	2,1	1,5	2,4	1,0	0,2	1,5	2,2	1,7	2,6

Source : DPE



Tableau 3.40 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré –
Certifiés

Certifiés	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	27	9	18	23	8	15	nc	nc	nc
Nombre de promus	12	4	8	13	2	11	nc	nc	nc
Taux de promotion (en %)	44,4	44,4	44,4	56,5	25,0	73,3	nc	nc	nc

Source : DPE



Tableau 3.41 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré - EPS

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	2	2	0	2	2	0	nc	nc	nc
Nombre de promus	2	2	0	1	1	0	nc	nc	nc
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	0	50,0	50,0	0	nc	nc	nc

Source : DPE

3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2021, 76 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus au grade de la « hors classe » de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 75 en 2020 et 71 en 2019. Le taux de promotion s'établit, en 2021, à 19,1 %, en augmentation de 1,7 point (tableau 3.42).



Tableau 3.42 – Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	398	22	420	413	19	432	379	19	398
Nombre de promus	67	4	71	74	1	75	75	1	76
Taux de promotion (en %)	16,8	18,2	16,9	17,9	5,3	17,4	19,9	5,3	19,1

Source : I Professionnel – Enseignants du 1^{er} degré privé - Traitement : DEEP

En 2021, 2 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus, par liste d'aptitude, professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 3 en 2020 et 7 en 2019. Le taux de promotion s'établit en 2021 à 100 %, comme en 2020 (tableau 3.43).



Tableau 3.43 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	7	0	7	3	0	3	2	0	2
Nombre de promus	7	0	7	3	0	3	2	0	2
Taux de promotion (en %)	100	0,0	100	100	0	100	100	0	100

Source : Agape - Enseignants du 1^{er} degré privé – Traitement : DEEP

En 2021, 21 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus au grade de la « classe exceptionnelle » de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 12 en 2020 et 15 en 2019. Le taux de promotion s'établit en 2021 à 100 % au titre du vivier 1 et 62,5 % au titre du vivier 2, contre 100 % en 2020 au titre des deux viviers (tableau 3.44).



Tableau 3.44 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2

	2019			2020			2021		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2
Promouvables V1/V2	6/8	0/1	6/9	1/10	0/1	1/11	10/16	1/0	11/16
Promus V1/V2	6/8	0/1	6/9	1/10	0/1	1/11	10/10	1/0	11/10
Taux de promotion V1/V2 (en %)	100,0 / 100,0	0,0 / 100,0	100,0 / 100,0	100 / 100	0 / 100	100 / 100	100 / 62,5	100 / 0	100 / 62,5

Source : I Professionnel – Enseignants du 1^{er} degré privé - Traitement : DEEP

En 2021, 3 enseignants du 1^{er} degré privé ont été promus à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre aucun en 2020 et en 2019 (tableau 3.45).



Tableau 3.45 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Promus	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Taux de promotion (en %)	0	0	0	0	0	0	75	0	75

Source : I Professionnel – Enseignants du 1^{er} degré privé - Traitement : DEEP

3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2021, 137 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement au grade de la hors classe sur l'académie de Versailles, contre 126 en 2020 et 130 en 2019 (tableaux 3.46).



Tableaux 3.46 – Avancement à la hors-classe dans le corps des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2019			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	63 (65,8 % de F)	522 (78 % de F)	64 (43,7 % de F)	42 (64 % de F)
Nombre de promus	4 (25 % de F)	104 (75 % de F)	13 (46,1 % de F)	9 (55,5 % de F)
Taux de promotion (en %)	6,3 % (7,5 pour F)	19,9 % (19,2 pour F)	20,3 % (21,4 pour F)	21,4 % (18,5 pour F)

Corps	Campagne 2020				Campagne 2021			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	69 (62,3 % de F)	566 (76,5 % de F)	69 (36,2 % de F)	36 (66,7 % de F)	56 (60,7 % de F)	569 (79,6 % de F)	71 (35,2 % de F)	34 (58,8 % de F)
Nombre de promus	15 (86,6 % de F)	93 (76,34 % de F)	11 (54,5 % de F)	7 (100 % de F)	11 (54,5 % de F)	107 (80,3 % de F)	13 (30,7 % de F)	6 (66,6 % de F)
Taux de promotion (en %)	21,7 (30,2 pour F)	16,4 (16,4 pour F)	15,9 (24 pour F)	19,4 (29,2 pour F)	19,6 (17,6 pour F)	18,8 (18,9 pour F)	18,3 (16 % pour F)	17,6 (20 % pour F)

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Pour le tableau d'avancement comme pour la liste d'aptitude, il n'y a pas d'avis défavorable mais uniquement des candidatures classées ou non classées.

Le décret n°2019-1043 du 10 octobre 2019 supprimant l'accès aux corps des professeurs certifiés ne s'applique pas à l'enseignement privé.

En 2021, 7 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles, contre 6 en 2020 et 20 en 2019 (tableau 3.47).



Tableau 3.47 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des agrégés et certifiés

Corps	Campagne 2019		Campagne 2020		Campagne 2021	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	18 (72 % de F)	88 (% de F : NR)	6 (67 % de F)	66 (65,1% de F)	2 (50 % de F)	80 (65 % de F)
Nombre de promus	16 (68,8% de F)	4 (75 % de F)	6 (67 % de F)	0	2 (50 % de F)	5 (40 % de F)
Taux de promus (en %)	88	4,5	100	0	100	6,2

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

En 2021, 49 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus au grade de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 47 en 2020 et 55 en 2019 (tableaux 3.48).



Tableaux 3.48 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Campagne 2019				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	10 (V1 : 2 dont 50 % de F) (V2 : 8 dont 62,5 % de F) (60 % de F)	161 (V1 : 8 dont 62,5 % de F) (V2 : 153 dont 66,5 % de F) (66.4 % de F)	26 (V1 : 2 H) (V2 : 24 dont 33,3 % de F) (30.8 % de F)	22 (0 au V1) (V2 : 77 % de F) (77.3 % de F)
Nombre de promus	5 (67 % de F)	40 (V1 : 8 dont 62,5 % de F) (V2 : 32 dont 60 % de F)	7 (V1 : 2 H) (V2 : 5 dont 20 % de F)	3 (67 % de F)
Taux de promotion (en %)	50 (50 % pour F)	24.8 (27.1 pour F)	26.9 (12.5 pour F)	13,6 (11.8 pour F)

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2020				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	10 (V1 : 1 F) (V2 : 4 F) (50 % de F)	177 (V1 : 9 F) (V2 : 121 F) (68 % de F)	26 (V1 : 2 dont 0 F) (V2 : 24 dont 9 F) (34.6 % de F)	26 (2H, 24 F) (92,3 % de F)
Nombre de promus	1 (0 % de F)	34 (V1 : 6 F) (V2 : 15 F) (61,7 % de F)	7 (V1 : 2 dont 0 F) (V2 : 5 dont 1 F) (14.3 % de F)	5 (V1 : 2 F) (V2 : 2 F) (80 % de F)

Taux de promotion (en %)	10 (0 pour F)	19,2 (16.5 pour F)	26.9 (11 pour F)	19,2 (16,6 pour F)
--------------------------	------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2021				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	16 (V1 : 1 F) (V2 : 4 F) (50 % de F)	68 (V1 : 14 F) (V2 : 31 F)	8 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F)	15 (V1 : 4 F) (V2 : 6 F)
Nombre de promus	0	42 (V1 : 14 F) (V2 : 13 F) (64,3 % de F)	4 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F) (25 % de F)	3 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F) (33,3 % de F)
Taux de promotion (en %)	0	(58,7 pour F)	50 (100 pour F)	20 (10 pour F)

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

En 2021, 38 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 20 en 2020 et 12 en 2019 (tableaux 3.49). À noter : le ministère n'opère pas de distinction entre les viviers pour les agrégés.



Tableaux 3.49 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Campagne 2019			
Corps	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	22 (72,7 % de F)	2 (50 % de F)	2 mais contingent =0
Nombre de promus	11 (63,6 % de F)	1 (0 % de F)	
Taux de promotion (en %)	50 (43.7 % pour F)	50 (0 % pour F)	

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Corps	Campagne 2020			Campagne 2021		
	Cert.	PEPS	PLP	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	29 (8H+21F) (72,4 % de F)	6 (4H+2F) (33,3 % de F)	3 (1H+2F) (66.7 % de F)	34 (12 H 22 F) (64,7 % de F ^o)	4 H (0 % de F)	4 F (100 % de F)
Nombre de promus	16 (68,7 % de F)	3 (67 % de F)	1 (100 % de F)	34 (64,7 % de F)	4 (0 % de F)	0
Taux de promus (en %)	55 (52,4 % pour F)	50 (100 % pour F)	33 (50 % pour F)	100 (64,7 % pour F)	100	0

Source : I Professionnel – Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

3.1.4 - Personnels IATSS

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE C :**

Filière administrative

A titre liminaire, il convient de souligner que le passage de la catégorie C à la catégorie B suppose une démarche personnelle de l'agent. C'est la raison pour laquelle tous les promouvables ne candidatent pas.

20 personnels administratifs sont promus sur liste d'aptitude de C en B en 2021, pour un taux de promotion de 5,8 % (contre 11,8 % en 2020 et 6,6 % en 2019) (tableau 3.50).



Tableau 3.50 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 550	292	1 842	1 458	289	1 747	1 368	280	1 648
Nombre de candidats	357	24	381	208	13	221	326	19	345
Nombre de promus	24	1	25	25	1	26	19	1	20
Taux de promotion (en %)	6,7	4,2	6,6	12,0	7,7	11,8	5,8	5,3	5,8

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

En 2021, 4 agents sont promus au tableau d'avancement pour le grade d'Adjenes principal 2^{ème} classe et 97 au tableau d'avancement au grade Adjenes principal 1^{ère} classe (tableaux 3.51 et 3.52).



Tableau 3.51 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 2^{ème} classe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	23	3	26	13	1	14	10	1	11
Nombre de candidats	23	3	26	13	1	14	10	1	11
Nombre de promus	6	1	7	7	1	8	4	0	4
Taux de promotion (en %)	26,1	33,3	26,9	53,9	100,0	57,1	40,0	0,0	36,4

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.52 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 1^{ère} classe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 086	115	1 201	1 024	115	1 139	1 018	125	1 143
Nombre de candidats	1 086	115	1 201	1 024	115	1 139	1 018	125	1 143
Nombre de promus	86	7	93	77	10	87	88	9	97
Taux de promotion (en %)	7,9	6,1	7,7	7,5	8,7	7,6	8,6	7,2	8,5

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Filière technique

Rappel : l'avancement des catégories A et B des ITRF est de compétence ministérielle (CAPN). En 2021, 26 agents sont promus au tableau d'avancement pour le grade d'ATRF principal 2^{ème} classe et 48 au tableau d'avancement au grade d'ATRF principal 1^{ère} classe (tableaux 3.53 et 3.54).



Tableau 3.53 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	202	32	234	116	96	212	107	92	199
Nombre de candidats	37	20	57	116	96	212	26	15	41
Nombre de promus	18	10	28	14	15	29	18	8	26
Taux de promotion (en %)	48,7	50,0	49,1	12,1	15,6	13,7	69,2	53,3	63,4

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.54 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	368	202	570	348	213	561	335	213	548
Nombre de candidats	136	37	173	348	213	561	91	42	133
Nombre de promus	32	12	44	30	18	48	33	15	48
Taux de promotion (en %)	23,5	32,4	25,4	8,6	8,5	8,6	36,3	35,7	36,1

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE B :**

Filière administrative

Accès de la catégorie B à la catégorie A : les candidatures se font sur la base d'une démarche personnelle, c'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas.

En 2021, 12 agents sont promus sur liste d'aptitude d'attaché d'administration de l'Etat (catégorie A), soit un taux de promotion de 7,6 % (tableau 3.55).



Tableau 3.55 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	804	136	940	793	134	927	782	131	913
Nombre de candidats	103	14	117	90	15	105	135	22	157
Nombre de promus	11	1	12	10	1	11	10	2	12
Taux de promotion (en %)	10,7	7,1	10,3	11,1	6,7	10,5	7,4	9,19	7,6

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

En 2021, 72 agents sont promus sur tableau d'avancement au grade de Saenes classe supérieure et 22 au grade de Saenes classe exceptionnelle (tableaux 3.56 et 3.57).



Tableau 3.56 – Liste d'aptitude au grade de SAENES classe supérieure

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	434	65	369	428	64	364	382	54	325
Nombre de candidats	434	65	369	428	64	364	379	54	325
Nombre de promus	24	3	24	23	4	19	72	9	63
Taux de promotion (en %)	6,2	4,6	6,5	5,4	6,3	5,2	19,0	16,7	19,4

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.57 – Liste d'aptitude au grade de SAENES classe exceptionnelle

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	292	31	261	276	30	246	278	28	260
Nombre de candidats	292	31	261	276	30	246	288	28	260
Nombre de promus	24	4	20	12	3	9	22	5	17
Taux de promotion (en %)	8,2	12,9	7,7	4,4	10,0	3,7	7,6	17,8	6,5

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE A :**

Filière santé et sociale

En 2021, 17 agents du corps des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur sont promus au grade de la classe supérieure et 17 au grade de la hors classe (tableaux 3.58 et 3.59).



Tableau 3.58 – Tableaux d'avancement des Infenes classe supérieure

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	176	5	181	178	2	180	194	2	196
Nombre de candidats	170	5	175	178	2	180	171	2	173
Nombre de promus	16	2	18	14	0	14	17	0	17
Taux de promotion (en %)	9,4	40,0	10,3	7,9	0,0	7,8	9,9	0,0	9,8

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats



Tableau 3.59 – Tableaux d’avancement des Infenes hors classe

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	180	3	183	176	3	179	148	1	149
Nombre de candidats	180	3	183	176	3	179	129	1	130
Nombre de promus	18	0	18	17	1	18	17	0	17
Taux de promotion (en %)	10,0	0,0	9,8	9,7	33,3	10,1	13,2	0,0	13,1

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

En 2021, 23 agents sont promus assistant de service social principal, soit un taux de promotion de 14,65 % (tableau 3.60).



Tableau 3.60 – Avancement des assistants de service social principal

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	105	2	107	102	3	105	154	3	157
Nombre de candidats	105	2	107	102	3	105	154	3	157
Nombre de promus	10	0	10	17	1	18	22	1	23
Taux de promotion (en %)	9,5	0,0	9,4	16,7	33,3	17,1	14,3	33,3	14,7

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Filière administrative

En 2021, 9 agents sont promus, via le tableau d’avancement, au grade d’attaché principal du cops des attachés de l’administration de l’Etat, soit un taux de promotion de 21,88 % (tableau 3.61).



Tableau 3.61 – Tableaux d’avancement pour l’accès au grade d’attaché principal

	2019			2020			2021		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	153	58	99	154	58	96	164	67	97
Nombre de candidats	64	20	44	53	17	36	52	20	32
Nombre de promus	7	1	6	7	1	6	9	2	7
Taux de promotion (en %)	10,9	5,0	13,6	13,2	5,9	16,7	17,3	10,0	21,9

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

En 2021, 11 lauréats (7 femmes et 4 hommes) sont promus, via l'examen professionnel, attachés principaux de l'administration de l'Etat, contre 11 en 2020 (11 femmes) et 13 en 2019 (7 femmes et 6 hommes) (*tableau 3.62*).



Tableau 3.62 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Années	2019	2020	2021
Nbre de lauréats	13 (53,84 % de F)	11 (100 % de F)	11 (63,63 % de F)

Source : DPATS

3.2 - Le mouvement

3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection

3.2.1.1 - Personnels de direction

Rappel : le mouvement des personnels de direction est un mouvement national.

Chaque année, près d'un tiers du corps des personnels de direction de l'académie demande à participer au mouvement. 53 % des demandes sont des demandes d'adjoints et près d'un tiers d'entre eux ont tout juste 3 ans d'ancienneté sur leur poste (*tableau 3.63*).

Tableau 3.63 – Mouvement des personnels de direction

Année	2019	2020	2021
Total demandes	379	362	384
Chefs	170	165	179
Adjoints	209	197	205

Source : Ihren – Champ : personnels de direction / Traitement : DE

En 2021, 59,6 % des personnels de direction ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 59,7 % en 2020 (*tableaux 3.64 et 3.65*).



Tableau 3.64 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2020

	Demandes	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue hors académie	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue dans l'académie	Taux sexué (en %)
Hommes	128	35	78	36	8	19	62	38
Femmes	234	65	138	64	35	81	103	62
Total	362	100	216	100	43	100	165	100

Source : Ihren – Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.65 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2021

	Demandes	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue hors académie	Taux sexué (en %)	Mobilité obtenue dans l'académie	Taux sexué (en %)
Hommes	153	39,8	83	54,2	25	16,3	58	37,9
Femmes	231	60,2	146	63,2	34	14,7	112	48,5
Total	384	100	229	100	59	100	170	100

Source : Ihren – Champ : personnels de direction / Traitement : DE

3.2.1.2 - Personnels d'inspection

En 2021, 62,5 % des inspecteurs ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 57 % en 2020 et 31,9 % en 2019 (tableaux 3.66 à 3.68).



Tableau 3.66 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2019

	2019		
	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	22 (36,36 % de F)	7 (28,57 % de F)	31,8 (25)
IEN1er D.	16 (62,50 % de F)	7 (42,86 % de F)	43,7 (30)
IENET/EG.	6 (16,67 % de F)	1 (0 % de F)	16,7 (0)
IENIO	3 (66,67 % de F)	0	0
SOUS-TOTAL IEN	25 (52 % de F)	8 (37,50 % de F)	32 (23,1)
TOTAL INSPECTEURS	47 (44,68 % de F)	15 (33,33 % de F)	31,9 (23,8)

Source : Ihren – Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.67 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2020

	2020		
	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	12 (25 % de F)	4 (25 % de F)	33 (25)
IEN 1er D.	17 (76 % de F)	12 (83 % de F)	70 (80)
IEN ET/EG	13 (46 % de F)	8 (37,5 % de F)	62 (50)
IEN IO	2 (50 % de F)	2 (50 % de F)	100 (100)
SOUS-TOTAL IEN	32 (62,5 % de F)	21 (67 % de F)	68 (70)
TOTAL INSPECTEURS	47 (52 % de F)	25 (60 % de F)	57 (65)

Source : Ihren – Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE



Tableau 3.68 – Personnels d’inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

2021			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	14 (28,5 % de F)	7 (28,5 % de F)	50 (50)
IEN 1er D.	26 (80,8 % de F)	18 (77,7 % de F)	69,2 (66,7)
IEN ET/EG.	6 (50 % de F)	4 (50 % de F)	66,7 (50)
IEN IO	2 (100 % de F)	1	50 %
TOTAL INSPECTEURS	48 (62,5 % de F)	30 (63,3 % de F)	62,5 (39,6)

Source : Ihren – Champ : personnels d’inspection / Traitement : DE

3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Le mouvement des personnels enseignants du premier degré est organisé en deux étapes successives. Dans un premier temps, le mouvement interdépartemental qui conduit à la nomination d'un enseignant dans un département donné. Dans un second temps, les mouvements départementaux qui conduisent à l'affectation d'un enseignant dans une école ou un établissement scolaire.

En 2021, 3 817 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement interdépartemental au niveau académique, soit 11,4 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité. La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (19,5 %), et l’Essonne (22,9 %), contre 25,8 % dans le Val-d’Oise et 31,8 % dans les Hauts-de-Seine.

15,5 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 12,5 % dans le Val-d’Oise et 14,1 % dans les Hauts-de-Seine, à 14,4 % dans l’Essonne et 23 % dans les Yvelines (tableaux 3.71).

En 2021, 9 471 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau académique, soit 28,2 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité. La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (25,4%), et dans l’Essonne (26,3 %), contre 28,3 % dans les Hauts-de-Seine et 32,4 % dans le Val-d’Oise.

59,4 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 50,2% dans le Val-d’Oise et 55,8 % dans l’Essonne, à 66,4 % dans les Hauts-de-Seine et 68,1 % dans les Yvelines (tableaux 3.71).



Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2019

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	808	163	751	124	1 399	242	723	99
Nbre de mutations obtenues	171	17	147	10	200	28	126	18
Taux de satisfaction (en %)	21,16	10,43	19,57	8,06	14,30	11,57	17,43	18,18

Source : Rectorat de Versailles

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 931	235	89,15	10,85	2 209	271	89,07	10,93
Nombre de participants mutés	1 043	143	54,01	60,85	1 447	147	65,50	54,24

Source : Rectorat de Versailles

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	2 282		-		2 248	358	86,26	13,74
Nombre de participants mutés	1 334		58		1 213	195	53,96	54,47

Source : Rectorat de Versailles



Tableaux 3.70 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2020

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92	95	
	F	H	F	H		F	H
Nbre de demandes	542	126	675	125	1 328	702	130
Nbre de mutations obtenues	131	21	135	18	197	112	10
Taux de satisfaction	24,17	16,67	20,00	14,40	14,83	15,95	7,69

Source : Rectorat de Versailles

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 827	211	89,65	10,35	1 939	258	88,26	11,74
Nombre de participants mutés	1 188	150	88,79	11,21	981	134	87,98	12,02

Source : Rectorat de Versailles

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 945	337	85,23	13,60	2 148	330	86,68	13,32
Nombre de participants mutés	nd	nd	nd	nd	1 002	149	87,05	12,95

Source : Rectorat de Versailles

Tableaux 3.71 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	627	117	733	142	1 034	180	968	16
Nbre de mutations obtenues	153	18	102	24	155	16	107	16
Taux de satisfaction	24,40	15,38	13,92	16,90	14,99	8,88	11,05	100,00

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 891	221	65,30	7,63	1 916	273	66,16	9,43
Nombre de participants mutés	1 306	132	89,88	9,08	1 076	145	74,05	9,98

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1934	340	85,05	14,95	2 460	436	84,94	15,06
Nombre de participants mutés	1243	268	82,26	17,74	1 218	235	83,83	16,17

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Le mouvement général des enseignants du second degré comprend également deux phases :

- la phase interacadémique qui conduit à la nomination des personnels dans une académie ;
- la phase intra-académique qui conduit à l'affectation des personnels dans un poste en établissement ou en zone de remplacement.

➤ Phase interacadémique

En 2021, 4 289 titulaires (2 565 femmes, 1 724 hommes) participent au mouvement interacadémique. En moyenne, les titulaires aspirants à la mobilité ont 34,5 ans ; 43,4 % d'entre eux ont une ancienneté à Versailles inférieure ou égale à trois années. 203 titulaires d'une autre académie ont fait le choix d'arriver dans l'académie de Versailles. Les demandes de départ sont donc 20 fois plus nombreuses que les arrivées de titulaires. 1 217 titulaires ont obtenu une mutation pour une autre académie. Leur départ est essentiellement compensé par l'arrivée de 2 563 néo-titulaires.

Le nombre de participants au mouvement interacadémique des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation titulaires de l'académie de Versailles augmente de 8,45 %, passant de 3 955 en 2020 à 4 289 en 2021.

Le taux de satisfaction des personnels titulaires à Versailles est de 28.8 %, en baisse par rapport à l'année précédente. Les taux de satisfaction les plus élevés sont observés chez les femmes professeurs d'EPS. 32,2 %) et chez les hommes Psy EN (37,5 %) (tableaux 3.72).

A ces demandes formulées par les titulaires se sont ajoutées celles des 1 152 néo-titulaires (627 femmes et 525 hommes). Ainsi, 5 441 demandes ont été validées (contre 5 030 demandes en 2020, soit une évolution sur cette période de + 8,2 %).



Tableaux 3.72 - Taux de satisfaction pour les principaux corps

FEMMES			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sorties	Taux de satisfaction (en %)
AGREGE	313	80	25,5
CERTIFIE	1 423	429	30,1
CPE	181	46	25,4
EPS	199	64	32,1
PLP	368	70	19,0
PSY.EN	81	15	18,5
Total général	2 565	704	27,4

Hommes			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sorties	Taux de satisfaction (en %)
AGREGE	244	62	25,4
CERTIFIE	767	242	31,5
CPE	36	9	25,0
EPS	347	110	31,7
PLP	322	87	27,0
PSY.EN	8	3	37,5
Total général	1 724	513	29,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

➤ Phase intra-académique

En 2021, 5 671 candidats (3 495 femmes et 2 176 hommes) participent à la phase intra-académique du mouvement (contre 5 858 en 2020, en baisse de 3,2 %).

Parmi eux :

- 2 955 enseignants sont déjà titulaires de l'académie de Versailles dont 1 046 sont titulaires de zone de remplacement (ils sont 974 en 2020) ;
- 3 077 personnels (3 115 en 2020) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique (1 755 femmes et 1 322 hommes), parmi lesquels se trouvent les enseignants stagiaires, les enseignants touchés par une mesure de carte scolaire, les enseignants affectés à titre provisoire, les titulaires arrivés au mouvement « inter ».

Caractéristiques des candidats :

- L'âge moyen des participants est de 34,6 ans (35 ans pour les femmes ; 34 ans pour les hommes) ;
- 74,9 % des 5 671 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (contre 77,5 % en 2020 et 79,4 % en 2019) (tableaux 3.73)
- Parmi les 2 594 candidats volontaires et issus de l'académie de Versailles, 49,9 % obtiennent une mutation (51,8 % en 2020, 55,8 % en 2019). Ce taux est très variable, en fonction du nombre de postes offerts par discipline.
- 95,9 % des 3 077 candidats participant obligatoirement obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (97,4 % en 2020, 97,1 % en 2019) ; 2,6 % d'entre eux bénéficient des mesures de carte scolaire et 5 % sont titulaires hors académie de Versailles.



Tableaux 3.73 - Taux de satisfaction pour les principaux corps

Femmes						
Corps	Candidates volontaires de l'académie de Versailles	Candidates participant obligatoirement	Total candidates	Candidates mutées	Taux de satisfaction global (en %)	Taux de satisfaction des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	323	232	555	356	64,1	63,7
Certifiés	1 143	1 125	2 268	1 656	73,0	48,9
P EPS	71	83	154	120	77,9	52,1
PLP	68	97	165	142	86,1	67,6
CPE	105	194	299	234	78,2	53,3
PSY EN	30	24	54	44	81,5	70,0
Total général	1 740	1 755	3 495	2 552	73,0	49,8
Hommes						
Corps	Candidats volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participant obligatoirement	Total candidats	Candidats mutés	Taux de satisfaction global (en %)	Taux de satisfaction des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	176	248	424	314	74,1	50,0
Certifiés	482	711	1 193	922	77,3	47,5
P EPS	20	19	39	26	66,7	35,0
PLP	119	188	307	257	83,7	61,3
CPE	54	155	209	175	83,7	55,5
PSY EN	3	1	4	3	75	66,6
Total général	854	1 322	2 176	1 697	8	50,2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

Dans l'enseignement privé, le mouvement des personnels enseignants se déroule en une seule phase pendant laquelle les enseignants candidatent dans les académies de leur choix, via une application dédiée au mouvement pour le second degré et en parallèle, les maîtres prennent l'attache des chefs des établissements dans lesquels ils souhaitent être affectés.

Ce mouvement n'est donc pas traité dans ce document.

3.2.5 - Personnels IATSS

➤ Phase inter-académique

En 2021, 79 personnels IATSS obtiennent une mutation (soit 37,79 % des participants) au mouvement inter-académique, contre 76 en 2020 (38,19 %) et 102 en 2019 (41,29 %) (tableau 3.74).



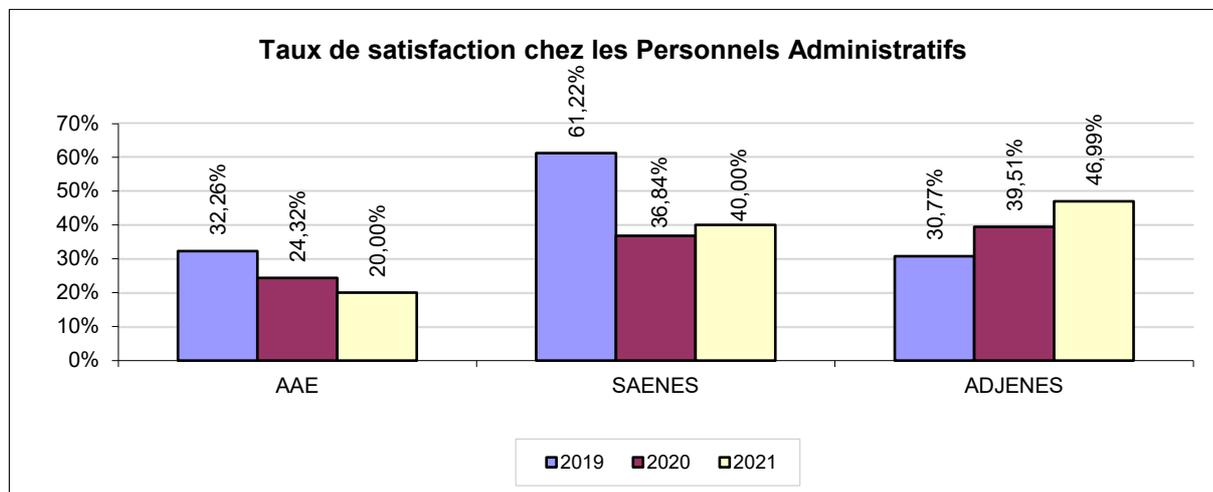
Tableau 3.74 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années corps	2019		2020		2021	
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	31 (45,16 % de F)	10 (30 % F)	37 (54,05 % de F)	9 (66,67 % F)	30 (53,33 % de F)	6 (50 % F)
SAENES	49	30	38 (84,21 % de F)	14 (85,71 % F)	35 (82,85 % de F)	14 (92,85 % F)
ADJENES	104	32 (81,25 % de F)	81 (93,83 % de F)	32 (87,50 % de F)	83 (99,38 % de F)	39 (92,30 % de F)
ATRF	15 (73,33 % de F)	9 (66,67 % de F)	7 (85,71 % de F)	3 (100 % de F)	22 (77,27 % de F)	10 (80 % de F)
INFENES	34 (97,06 % de F)	15 (100 % de F)	31 (96,77 % de F)	14 (100 % de F)	31 (96,77 % de F)	14 (100 % de F)
ASSAE	14 (100 % de F)	6 (100 % de F)	5 (100 % de F)	4 (100 % de F)	8 (100 % de F)	5 (100 % de F)
Total	247	102	199 (84,92 % de F)	76 (88,16 % de F)	209 (86,12 % de F)	79 (89,77 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

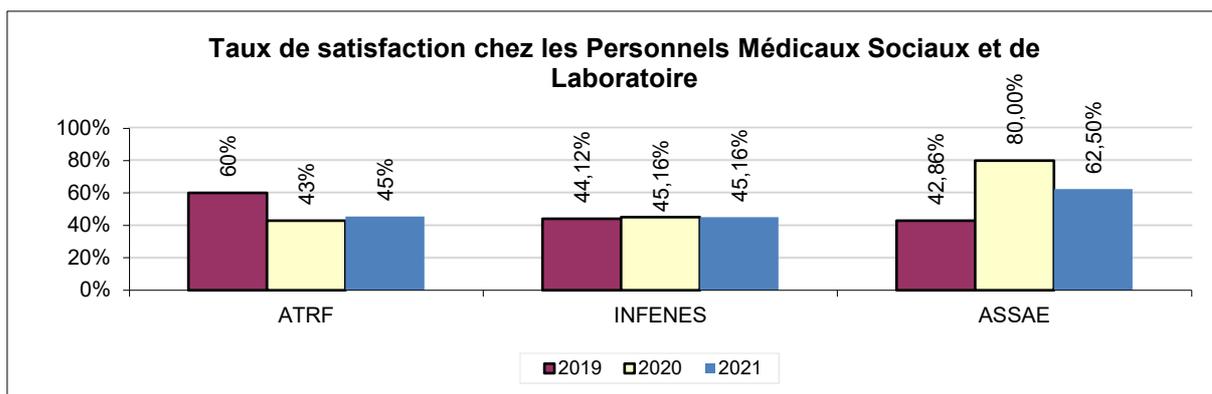
Le taux de satisfaction des ASSAE est le plus élevé (62,5 %) alors que celui des AAE est le plus faible (20 %) (figures 3.1 et 3.2).

Figure 3.1 – Satisfaction des personnels administratifs ayant demandé et obtenu une mutation



Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Figure 3.2 – Satisfaction des personnels Médicaux Sociaux et de Laboratoire ayant demandé et obtenu une mutation



Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

➤ Phase intra-académique

En 2021, 216 personnels IATSS (52,55 % des participants) ont obtenu une mutation au mouvement intra-académique, contre 204 en 2020 (47,11 %) et 279 en 2019 (52,05 %) (tableau 3.75).



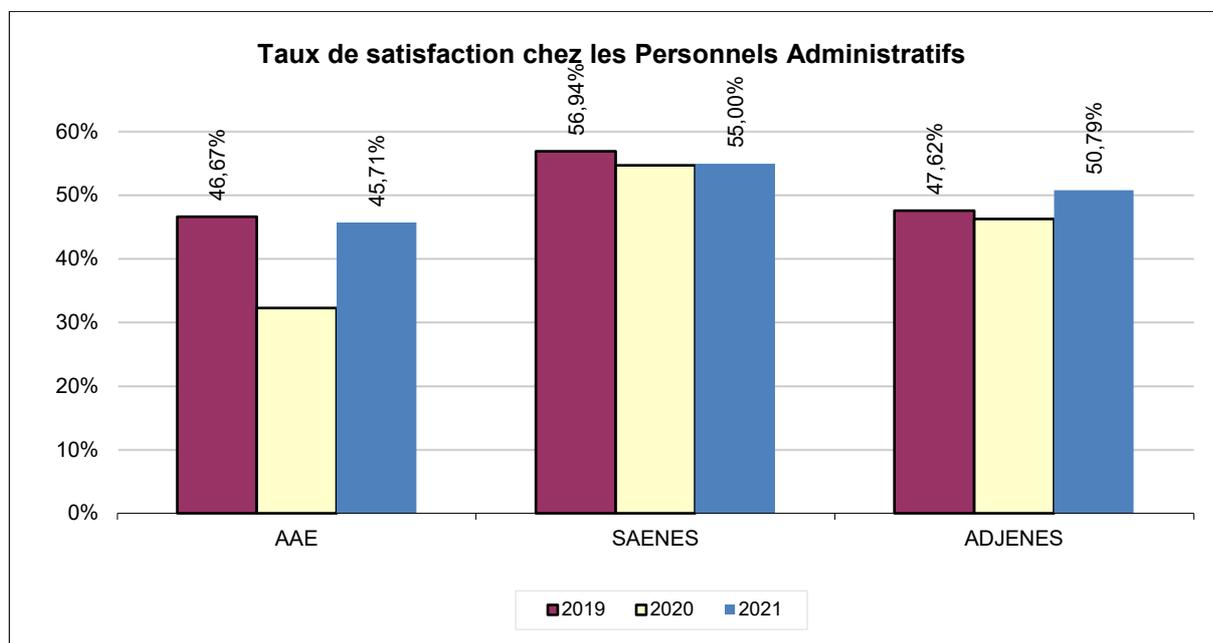
Tableau 3.75 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2019		2020		2021	
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	45 (71,11 % de F)	21 (80,95 % de F)	31 (51,61 % de F)	10 (70 % de F)	35 (57,14 % de F)	16 (50 % de F)
SAENES	144 (91,67 % de F)	82 (90,24 % de F)	95 (87,37 % de F)	52 (86,54 % de F)	100 (88 % de F)	55 (87,27 % de F)
ADJENES	252 (89,68 % de F)	120 (90,83 % de F)	216 (89,81 % de F)	100 (87 % de F)	189 (90,47 % de F)	96 (93,75 % de F)
ATRF	29 (62,07 % de F)	18 (61,11 % de F)	27 (81,48 % de F)	17 (70,59 % de F)	26 (80,76 % de F)	15 (86,66 % de F)
INFENES	55 (100 % de F)	31 (100 % de F)	53 (98,11 % de F)	21 (100 % de F)	49 (97,95 % de F)	27 (96,29 % de F)
ASSAE	11 (100 % de F)	7 (100 % de F)	11 (100 % de F)	4 (100 % de F)	12 (100 % de F)	7 (100 % de F)
Total	536 (84,43 % de F)	279 (89,25 % de F)	433 (87,30 % de F)	204 (86,27 % de F)	411 (87,59 % de F)	216 (88,88 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

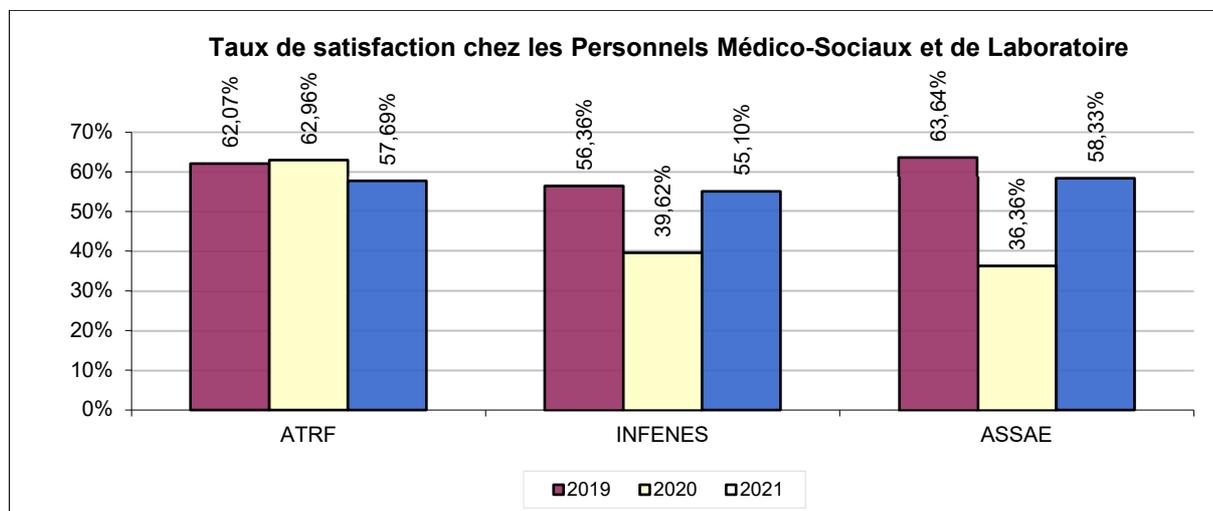
Le taux de satisfaction des ASSAE est le plus élevé alors que celui des AAE est le plus faible (58,33 %, contre 45,71 %) (figures 3.3 et 3.4).

Figure 3.3 – Personnels administratifs ayant demandé et obtenu une mutation



Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpts

Figure 3.4 – Personnels Médicaux Sociaux et de Laboratoire ayant demandé et obtenu une mutation



Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpts

CHAPITRE 4

Suivi personnalisé des personnels

4.1 - La prise en compte du handicap et des difficultés de santé

4.1.1 - État des lieux

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, fixe un taux minimal d'emploi égal à 6 % de l'effectif total concerné.

Au sein de la fonction publique, les employeurs auxquels se rapporte cette obligation sont visés aux articles L2 du code général de la fonction publique (départements ministériels, établissements publics de l'État, collectivités territoriales, établissements publics locaux) ainsi que les employeurs hospitaliers et du secteur social visés par l'article L5 du même code.

L'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de 2 230 personnes. Les femmes représentent 81,3 % de l'effectif des BOE tandis qu'elles représentent 75,5 % de l'effectif académique. Les 41-55 ans sont les plus nombreux, avec 49,8 % des effectifs. Les BOE de catégorie A représentent 84,9 % des effectifs (*tableaux 4.1*).

Tableaux 4.1 – Répartition par sexe, selon la catégorie hiérarchique, et selon la classe d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Répartition hiérarchique :

	cat A	cat B	cat C	Total
Effectifs	1 894	130	206	2 230
(en %)	84,9	5,8	9,2	100

Répartition H/F :

	H	F	Total
Effectifs	417	1 813	2 230
(en %)	18,7	81,3	100

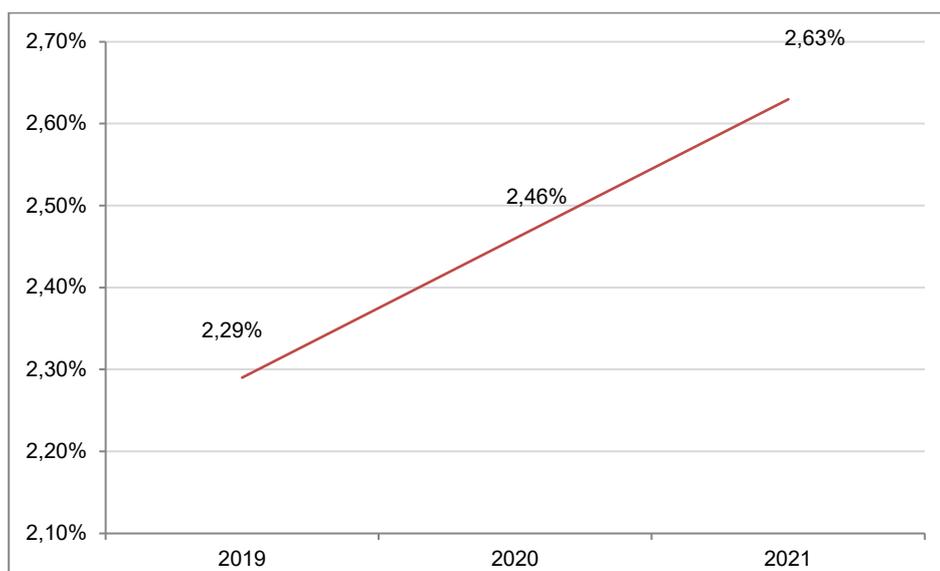
Répartition par tranche d'âges :

Tranche d'âge	Effectifs	(en %)
moins de 25 ans	26	1,2
25-40 ans	573	25,7
41-55 ans	1 110	49,8
plus de 55 ans	521	23,4
Total	2 230	100

Source : Application POE_TH DGRH-MIPH / Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH

Le taux d'obligation d'emploi des BOE dans l'académie est de 2,63 % pour l'année 2021 (*figure 4.1*) (contre 3,38% au niveau national). Ce taux d'obligation d'emploi est en hausse depuis 2019 (+0,34 points)

Figure 4.1 – Evolution du taux d'obligation d'emploi de 2019 à 2021



Source : Décompte manuel du fichier de suivi DGRH-MIPH – Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles /
Traitement : MAIPH

4.1.2 - Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a élargi le champ du handicap en en donnant la définition suivante : « *Constitue un handicap, [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle BOE (décret 1995) pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Éducation nationale a été rendu possible par cette loi. Ce type de recrutement existe par contractualisation pour tous les corps comme les personnels de l'enseignement 1^{er} ou 2nd degré, d'éducation et Psy EN, les ATSS.

Les conditions de niveau d'études et de diplômes sont identiques à celles requises pour les concours externes. L'aptitude est transmise à l'administration par le médecin de prévention après consultation d'un médecin agréé spécialiste du handicap.

Le taux de recrutement (nombre de recrutement/nombre de candidatures) est variable d'une année à l'autre en fonction du cadrage d'emplois émanant du Ministère pour les personnels ATSS et des disciplines ouvertes pour les personnels enseignants, d'éducation et Psy EN. À l'issue de l'année de contrat, et après entretien avec les membres du jury académique de titularisation, un avis favorable ou défavorable à la titularisation dans le corps de recrutement est émis. C'est cet avis de titularisation ou reconduction du contrat pour une durée d'un an ou de licenciement qui est présenté devant une commission académique paritaire. Le parcours professionnel de ces personnels est, par la suite, identique à celui de ceux recrutés sur concours.

La MAIPH met en œuvre les éventuels aménagements de poste préconisés par la médecine de prévention pour les personnels recrutés par cette voie, en liaison avec les chefs d'établissement, les chefs de service.

Pendant l'année scolaire 2021-2022, 7 candidatures pour l'enseignement 1^{er} degré sont déposées donnant lieu à 1 recrutement en DSDEN 78 au 01/09/2022 (tableau 4.2). 61 candidatures pour les enseignants du 2nd degré ont donné lieu à 2 recrutements. 29 candidatures de personnels administratifs ont donné lieu à 5 recrutements.

Tableau 4.2 – Recrutement dans l'académie de Versailles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Année scolaire 2019-2020		Année scolaire 2020-2021		Année scolaire 2021-2022	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1er degré	19	5	5 (4F et 1H)	0	7 (6 F et 1 H)	1 (1 H)
Enseignants du 2nd degré (y compris éducation et orientation / Psy EN)	59	1	66 (2F et 43H)	5 (3F et 2H)	61 (29 F + 32H)	2 (2F + 0H)
Personnels administratifs	77	2	34 (20F et 4H)	5 (2F et 3H)	29 (20F et 9H)	5 (4F et 1H)

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH et Dpats

➤ Enseignants du 1^{er} et du 2nd degré :

L'asymétrie entre un nombre important de candidatures et une volumétrie modeste des recrutements s'explique, essentiellement, par l'absence du niveau de diplôme requis ou d'expériences professionnelles suffisantes (pour les enseignants du 1^{er} degré) et, enfin, par l'absence d'ouverture de la discipline au recrutement pour les enseignants du 2nd degré (respectivement 6 des 7 candidatures 1^{er} degré et 32 des 61 candidatures) (tableau 4.3).

Tableau 4.3 – Motifs pour le non recrutement des enseignants du 2nd degré bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	AS 2018-2019	AS 2020-2021	AS 2021-2022
Nbre de candidatures	59	66	61
Discipline non-ouverte au recrutement	32	48	32
Absence du niveau de diplôme requis	1	-	14
Inaptitude médicale	0	-	-
Avis pédagogique défavorable	7	2	2
Avis défavorable du jury de recrutement	12	2	2
Désistements des intéressés	3	9	7
Avis favorables de la commission de recrutement	4	6	6
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie ou rejet suite dernier contrôle pièces du dossier)	3	1	4
Nbre de recrutements effectifs	1	5	2

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : personnels enseignants BOE du 2nd degré / Traitement : MAIPH

➤ Personnels ATSS :

S'agissant des recrutements de personnels ATSS, la procédure est sensiblement différente : tout d'abord, le recrutement des ATSS BOE se fait obligatoirement dans le respect du contingent autorisé par le Ministère dans sa lettre de cadrage annuel.

- 1) Toutes les candidatures reçues sont étudiées selon les conditions requises (statut de BOE, niveau d'études et de diplôme, aptitude médicale, compétences requises) ;

- 2) Selon le contingent autorisé dans la lettre de cadrage, les postulants en nombre triple à ce contingent sont convoqués à un entretien avec une commission académique paritaire qui émet un avis favorable ou défavorable au recrutement en qualité de BOE ;
- 3) Les candidats sont alors affectés sur un poste disponible en fonction des aménagements demandés par le médecin.

4.2 - La mobilité professionnelle et son accompagnement

4.2.1 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière

Le cadre de travail des conseillers en mobilité et carrière est défini par :

- ◆ le code général de la fonction publique ;
- ◆ le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Les trois principales missions des conseillers en mobilité et carrière sont définies par la circulaire Men - DGRH du 6 juillet 2009. Ces missions sont les suivantes :

Mission 1: Conseiller, accompagner les personnels de l'académie (personnels d'encadrement, personnels d'enseignement, d'éducation et Psy EN, ATSS, ITRF), à leur demande, dans leur projet de mobilité et d'évolution professionnelle, en mobilité volontaire ou pour raisons de santé :

- ◆ analyse des parcours personnels et professionnels ;
- ◆ identification des compétences ;
- ◆ construction et définition de projet en mobilité interne ou externe ;
- ◆ définition de plan de formation ;
- ◆ accompagnement de la mise en œuvre des projets ;
- ◆ techniques de recherche d'emploi ;
- ◆ analyse des offres d'emplois vacants internes et externes
- ◆ information sur les dispositifs existants et les règles en matière de mobilité interne et externe, tout en rendant l'agent acteur de son projet professionnel.

NB: Le travail du CMC se caractérise par l'approfondissement et la durée de son accompagnement si nécessaire. Il reste l'interlocuteur de l'agent à toutes les étapes de son projet si celui-ci le souhaite, intervient dans le processus à chaque fois que c'est utile, y compris jusqu'à la prise de fonction sur le nouveau poste. L'agent revient souvent vers le CMC aux différentes étapes de sa carrière.

Ce travail ne peut s'accomplir que dans le cadre d'une relation de confiance essentielle pour faire évoluer favorablement le projet.

Mission 2 : Conseiller, accompagner les personnels à la demande des services académiques dans le domaine des RH, en mobilité volontaire ou pour raisons de santé :

- ◆ contribuer au processus de recrutement dans les disciplines et les fonctions déficitaires : par les changements de disciplines ou détachement dans des fonctions enseignantes, d'éducation, d'orientation ou administratives, concours ;
- ◆ expertiser des situations professionnelles en lien avec une mobilité professionnelle ;
- ◆ accompagner les projets professionnels des personnels en reconversion pour raisons de santé dans le cadre des dispositifs institutionnels (postes adaptés, activités à titre thérapeutique, reclassement professionnel) ;
- ◆ accompagner des personnels se situant dans une dynamique de mobilité à la demande du Sapap ;
- ◆ accompagner des stagiaires ou néo-titulaires vers une réorientation professionnelle ;
- ◆ expertiser un projet de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- ◆ accompagner les réformes.

Les caractéristiques de l'ensemble des demandes sont principalement :

- l'évolution professionnelle et la montée en compétences
- la réorientation professionnelle,
- la difficulté rencontrée dans le métier, dans le poste,
- l'usure professionnelle,
- la reconversion pour raisons de santé.

Ces caractéristiques peuvent se croiser et/ou se cumuler.

Les outils d'accompagnement à la mobilité volontaire ou pour raison de santé sont :

- ◆ des entretiens individualisés et personnalisés, des bilans sur l'outil Transférance, en liaison ponctuelle avec une équipe de Psy EN expérimentés,
NB : Transférance est un logiciel développé par des universitaires canadiens qui permet, à partir de l'analyse des motivations et des compétences de l'agent, de trouver des types de métiers pouvant lui convenir, d'identifier les compétences acquises et à acquérir pour exercer ces métiers, de découvrir tous les aspects de ces métiers. L'entretien d'explicitation est essentiel pour créer le cadre de confiance, savoir écouter l'agent et replacer ses choix et résultats dans le contexte approprié, accompagner la découverte des métiers possibles. Les Psy EN, régulièrement formés à son utilisation, savent exploiter tout le potentiel de l'outil dans ce cadre et le travail est complété avec le CMC pour une analyse croisée et reliée à la situation administrative de l'agent.
- ◆ des bilans de carrière,
- ◆ des ateliers collectifs : connaître et utiliser les techniques de recherche d'emploi, ateliers reclassement,
- ◆ les stages du Paf, du CRAIDF (Centre de Réadaptation des académies d'Ile-de-France-MGEN) ou l'utilisation du CPF et du CFP,
- ◆ Les outils conçus par la DGAFP pour aider à la mobilité, dont le site « Place de l'Emploi public ».

Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour raisons de santé, les CMC aident à la construction du projet professionnel, en lien avec la médecine de prévention :

- ◆ postes adaptés (PACD, PALD) ;
- ◆ reclassement professionnel ;
- ◆ activité à titre thérapeutique (ATT)
- ◆ stages CRAIDF (MGEN).

L'accompagnement des agents dans la réflexion et la mise en œuvre de leur projet professionnel peut permettre :

- un détachement : au sein de l'académie, dans un autre ministère, une autre fonction publique, à l'international, suite à une préparation à un reclassement,
- une mise à disposition,
- une affectation Cigem pour les AAE,
- un changement de discipline,
- une entrée dans le dispositif poste adapté,
- une entrée en période préparatoire au reclassement,
- une disponibilité,
- une délégation fonctionnelle,
- un CPF,
- un congé de formation professionnelle,
- un plan de formation préalable à la réalisation du projet,
- une préparation à un concours ou une réussite à concours,
- une décharge pour préparer un projet,
- un cumul d'activité pour préparer une reconversion,
- une réintégration dans le corps d'origine ou autre, suite à retour de disponibilité, détachement,
- démission ou rupture conventionnelle.

Il est à noter qu'une réflexion autour d'un projet professionnel peut réconcilier l'agent avec son métier, son activité et qu'il peut décider de rester finalement sur son poste.

Mission 3 : Travailler dans un collectif

L'action des CMC s'inscrit dans une démarche collective.

Deux CMC sont positionnées au sein du Sapap au Rectorat :

- l'une accompagne l'ensemble des personnels de l'académie, hormis les professeurs des écoles, sur une mobilité choisie.
- l'autre accompagne les mêmes personnels sur une mobilité pour raisons de santé

Quatre CMC sont positionnés dans les DSDEN, chacun accompagnant les professeurs des écoles de leur département

Des échanges réguliers existent entre les CMC au niveau des accompagnements et du cadre réglementaire.

Le travail des CMC du rectorat est en lien avec les autres pôles utiles à l'accompagnement des personnels : psychologues du travail, service d'appui aux compétences, RH de proximité principalement. Ils sont positionnés comme « experts » en complémentarité du travail des conseillers RH de proximité (CRHP, dont la présentation de l'activité est abordée au point 2.4.7.2 de ce document). Ces derniers accueillent et traitent la demande via l'outil Proxi-RH et peuvent faire appel aux CMC si nécessaire.

Plus largement, les CMC s'appuient également sur l'expertise des autres services du rectorat (Smis, DPE, Dpats, DE, corps d'inspection, Dafor essentiellement).

L'action des CMC en DSDEN s'inscrit dans un collectif au sein de la DSDEN (responsable des ressources humaines, division des personnels, Secrétariat général essentiellement) et avec certains services du rectorat (Sapap, Smis, DPATS, Dafor essentiellement)

Il convient de noter que les CMC en DSDEN sont également CRHP pour les professeurs de écoles, ce qui permet un accompagnement « sur mesure » par le même conseiller.

Le pilotage interministériel du travail des CMC d'Ile de France est assuré par la PFRH de la Région, en lien avec la DGAFP : réunions d'information sur l'actualité Fonction publique, présentation d'outils d'aide à la mobilité, propositions de formations via SAFIRE (Système

d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale). Cependant, la crise sanitaire en 2020 et 2021 a très fortement ralenti cette coopération en 2020-2021.

Organisation du pôle CMC du Rectorat

Au sein du service Sapap, le pôle CMC est composé de deux agents de catégorie A, l'une pour la mobilité choisie, l'autre pour la mobilité pour raisons de santé.



✓ Données 2018-2019 :

En 2018-2019, 947 personnels sont accompagnés par les CMC académiques, répartis comme suit :

Mobilité volontaire : 571 demandes mais 404 traitées et 167 non traitées (le nombre de CMC pour la mobilité choisie est passé de deux à un le 14 janvier 2019). Sur les 404 traitées, 25 % sont des retours, 75 % des nouvelles demandes, 30 % des hommes et 70 % des femmes.

Mobilité pour raisons de santé : 376 personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques selon la ventilation qui suit :

- 140 personnels conseillés, dont 84 nouvelles demandes (55 femmes et 27 hommes) ;
- 236 personnels accompagnés dans le cadre des dispositifs spécifiques suivants :
 - une activité à titre thérapeutique (11) ;
 - un reclassement professionnel (70) ;
 - un poste adapté de courte durée, un poste adapté de longue durée (155).

En 2018-2019, 57 actions sous forme d'atelier mobilité se sont déroulés ainsi que 39 entretiens individuels et personnalisés avec un PsyEN (tableau 4.4).

Tableau 4.4 – Nombre d'actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2018-2019

Outils d'accompagnement	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
Dispositifs collectifs						
Ateliers mobilité	57	1	3	3	3	3
Dispositifs d'approfondissement individuel personnalisé						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	39	0	4	2	7	6
TOTAL	96					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie sauf enseignants du premier degré / Traitement : CMC du Rectorat

NB : parmi les outils d'approfondissement individuel personnalisé, l'équipe utilise le logiciel évolutif « Transférance ». En 2018-2019, 19 personnels l'ont utilisé, dont 15 PE. La baisse du nombre d'entretiens avec les Psy EN s'explique également par le départ d'une CMC cette année, tout comme la sous-utilisation de « Transférance ».



✓ Données 2019-2020 :

En 2019-2020, 728 personnels sont accompagnés par les CMC académiques, répartis comme suit :

Mobilité volontaire : 260 agents sont accompagnés par la CMC en mobilité choisie et 88 autres demandes sont transmises à la RH de proximité qui ne disposait pas encore de l’outil Proxi RH. (Le nombre de CMC pour la mobilité choisie étant passé de deux à un en 2019, la conseillère n’était pas en mesure de traiter toutes les demandes).

Parmi les demandes traitées, 189 sont des saisines directes de la CMC et 71 sont des demandes d’utilisation du CPF transmises par la Dafor (aujourd’hui EAFC).

Sur les 190 saisines traitées, 25 % sont des retours, 75 % des nouvelles demandes. 28 % des hommes et 72 % des femmes.

- ✓ 75 % enseignants du 2nd degré et personnels d’éducation (55 % certifiés, 24 % PLP, 15 % agrégés)
- ✓ 15 % de personnels IATSS
- ✓ 10 % autres (Perdir, ITRF, contractuels, hors académie)

Mobilité pour raisons de santé : 468 personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- 220 personnels conseillés, dont 126 nouvelles demandes ;
- Mise en place d’une activité à titre thérapeutique (6 personnes) ;
- 248 personnels accompagnés dans le cadre des dispositifs spécifiques suivants :
 - un reclassement professionnel (70 dont 14 nouvelles entrées) ;
 - un poste adapté de courte durée, un poste adapté de longue durée (178).

En 2019-2020, 39 actions sous forme d’atelier mobilité se sont déroulés et 31 entretiens individuels et personnalisés avec un PsyEN (tableau 4.5).

Tableau 4.5 – Nombre d’actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2019-2020

Outils d’accompagnement	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
Dispositifs collectifs						
Ateliers mobilité	39	2	1	0	9	4
Dispositifs d’approfondissement individuel personnalisé						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	31	0	1	2	3	3
TOTAL	70					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l’académie sauf enseignants du premier degré / Traitement : CMC du Rectorat

A noter :

- La crise sanitaire explique la baisse du nombre d’entretiens.
- Parmi les outils d’approfondissement individuel personnalisé, l’équipe utilise le logiciel évolutif « Transférence ». En 2019-2020, 20 personnels l’ont utilisé, dont 9 PE.



- ✓ Données 2020-2021

En 2020-2021, **655** agents ont été accompagnés par les CMC académiques.

C’est la première année que s’est véritablement mise en place la répartition de l’accompagnement entre la RH de proximité et les CMC. Contrairement aux CMC en DSDEN, les CMC du rectorat ne sont pas en même temps CRHP, ce qui a entraîné la recherche d’une organisation la plus efficace possible.

Les premières demandes sont majoritairement traitées par l’outil PROXI RH et les CRHP font appel aux CMC en complémentarité de leur action : soit pour un accompagnement en mobilité pour raisons de santé, soit pour un approfondissement nécessaire en mobilité choisie.

L'organisation des échanges entre les CMC et la RH de proximité a été conduite de manière progressive, guidée par une volonté commune de fluidité des échanges, dans un contexte où il n'y avait pas de visibilité sur le nombre de demandes qui seraient transmises aux CMC par les CRHP. Pour ce qui du dispositif de mobilité choisie, la CMC a ainsi dû lisser sur la période 2020-2022 le traitement de l'ensemble des demandes transmises.

Les CMC prennent également en charge directement des accompagnements dans les situations suivantes: demandes des chefs de services, corps d'inspection, chefs d'établissement, médecins, psychologues du travail, suivi des situations d'une année sur l'autre.

Mobilité volontaire :

218 demandes ont été traitées par la CMC en mobilité choisie :

- **153** accompagnements et
- **65** demandes d'utilisation du CPF transmises par la Dafor.

Sur les 153 accompagnements (66 % de femmes pour 33 % d'hommes) :

- **30** ont été transmises par les CRHP et
- **123** sont des saisines directes.

Sur les 123 saisines directes :

- 25 % (32) sont des retours ou des suivis
- 75 % (91) des nouvelles demandes

Les 91 nouvelles demandes en saisine directe correspondent à :

- des demandes de changement de discipline ou de détachement (gestion directe CMC),
- des demandes des psychologues du travail ou du pôle appui du Sapap,
- des demandes de chefs de service ou corps d'inspection pour problématique spécifique,
- des demandes d'agents pour suivi spécifique ou urgence.

Sur les 153 accompagnements :

- 135 sont de catégorie A, 9 de B et 9 de C
- 106 sont des personnels enseignants, CPE ou psy EN
- 9 personnels de direction ou d'inspection
- 5 ITRF
- 23 ATSS
- 8 contractuels
- 2 hors académie

Les évolutions les plus demandées :

- rester au sein de l'éducation nationale: changer de discipline, enseigner autrement {postes spécifiques, avec le CAPPEI (Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive), la certification FLS (Français langue seconde), la MLDS (mission de lutte contre le décrochage scolaire), ingénierie de formation, adjoint gestionnaire ou administratif ;
- rester dans la FP : administration, prévention (politique de la ville), psychologie, culture (projets, médiation, conservation), bibliothèque ;
- travailler dans le privé: paramédical, bien-être, coaching, animaux, œnologie, informatique, formation, agriculture, tourisme, artisanat.

Mobilité pour raisons de santé :

437 personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- ◆ Suivi santé (conseil aux personnes rencontrant des difficultés de santé impliquant un souhait d'évolution professionnel)

179 personnels conseillés, dont 108 nouvelles demandes

120 personnes ont bénéficié d'un accompagnement long, c'est-à-dire plusieurs entretiens répartis sur l'année, à la demande de la personne.

- Accompagnement au choix du dispositif adapté à la situation de santé et aux intérêts professionnels et personnels
- Accompagnement à la définition du projet professionnel
- Techniques de recherche d'emploi
- Mise en place d'une ATT (8 personnes)

Parmi ces personnes, 17 ont fait une demande reclassement, 12 ont déposé une demande d'entrée en poste adapté.

La part des personnes de plus de 40 ans représente 75 % et celle des moins de 40 ans est de 25 %.

80 % sont des personnels enseignants d'éducation et d'orientation.

60 % sont en arrêt maladie au moment de leur demande (CMO, CLM/CLD, CITIS).

19 personnels accompagnés ont d'abord pris contact avec un CRHP qui, après au moins un premier entretien, les a orientés vers le CMC Santé. Les personnes orientées par le Médecin de prévention représentent 43 % des nouvelles demandes.

- ◆ Dispositif Reclassement

80 personnes sont en « période préparatoire au reclassement », dont 23 entrées dans le dispositif en 2020-2021.

Ces agents constituent un public majoritairement fragilisé par des difficultés de santé, qui reprennent une activité sur des missions autres que leurs fonctions initiales (missions pédagogiques et éducatives vers missions administratives) après un arrêt long (de 1 à 5 ans).

La période préparatoire au reclassement a pour finalité de qualifier les personnes sur leurs nouvelles missions administratives. Pour ce faire, les agents sont accueillis en établissement scolaire ou dans les services académiques pour une période d'apprentissage en situation professionnelle.

Ils peuvent bénéficier d'action de formation du Paf, soit à titre individuel, soit sous forme de stage qui leur est spécifiquement destiné (« atelier projet reclassement »)

La CMC santé recherche un lieu d'accueil et s'assure de bonnes conditions d'intégration tout en prenant en compte les besoins des établissements ou des services.

- ◆ Dispositif des postes adaptés

172 personnels sont affectés sur le dispositif « poste adapté » :

- 45 personnes sur poste adapté de courte durée (PACD)
- 127 personnes sur poste adapté de longue durée (PALD)

Au cours de l'année 2020-2021, 40 personnes ont fait une première demande de poste adapté (pour affectation en RS21). Ces demandes sont examinées avec les intéressés et ont pu faire

l'objet d'un accompagnement au projet professionnel, en amont, dans le cadre du « suivi santé ».

Dix personnes ont reçu une réponse favorable, 7 pour une affectation au Cned, 3 pour une affectation sur missions administratives.

12 personnes ont été accompagnées dans le cadre du maintien dans le dispositif : réévaluation du projet, aide à la recherche de structure d'accueil, préparation à la sortie du dispositif, difficultés professionnelles ou de santé.

Les personnels affectés au Cned en PALD bénéficient d'un accompagnement à la demande.

L'état de santé de certains personnels nécessite un accompagnement de proximité tout au long de l'année. Cet accompagnement se caractérise par une relation de confiance apportant un cadre rassurant et soutenant, tout en s'inscrivant dans l'aspect réglementaire du processus qui se veut transitoire.

Dans ce contexte, une collaboration étroite et continue avec les services de gestion (DPE3 en particulier) ainsi que la médecine de prévention est mise en œuvre.

A la rentrée 2021, les situations des personnes accompagnées dans l'ensemble des dispositifs ont débouché sur :

- Détachement sur d'autres fonctions au sein de l'EN	6
- Reprise des fonctions antérieures	5
- Retraite	9
- Mutation	1
- Autres (sortie PACD-> reclassement)	2

Tableau 4.6 – Nombre d'actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2020-2021

Outils d'accompagnement	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
Dispositifs collectifs						
Ateliers mobilité	50	4	1	5	12	4
Dispositifs d'approfondissement individuel personnalisé						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	51	0	1	1	12	1
TOTAL	101					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie sauf enseignants du premier degré / Traitement : CMC du Rectorat

- Parmi les outils d'approfondissement personnalisé du projet, l'équipe utilise le logiciel « Transférance ». En 2020-2021, 40 personnels l'ont utilisé, dont 15 PE.

L'accompagnement des enseignants du 1er degré des Yvelines

Le pôle CMC du département des Yvelines est composé d'un agent de catégorie A qui exerce sous l'autorité d'une chargée de mission RH, Référente justice.

La CMC des Yvelines accompagne les enseignants du 1^{er} degré. Elle est également CRHP (RH de proximité) pour ces mêmes enseignants.

Demandes 2020/2021 (pas d'indicateurs de suivi précis pour l'année 2020/2021) :

66 enseignants sont accompagnés par la CMC répartis comme suit :

Mobilité choisie : 42 personnels sont accompagnés dans le cadre des dispositifs suivants

- Construction d'un nouveau projet professionnel
- Souhait d'une mobilité fonctionnelle (poste de direction, enseignement spécialisé...)
- Souhait d'une mobilité au sein de l'une des trois fonctions publiques (concours administratifs, détachement)
- Souhait d'une mobilité hors Education nationale ou hors fonction publique (Rupture conventionnelle, détachement)
- Gestion des dossiers de CPF, accompagnement dans l'élaboration du projet, la rédaction du CV, les démarches à suivre dans la procédure
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de sollicitation de disponibilité, temps partiel, cumul d'activité, mouvement inter /intra...

Mobilité subie : 24 personnels sont accompagnés pour raisons médicales :

- Accompagnement dans le dispositif du reclassement, postes adaptés (PACD ou PALD), mise en place d'activité à titre thérapeutique
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de demandes de CLM, CLD, inaptitude à l'enseignement, allègement de service, temps partiel thérapeutique...

L'accompagnement des enseignants du 1er degré de l'Essonne

Le bilan d'activité de la conseillère mobilité carrière (CMC) de la DSDEN 91 est établie à partir des chiffres relevés lors des entretiens avec les personnels enseignants du 1^{er} degré (en présentiel ou exclusivement par téléphone lors de la crise sanitaire du Covid 19).

Au titre de l'année 2020-2021, la CMC est aussi un acteur de la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines de proximité (GRHP) au sein de l'académie via la plateforme Proxi RH. Ainsi, en tant que conseillère RH de proximité, elle a pour mission de :

- répondre aux besoins d'écoute des personnels et les orienter, au besoin, vers les personnels et services spécialisés relevant du pôle RH du rectorat ou de la DSDEN : médecin de prévention, assistant social en charge des personnels, services de gestion, correspondant handicap, dispositifs spécifiques d'accompagnement ;
- identifier des besoins de formation, voire participer à des actions de formation ou d'information au niveau du réseau.

Trois critères d'analyse ont été retenus pour dresser un bilan pour l'année 2020-2021:

- les tranches d'âge,
- l'ancienneté de service,
- les projets initiaux des professeurs des écoles.

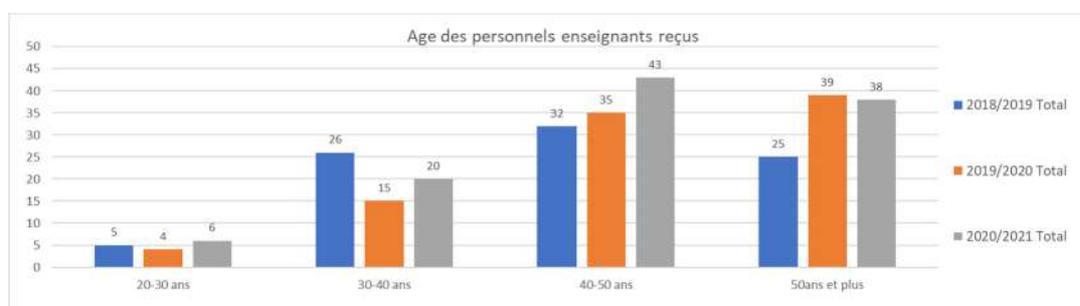
En 2020-2021, 106 entretiens ont été réalisés. Ils se répartissent ainsi :

- 36 entretiens dans le cadre d'une mobilité pour raisons de santé
- 70 entretiens dans le cadre d'une mobilité choisie

1 - Âge des personnels enseignants reçus

- Les enseignants de 50 ans et plus restent en recherche de mobilité, qu'elle soit choisie ou contrainte, et ce de manière plus marquée depuis ces deux dernières années (figure 4.2) ;
- Les 40/50 ans constituent la tranche d'âge la plus active sur la période étudiée. Cette démarche de changement fonctionnel et/ou géographique s'est accentuée progressivement dans un contexte sanitaire qui a révélé, avec plus d'acuité, l'importance de la vie personnelle ;
- En revanche, les 30/40 ans accusent une diminution sensible des entretiens entre 2018/2019 et 2020/2021, peut-être liée à l'effet COVID et à l'action conjuguée de l'ouverture de la plateforme PROXIRH en mai 2020.

Figure 4.2 – Age des personnels enseignants reçus par la CMC 91



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

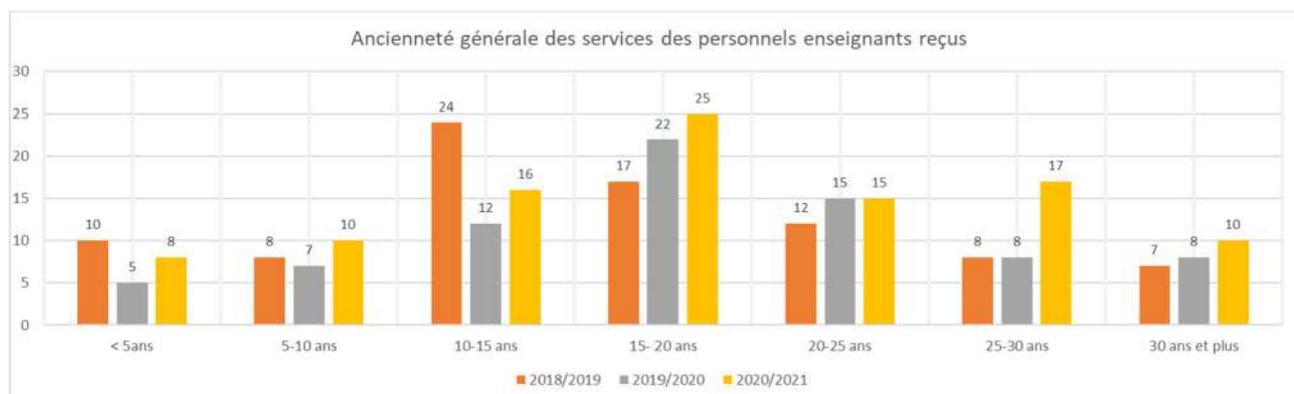
2 Ancienneté générale de service

Les personnels ayant 15 à 20 ans de service s'interrogent sur l'évolution de leur carrière et leurs demandes progressent constamment depuis 2018 (figure 4.3).

Chez les personnels justifiant de 25 à 30 années d'expérience professionnelle, la demande de conseil a été plus forte cette année. Ils ont manifesté une volonté de mobilité comparable à celle des professeurs des écoles qui ont 10 à 15 ans d'AGS.

Cette envie de reconversion se traduit par une volonté de préparer leur départ en retraite tout en intégrant, avec le recul de l'expérience, des éléments de formations hors enseignement susceptibles d'alléger la pratique du métier.

Figure 4.3 – Ancienneté générale de services des personnels enseignants reçus par la CMC 91



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

3 Projets initiaux des enseignants par tranche d'âge.

Enseignants de 50 ans et plus

- Une constante existe dans ce groupe: la rubrique santé représente le motif prédominant de mobilité fonctionnelle (Congés longs CLM/CLD et dispositifs de postes adaptés et de reclassement);
- Les formations et les nouveaux dispositifs permettent de préparer leur fin de carrière tout en apportant une plus-value au temps d'enseignement qu'il leur reste à effectuer, notamment sur 2020/2021 (compte personnel de formation, rupture conventionnelle, bilan de compétences, indemnités volontaires de départ);
- Les détachements/concours sont également envisagés comme solution possible, malgré le temps supplémentaire à y consacrer (préparation aux concours parfois rattachée à une demande de congé de formation ou une demande de temps partiel).

Enseignants de 40 à 50 ans

Dans ce groupe, la mobilité pour raisons de santé s'est accentuée en 2020/2021, conséquence de la période de déploiement de l'enseignement à distance engagée lors du confinement et ressentie comme particulièrement chargée (sur-sollicitations, non déconnexion).

En proportion, le projet de détachement/concours reste relativement identique sur ces une période de référence de trois années.

Conserver son axe professionnel (enseigner ou transmettre des connaissances) demeure pour beaucoup un élément incontournable qui peut parfois les conduire à choisir la démission et à investir leurs compétences dans un projet autre.

Enseignants de 30 à 40 ans

Le nombre de projets de détachement/concours a été cette année similaire à l'année 2018/2019.

Suivent les questions liées à l'état de santé (que faire après un épisode difficile ?).

Continuer à transmettre demeure pour un grand nombre la compétence qu'ils souhaitent réinvestir.

Les 20/30 ans sont dans une logique de poursuite de l'enseignement. Les rendez-vous constituent un temps d'écoute qui leur est nécessaire pour poursuivre ou rebondir dans leur métier. C'est un début d'information sur ce qui pourrait être mobilisé dans la suite de la carrière.

L'accompagnement des enseignants du 1er degré des Hauts-de-Seine

267 enseignants ont pu bénéficier d'un accompagnement professionnel en 2020-2021, **en termes** d'information, de mobilité choisie et pour raisons de santé.

L'information de premier niveau est assurée, en partie, via la plate-forme ProxiRH avec 78 prises en charge (61 femmes et 17 hommes).

La thématique dominante est le conseil en évolution professionnelle (69 demandes), révélant le souhait d'un accompagnement personnalisé concernant le projet professionnel de l'agent.

Se présentent également le diagnostic des besoins en formation (5 demandes), le conseil et le soutien dans la pratique professionnelle (2 demandes), la médiation en situation de travail (2 demandes).

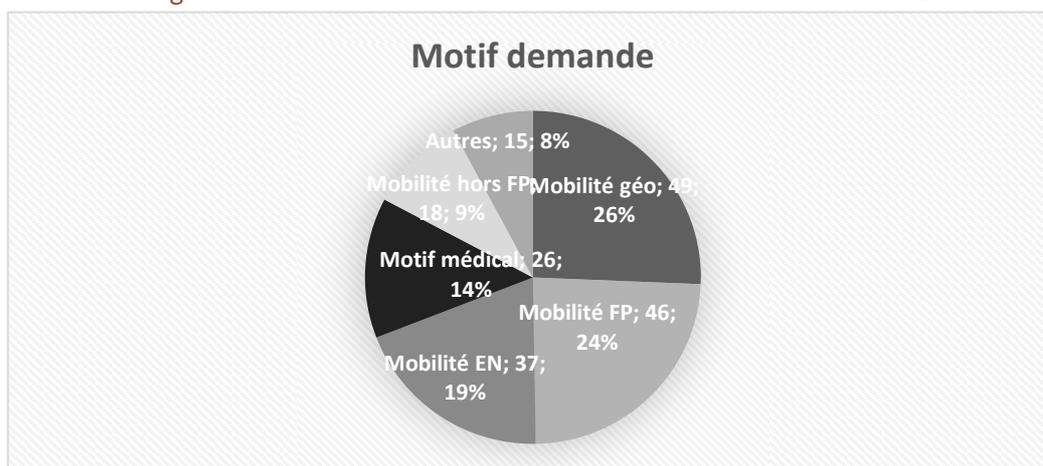
189 enseignants ont sollicité directement le CMC et ont été rencontrés ou suivis en 2020-2021.

170 femmes (soit 90 % des demandeurs) et 19 hommes. La répartition des motifs de demande d'entretien auprès du CMC 92 étaient les suivants (figure 4.4) :

- 49 demandes concernent un souhait de mobilité géographique (mutation dans une autre académie, changement d'affectation, ...);
- 46 personnes souhaitent une mobilité dans la fonction publique (par détachement, concours, dans le cadre d'une disponibilité, ...);
- (Soit 50 % des demandes avec ces deux premières thématiques); 37 personnes recherchent une mobilité dans l'Éducation nationale (2nd degré et Psy EN, personnels d'encadrement ou administratifs);
- 26 demandes concernent des agents connaissant des difficultés d'ordre médical (congé maladie courts ou longs, disponibilité, personnels vulnérables Covid);
- 18 agents sont à la recherche d'informations concernant une mobilité hors fonction publique; 15 personnes sollicitent le CMC pour d'autres problématiques (harcèlement, médiation, formations diverses, ...).

385 entretiens en présentiel ou en visioconférence ont été accordés aux enseignants en 2020–2021.

Figure 4.4 – Motifs des demandes d'entretien adressées au CMC 92



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département des Hauts-de-Seine
 Traitement : CMC de la DSDEN 92

La mobilité choisie

Le CMC accompagne les enseignants dans leur souhait d'évolution ou de réorientation professionnelle par :

- le diagnostic : 12 parcours Transférence assurés par une psychologue de l'EN ;
- l'aide à demande de mobilisation CPF/l'information CFP : 2 demandes de congés de formation obtenu (sur 26), 6 demandes de mobilisation du CPF obtenues (sur 13) ;
- l'information concernant les concours (1 réussite à un concours) ;
- l'information concernant les disponibilités sur autorisation (2 obtenues sur un total de 28) ;
- l'information et l'appui concernant les demandes de détachement (1 demande de détachement) ;
- l'accompagnement concernant les demandes de mutation (1 mutation obtenue) ;
- l'information concernant la démission (7 enseignants suivis par le CMC sur 50 démissions) ;
- l'information des agents partant en retraite (2 départs en retraite).

La rupture conventionnelle

Le CMC assure l'information et les entretiens préalables concernant les ruptures conventionnelles. Il y a eu 29 demandes qui ont toutes obtenu satisfaction.

La mobilité pour raisons de santé

79 personnels accompagnés dans des dispositifs pour raisons de santé dont :

- 24 enseignants en poste adapté (5 nouvelles entrées en PACD),
- 56 enseignants en reclassement (dont 10 nouvelles entrées),
- 4 inscriptions à des activités à titre thérapeutique via le CRAIDF de la MGEN.

4 enseignants ont été détachés sur des postes de catégorie A, B ou C suite à des reclassements ou postes adaptés

L'accompagnement des enseignants du 1er degré du Val d'Oise

Le CMC intervient également comme conseiller RH de proximité dans le cadre du déploiement de la plateforme ProxiRH. Les données issues de ce dispositif ne sont pas analysées pour l'année 2020-2021.

Précisions sur l'analyse des données : l'analyse suivante porte sur les 188 entretiens approfondis qui ont été menés au cours de l'année 2020-2021.

Au-delà de ces entretiens, le CMC accompagne un grand nombre d'enseignants pour des informations factuelles par mail ou téléphone. Ces données ne sont pas quantifiées.

La typologie des entretiens est établie comme suit :

- ✓ 36 demandes de renseignements divers
- ✓ 68 personnels en difficultés médicales : maladie, poste adapté, reclassement
- ✓ 35 personnels souhaitant une mobilité hors Education nationale (disponibilités pour convenances personnelles ou création d'entreprise, rupture conventionnelle, détachement sur une autre collectivité publique)
- ✓ 33 personnels souhaitant évoluer au sein de l'Education nationale dans d'autres fonctions (support enseignant, direction d'établissement, second degré, détachement ou concours administratifs)
- ✓ 16 accompagnements sur des dispositifs de congé de formation professionnelle ou CPF.

Sur les 188 entretiens menés, 17 % sont des retours et 83 % des nouvelles demandes.

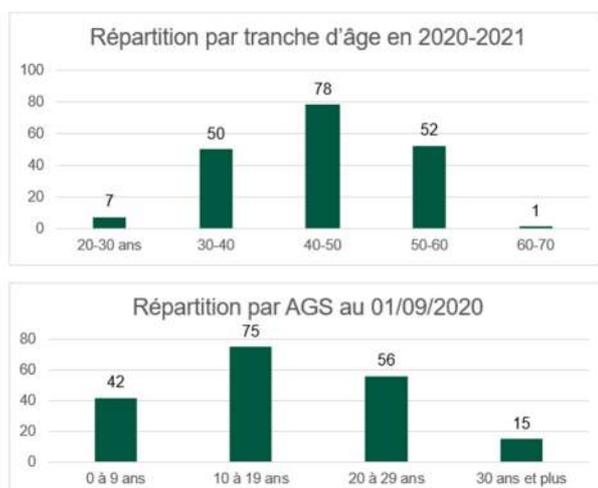
87 % concernent les femmes et 13 % les hommes.

Les demandes d'accompagnement concernent des personnes âgées de 30 à 55 ans (*figure 4.5*).

En milieu de carrière, les questionnements se portent sur une évolution de carrière au sein de l'Education nationale ou ailleurs.

En fin de carrière, la demande d'accompagnement est souvent liée à des problématiques médicales ou à un épuisement personnel et/ou professionnel.

Figure 4.5 – Répartition par tranche d'âge et AGS des personnels enseignants reçus par le CMC 95



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

Décryptage et résultats de l'accompagnement en mobilité choisie :

La majorité des enseignants accompagnés poursuivent dans l'exercice de leur mission d'enseignement à l'issue de l'année 2020-2021. Et ce, que ce soit sur le même support ou sur une mission différente comme l'enseignement spécialisé, poste en UPEAA (unité pédagogique pour élève allophone arrivant) ou bien encore poste EFIV (enfants de familles itinérantes et de voyageurs), direction d'école).

15 ont été accompagnés pour des disponibilités dont 10 nouvelles demandes (convenances personnelles, reprise d'études, élever des enfants de moins de 12 ans)

1 accompagnement pour disponibilité en création d'entreprise

2 réussites à des concours

1 intégration en tant qu'AAE (attaché d'administration de l'État)

1 mutation

2 détachements (1 EN et 1 externe)

5 démissions

4 départs en retraite

11 accompagnements pour des ruptures conventionnelles

Il est à noter qu'une décision est parfois le fruit d'une réflexion de plusieurs années. Ainsi, la demande d'une disponibilité pour création d'entreprise peut conduire à une rupture conventionnelle, la réalisation d'un congé formation à l'obtention d'un concours...

Décryptage de l'accompagnement en mobilité pour raisons de santé :

Précision : tous les personnels inscrits dans le dispositif de reclassement sont accompagnés chaque année. Ils étaient 43 en 2020-2021.

Les personnels relevant du poste adapté de courte ou longue durée sont accompagnés dans le cadre de leur 1^{ère} demande ou pour son renouvellement.

Les enseignants en PALD sollicitent peu le CMC.

68 personnels ont sollicité le CMC dans le cadre de problématique de santé dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- Mise en place d'une ATT (3 personnes) ;
- Reclassement professionnel (6 nouveaux entrants) ;
- Enseignants entrant en PACD (4 nouveaux entrants) en renouvellement de PACD, entrants en PALD et en renouvellement de PALD.

Elaboration de nouveaux projets professionnels dans le cadre de la mobilité pour raisons de santé

- 5 détachements dans le cadre du reclassement ;
- 1 intégration dans le nouveau corps d'appartenance ;
- 1 disponibilité pour création d'entreprise ;
- 1 rupture conventionnelle.

Le CMC du Val d'Oise le CMC gère également les dossiers de demandes de congé de formation professionnelle et les entretiens de rupture conventionnelle

En 2020-2021, 316 projets de mobilité accompagnés par les CMC (sachant qu'à la date d'édition de ce document les données de la DSDEN 91 n'étaient pas disponibles) ont débouché sur une mobilité effective (*tableau 4.7*).

Tableau 4.7 – Devenir en 2020/2021 des projets de mobilité accompagnés par les CMC

	Rectorat	DSDEN 78	DSDEN 92	DSDEN 91	DSDEN 95
Détachement, MAD, LA, affectation CIGEM pour AAE, décharges, réintégration	21	5	1	Données non disponibles	3
Entrée en période de préparation au reclassement	17	3	10		6
Détachement suite à période de préparation au reclassement	5		4		5
Entrée dans dispositif des postes adaptés	12		5		4
Disponibilité	9	4	2		16
Délégation fonctionnelle (dans le second degré)	1				
CPF / CFP	60	10	8		34
Mutation/ affectation	13	3	1		1
Réussite concours	4	1	1		2
Cumul d'activité	1	1			
Démission / rupture conventionnelle	7		36		16

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

Commentaire : il convient de souligner qu'un projet de mobilité se construit la plupart du temps en plusieurs étapes : après une phase de réflexion-bilan, une phase de documentation-investigation pour valider le projet et enfin une phase de concrétisation du projet

Ce cheminement peut ainsi passer par des formations, stages, disponibilité, cumuls, décharges, délégations fonctionnelles, poste adapté ou période de préparation au reclassement avant d'arriver à une mobilité effective. Une mobilité se construit souvent sur plusieurs années. Il faut donc parfois passer par des étapes intermédiaires qui constituent des avancées dans le projet de mobilité.

Il est à noter également que nombre d'agents commencent leur projet mais le suspendent en cours d'année pour le reprendre ou non plus tard. Les raisons sont multiples. On notera que l'accompagnement vers une mutation/ affectation peut s'avérer particulièrement complexe en amont,

Enfin certains agents choisissent la retraite pour continuer ou non leur projet, Les CMC sont également amenés au cours de leur accompagnement à donner des informations sur les congés liés à des problèmes de santé et à orienter si nécessaire vers le médecin du travail.

4.2.2 - La mobilité professionnelle via la Place de l'emploi public

Depuis le 15 février 2019, la bourse interministérielle de l'emploi public (Biep) est devenue « Place de l'emploi public ». Ce site d'offres d'emploi commun à l'ensemble de la fonction publique doit permettre de favoriser la mobilité des agents entre les différents versants de la fonction publique.

En 2021, 61 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public sur les 167 postes publiés par les services académiques (contre 28 sur 104 postes publiés en 2020 et 28 des 84 postes publiés en 2019). Ces 61 publications ont donné lieu à 27 recrutements (contre 24 en 2020 et 25 en 2019) (tableaux 4.8 à 4.10).



Tableau 4.8 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2019

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	0/2	0/24	4/10	4/9	20/39
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	0	0	2 (100 % de F)	4 (50 % de F)	19 (50 % de F)

Source : Rectorat de Versailles//NR = Non renseigné



Tableau 4.9 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2020

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	6/6	1/20	5/40	2/3	14/35
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	6 (100 % de F)	1 (100 % de F)	4 (% de F NR)	1 (% de F NR)	12 (41,6 % de F)

Source : Rectorat de Versailles//NR = Non renseigné

Tableau 4.10 - Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2021

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	6/6	9/48 (dont 18 MLAC*)	6/34	8/25	32/54
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	6 (100 % de F)	5 (100 % de F)	3 (33 % de F)	8 (62,5 % de F)	27 (51 % de F)

*= Médiateurs Lutte Anti-Covid

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DRH1

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

4.2.3 - Les mobilités au sein de l'EN

4.2.3.1 - Les changements de discipline

En 2021 :

- 15 enseignants du 2nd degré public ont eu un changement de discipline validé ;
- 1 changement de discipline a été validé pour les enseignants du privé.

4.2.3.2 - Les changements de corps

En 2021 :

- 15 instituteurs du public (10 femmes et 5 hommes) ont été intégrés dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude;
- 2 institutrices du privé ont été intégrées dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- 30 enseignants du 2nd degré public ont été affectés dans un nouveau corps pour la première année et 37 ont été intégrés définitivement dans ce nouveau corps ;
- 7 enseignants du 2nd degré privé ont été affectés dans un nouveau corps ;
- 32 personnels IATSS (29 femmes et 3 hommes) ont été intégrés dans un nouveau corps par liste d'aptitude.

4.2.3.3 - Les faisant fonction

En ce qui concerne le 2nd degré public, trois types de « faisant fonction » peuvent être identifiés :

- Les DDFPT : certains enseignants ne disposent pas de l'habilitation à exercer en tant que DDFPT, ou en disposent mais n'ont pas réussi à obtenir un poste définitif de DDFPT. Ils sont donc affectés à l'année sur un support de DDFPT. Ils étaient au nombre de 45 au 01/09/2021 ;
- Les adjoints au chef d'établissement : ces enseignants sont affectés à l'année sur un support de direction. Ils étaient 45 au 01/09/2021.
- Les chargés de mission d'inspection. Ces enseignants sont affectés à l'année sur un support d'inspection. Ils étaient 30 au 01/09/2021.

4.2.3.4 - Les délégations fonctionnelles

En 2021 : 114 enseignants du 2nd degré public (59 certifiés et agrégés, et 55 PLP) ont effectué des délégations fonctionnelles.

4.2.3.5 - Les mises à disposition

En 2021 :

- 5 enseignants du 2nd degré étaient en position de mise à disposition ;
- 36 enseignants du premier degré public étaient en position de mise à disposition.

4.3 - La médecine de prévention : bilan d'activité

En 2020-2021, 2 722 visites médicales ont été effectuées (contre 2 770 en 2019-2020 et 3 444 en 2018-2019) (tableau 4.11).

Tableau 4.11 – Nombre de visites effectuées selon la typologie de ces visites

Typologie des visites	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	2 549	2 075	2 202	Demande d'aménagement de poste, souffrance au travail, conseils
A la demande de l'administration	452	238	217	Visite quinquennale, demande de poste adapté, de mutation, passage devant le comité médical
A la demande du médecin : surveillance médicale particulière (article 24 du décret 82-443 du 28 mai 1982)	443	457	303	Agents handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes relevant de l'article 15-1 du décret de 82
Nombre total de visites	3 444	2 770	2 722	

Source : Données agrégés des médecins départementaux / Champ : ensemble des personnels / Traitement : SMIS

4.4 - La politique d'action sociale, les aides sociales allouées

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration. Elle a également pour objet de les aider à faire face à des situations financières difficiles. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

Les prestations d'action sociale sont soit collectives, soit individuelles et versées en fonction des ressources de l'agent.

Les règles d'attribution de ces prestations sont définies :

- pour les unes par le ministère chargé respectivement de la fonction publique pour l'ensemble des agents de l'Etat rémunérés sur le budget de l'Etat (prestations interministérielles : PIM et ASIA) ;
- pour les autres par chaque ministère pour ses propres agents (prestations académiques : ASIA).

Les actions développées bénéficient aux agents actifs ou retraités du ministère de l'Education nationale et de la jeunesse (rémunérés ou dont la pension est payée sur le budget de l'État).

En 2021, la politique d'action sociale en faveur des personnels représente 3 007 128 €, contre 2 941 471 € en 2020 et 3 603 136 € en 2019 (tableau 4.12).

Tableau 4.12 – Dépenses de l'action sociale

Type d'aides	2019		2020		2021	
	Montants (en €)	Nb de bénéficiaires/de repas subventionnés pour la restauration	Montants (en €)	Nb de bénéficiaires/de repas subventionnés pour la restauration	Montants (en €)	Nb de bénéficiaires/de repas subventionnés pour la restauration
Titre 2						
Prestations Interministérielle (PIM)						
Aides aux familles	14 146	152	23 820	250	11 986	60
Handicap	1 148 120	564	1199126	602	1203076	1 243
Sous-total PIM	1 162 266	716	1 222 946	852	1 215 062	1 303
Prestations Ministérielles						
Aides exceptionnelles	584 660	898	556 884	813	572 876	774
Action sociale d'initiative académique (ASIA)						
Aides à la famille	214 841	832	124 464	596	129 088	606

Aides dans la sphère professionnelle	101 030	157	68 350	112	44 700	81
Aides aux loisirs	188 322	1 229	65 330	955	43 602	645
Aides au logement	204 327	369	73 955	203	49 774	113
Sous-total ASIA	708 520	2 587	332 099	1 866	267 164	1 445
Sous-total T2	2 455 446	4 201	2 111 929	3 531	2 055 102	3 522
Hors Titre 2						
Prestations Interministérielle (PIM)						
Subvention repas	202 229	110 634	112 009	88 183	131 041	101 580
Actions sociales d'initiative académique (ASIA)						
Subvention repas	195 329	NR	109 827	NR	91 925	NR
Subvention restauration Fonctionnement	61 230	NR	37 337	NR	45 631	NR
Consultations juridiques	4 977	105	3 399	80	3 884	78
Associations personnel	7 275	485	8 520	568	5 880	392
Sous-total ASIA	268 811	590	159 083	648	147 320	470
Sous-total HT2	471 040	111 224	271 092	88 831	278 361	102 050
Aides Hors budget Action sociale académique						
Dispositif de réservation de logements sociaux						
Dispositif logement social	676 650	20	558 450	29	673 665	39
Total général des dépenses d'AS	3 603 136	115 445	2 941 471	92 391	3 007 128	105 611

Source : application SAXO + décompte manuel – Champ : Ensemble du personnel académique – Traitement : Sapap, pôle de l'action sociale

4.5 - Protection fonctionnelle

Les articles L. 134-1 à L. 134-8 du code général de la fonction publique (CGFP) garantissent, sous certaines conditions, aux agents publics de bénéficier d'une protection particulière dans l'exercice de leurs fonctions : la protection fonctionnelle (PF). Elle s'applique, notamment, contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages, mais également lors des mises en cause de leurs responsabilités dans le cadre de leurs fonctions, dès lors, principalement mais pas exclusivement, qu'aucune faute personnelle ne leur soit imputable.

416 décisions sont intervenues au titre des demandes de protection fonctionnelle lors de l'année scolaire 2020-2021, contre 197 en 2019-2020 et 209 en 2018-2019 (tableau 4.13). 352 ont été accordées (contre respectivement 151 et 169 les années précédentes).

Tableau 4.13 – Décisions au titre de la protection fonctionnelle.

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
ACCORD	169	151	352
REFUS	38	46	56
Sans Objet	2	0	7 (transmission à autorité compétente) et 1 désistement
TOTAL	209	197	416

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Sur les 416 demandes de l'exercice 2020-2021, 73,8 % émanent de femmes et 26,2 % d'hommes, contre 74 % et 26 % en 2019-2020 et 65 % et 35 % en 2018-2019 (tableau 4.14).



Tableau 4.14 – Demandes de protection fonctionnelle

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
F	65	74	73,8
H	35	26	26,2
TOTAL	100	100	100

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Lors de l'année scolaire 2020-2021, 136 demandes de protection fonctionnelle émanent du département des Yvelines, 111 du Val d'Oise, 104 des Hauts-de-Seine et 64 de l'Essonne (tableau 4.15).



Tableau 4.15 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2020-2021

	78	91	92	95	Total aca.
Femmes	44-98	46	83	80	307
Hommes	38	18	21	31	109
Total demandes	136	64	104	111	416

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

En 2020-2021, 316 des 416 demandes de protection fonctionnelle émanent de personnels enseignants, soit 76 % (tableau 4.16).



Tableau 4.16 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2020-2021

	Enseignants	Médico social	Direction	Administratif	CPE	AED/AESH	Inspection	Total
Femmes	238	4	29	15	9	4	7	307
Hommes	78	1	16	7	3	3	2	109
Total	316	5	45	22	12	7	9	416

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

➤ Typologie des refus :

- en 2018-2019, il n'y a pas de refus décidé suite à une faute détachable du service.
- Données 2019-2020 non-disponibles.
- en 2020-2021 : 1 absence de lien avec le service, 4 faits ne relevant pas de la protection fonctionnelle, 24 faits non établis, 6 fautes personnelles, 4 dossiers avec des mesures de protection suffisantes déjà prises, 17 décisions implicites de rejet

➤ Pourcentages des accords :

Lors de l'année 2020-2021, 84,86 % des demandes ont été accordées contre 76,65 en 2019-2020 et 81 % en 2018-2019.

Parmi l'ensemble des demandes de protection fonctionnelle accordées en 2020-2021, les accords concernent les enseignants à 78,75 % contre 78 % en 2019-2020 et 64 % en 2018-2019 (tableau 4.17).

Les demandes de PF accordées concernent à 11 % des PERDIR, contre 16 % en 2019-2020 et 23 % en 2018-2019.

Au cumul, ces deux catégories de personnels représentent 90 % des PF accordées (contre 94 % et 89 % pour ces deux dernières années scolaires).

Pour les personnels AED qui sont recrutés et gérés par les chefs d'établissement via les établissements mutualisateurs, ce sont les chefs d'établissement qui sont compétents pour attribuer la PF (le SIAJ Versailles peut être sollicité en appui).

Les demandes accordées sont les plus nombreuses dans les Yvelines et, dans une moindre mesure, dans le Val d'Oise et les Hauts-de-Seine (tableau 4.18).

Tableau 4.17 – Accords par catégorie de personnels, par rapport au nombre total de PF accordées

Corps	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	Accords	Refus	Part des accords P/R au total des accords (en %)	Accords	Refus	Part des accords P/R au total des accords (en %)	Accords	Refus	Part des accords P/R au total des accords (en %)
Perdir	39	1	23	24	4	16	39	6	11
Ens	109	33	64	117	33	78	278	37	78,75
IATSS	12	2	7	3	7	2	11	11	3,12
AESH/AED			0	1	2	-	Non renseigné (les demandes relèvent de la compétence des chefs d'EPL)		
Personnel médical	3	0	2	1	0	1	5	0	1,42
IEN/IA-IPR			0	2	0	1	9	0	2,55
CPE	6	0	4	2	0	1	10	2	2,83

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

Tableau 4.18 – Accords et refus, par catégorie de personnels et par département, en 2020-2021

	78		91		92		95	
	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus
Perdir	15	2	3	2	10	1	11	1
Enseignant	80	14	45	6	73	6	80	11
IATSS	5	7	3	0	3	2	0	2
AUTRES (Ass. Educ., Médecin de prévention, CPE, Inspecteurs)	9	1	3	0	8	1	4	0

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

➤ Suites financières de la protection fonctionnelle :

Les montants exacts des frais d'avocat n'ont pu être obtenus auprès de services financiers pour 2020-2021, tout comme pour les années précédentes.

Il faut toutefois préciser que toutes les demandes de PF recevant un accord ne conduisent pas systématiquement à la prise en charge de frais d'avocats (les accords et les modalités de PF relèvent d'une analyse au cas par cas).

En effet, la PF peut consister également en un accompagnement de l'agent concerné par des mesures « d'ordre moral » (courrier de soutien du Recteur ou du Dasein en cas d'agression), ainsi qu'en des mesures de remédiation (enquête, entretien avec des responsables académiques, tenue d'un conseil de discipline...).

En outre, la PF peut consister aussi, dans certains cas, à ce que l'administration s'engage à prendre en charge les condamnations civiles prononcées en la défaveur d'un agent sous réserve, bien entendu, qu'il n'y a pas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Enfin, même pour les demandes de PF avec accord pour la prise en charge des frais d'avocat, les intéressés ne vont pas systématiquement faire appel à un avocat et aller plus loin dans la procédure.

4.6 - Contentieux

✓ Recours introduits :

➤ Définitions :

Recours pour excès de pouvoir : recours juridictionnel dirigé, en vue de les faire annuler pour cause d'illégalité, contre des actes unilatéraux émanant soit d'une autorité administrative, soit d'un organisme privé agissant dans le cadre d'une mission de service public.

Exemple : demande d'annulation de la décision refusant l'attribution de la NBI, demande d'annulation d'un arrêté de reclassement, demande d'annulation de la décision refusant une dérogation à l'obligation de loger...

Recours de plein de contentieux (ou recours de pleine juridiction) : recours juridictionnel par lequel un requérant peut demander au juge, en invoquant tous les moyens pertinents, de constater l'existence, à son profit, d'une créance contre l'Etat ou une autre collectivité publique.

Exemple : demande indemnitaire, exécution d'un marché public, mise en cause de la responsabilité de l'Etat lors d'accidents scolaires...

Procédure d'urgence (ou référé) : procédure rapide et simplifiée utilisée lorsqu'il y a urgence en vue d'obtenir d'un tribunal, composé d'un juge unique, une décision provisoire. Elle est souvent destinée à suspendre l'exécution d'une décision en attendant que l'affaire soit jugée au fond (référé de suspension).

Exemple : demande de suspension d'une décision refusant l'inscription à un concours.

Elle peut, plus rarement, consister à enjoindre à l'administration de prendre toute mesure, sans attente d'un jugement au fond, pour mettre fin à l'atteinte grave à une liberté fondamentale (référé liberté)

Exemple : mise à disposition d'un AESH pour la scolarisation d'un élève en situation de handicap.
Les référés les plus courants sont le référé-suspension, le référé-liberté, le référé-provision, le référé-expertise...

➤ Principaux résultats :

Le nombre de recours en 2021 est en hausse par rapport à 2019, passant de 289 à 356 recours après une « baisse » à 254 recours en 2020.

Au titre de l'année 2021, 168 des 356 recours déposés sont des recours pour excès de pouvoir (REP), soit 47,19 % du total des recours déposés, en hausse en nombre de recours engagés mais en baisse en part des REP par rapport au nombre de recours engagés par rapport aux années précédentes (tableau 4.19).

100 des 356 recours sont des recours de plein contentieux, soit 28,09 % des recours déposés, en augmentation par rapport aux années précédentes (en nombre et en part du total).

46 recours sont des procédures d'urgence, soit 12,92 %, là encore en hausse en nombre de recours engagés bien qu'en baisse en part des référés par rapport au nombre de recours engagés par rapport aux années précédentes.

Le reste des recours se décompose en 24 requêtes en exécution de jugement (6,74 % des recours déposés) et 18 requêtes en appel (5,06 % des recours déposés).

En 2021, les juridictions administratives ont transmis au Siaj les premières demandes de médiation « juridictionnelle ». Ces médiations sont soit « proposées » aux parties à l'initiative du juge, soit « imposées » aux parties avec la désignation « unilatérale » d'un médiateur par le juge. Toutes ont pour objectif de clore un recours contentieux déjà formé devant les juridictions administratives. La médiation juridictionnelle diffère donc des demandes de médiation « institutionnelle » qui se règlent entre les médiateurs académiques, les services académiques et les agents ou usagers sans qu'un recours contentieux ne soit introduit.

Tableau 4.19 – Recours, procédures et requêtes

	2019	2020	2021
Recours en excès de pouvoir (REP)	156	128	168
Recours de plein contentieux (RPC)	60	64	100
Procédures d'urgence	60	42	46
Requêtes en exécution de jugement	9	8	24
Requêtes en appel	4	12	18
TOTAL	289	254	356
Dont demandes de médiations « juridictionnelles »	-	-	15

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

L'année 2021 illustre, à nouveau, la hausse générale du recours à la voie contentieuse observable depuis plusieurs années. Cette tendance est nette sur les recours au fond (RPC et REP). De plus, la relative stabilité du nombre des référés (procédures d'urgences) masque le nombre de résolutions précontentieuses effectuées, chaque été, par le SIAJ directement en lien avec les avocats des familles (surtout en matière d'affectations scolaires). On peut ainsi évaluer que presque 50 % du nombre de référés finalement formés sont ainsi évités (environ une dizaine par été) (tableau 4.20).

Sur la période 2019-2021, les recours ont évolué de + 57,9 % chez les personnels enseignants, et de + 37 % pour la catégorie « autres personnels ». Pour ce qui est relatif à la vie scolaire, l'augmentation est de +51,85 %.

Tableau 4.20 – Typologie des recours introduits par « catégorie » de requérants, hors requêtes en exécution de jugement et requêtes en appel

	2019				2020				2021			
	REP	RPC	Référé	Total	REP	RPC	Référé	Total	REP	RPC	Référé	Total
Personnels enseignants*	74	33	14	123	58	41	14	122	81	51	20	167
Autres personnels	20	6	4	32	11	15	2	31	23	27	2	54
Vie scolaire**	62	21	42	125	59	8	26	93	64	22	24	111
TOTAL	156	60	60	280	128	64	42	246	168	100	46	332

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

*=Personnels ayant le statut d'enseignant y compris les directeurs d'école, conseillers pédagogiques.

**=Demandes liées aux sanctions disciplinaires en EPLE, aux bourses, aux affectations des élèves et décisions d'orientation.

Le nombre de décisions rendues par la justice administrative est en hausse de 38,35 % entre 2019 et 2021, passant de 206 à 285 décisions (tableau 4.21).

Sur cette même période, les annulations et/ou condamnations sont en hausse de 93 % (de 41 à 79 décisions), les rejets sont en hausse de 15 % (de 111 à 128), et les désistements ou non-lieu sont en hausse de 20 % (de 54 à 65).

Toutefois, ces mouvements, exprimés en valeur relative, sont à mettre en perspective avec les points suivants :

- La proportion de décisions annulées/de condamnation et/ou suspensions par rapport au nombre total de décisions rendues est de 19,90 % en 2019, de 41,51 % en 2020 et de 27,72 % en 2021 ;
- Pour les désistements/non-lieu à statuer, les taux sont respectivement de 26,21 %, 21,13 % et 22,81 % ;
- Pour les rejets, les taux sont respectivement de 53,88 %, 37,36 % et 44,91 %.

Tableau 4.21 – Décisions juridictionnelles rendues

	2019	2020	2021
Annulation et/ou condamnation et/ou suspension	41	110	79
Désistement et/ou non-lieu à statuer	54	56	65
Rejet	111	99	128
Autres (désignation expert, renvoi à autre TA, ...)	-	-	13
TOTAL	206	265	285

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

✓ **Le travail du Siaj Versailles :**

Sur les recours introduits devant le tribunal Administratif (TA) en 2021, tous ont été pris en charge par le Siaj Versailles dès lors qu'il s'agissait de la défense des intérêts des services académiques (Recteur + Dasen) ou de la contestation de certaines décisions prises par les chefs des EPLE (sanction disciplinaire sans conseil de discipline, non-renouvellement d'AED/AESH).

Dans toutes les affaires concernant les contrats uniques d'insertion (CUI) qui restent encore à traiter dans les recours contentieux pendants devant les juridictions judiciaires en dépit de la suppression de ces contrats, l'établissement employeur est défendeur. Les frais d'avocat et le paiement des condamnations éventuelles sont assurés par l'administration académique par le biais de subventions aux EPLE.

4.7 - Le disciplinaire

Depuis la rentrée scolaire 2021, le traitement disciplinaire des stagiaires et des contractuels est traité à part de manière distincte de celui des personnels titulaires. De plus, les sanctions des titulaires, des stagiaires et des contractuels ne sont pas les mêmes.

Par ailleurs, en cas de procédure disciplinaire à l'encontre d'un contractuel AED ou AESH, les sanctions de groupe 1 (avertissement, blâme) sont prises par le chef d'établissement. Au-delà de ces sanctions, la sanction n'est prise qu'après consultation de la commission consultative paritaire (CCP). En conséquence, les données présentées ci-dessous couvrent les seules sanctions connues par les différents services de gestion académiques.

4.7.1 - La nature des fautes disciplinaires

En 2021, 49 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des titulaires. 30,6 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins, 69,4 % de personnels masculins (*tableau 4.22*).

Tableau 4.22 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie	2	2	1	3					2				1					6	5
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance		3	1	3					1				1					3	6
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance		10	0	1							1		2					3	11
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre		1						1	1	1								1	3
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance																		0	0
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité	1	6				2								1				1	9
Insuffisance professionnelle			1															1	0
Total	3	22	3	7	0	2	0	1	4	1	1	0	4	1			15	34	

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2021, 2 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des stagiaires. 100 % des fautes disciplinaires émanent de personnels masculins (*tableau 4.23*).

Tableau 4.23 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie																	0	0
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance																	0	0
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre																	0	0
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité																	0	0
Insuffisance professionnelle			2														0	2
Total	0	2	0	2														

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2021, 28 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des contractuels. 32,1 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins, 67,9 % de personnels masculins (tableau 4.24).

Tableau 4.24 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie	1		1														2	0
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance	2	2	1														3	2
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance			1														0	1
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre			3														0	3
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance	2	4															2	4
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité	2	9															2	9
Insuffisance professionnelle																	0	0
Total	7	19	2	0	9	19												

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public + AED + AESH / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

4.7.2 - Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2021, 65,3 % des sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires sont des sanctions du 1^{er} groupe, contre 16,3 % pour les sanctions du 2nd groupe, 8,2 % pour les sanctions du 3^{ème} groupe et 10,2 % pour les sanctions du 4^{ème} groupe (tableau 4.25).

Tableau 4.25 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions du 1er groupe																		
Avertissement	1	4		1					2				2				5	5
Blâme		2		2					1	1	1						2	5
Exclusion de 1 à 3 jours	1	11		1					1				1				3	12
Sous-total	2	17	0	4	0	0	0	0	4	1	1	0	3	0		10	22	
Sanctions du 2ème groupe																		
Déplacement d'office		1	2	3				1									2	5
Radiation du tableau d'avancement																	0	0
Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent																	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours		1															0	1
Sous-total	0	2	2	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0		2	6	
Sanctions du 3ème groupe																		
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans		1					2						1				1	3
Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou, à défaut, immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu																	0	0
Sous-total	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0		1	3	
Sanctions du 4ème groupe																		
Mise à la retraite d'office																	0	0
Révocation/Licenciement	1	2	1											1			2	3
Sous-total	1	2	1	0	1		2	3										
Total	3	22	3	7	0	2	0	1	4	1	1	0	4	1		15	34	

Aucune sanction en 2021

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2021, les 2 sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires ont donné lieu à des exclusions définitives (tableau 4.26).

Tableau 4.26 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions																		
Avertissement																	0	0
Blâme																	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum																	0	0
Déplacement d'office																	0	0
Exclusion définitive de service		2															0	2
Total	0	2	0		0	2												

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2021, les 28 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 19 licenciements sans préavis, ni indemnité, 8 exclusion temporaire de fonctions et un blâme (tableau 4.27).

Tableau 4.27 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Sanctions																			
Avertissement																		0	0
Blâme			1															1	0
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum																		0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois maximum si CTEN en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si CTEN en CDI	2	6																2	6
Licenciement sans préavis ni indemnité	5	13	1															6	13
Total	7	19	2	0	9	19													

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public + AED + AESH / Traitement : DPE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public + AED + AESH affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

CHAPITRE 5

Masse salariale et plafonds d'emploi, coût employeur
par Bop, Gipa, remboursement transport et forfait
mobilité durable, rémunérations

5.1 - Evolution des dépenses de masse salariale et des plafonds d'emplois

Les recteurs d'académie sont responsables des budgets opérationnels de programme académiques (BOP-A) sur les programmes 139, 140, 141 et 230.

Depuis 2020, les BOP académiques du programme 214 sont régionalisés et placés sous la responsabilité des recteurs de région académique ; les recteurs d'académie sont responsables d'une unité opérationnelle (UO).

Pour mémoire, le budget du ministère de l'Éducation nationale est constitué à 95 % de dépenses de rémunération.

5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré

Entre 2018 et 2021, la dépense de masse salariale du premier degré a progressé de 8,37 % (tableaux 5.1 pour les dépenses par catégorie et genre). Le plafond d'emplois a, pour sa part, augmenté de 3,80 % (figure 5.1).



Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 relatif à l'enseignement scolaire du 1^{er} degré

Dépenses totales de masse salariale depuis 2018

	ANNEE 2018	ANNEE 2019	ANNEE 2020	ANNEE 2021	Evolution 2018 2021 (en %)
rémunérations principales	1 050 538 438	1 085 026 015	1 112 276 148	1 130 372 383	7,60
indemnités	83 223 513	87 207 247	93 090 138	107 411 188	29,06
PPCR transfert primes points	-5 341 969	-12 402 257	-12 546 225	-12 661 161	137,01
HSE et vacances	1 919 870	1 681 588	1 851 149	1 864 227	-2,90
chômage	1 305 526	2 005 313	3 166 915	4 168 481	219,30
cotisations	928 980 044	959 722 624	986 608 747	1 001 884 421	7,85
prestations	1 798 244	1 645 708	1 662 898	2 040 196	13,45
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 062 423 667	2 124 886 238	2 186 109 770	2 235 079 736	8,37

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Détail par genre (périmètre PSOP) depuis 2018

	ANNEE 2018	ANNEE 2019	ANNEE 2020	ANNEE 2021	Evolution 2018 2021 (en %)
Femme	1 782 443 857	1 836 897 201	1 891 121 975	1 935 182 404	8,57
Homme	279 039 031	286 798 590	292 848 752	296 548 461	6,27
TOTAL dépenses PSOP	2 061 482 888	2 123 695 791	2 183 970 726	2 231 730 864	8,26

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	1 131 812 538	149 058 793	13,2	982 753 745	86,8
indemnités	107 619 628	16 129 992	15,0	91 489 636	85,0
PPCR transfert primes points	-12 661 122	-1 643 808	13,0	-11 017 314	87,0
HSE et vacances	1 766 847	274 654	15,5	1 492 193	84,5
cotisations	1 001 942 278	132 495 732	13,2	869 446 546	86,8
prestations	1 250 695	233 097	18,6	1 017 598	81,4
Total dépenses PSOP BOP 140	2 231 730 864	296 548 461	13,3	1 935 182 403	86,7

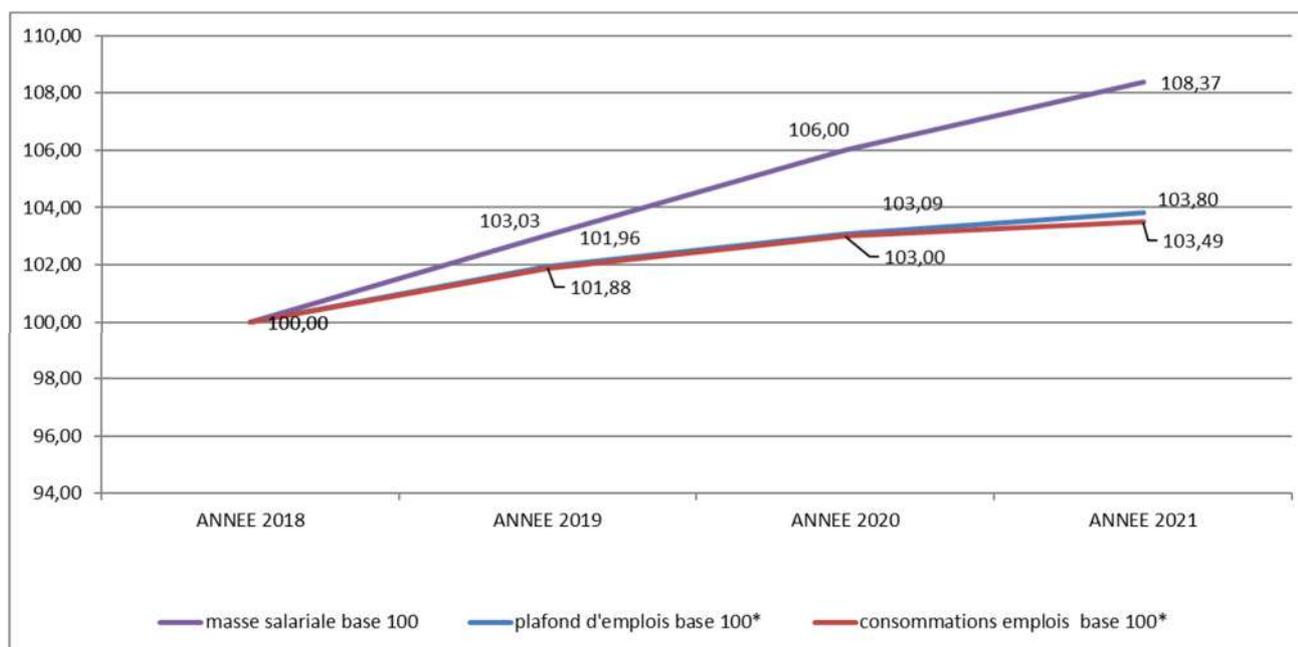
Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacances	107 115 370	16 053 943	15	91 061 426	85
Indemnités pour mission particulière - IMP	849 460	127 861	15	721 599	85
Heures supplémentaires effectives - HSE	1 421 646	222 842	16	1 198 804	84
PPCR transfert prime point	-12 661 122	-1 643 808	13	-11 017 314	87
Total BOP 140 (dépenses PSOP)	96 725 353	14 760 838	15	81 964 515	85

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Figure 5.1 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le BOP 140



* dont ASS et CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers- Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré

Entre 2018 et 2021, la dépense de masse salariale du second degré a progressé de 3,12 % (tableaux 5.2). Les tableaux 5.2 détaillent les dépenses par catégorie et genre. Le plafond d'emplois a, quant à lui, diminué de 0,52 % (figure 5.2).



Tableaux 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 relatif à l'enseignement scolaire du 2nd degré

Dépenses totales de masse salariale depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
rémunérations principales	1 348 727 675	1 364 573 042	1 372 120 253	1 376 619 059	2,07
indemnités	137 419 506	138 221 518	138 375 693	160 034 739	16,46
PPCR transfert primes points	-6 037 838	-13 364 498	-13 380 396	-13 360 975	121,29
HSE et vacances	99 642 421	102 027 557	101 058 592	106 508 323	6,89
chômage	5 835 555	8 993 512	10 426 951	13 905 679	138,29
cotisations	1 155 597 056	1 168 733 242	1 181 217 875	1 185 574 386	2,59
prestations	6 296 398	3 996 675	3 396 122	4 051 193	-35,66
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 747 480 772	2 773 181 048	2 793 215 089	2 833 332 404	3,12

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Détail par genre (périmètre PSOP)

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
Femme	1 707 748 035	1 722 971 643	1 735 125 605	1 756 183 973	2,84
Homme	1 035 509 096	1 042 418 120	1 049 349 777	1 065 502 489	2,90
TOTAL dépenses PSOP	2 743 257 132	2 765 389 764	2 784 475 382	2 821 686 461	2,86

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	1 377 467 331	517 093 316	37,5	860 374 015	62,5
indemnités	160 410 934	60 530 769	37,7	99 880 164	62,3
PPCR transfert primes points	-13 369 070	-4 958 469	37,1	-8 410 601	62,9
HSE et vacances	108 455 658	50 758 636	46,8	57 697 023	53,2
cotisations	1 185 755 129	440 857 903	37,2	744 897 226	62,8
prestations	2 966 479	1 220 333	41,1	1 746 146	58,9
Total dépenses PSOP BOP 141	2 821 686 461	1 065 502 489	37,8	1 756 183 973	62,2

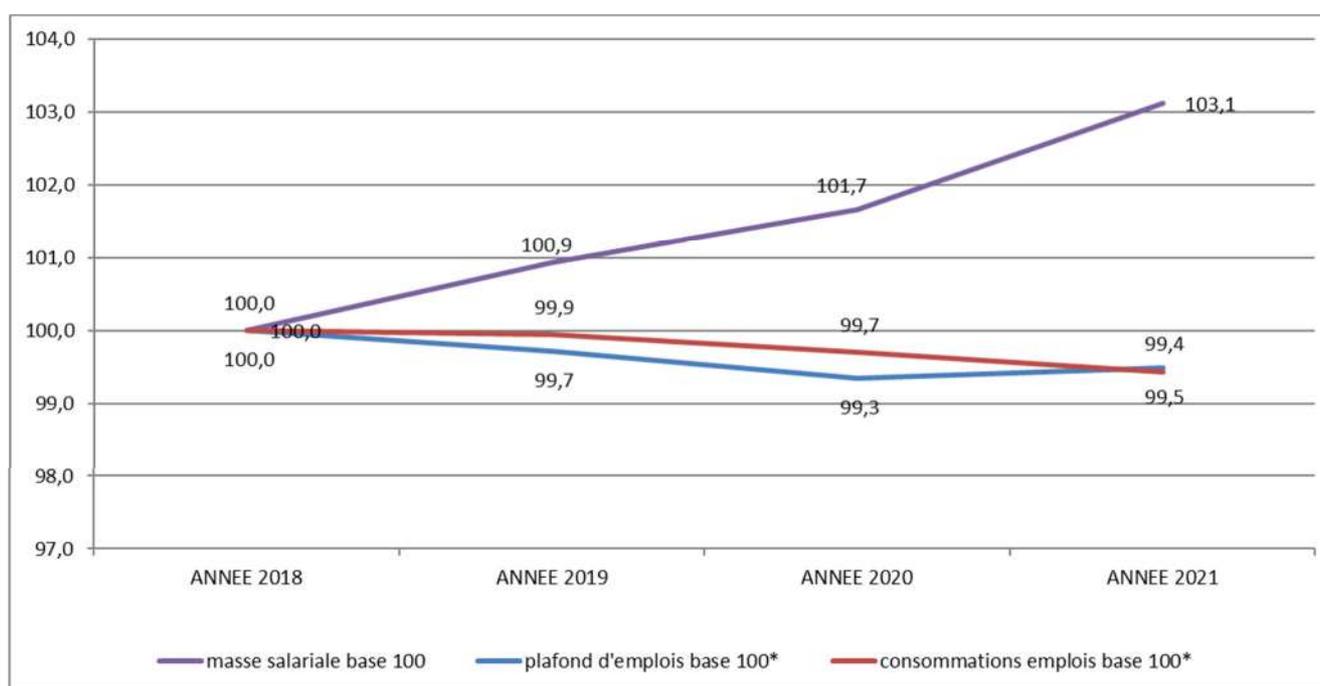
Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacances	157 995 991	59 770 356	38	98 225 635	62
Indemnités pour mission particulière - IMP	12 411 744	5 819 280	47	6 592 464	53
Heures supplémentaires annualisées - HSA	84 758 871	39 798 368	47	44 960 503	53
Heures supplémentaires effectives - HSE	13 699 986	5 901 402	43	7 798 584	57
PPCR transfert prime point	-13 369 070	-4 958 469	37	-8 410 601	63
Total BOP 141 (dépenses PSOP)	255 497 522	106 330 936	42	149 166 586	58

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Figure 5.2 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le BOP 141



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers- Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

* dont Assistants étrangers et CFR

5.1.3 - Bop 214 UO de Versailles, Soutien de la politique de l'Éducation nationale

Depuis 2020 les BOP académiques du programme 214 sont régionalisés et placés sous la responsabilité des recteurs de région académique ; les recteurs d'académie sont responsables d'une unité opérationnelle (UO).

La hausse des dépenses de masse salariale et du plafond d'emplois en 2021 est liée au transfert des missions Jeunesse et sports.

Au total, entre 2018 et 2021, la dépense de masse salariale de l'UO soutien a progressé de 2,9 % (tableaux 5.3 pour le détail des dépenses par catégorie et genre). Le plafond d'emplois a augmenté de 1,94 % (figure 5.3).



Tableaux 5.3 – Dépenses de l'UO 214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

Dépenses totales de masse salariale depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
Rémunérations principales	41 543 560	40 581 144	39 408 454	41 065 010	-1,15
Indemnités	8 637 587	8 995 847	9 142 732	11 609 191	34,40
PPCR transfert primes points	-267 984	-325 903	-323 258	-325 675	21,53
Vacations	74 938	132 417	133 018	142 021	89,52
Chômage	194 244	258 846	333 382	348 881	79,61
Cotisations	32 902 349	32 543 855	32 317 595	33 200 399	0,91
Prestations	2 631 039	2 538 849	2 165 124	2 164 334	-17,74
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP	85 715 733	84 725 055	83 177 048	88 204 162	2,90

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

Dépenses par genre (périmètre PSOP) depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
Femme	59 858 457	59 083 964	58 187 264	61 854 442	3,33
Homme	23 410 227	23 030 365	22 571 659	23 963 788	2,36
TOTAL dépenses PSOP	83 268 684	82 114 329	80 758 923	85 818 230	3,06

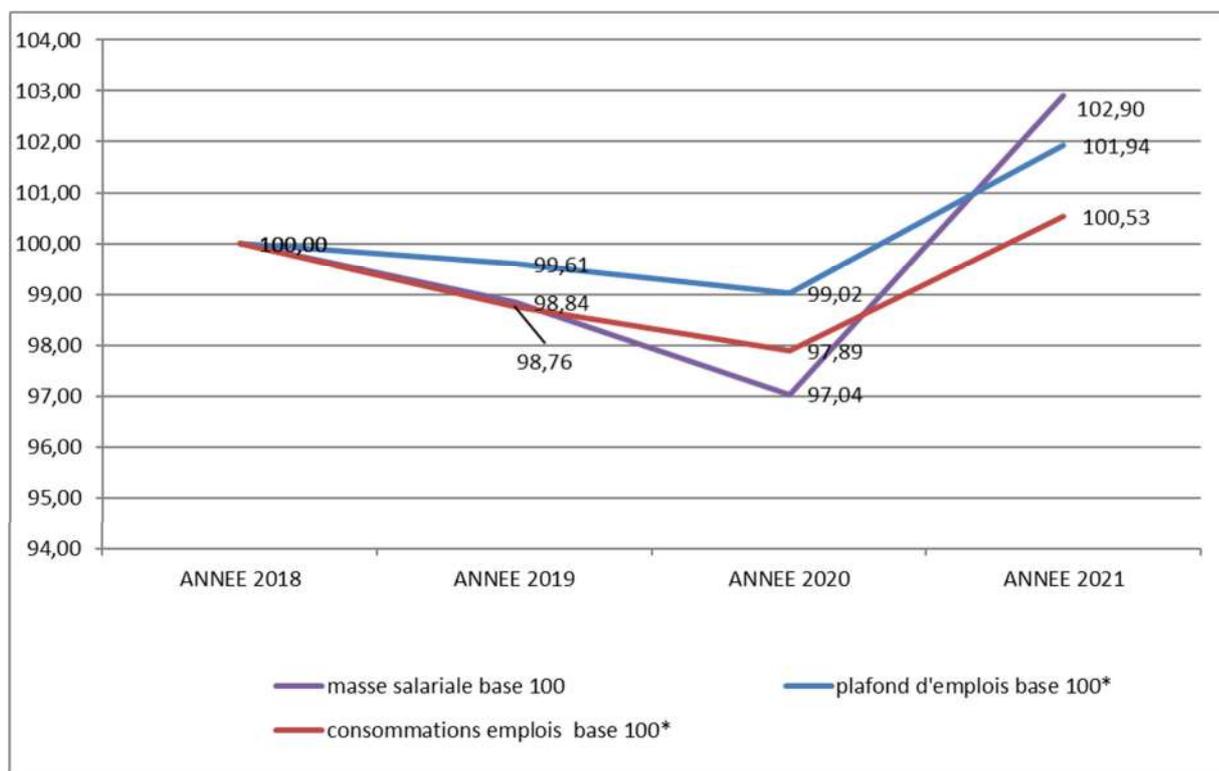
Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2021 (périmètre PSOP)

	ANNEE 2021	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	41 008 236	11 453 022	28	29 555 215	72
Indemnités	11 574 282	3 341 295	29	8 232 987	71
PPCR transfert primes points	-325 676	-89 622	28	-236 054	72
Vacations	201 226	96 094	48	105 132	52
Cotisations	33 187 883	9 105 717	27	24 082 166	73
Prestations	172 278	57 282	33	114 996	67
TOTAL dépenses MS - PSOP	85 818 230	23 963 788	28	61 854 442	72

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

Figure 5.3 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le programme 214



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève

Entre 2018 et 2021, la dépense de masse salariale du BOP Vie de l'élève a progressé de 17,39 % (tableaux 5.4 pour le détail des dépenses par catégorie et genre). Le plafond d'emplois a augmenté de 21,98 % (figure 5.4).



Tableaux 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 Vie de l'élève

Dépenses totales de masse salariale depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
Rémunérations principales	110 355 958	119 755 817	131 438 140	132 804 174	20,34
Indemnités	9 388 297	9 540 572	10 512 488	11 772 952	25,40
PPCR transfert primes points	-490 350	-742 019	-736 277	-721 792	47,20
HSE et vacances	6 275 685	7 646 068	7 197 350	7 760 327	23,66
Chômage	891 674	1 353 211	1 927 479	1 693 384	89,91
Cotisations	73 382 041	77 015 791	81 242 966	81 302 487	10,79
Prestations	423 173	463 229	428 339	425 533	0,56
TOTAL dépenses MS	200 226 478	215 032 669	232 010 484	235 037 066	17,39

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Dépenses par genre (périmètre PSOP) depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
Femme	174 696 516	188 567 247	204 262 319	207 282 622	18,65
Homme	24 516 640	25 340 315	26 025 396	26 625 952	8,60
TOTAL dépenses PSOP	199 213 156	213 907 562	230 287 715	233 908 574	17,42

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2021 (périmètre PSOP)

	ANNEE 2021 (en €)	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	133 487 571	13 111 691	10	120 375 880	90
Indemnités	11 589 392	1 260 678	11	10 328 714	89
PPCR transfert primes points	-721 792	-96 536	13	-625 256	87
HSE et vacances	7 975 111	2 851 091	36	5 124 021	64
Chômage	0	-	-	-	-
Cotisations	81 299 856	9 451 521	12	71 848 336	88
Prestations	278 435	47 508	17	230 927	83
TOTAL dépenses MS - PSOP	233 908 574	26 625 952	11	207 282 622	89

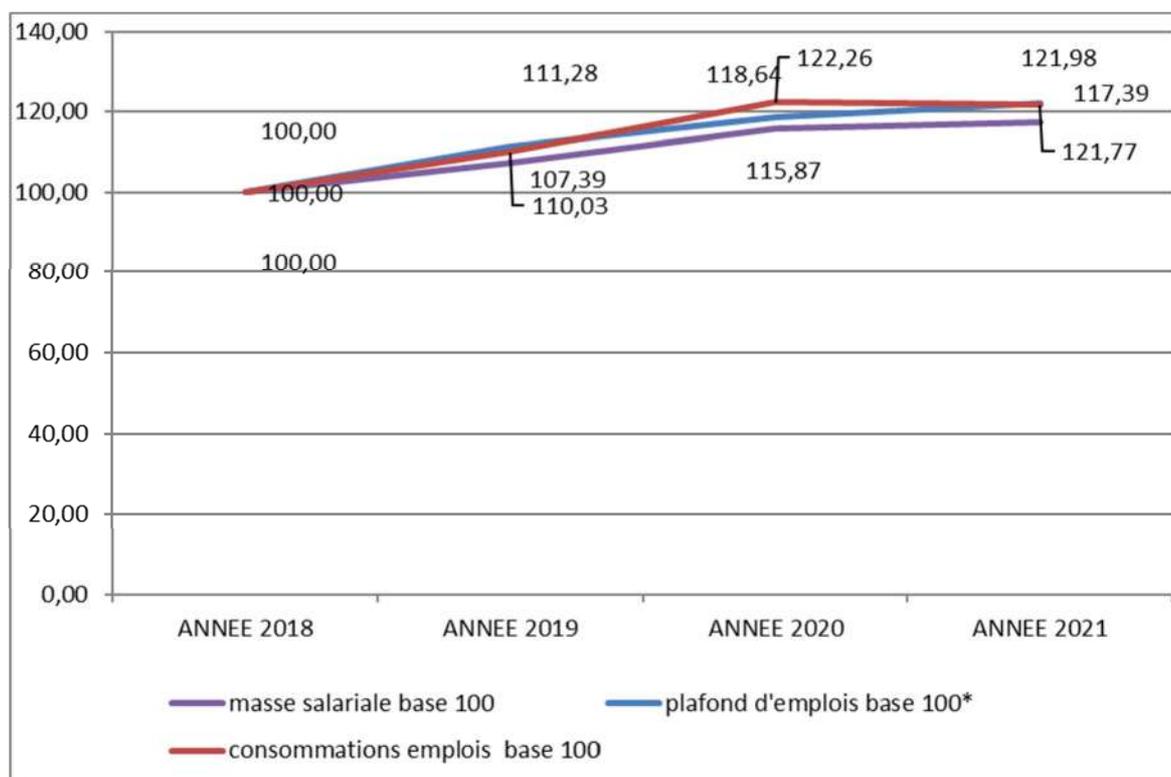
Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacances	10 346 911	879 935	9	9 466 975	91
Indemnités pour mission particulière - IMP	1 479 330	404 142	27	1 075 189	73
HSE et vacances accompagnement éducatif	7 738 263	2 827 692	37	4 910 571	63
PPCR transfert prime point	-721 792	-96 536	13	-625 256	87
Total BOP 230 (dépenses PSOP)	18 842 711	4 015 233	21	14 827 479	79

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Figure 5.4 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 230



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

5.1.5 - Bop-A 139, 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé

Entre 2018 et 2021, la dépense de masse salariale du BOP des 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé a progressé de 4,81 % (tableaux 5.5 pour le détail des dépenses par catégorie et genre).

Le plafond d'emplois a augmenté de 0,30 %. (figure 5.5).



Tableau 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 relatives à l'enseignement du 1^{er} et 2nd degrés

Dépenses totales de masse salariale depuis 2018

	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution 2018/2021 (en %)
rémunérations principales	246 107 120	251 329 002	254 201 053	256 729 523	4,32
indemnités	18 785 446	18 685 529	18 549 793	22 550 413	20,04
PPCR transfert primes points	-1 035 796	-2 413 627	-2 402 732	-2 399 889	131,70
HSE et vacances	16 179 107	17 072 326	16 425 669	17 437 568	7,78
chômage	1 776 886	2 007 001	2 572 452	2 693 676	51,60
cotisations	105 018 542	105 034 220	106 326 957	108 353 996	3,18
prestations	745 180	811 651	660 400	845 120	13,41
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPOSP*	387 576 484	392 526 102	396 333 593	406 210 407	4,81

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Détail par genre (périmètre PSOP)

Femme	286 608 653	291 185 854	293 466 877	299 272 569	4,42
Homme	96 218 881	99 375 110	100 662 036	104 443 571	8,55
TOTAL dépenses PSOP	382 827 534	390 560 964	394 128 913	403 716 140	5,46

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	257 134 751	62 379 025	24,3	194 755 726	75,7
indemnités	22 595 878	6 118 606	27,1	16 477 272	72,9
PPCR transfert primes points	-2 399 859	-533 214	22,2	-1 866 645	77,8
HSE et vacances	17 477 928	7 989 211	45,7	9 488 717	54,3
cotisations	108 382 223	28 323 019	26,1	80 059 204	73,9
prestations	525 219	166 923	31,8	358 295	68,2
Total dépenses PSOP BOP 139	403 716 140	104 443 571	25,9	299 272 569	74,1

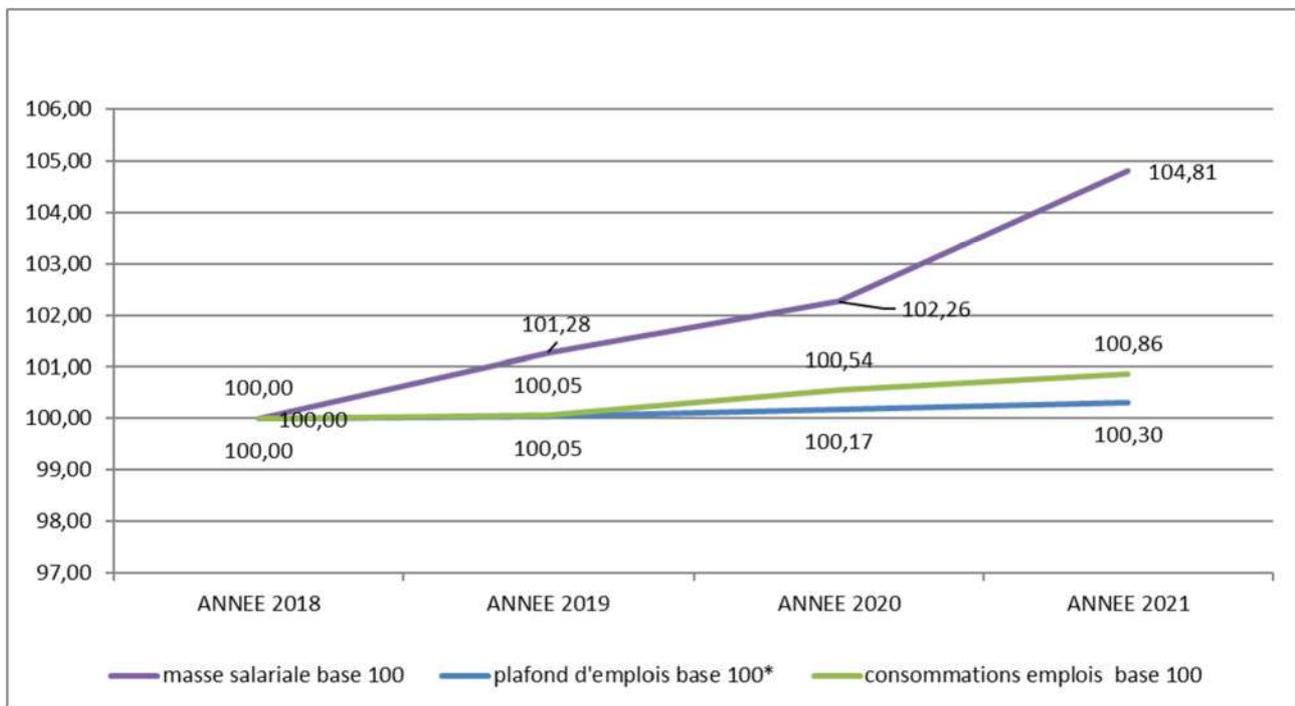
Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2021	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacances	23 850 164	7 109 246	30	16 740 918	70
Indemnités pour mission particulière - IMP	869 193	308 166	35	561 027	65
Heures supplémentaires annualisées - HSA	14 897 000	6 546 566	44	8 350 434	56
Heures supplémentaires effectives - HSE	457 448	143 839	31	313 609	69
PPCR transfert prime point	-2 399 859	-533 214	22	-1 866 645	78
Total BOP 141 (dépenses PSOP)	37 673 947	13 574 603	36	24 099 344	64

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Figure 5.5 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 139



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

5.2 - Evolution du coût employeur par BOP (hors cotisations sociales)

Pour mémoire, l'évolution du coût par ETP est analysée hors cotisations sociales patronales.

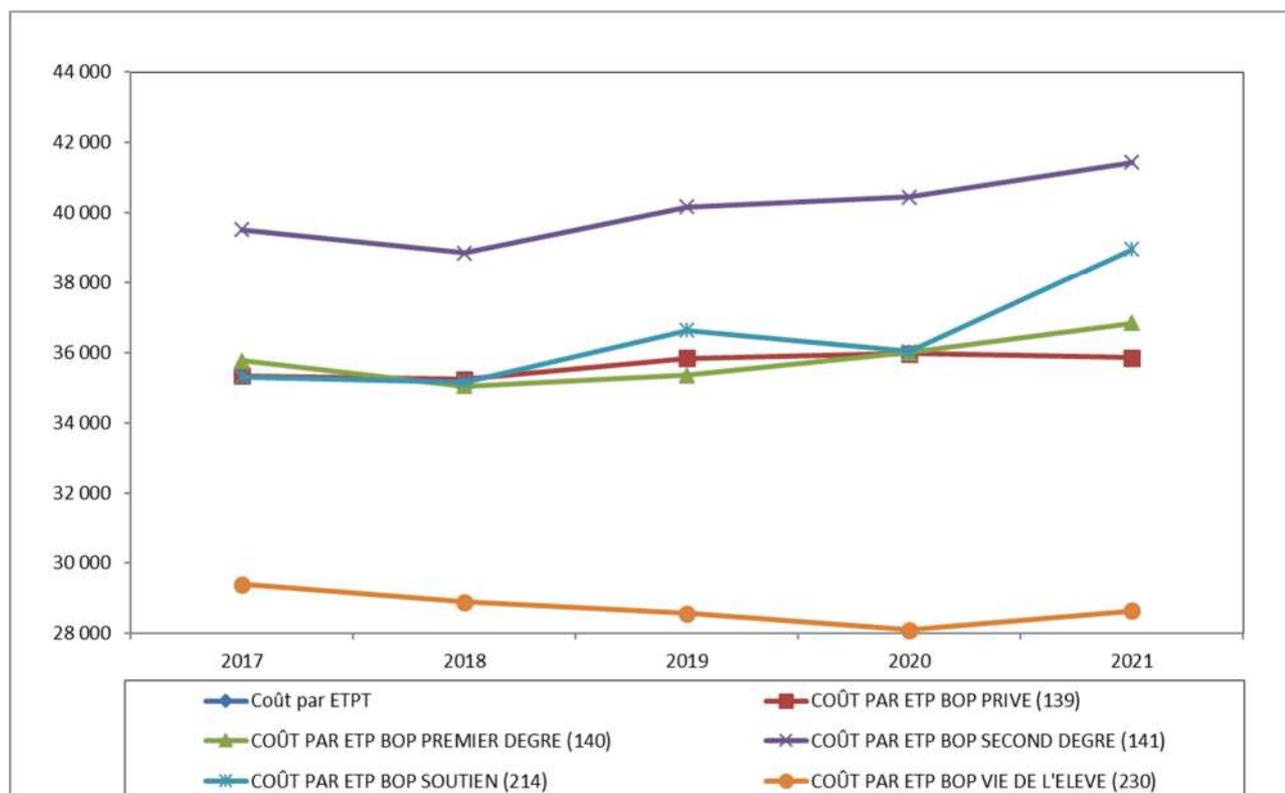
Entre 2018 et 2021, ce coût a progressé de 4,51 % dans l'enseignement privé (Bop 139), de 5,1 % dans le premier degré public (Bop 140), de 6,7 % dans le second degré public (Bop 141) et de 7,9 % pour les personnels des services académiques (Bop 214 UO de Versailles). Il a reculé de 0,47 % pour les personnels dédiés à la vie de l'élève (Bop 230) (tableau 5.6 et figure 5.6).

Tableau 5.6 – Coût employeur par BOP hors cotisations sociales patronales

Coût par ETPT	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	ANNEE 2021 (en €)	Evolution (en %)
COÛT PAR ETP BOP 139	35 346,39	35 247,00	35 843,43	35 980,89	36 837,66	4,51
COÛT PAR ETP BOP 140	35 765,26	35 046,32	35 361,82	36 008,89	36 846,00	5,14
COÛT PAR ETP BOP 141	39 528,04	38 867,23	40 167,75	40 455,10	41 464,75	6,68
COÛT PAR ETP UO 214	35 312,37	35 171,06	36 643,33	36 033,04	37 944,80	7,89
COÛT PAR ETP BOP 230	29 377,67	28 886,51	28 565,76	28 083,94	28 752,17	-0,47

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SMSE

Figure 5.6 – Dépenses du coût employeur par BOP en euros hors cotisations sociales



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SMSE

5.3 - Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa, par catégorie et par genre

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), définie par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié, résulte d'une comparaison établie entre, d'une part, l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et, d'autre part, celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

L'article 5 du décret précité du 6 juin 2008 fixe les modalités de la prolongation jusqu'en 2021 de l'indemnité Gipa.

Avertissements :

Le faible nombre de bénéficiaires constaté en 2019 n'est pas lié à un décalage de gestion. Elle s'explique par l'amélioration de la rémunération de l'ensemble des agents (du fait de la mise en place du PPCR depuis janvier 2017), laquelle a eu pour conséquence d'exclure la quasi-totalité des agents du cadre de la Gipa 2018 payé en mars 2019 (tableaux 5.7 à 5.11).



Tableau 5.7 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 139

BOP 139	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	12	11	47	50	41	68
Non-Titulaires	29	24	4	1	3	2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE



Tableau 5.8 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 140

BOP 140	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	0	3	32	111	41	138
Non-Titulaires	0	0	0	0	1	0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE



Tableau 5.9– Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 141

BOP 141	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	105	117	408	568	499	697
Non-Titulaires	5	11	3	10	22	22

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE



Tableau 5.10 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa - UO 214

UO 214	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	0	1	4	14	22	40
Non-Titulaires	0	0	0	1	0	0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : UO 214 – Traitement : SMSE



Tableau 5.11 – Nombre d’agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 230

BOP 230	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	0	0	3	17	5	52
Non-Titulaires	0	0	0	0	0	0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

5.4 - Dépenses et bénéficiaires du remboursement transport et du forfait mobilité durable

Les données pour 2021 présentent les dépenses de remboursement transport ainsi que du forfait mobilité durable créé par le décret n°2020-543 du 9 mai 2020 modifié.

En 2021, 14 476 agents de l’académie sont bénéficiaires du remboursement domicile travail, dont 67 % de femmes (tableau 5.13). Parmi ceux-ci, 12 814 relèvent d’un Bop hors 139 (tableau 5.12).

Tableau 5.12 – Remboursement domicile travail en 2019 et 2020 (hors BOP 139)

	dépenses 2019	bénéficiaires 2019	dépenses 2020	bénéficiaires 2020	dépenses 2021	bénéficiaires 2021
BOP 140	866 946 €	3 087	918 208 €	2 881	754 471 €	2 526
BOP 141	3 090 614 €	10 959	2 643 915 €	9 743	2 627 575 €	8 981
BOP 230	237 936 €	988	183 310 €	821	192 628 €	742
BOP 214	204 132 €	729	166 787 €	600	161 049 €	565
TOTAL	4 399 629 €	15 763	3 912 220 €	14 045	3 735 722 €	12 814
				Evolution 2019-2021	-663907	-2 949
					-15,09 %	-18,71 %

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE



Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail en 2021 par genre

	Dépenses 2021	Nombre de bénéficiaires 2021	dont femmes en %	dont hommes en %
BOP 139	487 010 €	1 662	68	32
BOP 140	754 471 €	2 526	84	16
BOP 141	2 627 575 €	8 981	60	40
BOP 230	192 628 €	742	89	11
BOP 214	161 049 €	565	71	29
TOTAL	4 222 732 €	14 476	67	33

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE

4 016 agents sont bénéficiaires du forfait mobilité durable, dont 68 % de femmes (tableau 5.15).



Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2021 par genre

	Dépenses 2021	Nombre de bénéficiaires 2021	dont femmes en %	dont hommes en %
BOP 139	36 300 €	364	74	26
BOP 140	192 170 €	1 924	80	20
BOP 141	157 832 €	1 570	49	51
BOP 230	13 380 €	132	89	11
BOP 214	2 600 €	26	96	4
TOTAL	402 282 €	4 016	68	32

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SMSE

5.5 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Versailles



Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie en 2020

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2020 (Académie de Versailles)								
	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (public)	3 124	2 647	365	153	2 521	2 415	2 592	0,8
Femmes	3 057	2 628	316	111	2 461	2 378	2 539	0,9
Hommes	3 309	2 702	502	269	2 686	2 541	2 735	0,4
Moins de 30 ans	2 465	2 063	321	112	1 994	1 970	2 050	0,2
50 ans et plus	3 752	3 259	387	173	3 019	2 989	3 080	0,8
Enseignants du premier degré public	2 908	2 578	214	-	2 330	2 296	2 397	1,4
Femmes	2 890	2 566	207	-	2 315	2 288	2 386	1,4
Hommes	3 027	2 655	264	-	2 428	2 343	2 466	1,2
Moins de 30 ans	2 309	2 014	207	-	1 856	1 873	1 909	0,6
50 ans et plus	3 480	3 155	225	-	2 781	2 801	2 819	1,6
Professeurs des écoles	2 920	2 588	215	-	2 339	2 307	2 406	1,3
Femmes	2 902	2 576	207	-	2 324	2 298	2 395	1,4
Hommes	3 040	2 667	265	-	2 438	2 351	2 476	1,0
Moins de 30 ans	2 308	2 011	208	-	1 855	1 875	1 911	0,6
50 ans et plus	3 506	3 183	223	-	2 802	2 817	2 839	1,6
Non-titulaires du premier degré public	2 281	2 037	163	-	1 845	1 827	1 854	0,5
Enseignants du second degré public	3 335	2 715	513	294	2 708	2 581	2 782	0,4
Femmes	3 291	2 714	469	255	2 666	2 552	2 753	0,5
Hommes	3 403	2 718	581	353	2 772	2 624	2 825	0,2
Moins de 30 ans	2 597	2 105	419	200	2 111	2 091	2 164	-0,2
50 ans et plus	3 993	3 350	531	319	3 230	3 248	3 312	0,3
Professeurs de chaire supérieure	6 738	4 410	2 152	1 875	5 653	5 518	5 659	-0,8
Femmes	6 284	4 410	1 704	1 442	5 223	5 082	5 216	-0,2
Hommes	7 168	4 410	2 576	2 284	6 059	6 041	6 073	-1,2
50 ans et plus	6 798	4 569	2 078	1 783	5 684	5 628	5 693	-0,7
Professeurs agrégés	4 198	3 339	727	516	3 423	3 408	3 505	-0,4
Femmes	4 138	3 353	652	442	3 364	3 364	3 460	0,2
Hommes	4 293	3 315	849	634	3 517	3 482	3 578	-1,3
Moins de 30 ans	3 001	2 385	545	344	2 449	2 436	2 523	0,2
50 ans et plus	4 935	4 067	731	518	4 004	3 979	4 067	-0,8
Professeurs certifiés	3 187	2 629	456	241	2 581	2 504	2 655	0,3
Femmes	3 146	2 619	423	213	2 543	2 469	2 627	0,4
Hommes	3 272	2 651	521	298	2 658	2 578	2 710	0,1
Moins de 30 ans	2 513	2 042	395	173	2 040	2 059	2 101	-0,4
50 ans et plus	3 868	3 304	455	260	3 119	3 195	3 199	0,4
Professeurs d'EPS	3 144	2 590	456	218	2 544	2 458	2 584	-0,7
Femmes	3 187	2 669	417	192	2 574	2 512	2 619	-0,3
Hommes	3 116	2 540	481	235	2 526	2 438	2 562	-1,0
Moins de 30 ans	2 601	2 096	431	180	2 111	2 103	2 149	-1,1
50 ans et plus	4 061	3 537	412	206	3 264	3 283	3 312	0,5
Professeurs de lycée professionnel	3 456	2 759	585	317	2 813	2 743	2 855	0,1
Femmes	3 370	2 716	544	277	2 738	2 663	2 793	0,2
Hommes	3 564	2 811	637	368	2 908	2 856	2 933	0,1
Moins de 30 ans	2 626	2 068	476	244	2 143	2 152	2 194	1,1
50 ans et plus	3 948	3 264	571	301	3 197	3 228	3 240	-0,1
Non-titulaires du second degré public	2 668	2 210	372	183	2 169	2 117	2 213	2,0
Femmes	2 581	2 163	333	150	2 094	2 067	2 160	2,0
Hommes	2 759	2 259	413	217	2 246	2 176	2 267	2,1
Moins de 30 ans	2 535	2 131	343	176	2 059	2 003	2 061	1,5
50 ans et plus	2 714	2 257	375	182	2 204	2 171	2 311	1,5

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +0,48 % en 2020.

– effectifs nuls.

€ donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Académie de Versailles, public

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2020
(Académie de Versailles)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (privé sous contrat)	2 703	2 299	299	142	2 125	2 086	2 354	0,7
Femmes	2 661	2 287	266	115	2 088	2 062	2 326	0,6
Hommes	2 842	2 339	411	233	2 250	2 171	2 444	1,0
Moins de 30 ans	2 217	1 902	258	99	1 775	1 785	1 898	-0,1
50 ans et plus	3 004	2 603	311	156	2 349	2 381	2 612	0,6
Enseignants du premier degré privé	2 498	2 261	119	-	1 942	1 934	2 178	0,8
Femmes	2 496	2 259	117	-	1 941	1 934	2 180	0,8
Hommes	2 532	2 295	151	-	1 976	1 904	2 120	-0,3
Moins de 30 ans	2 087	1 892	139	-	1 654	1 662	1 755	-1,5
50 ans et plus	2 804	2 599	114	-	2 168	2 288	2 420	1,0
Professeurs des écoles	2 656	2 417	111	-	2 055	2 040	2 256	1,1
Femmes	2 651	2 412	110	-	2 051	2 040	2 256	1,1
Hommes	2 795	2 559	135	-	2 164	2 046	2 271	1,7
Moins de 30 ans	2 199	2 025	114	-	1 727	1 793	1 794	-0,8
50 ans et plus	2 946	2 740	111	-	2 273	2 401	2 482	1,1
Maîtres délégués du premier degré privé	1 820	1 588	153	-	1 461	1 500	1 675	-1,9
Enseignants du second degré privé	2 776	2 313	364	191	2 190	2 143	2 416	0,7
Femmes	2 742	2 300	339	169	2 160	2 124	2 397	0,5
Hommes	2 856	2 342	423	243	2 263	2 184	2 460	1,0
Moins de 30 ans	2 256	1 905	294	128	1 811	1 818	1 943	0,3
50 ans et plus	3 070	2 604	376	206	2 409	2 406	2 676	0,4
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 306	3 459	690	493	3 391	3 342	3 499	-0,9
Femmes	4 190	3 420	606	411	3 294	3 286	3 414	-0,7
Hommes	4 509	3 528	837	637	3 562	3 484	3 647	-1,4
50 ans et plus	4 680	3 788	770	570	3 691	3 578	3 817	-0,5
Professeurs certifiés	3 014	2 527	376	205	2 360	2 330	2 520	0,9
Femmes	2 972	2 507	352	183	2 324	2 304	2 496	0,7
Hommes	3 154	2 595	456	278	2 479	2 426	2 600	1,3
Moins de 30 ans	2 385	2 043	278	111	1 894	1 910	1 947	-0,9
50 ans et plus	3 277	2 799	382	214	2 560	2 564	2 759	0,6
Professeurs d'EPS	3 095	2 645	345	168	2 414	2 353	2 527	2,0
Femmes	3 113	2 666	337	162	2 427	2 347	2 527	2,2
Hommes	3 085	2 632	349	172	2 406	2 354	2 527	1,8
Moins de 30 ans	2 513	2 127	324	137	1 981	1 994	2 009	1,6
50 ans et plus	3 643	3 196	339	169	2 832	2 952	2 990	2,1
Professeurs de lycée professionnel	3 346	2 723	513	273	2 624	2 586	2 721	2,8
Femmes	3 293	2 721	469	229	2 579	2 506	2 672	2,4
Hommes	3 459	2 728	608	366	2 720	2 728	2 821	3,6
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε
50 ans et plus	3 552	2 966	482	255	2 779	2 843	2 897	1,9
Maîtres délégués du second degré privé	2 074	1 706	296	132	1 679	1 721	1 913	-1,0
Femmes	2 011	1 668	266	109	1 625	1 687	1 889	-1,0
Hommes	2 195	1 779	352	176	1 780	1 801	1 958	-0,9
Moins de 30 ans	2 150	1 802	295	133	1 742	1 730	1 916	0,5
50 ans et plus	1 949	1 613	274	120	1 573	1 643	1 898	-1,1

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +0,48 % en 2020.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Académie de Versailles, privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2020
(Académie de Versailles)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2020	évolution 2019-2020 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Autres qu'enseignants	1 887	1 624	213	-	1 525	1 144	1 992	-1,4
Femmes	1 823	1 572	201	-	1 473	1 047	1 941	-1,4
Hommes	2 130	1 824	263	-	1 724	1 267	2 188	-1,2
Moins de 30 ans	1 250	1 207	34	-	1 007	945	1 359	0,4
50 ans et plus	2 382	1 995	328	-	1 925	1 572	2 380	-2,3
Autres qu'enseignants titulaires	3 235	2 561	568	-	2 619	2 256	2 698	0,7
Catégorie A	3 941	3 121	699	-	3 192	2 982	3 265	0,9
Catégorie B	2 586	1 979	519	-	2 098	2 061	2 164	-0,3
Catégorie C	2 085	1 689	313	-	1 683	1 648	1 748	0,1
Femmes	3 082	2 458	521	-	2 493	2 172	2 583	0,8
Hommes	3 851	2 981	756	-	3 126	2 946	3 150	0,7
Moins de 30 ans	2 238	1 799	354	-	1 811	1 846	1 848	0,1
50 ans et plus	3 594	2 879	622	-	2 905	2 608	2 974	1,1
Personnels d'encadrement	5 342	4 179	1 011	-	4 332	4 214	4 326	-0,1
Femmes	5 230	4 118	965	-	4 239	4 115	4 234	0,0
Hommes	5 531	4 283	1 088	-	4 492	4 420	4 485	0,0
50 ans et plus	5 636	4 424	1 073	-	4 567	4 448	4 563	0,1
Personnels de vie scolaire (5)	3 148	2 759	285	-	2 525	2 452	2 570	0,4
Femmes	3 132	2 753	275	-	2 512	2 438	2 560	0,2
Hommes	3 224	2 788	337	-	2 589	2 500	2 614	1,0
Moins de 30 ans	2 460	2 085	301	-	1 982	1 996	2 019	0,2
50 ans et plus	3 680	3 311	264	-	2 942	3 020	2 985	1,3
Personnels ASS	2 700	2 062	542	-	2 191	1 988	2 287	1,0
Femmes	2 642	2 033	515	-	2 143	1 975	2 246	0,9
Hommes	3 117	2 277	745	-	2 542	2 208	2 580	2,3
Moins de 30 ans	2 118	1 611	407	-	1 722	1 659	1 762	0,3
50 ans et plus	2 904	2 265	565	-	2 352	2 108	2 438	1,6
Filière administrative	2 607	1 974	542	-	2 119	1 867	2 190	0,5
Femmes	2 518	1 923	505	-	2 044	1 838	2 121	0,2
Hommes	3 127	2 273	760	-	2 552	2 193	2 584	2,2
Moins de 30 ans	2 054	1 571	379	-	1 669	1 578	1 704	-1,6
50 ans et plus	2 782	2 147	564	-	2 257	1 980	2 310	1,2
Filière santé et sociale	3 030	2 373	548	-	2 450	2 365	2 642	2,6
Femmes	3 024	2 368	547	-	2 445	2 359	2 642	2,6
Hommes	3 252	2 553	600	-	2 625	2 508	2 651	1,6
Moins de 30 ans	2 363	1 765	511	-	1 924	1 905	1 976	6,3
50 ans et plus	3 308	2 646	577	-	2 667	2 562	2 865	2,4
Personnels ITRF	2 502	1 939	481	-	2 029	1 766	2 080	0,8
Femmes	2 387	1 880	424	-	1 931	1 726	1 998	0,6
Hommes	2 667	2 024	562	-	2 169	1 837	2 192	0,8
Moins de 30 ans	1 956	1 563	328	-	1 582	1 525	1 600	-3,1
50 ans et plus	2 610	2 063	478	-	2 112	1 805	2 143	0,0
Autres qu'enseignants non-titulaires	1 163	1 121	23	-	937	819	1 355	1,9
Femmes	1 136	1 089	25	-	916	806	1 355	2,0
Hommes	1 263	1 241	15	-	1 017	955	1 354	1,2
Moins de 30 ans	1 181	1 166	12	-	950	900	1 298	0,8
50 ans et plus	1 097	1 057	16	-	884	794	1 361	2,3
Personnels d'orientation et d'éducation non titulaires	2 350	2 074	199	-	1 895	1 947	1 977	-0,7
Femmes	2 342	2 070	194	-	1 888	1 943	1 973	-1,5
Hommes	2 395	2 099	232	-	1 939	1 988	2 000	2,7
Moins de 30 ans	2 295	2 030	218	-	1 848	1 923	1 977	-5,9
50 ans et plus	e	e	e	-	e	e	e	e
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 103	1 070	18	-	889	810	1 316	2,1
Femmes	1 078	1 040	20	-	869	795	1 321	2,4
Hommes	1 195	1 181	11	-	962	950	1 295	1,0
Moins de 30 ans	1 154	1 144	8	-	929	876	1 286	0,9
50 ans et plus	1 022	990	12	-	824	793	1 313	3,1
Personnels ASS et ITRF non titulaires	2 313	2 133	104	-	1 871	1 600	2 006	7,7
Femmes	2 154	1 975	107	-	1 742	1 573	1 862	6,8
Hommes	3 058	2 879	92	-	2 477	1 997	2 565	9,9
Moins de 30 ans	2 243	2 064	131	-	1 809	1 578	1 662	7,2
50 ans et plus	2 311	2 160	84	-	1 872	1 516	2 100	5,5

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

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

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +0,48 % en 2020.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

– effectifs nuls.

e donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Académie de Versailles, public et privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

CHAPITRE 6

Formation

La formation des personnels est mise en œuvre par l'École académique de la formation continue (EAFC qui a succédé à la Dafor). Inscrite dans le projet académique et la feuille de route RH de l'Académie, l'objectif de l'EAFC est de proposer une offre de formation plus lisible, plus accessible et plus cohérente. La politique de formation mise en œuvre par l'EAFC obéit aux principes suivants :

1. Le programme académique de formation des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels de l'académie. Il se décline en trois plans correspondant à chacun des publics formés : personnels d'enseignement, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale ; personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé et les personnels d'encadrement ;
2. Il traduit le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue ;
3. Les actions de formation continue sont, aussi souvent que possible, menées en proximité. Elles répondent aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires. Les territoires de l'académie se coordonnent pour leurs plans de formation en établissements et services, au sein de réseaux et des bassins d'éducation et s'articulent, si nécessaire, avec le service RH de proximité ;
4. Le programme académique de formation des personnels prend appui sur un réseau diversifié de formateurs valorisant ainsi les compétences des personnels. Une attention particulière est portée à la professionnalisation des acteurs de la formation ;
5. Chaque fois que cela est possible les formations proposées pourront être certifiantes ou diplômantes ;
6. L'ensemble des modalités de formation continue (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) est utilisé ;
7. L'EAFC (Dafor en 2020-2021) assure la « traçabilité » des formations suivies et des compétences acquises.

Sources et périmètre d'information :

Les données sur la formation des personnels ne recouvrent que l'enseignement public : en effet, la formation des personnels de l'enseignement privé est gérée par des organismes de formation privés (ISFEC pour le premier degré, FORMIRIS pour le second degré).

Ces données sont enregistrées dans Gaia (Gestion académique informatisée des actions de formations), application qui gère la formation continue du ministère de l'Éducation nationale (hors administration centrale) pour les personnels enseignants, d'éducation et Psy EN, les personnels IATSS et les personnels d'inspection et de direction. Elles sont exploitées par la Dgesco (Direction générale de l'enseignement scolaire du Ministère) via l'outil décisionnel Egide (Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes) depuis l'année scolaire 2009-2010. Les plans académiques de formation (Paf) présentent la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation en direction de tous les personnels. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les Paf se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou plusieurs modules (contenus de formation).

Les données statistiques présentées dans ce chapitre du rapport social unique sont alimentées par les requêtes Egide mises à la disposition des académies par le ministère. Elles sont complétées par des requêtes Bi4 effectuées sur Gaia par le groupe d'appui aux statistiques de l'EAFC.

Le public étudié est le suivant : personnels enseignants et directeurs titulaires en poste dans le premier degré public ; personnels enseignants, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation (CPE), ainsi que les personnels IATSS (personnels ITRF, médicaux-sociaux et administratifs) titulaires en poste dans le second degré public.

NB : les dispositifs de formation nationaux auxquels sont inscrits les personnels de l'académie sont intégrés dans les données produites.

Indicateurs de la formation continue

- Les stages de formation se déclinent en **modules** qui sont des unités identifiées par un objectif de formation et des contenus
- Les **personnes** qui s'inscrivent ou sont inscrites sur les **modules** de formation sont alors désignées comme **candidates**. Une fois retenue sur un module de formation, elles deviennent **stagiaires**. **De ce fait, les dénombrements varient selon que l'on considère les personnes et/ou les stagiaires**. Une personne ayant suivi deux stages sera comptabilisée deux fois en tant que candidate puis stagiaire.
- **Public potentiel** : les personnes susceptibles de participer à la formation (voir supra) ;
- **Candidat inscrit** : personne ayant fait acte de candidature sur un module de formation ;
- **Candidat retenu** : candidat inscrit accepté ;
- **Stagiaire convoqué** : candidat retenu ayant fait l'objet d'une convocation pour le module de formation choisi ;
- **Stagiaire présent** : stagiaire ayant assisté à au moins une heure de formation sur le module ;
- **Stagiaire assidu** : stagiaire qui a assisté à au moins les 2/3 de la formation ;
- **Heures-stagiaires (réalisées)** : ensemble des heures de présence en formation (nombre de stagiaires x nombre d'heures de présence) ;
- **Journées stagiaires (réalisées)** : heures-stagiaires / 6 ;
- **Personne inscrite** : personne qui a fait acte de candidature sur au moins un module. Une même personne peut avoir émis plusieurs candidatures et être dénombrée plusieurs fois en tant que candidat ou stagiaire ;
- **Personne retenue** : personne dont la candidature est acceptée sur au moins un module ;

- **Personne convoquée** : personne qui a été convoquée sur au moins un module ;
- **Personne présente** : personne qui a assisté à au moins une heure de formation ;
- **Personne assidue** : personne ayant assisté à au moins les 2/3 de ses formations ;
- **Taux d'inscription** : rapport entre le nombre de personnes inscrites et le public potentiel ;
- **Taux d'acceptation** : rapport entre le nombre de personnes retenues et le nombre de personnes inscrites ;
- **Taux de convocation** : rapport entre le nombre de personnes convoquées et le nombre de personnes retenues ;
- **Taux de présence** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'assiduité** : rapport entre le nombre de personnes assidues et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'accès à la formation** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le public potentiel ;
- **Module réalisé** : module de formation effectivement ouvert (certains modules peuvent ne pas être ouverts : par exemple pour nombre insuffisant de candidats).

6.1 - Activité globale de formation

- Personnels du 1^{er} degré

En 2020-2021, sur un total de 33 361 personnes (enseignants de classe maternelle, de classe élémentaire et directeurs d'école, dont 86,9 % de femmes), 13 212 personnes (soit 39,6 % contre plus de 60 % les deux années précédentes) se sont présentées à au moins une formation (dont 87,6 % de femmes). Le contexte sanitaire explique cette forte diminution de l'activité de formation. Parmi les personnes qui ont suivi une formation, 8 200 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les 2/3 de leurs formations (dont 87,5 % de femmes). Le nombre total de journées de formation suivies par les 13 212 personnes présentes s'élève à 38 810 (effectuées à 88,2 % par des femmes). Une journée de formation équivaut à 6 heures de formation. Le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 17,6 (17,7 en 20-21, contre 13,8 en 19-20 pour les femmes, 16,8 en 20-21, contre 13,9 en 19-20 pour les hommes) (tableaux 6.1) donc un moindre effectif de personnes en formation mais chacune sur une durée plus longue.



Tableaux 6.1 – Personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	% H
18-19	33 528	29 326	87,4	4 202	12,5	20 501	17 887	87,2	2 614	12,8
19-20	33 844	29 312	86,6	4 532	13,4	22 311	19 505	87,4	2 806	12,6
20-21	33 361	29 005	86,9	4 356	13,1	13 212	11 570	87,6	1 642	12,4

Source : EAFC

Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	% H	Nombre d'heures réalisées par personne	Nombre d'heures réalisées par personne Femmes	Nombre d'heures réalisées par personne Hommes
18-19	13 908	12 133	87,2	1 775	12,8	73 892	62 191	84,2	11 701	15,8	21,6	20,9	26,9
19-20	10 932	9 506	87	1 426	13	51 509	45 007	87,4	6 502	12,6	13,9	13,8	13,9
20-21	8 200	7 173	87,5%	1 027	12,5%	38 810	34 217	88,2%	4 593	11,8%	17,6	17,7	16,8

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

39,6 % des personnels enseignants du 1^{er} degré se sont formés en 2020-2021 par rapport au public de référence (figure 6.1).

Au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées), les hommes ont une durée de formation légèrement inférieure à celle des femmes en 2020-2021, alors qu'elle était identique à celle des femmes en 2019-2020, et un peu plus importante que celle des femmes en 2018-2019 (figure 6.2).

Figure 6.1 – Part des personnels enseignants du 1^{er} degré formés (en %)

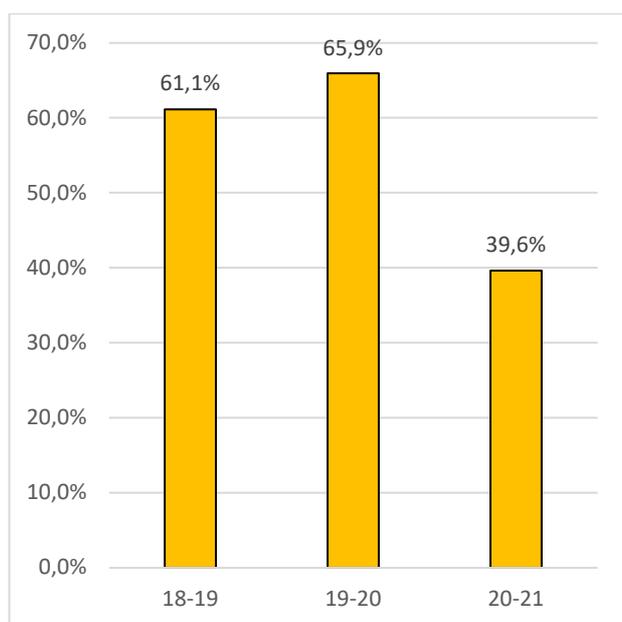
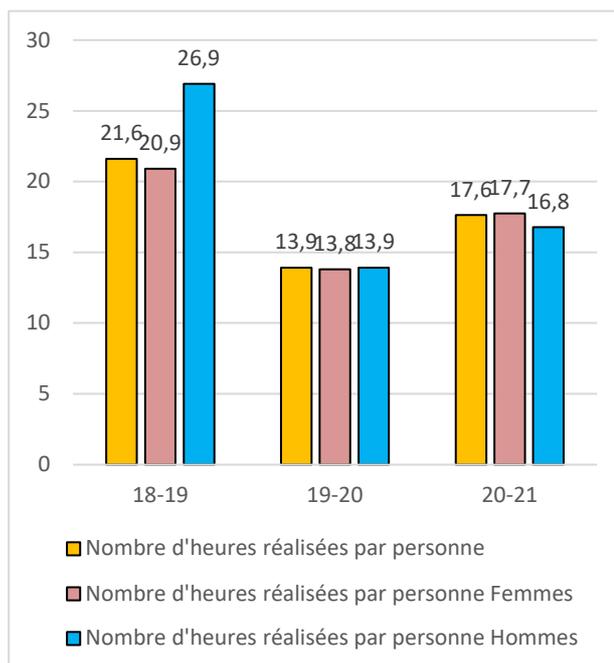


Figure 6.2 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1^{er} degré formé



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

- Personnels du 2d degré

En 2020-2021, sur un total de 41 674 personnels (enseignants, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation et personnels IATSS, titulaires en poste dans le 2nd degré public et dont la composition genrée totale compte 65 % de femmes et 35 % d'hommes), 20 911 personnes (soit 50,2 %) se sont présentées à au moins une formation (68,2 % de femmes et 31,8 % d'hommes). Parmi ces personnes, 8 825 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les 2/3 de leurs formations (67.7% de femmes et 32.3% d'hommes parmi les personnes assidues). Le nombre total de journées de formation suivies par les 20 911 personnes présentes s'élève à 61 181 (effectuées à 70,5 % par des femmes et 29,5% par des hommes). Une journée de formation équivaut à 6 heures de formation. Le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 17,6 (18,2 pour les femmes, 16,3 pour les hommes) (tableaux 6.2).

Tableaux 6.2 – Personnels du 2nd degré ayant suivi une formation

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	% H
18-19	41 248	26 750	64,9	14 498	35,1	27 811	18 518	66,6	9 293	33,4
19-20	42 029	27 326	65,0	14 703	35	22 446	15 097	67,3	7 349	32,7
20-21	41 674	27 074	65,0	14 600	35,0	20 911	14 266	68,2	6 645	31,8

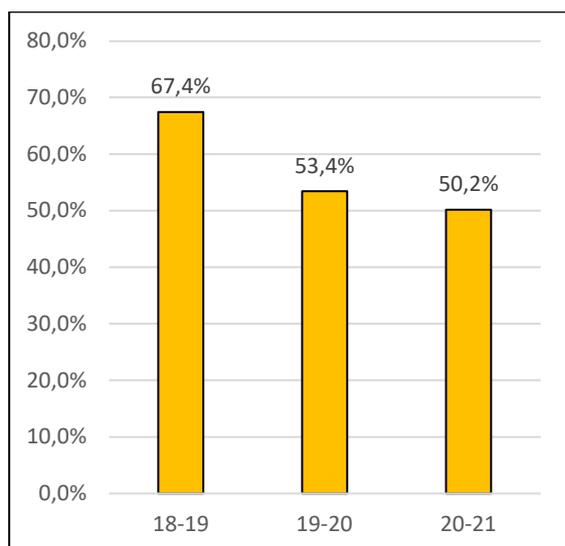
Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	% H	Nombre d'heures réalisées par personne	Nombre d'heures réalisées par personne Femmes	Nombre d'heures réalisées par personne Hommes
18-19	16 366	10 538	64,4	5 828	35,6	114 104	76 137	66,7	37 967	33,3	24,6	24,7	24,5
19-20	16 810	11 235	66,8	5 575	33,2	65 009	44 637	68,7	20 372	31,3	17,4	17,7	16,6
20-21	8 825	5 976	67,7%	2 849	32,3%	61 181	43 160	70,5%	18 021	29,5%	17,6	18,2	16,3

Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

50,2 % de personnels concernés sont formés en 2020-2021 par rapport au public de référence (figure 6.3).

Le nombre d'heures de formation (réalisées) est, pour sa part, légèrement supérieur pour les femmes par rapport à celui des hommes (18,2 contre 16,3, soit un écart de 11 %) (figure 6.4).

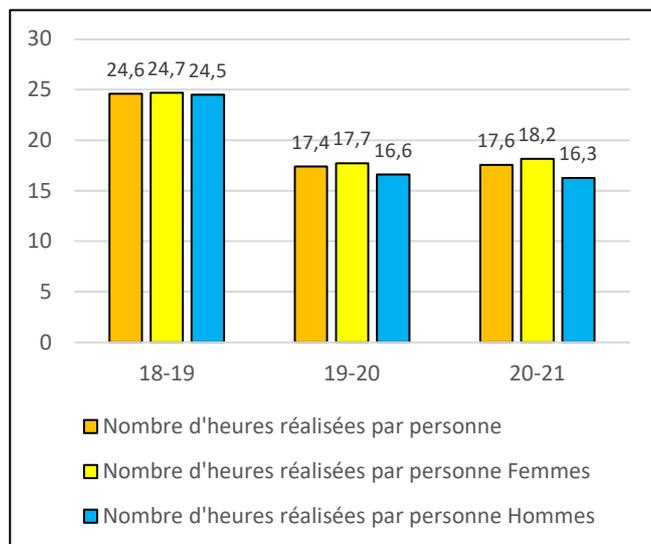
Figure 6.3 – Part des personnels enseignants du 2nd degré formés (en %)



Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC



Figure 6.4 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 2nd degré formé



6.1.1 - La formation continue des personnels du premier degré public

6.1.1.1 - L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité

Parmi les 33 361 personnels du 1^{er} degré, 87,5 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2020-2021, toujours en augmentation par rapport aux années précédentes (78,1 % en 2018-2019 et 80,5 % en 2019-2020) (tableaux 6.3 à 6.5).

Cette augmentation des taux d'inscription se retrouvent dans les trois catégories. Elle est plus marquée chez les directeurs d'école et les enseignants en classe élémentaire, respectivement 90 % et 88,5 % en 2020-2021 contre 80,3 % et 78,9 % en 2019-2020. Les taux d'inscription de ces deux catégories dépassent ainsi en 2020-2021 celui des enseignants en classe maternelle (84% qui a néanmoins lui-même augmenté de 3 points par rapport à 2019-2020), retrouvant ainsi la tendance observée avant l'année 2019-2020 où les directeurs d'école avaient un taux d'inscription supérieur à celui des enseignants

La tendance observée se retrouve dans les taux de présence et d'assiduité : en 2020-2021, 41,2 % des directeurs d'école ont bénéficié d'au moins une formation, contre 40,7 % des enseignants en classe élémentaire et 36,4 % des enseignants de classe maternelle (tableau 6.5). Ces taux d'accès à la formation sont tous inférieurs à ceux des années précédentes, montrant là encore un effet de la crise sanitaire.

Tableau 6.3 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2018-2019

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Directeur d'école	3 488	3 041	87,2	2 818	92,7	2 721	96,6	2 409	88,5	69,1	1 694	62,3	10 939	27,2	18,8
Enseignant en classe maternelle	9 340	6 985	74,8	6 521	93,4	6 395	98,1	5 217	81,6	55,9	3 337	52,2	12 900	14,8	8,3
Enseignant en classe élémentaire	20 700	16 154	78,0	14 377	89,0	14 094	98,0	12 875	91,4	62,2	8 877	63,0	50 054	23,3	14,5
Total	33 528	26 180	78,1	23 716	90,6	23 210	97,9	20 501	88,3	61,1	13 908	59,9	73 892	21,6	13,2

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.4 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2019-2020

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Directeur d'école	4 599	3 694	80,3	3 476	94,1	3 414	98,2	2 882	84,4	62,6	1 597	46,8	10 070	21,0	13,1
Enseignant en classe maternelle	10 383	8 479	81,7	7 941	93,7	7 737	97,4	6 027	77,9	58,1	3 668	47,4	16 256	16,2	9,4
Enseignant en classe élémentaire	18 861	15 066	79,9	14 153	93,9	13 697	96,8	10 799	78,8	57,3	6 865	50,1	25 183	14,0	8,0
Total	33 844	27 239	80,5	25 570	93,9	24 849	97,2	19 709	79,3	58,2	12 130	48,8	51 509	15,7	9,1

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.5 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2020-2021

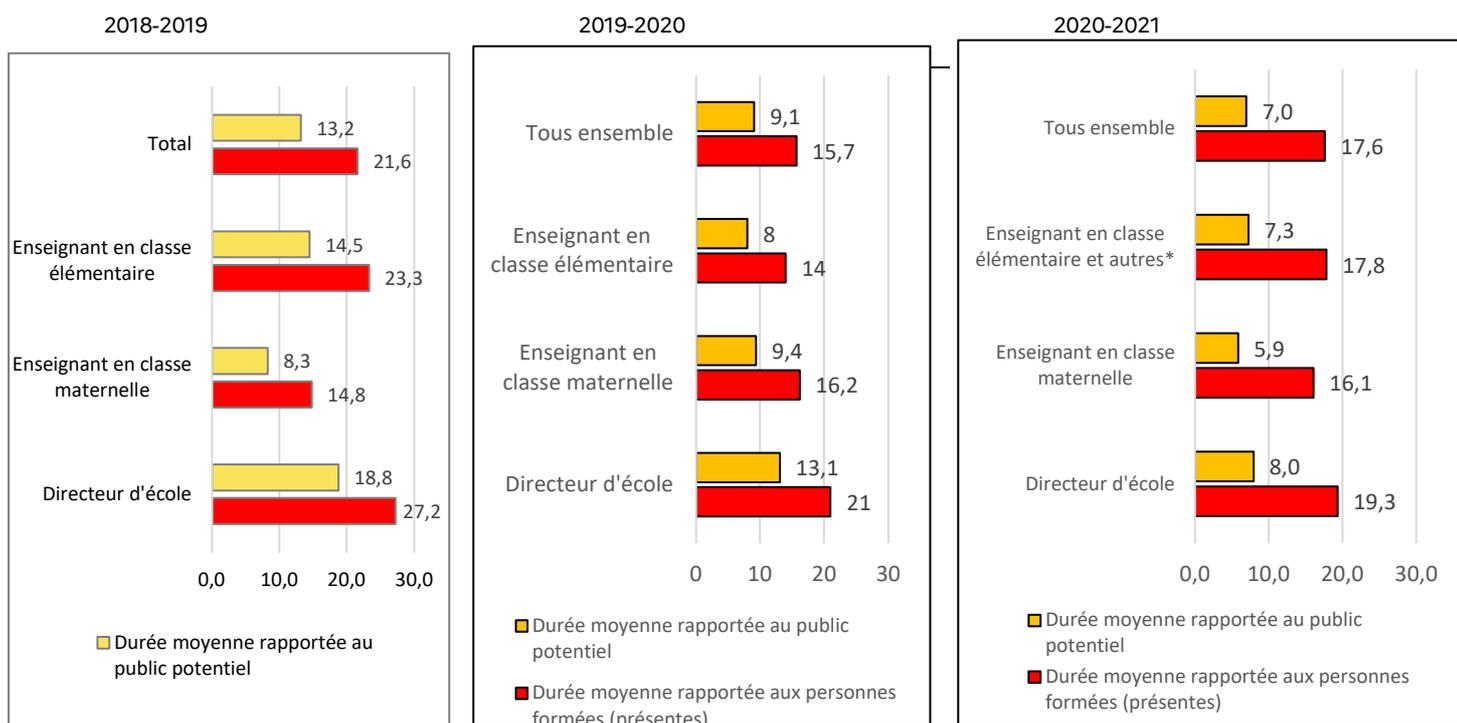
Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Directeur d'école	4 431	3 988	90,0	3 832	96,1	3 258	85,0	1 824	56,0	41,2	1 100	33,8	5 878	19,3	8,0
Enseignant en classe maternelle	8 838	7 422	84,0	7 180	96,7	6 399	89,1	3 220	50,3	36,4	2 093	32,7	8 639	16,1	5,9
Enseignant en classe élémentaire et autres*	20 092	17 791	88,5	17 348	97,5	15 682	90,4	8 168	52,1	40,7	5 007	31,9	24 292	17,8	7,3
Tous ensemble	33 361	29 201	87,5	28 360	97,1	25 339	89,3	13 212	52,1	39,6	7 736	30,5	38 809	17,6	7,0

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.1.2 - Durée de formation

En 2020-2021, parmi les personnels du 1^{er} degré, les directeurs d'école présents en formation sont ceux qui ont suivi en moyenne le plus d'heures de formation (19,3 h, contre 21 h en 2019-2020 et 27,2 h en 2018-2019). Ce nombre d'heures moyen est supérieur à la moyenne des autres catégories de personnels du 1^{er} degré lors des 3 périodes considérées (16,1 h, 16,2 h et 14,8 h pour les enseignants en classe maternelle, et 17,8 h, 14 h et 23,3 h pour les enseignants en classe élémentaire) (figures 6.5).

Figures 6.5 – Durée moyenne en heures de formation pour les personnels du 1^{er} degré en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.1.3 - Objectifs de formation

En 2020-2021, l'objectif de formation intitulé « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité. Cet objectif a représenté 71 303 des 106 741 candidatures à des dispositifs de formation (soit 66,8 %) (tableau 6.8). La quasi-totalité des candidatures ont été retenues dans ces formations (taux d'acceptation de 96,6 %), comme pour toutes les formations en 2020-2021 (taux d'acceptation moyen de 96,8 %). Cela a donné lieu à 65,1 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées. Le nombre moyen d'heures de formation effectuées par les stagiaires formés sur cet objectif de formation est de 7,3 h, à comparer à la moyenne de 9,2 h tous objectifs confondus. Si l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité, il est également un de ceux pour lesquels le nombre d'heures de formation est inférieur à la moyenne.

À contrario, seuls 0,24 % des 106 741 candidatures se sont portées vers l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours ». Leur taux d'acceptation a été de 99,6 %. Ce qui a donné lieu à 0,9 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées. Le nombre moyen d'heures de formation effectuées par les stagiaires formés sur cet objectif de formation est de 15,5 heures, à comparer à la moyenne de 9,2 heures tous objectifs confondus.

Tableau 6.6 – Objectifs de formation des personnels du 1^{er} degré en 2018-2019

Objectif de formation	Candidatures		Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs		Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)				
21 - Formation professionnelle statutaire	20 445		15 094	73,8	8 644	42,3%	4 335	53,4	3 848	44,4	85	10 405	14,0	14,4
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	3 331		2 878	86,4	1 946	58,4	1 605	82,0	1 576	79,5	47	3 075	4,0	11,5
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	31 003		16 564	53,4	13 268	42,8	10 382	89,5	9 807	82,2	543	9 004	12,0	5,2
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	78 683		65 600	83,4	52 867	67,2	35 596	75,5	31 988	63,1	976	45 329	61,0	7,6
25 - Préparation aux examens et concours	432		322	74,5	203	46,9	192	99,1	177	88,3	4	546	1,0	17,1
30 - Formation diplômante	584		573	98,2	378	64,8	319	89,4	335	84,8	14	4 258	6,0	80,1
32 - Elaboration de ressources	1 092		699	64,0	586	53,7	515	97,9	499	88,0	12	484	1,0	5,6
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	839		808	96,2	405	48,3	350	90,2	344	84,3	29	790	1,0	13,6
34 - Conception et organisation de la formation	0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0		0,0
Tous objectifs confondus	136 409		102 539	75,2	78 297	57,4	53 294	75,9	48 574	65,2	1 711	73 892	100,0	8,3

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.7 – Objectifs de formation des personnels du 1^{er} degré en 2019-2020

Objectif de formation	Candidat(e)s inscrit(e)s	Candidat(e)s retenu(e)s	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqué(e)s	Nb stagiaires présent(e)s	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidu(e)s	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par objectif en heures
21 - Formation professionnelle statutaire	37 744	24 497	65	12 643	6 347	50	4 871	39	273	9 054	18	8,6
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	2 136	1 997	93	1 563	879	56	804	51	111	1 883	4	12,9
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	12 802	8 626	67	6 078	2 232	37	1 929	32	380	2 200	4	5,9
24 - Développement des qualifications	73 601	60 729	83	50 902	36 399	72	27 864	55	2 455	33 779	66	5,6
25 - Préparation aux examens et concours	216	205	95	194	104	54	95	49	7	598	1	34,5
30 - Formation diplômante	1234	992	80	895	492	55	388	43	59	2 543	5	31
32 - Elaboration de ressources	518	456	88	418	311	74	185	44	35	333,33	1	6,4
33 - Développement des compétences	1571	1425	91	1261	1008	80	872	69	65	1 118	2	6,7
34 - Conception et organisation de la formation	28	28	100	25	4	16	3	12	2	1	0	2
Tous objectifs confondus	129 850	98 955	76	73 979	47 776	65	37 011	50	3 387	51 509	100	6,5

Source : Gaïa départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.8 – Objectifs de formation des personnels du 1^{er} degré en 2020-2021

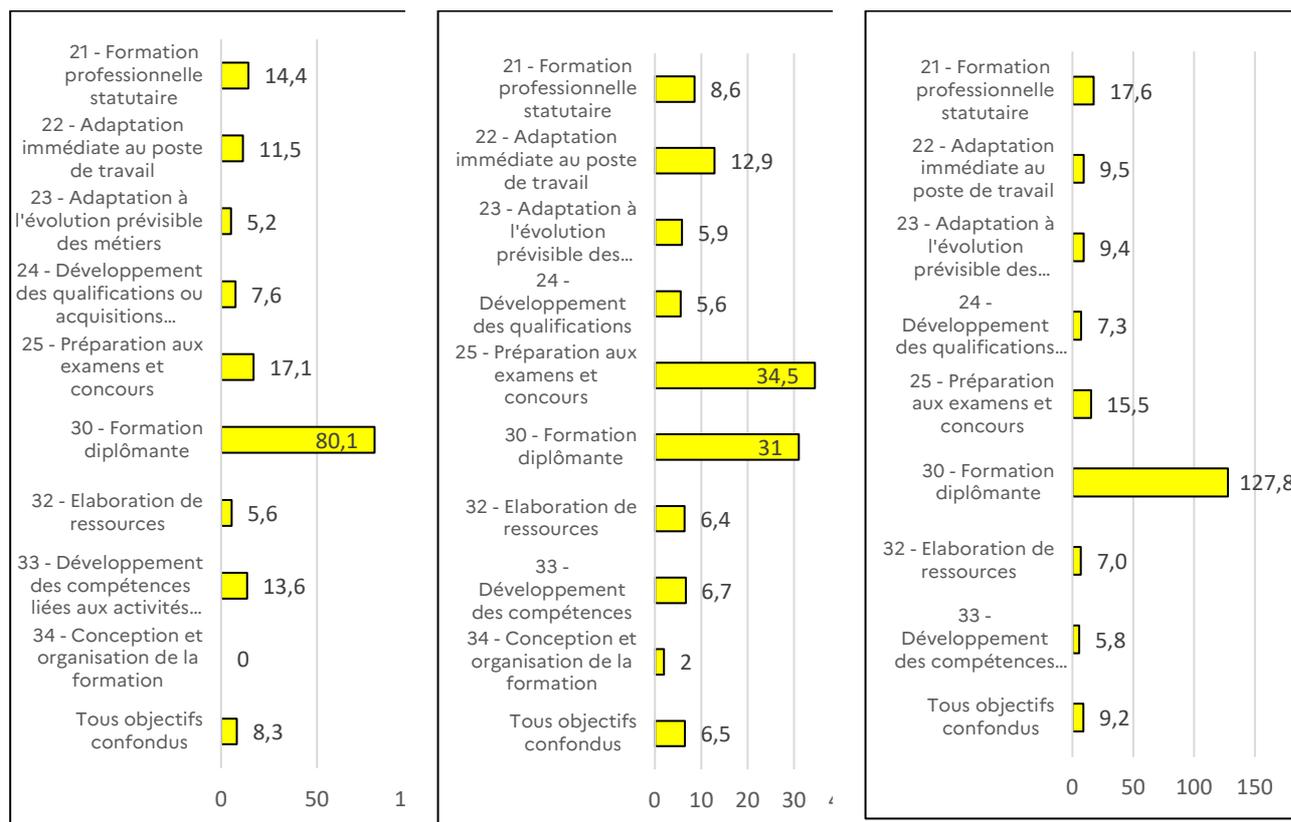
Objectif de formation	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence	Effectif	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	16 244	16 221	99,9	6 208	38,3	2 381	38,4	2 037	32,8	200	6986	18,0	17,6
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	6 091	5 970	98,0	4 116	68,9	816	19,8	689	16,7	150	1296	3,3	9,5
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4 408	4 213	95,6	1 985	47,1	635	32,0	582	29,3	103	1000	2,6	9,4
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	71 303	68 886	96,6	41 786	60,7	20 690	49,5	18 417	44,1	3 269	25 281	65,1	7,3
25 - Préparation aux examens et concours	257	256	99,6	266	103,9	134	50,4	85	32,0	12	345	0,9	15,5
30 - Formation diplômante	456	451	98,9	363	80,5	156	43,0	122	33,6	40	3 322	8,6	127,8
32 - Elaboration de ressources	68	67	98,5	155	231,3	133	85,8	72	46,5	18	156	0,4	7,0
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	7 914	7 295	92,2	3030	41,5	438	14,5	360	11,9	263	425	1,1	5,8
Tous objectifs confondus	106 741	103359	96,8	57 909	56,0	25 383	43,8	22 364	38,6	4 055	38 810	100,0	9,2

Source : Gaïa départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.1.4 - Durée de formation par objectif de formation

En 2020-2021, la durée moyenne de formation a retrouvé un niveau proche, et même légèrement supérieur, à celui constaté en 2019-2020 (qui avait vu une baisse de plus de 20 % de la durée de formation en raison de l'arrêt des formations à partir du mois de mars 2020). La durée des formations diplômantes a connu la plus forte hausse dès lors que les journées de formation qui n'avaient pas pu avoir lieu en 2019-2020 ont été reportées en 2020-2021.

Figures 6.6 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif, Pour les enseignants du 1^{er} degré public, 2018-2019 , 2020-2021 et 2020-2021.



Source : Gaia / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.2 - La formation continue des personnels du second degré public et IATSS

6.1.2.1 - Accès à la formation, présence et assiduité

Parmi les 41 674 personnels du 2nd degré, 28 195 se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2020-2021, soit 54 %. Pour mémoire, ils étaient 74,6 % en 2019-2020 et 79,1 % en 2018-2019 (tableaux 6.9 à 6.11).

Les personnels d'inspection et les CPE sont les catégories de personnels du 2nd degré qui s'inscrivent le plus en formation (respectivement 86 % et 99,4 % en 2020-2021), ce qui confirme la tendance observée l'année précédente. L'épidémie de Covid a induit, en 2020-2021 comme en 2019-2020, une mobilisation totale de l'encadrement pédagogique pour assurer la continuité pédagogique, notamment par le biais de webinaires. A contrario, les personnels IATSS et les Psy EN sont ceux qui s'inscrivent le moins en formation (respectivement 41,4,2 % et 43,6 % en 2020-2021).

La même tendance est observée à la fin du processus de formation : en 2020-2021, 65,3 % des personnels d'inspection et 73,4 % des CPE ont bénéficié d'au moins une formation, contre 17,8 % des Psy EN et 30,6 % des personnels IATSS.

La crise sanitaire a eu une influence sur les pratiques de formation des différents corps, ce qui rend caduque tout comparatif entre les données de l'accès à la formation de ces différentes catégories de personnels du 2nd degré lors des trois dernières années considérées.

Tableau 6.9 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré en 2018-2019

Corps	Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Taux de convocation (en %)	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Agrégé	5 675	4 539	76,6	4 453	98,1	4 387	98,5	3 851	87,8	65,0	2 100	47,9	15 942	24,8	16,1
Certifié	20 979	18 014	82,3	17 632	97,9	17 204	97,6	15 505	90,1	70,8	8 166	47,5	60 940	23,6	16,7
PLP	4 409	3 844	83,5	3 777	98,3	3 675	97,3	3 270	89,0	71,1	1 889	51,4	14 119	25,9	18,4
Psy EN	775	384	47,5	367	95,6	359	97,8	291	81,1	36,0	162	45,1	852	17,6	6,3
CPE	1 106	1 082	93,7	1 074	99,3	1 056	98,3	911	86,3	78,9	468	44,3	3 072	20,2	16,0
Inspection	280	165	56,3	165	100,0	162	98,2	146	90,1	49,8	131	80,9	1 027	42,2	21,0
Direction	1 187	1 165	94,0	1 160	99,6	1 145	98,7	1 060	92,6	85,6	904	79,0	5 559	31,5	26,9
IATSS*	5 019	3 370	64,3	3 270	97,0	3 233	98,9	2 777	85,9	53,0	2 546	78,8	12 594	27,2	14,4
Tous corps confondus	39 430	32 563	79,1	31 898	98,0	31 221	97,9	27 811	89,1	67,6	16 366	52,4	114 104	24,6	16,6

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.10 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré en 2019-2020

Corps	Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)		Effectif	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif			
Agrégé(e)s	6 204	4 436	71,5	4 219	95,1	4 066	3 030	74,5	48,8	2 218	54,5	7 844	15,5	7,6
Certifié(e)s	22 013	17 122	77,8	16 224	94,8	16 108	12 105	75,1	55,0	8 841	54,9	33 999	16,9	9,3
PLP	4 663	3 789	81,3	3 692	97,4	3 659	2 816	77,0	60,4	2 082	56,9	7 968	17,0	10,3
PsyEN	660	379	57,4	334	88,1	310	225	72,6	34,1	209	67,4	482	12,9	4,4
CPE	1 041	1 026	98,6	1 024	99,8	1 029	836	81,2	80,3	476	46,3	1 872	13,4	10,8
Inspection	292	292	100,0	292	100,0	287	268	93,4	91,8	251	87,5	1 221	27,3	25,1
Direction	1 305	1 187	91,0	1 146	96,5	1 089	930	85,4	71,3	775	71,2	4 011	25,9	18,4
IATSS	5 842	3 049	52,2	2 862	93,9	2 803	2 236	79,8	38,3	1 958	69,9	7 612	20,4	7,8
Total	42 029	31 334	74,6	29 793	95,1	29 351	22 446	76,5	53,4	16 810	57,3	65 009	17,4	9,3

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.11 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré en 2020-2021

Corps	Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)		Effectif	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif			
Agrégé(e)s	5 963	4 065	68,2	4 054	99,7	3 875	2 946	76,0	49,4	1 218	31,4	7 146	14,6	7,2
Certifié(e)s	22 133	15 813	71,4	15 753	99,6	14 546	11 624	79,9	52,5	5 075	34,9	36 107	18,6	9,8
PLP	4 583	3 562	77,7	3 559	99,9	3 468	2 938	84,7	64,1	1 232	35,5	9 280	19,0	12,1
PsyEN	653	285	43,6	283	99,3	242	116	47,9	17,8	42	17,4	195	10,1	1,8
CPE	1 019	1 013	99,4	1 013	100,0	1 013	748	73,8	73,4	162	16,0	1 717	13,8	10,1
Inspection	308	265	86,0	265	100,0	264	201	76,1	65,3	5	1,9	691	20,6	13,5
Direction	1 370	857	62,6	855	99,8	809	610	75,4	44,5	131	16,2	1 787	17,6	7,8
IATSS	5 645	2 335	41,4	2 296	98,3	2 151	1 728	80,3	30,6	960	44,6	4 256	14,8	4,5
Total	41 674	28 195	54,0	28 078	99,6	26 368	20 911	79,3	50,2	8 825	33,5	61 179	17,6	8,8

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires

Il convient tout d'abord d'indiquer que la compréhension des développements qui suivent suppose, au préalable, de bien distinguer la notion de stagiaire de celle de personne. En effet, une personne peut être convoquée à plusieurs stages et devenir ainsi plusieurs fois stagiaire. On s'intéresse ici aux stagiaires.

Au cours de l'année 2020-2021, parmi les 41 674 personnels du 2nd degré, 28 195 ont candidaté 103 234 fois avec un taux d'acceptation de 96,5 %, en augmentation par rapport aux années scolaires précédentes (84,5 % et 93,9 les deux années précédentes) (tableaux 6.12 à 6.14).

Les candidats personnels d'inspection et de direction ainsi que les PLP sont les personnels du 2nd degré les plus retenus afin de suivre des formations (respectivement 98,4 %, 97,4 % et 98,5 % en 2020-2021). A contrario, les Psy EN sont ceux qui sont le moins retenus en formation (94,4 %). Le constat est identique pour les années scolaires précédentes.

Cependant, les taux d'assiduité des personnels d'inspection, des Psy EN, des personnels de direction et des CPE sont, en 2020-2021, inférieurs à la moyenne (respectivement 19,3 %, 25,2 %, 26,5 % et 32,2 % pour une moyenne de 42,3 %). Au contraire, les personnels IATSS ainsi que les PLP sont les plus assidus (respectivement 49,5 % et 47,7%).

Tableau 6.12 – Accès à la formation des stagiaires du 2nd degré 2018-2019

Corps	Candidatures	Candidatures retenues		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Agrégé(e)s	18 685	15 788	84,5	15 404	97,6	10 520	68,3	8 478	59,2	15 942
Certifié(e)s	71 255	58 468	82,1	57 431	98,2	39 851	69,4	32 030	59,1	60 940
PLP	15 228	12 937	85,0	12 791	98,9	9 048	70,7	7 679	63,3	14 119
Psy EN	1408	1188	84,4	1 153	97,1	661	57,3	589	55,6	852
CPE	4 331	3 718	85,8	3 629	97,6	2 280	62,8	1 513	53,2	3 072
Inspection	2 834	2 664	94,0	2 654	99,6	1 335	50,3	1178	31,0	1 027
Direction	8 003	7 427	92,8	7 181	96,7	4 276	59,5	3 693	43,4	5 559
IATSS	12 230	10 954	89,6	10 594	96,7	7 593	71,7	6 906	59,6	12 594
Total	133 974	113 144	84,5	110 837	98,0	75 564	68,2	62 066	58,5	114 104

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.13 – Accès à la formation des stagiaires du 2nd degré 2019-2020

Corps	Candidatures	Candidatures retenues		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Agrégé(e)s	13 147	12 396	94,3	11 959	96,5	6 361	53,2	4 719	39,5	8 568
Certifié(e)s	49 996	46 619	93,2	45 119	96,8	24 501	54,3	18 317	40,6	33 625
PLP	12 639	12 151	96,1	11 431	94,1	6 026	52,7	4 566	39,9	7 802
PsyEN	903	818	90,6	750	91,7	434	57,9	393	52,4	468

CPE	3 092	2 995	96,9	2 964	99,0	1 735	58,5	1 167	39,4	1 769
Inspection	1 925	1 885	97,9	1 760	93,4	953	54,1	830	47,2	1 234
Direction	6 272	6 100	97,3	5 464	89,6	3 191	58,4	2 716	49,7	4 024
IATSS	9 485	8 520	89,8	8 303	97,5	5 262	63,4	4 664	56,2	7 520
Total	97 459	91 484	93,9	87 750	95,9	48 463	55,2	37 372	42,6	65 009

Source : Gaïa – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.14 – Accès à la formation des stagiaires du 2nd degré en 2020-2021

Corps	Candidatures		Candidatures retenues		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Agrégé(e)s	14 136	13 472	95,3	10 560	78,4	5 970	56,5	4 467	42,3	7 146	
Certifié(e)s	54 122	52 176	96,4	38 833	74,4	23 690	61,0	17 270	44,5	36 108	
PLP	13 776	13 563	98,5	11 561	85,2	7 280	63,0	5 511	47,7	9 280	
PsyEN	755	713	94,4	464	65,1	163	35,1	117	25,2	195	
CPE	3 137	2 982	95,1	2 677	89,8	1 577	58,9	862	32,2	1 718	
Inspection	3 311	3 258	98,4	3 098	95,1	756	24,4	597	19,3	691	
Direction	5 933	5 780	97,4	5 268	91,1	1 875	35,6	1 394	26,5	1 787	
IATSS	8 064	7 711	95,6	6 434	83,4	3 786	58,8	3 182	49,5	4 256	
Total	103 234	99 655	96,5	78 895	79,2	45 097	57,2	33 400	42,3	61 181	

Source : Gaïa – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

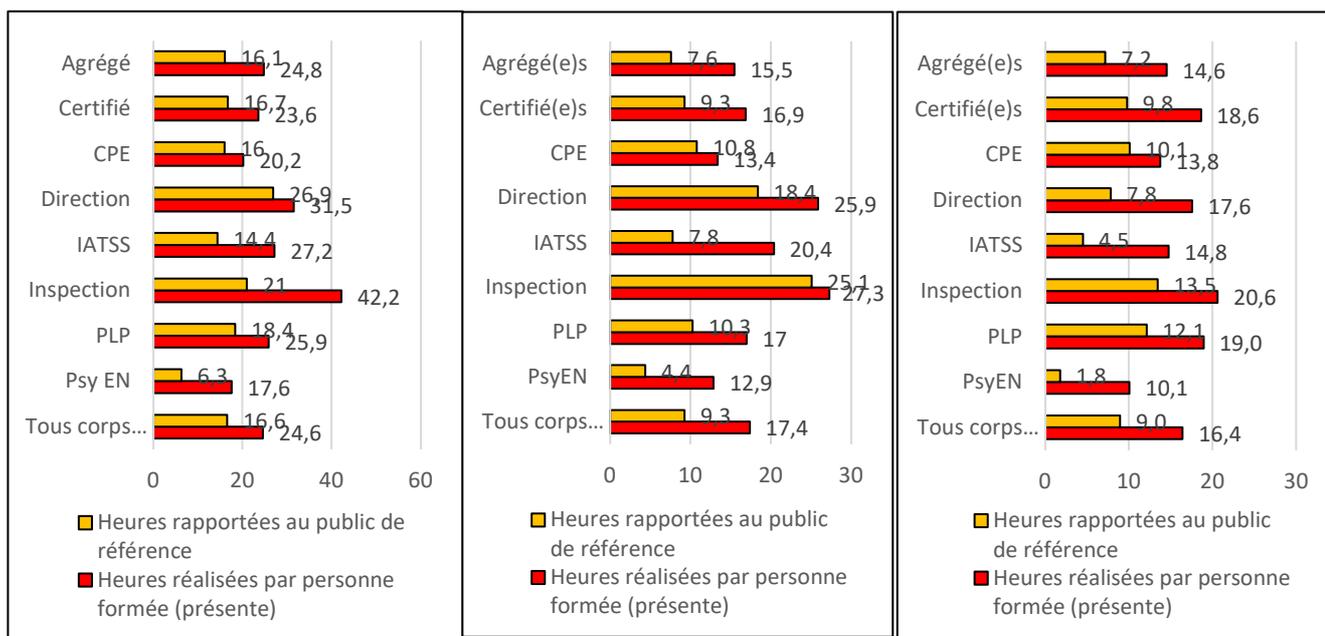
6.1.2.3 - Durée de formation

En 2020-2021, la durée moyenne de formation en heures effectuée par les personnels du 2nd degré qui ont assisté à au moins une formation est de 16,4 heures (contre 17,4 h en 2019-2020 et 24,6 h en 2018-2019) (figures 6.7).

Les écarts de durée de formation ont tendance à se réduire entre les différents corps : le nombre d'heures de formation le plus élevé reste celui des personnels d'inspection (20,6 h par personne), et celui des Psy EN le moins élevé (10,1 h par personne).

Rapportée au public de référence, c'est également le corps d'inspection qui présente le nombre d'heures de formation le plus élevé, supérieur à la moyenne, suivi des PLP et des CPE.

Figure 6.7 – Durée moyenne en heures de formation par personne par corps pour les personnels du 2nd degré en 2018-2019, 2019-2020 et en 2020-2021



Source : Gaïa – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.2.4 - Objectifs de formation

En 2020-2021, et comme dans le 1^{er} degré, l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » reste l'objectif de formation de loin le plus sollicité, avec 76 951 des 103 234 candidatures (soit 74,5 %) (tableaux 6.15 à 6.17). Leur taux d'acceptation est de 97,2 % (contre une moyenne tous objectifs confondus de 96,5 %). Cela a donné lieu à 65,3 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées. Le second objectif le plus représenté est l'objectif « 21 - Formation Professionnelle Statutaire », 6,2 % des candidatures.

Tableau 6.15 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré en 2018-2019

Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par objectif
21 - Formation Professionnelle Statutaire	6 680	5 937	88,9	5 703	96,1	3 760	65,9	3 501	61,4	37	5 839	5,1	9,3
22 - Adaptation Poste Travail	6 503	5 948	91,5	5 880	98,9	3 926	66,8	3 322	56,5	130	6 417	5,6	9,8
23 - Adaptation Evolution Métiers	4 473	3 998	89,4	3 832	95,8	2 335	60,9	2 204	57,5	42	2 169	1,9	5,6
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	103 973	85 770	82,5	84 251	98,2	58 029	68,9	47 489	56,4	2 713	80 084	70,2	8,3
25 - Préparation Examens Concours	3 348	2 878	86,0	2 874	99,9	2 080	72,4	1 181	41,1	74	10 679	9,4	30,8
26 - Bilan Compétences	24	24	100,0	24	100,0	19	79,2	12	50,0	0	27	0,0	8,5
30 - Formation Diplômante	755	730	96,7	724	99,2	518	71,5	437	60,4	9	1 552	1,4	18,0
31- Période Professionnalisation (2 nd e carrière)	377	374	99,2	366	97,9	287	78,4	277	75,7	0	326	0,3	6,8
32 - Elaborations Ressources	695	692	99,6	689	99,6	545	79,1	386	56,0	55	1 058	0,9	11,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	6 601	6 273	95,0	5 974	95,2	3 681	61,6	2 946	49,3	180	5 153	4,5	8,4
34 - Conception Organisation Formation	479	463	96,7	463	100,0	349	75,4	276	59,6	55	765	0,7	13,2
35 - Bilan Carrière	66	57	86,4	57	100,0	35	61,4	35	61,4	0	35	0,0	6,0
Tous objectifs confondus	133 974	113 144	84,5	110 837	98,0	75 564	68,2	62 066	56,0	3 295	114 104	100,0	9,1

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.16 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré en 2019-2020

Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par objectif
21 - Formation Professionnelle Statutaire	4 403	4 302	97,7	3 964	92,1	2 668	67,3	2 354	59,4	60	3 449	5,3	7,8
22 - Adaptation Poste Travail	6 116	5 852	95,7	5 105	87,2	3 105	60,8	2 650	51,9	126	4 463	6,9	8,6
23 - Adaptation Evolution Métiers	2 137	1 881	88	1 590	84,5	1 080	67,9	955	60,1	31	1 273	2	7,1
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	73 637	68 674	93,3	66 590	97	34 511	51,8	26 017	39,1	1 266	41 427	63,7	7,2
25 - Préparation Examens Concours	2 731	2 511	91,9	2 500	99,6	1 745	69,8	940	37,6	75	8 091	12,4	27,8
27 - Accomp. VAE	46	39	84,8	39	100	6	15,4	6	15,4	1	6	0	6,0
28 - Accomp. congés de formation	14	14	100	14	100	14	100	13	92,9	1	31	0	13,3
29 - Accomp. Raep	8	8	100	8	100	0	0	0	0	14	0	0	0,0
30 - Formation Diplômante	710	692	97,5	679	98,1	467	68,8	387	57	14	1 232	1,9	15,8

31 - Période de professionnalisation (2nde carrière,...)	683	683	100	672	98,4	516	76,8	461	68,6	11	707	1,1	8,2
32 - Élaborations Ressources	502	501	99,8	501	100	330	65,9	209	41,7	31	472	0,7	8,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	4 583	4 510	98,4	4 279	94,9	3 007	70,3	2 544	59,5	107	2 823	4,3	5,6
34 - Conception Organisation Formation	1 275	1 272	99,8	1 264	99,4	774	61,2	617	48,8	31	778	1,2	6,0
35 - Accomp. bilan de carrière	614	545	88,8	545	100	240	44	219	40,2	6	256	0,4	6,4
Tous objectifs confondus	97 459	91 484	93,9	87 750	95,9	48 463	55,2	37 372	42,6	1 774	65 009	100	8,0

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC//Par rapport à l'année précédente, l'objectif 26 n'apparaît pas car l'effectif est nul. À l'inverse les objectifs 27, 28 et 29 comptent quelques effectifs, ce qui n'était pas le cas l'année précédente.

Tableau 6.17 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré en 2020-2021

Objectif de formation	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation	Stagiaires convoqués	Taux de convocation	Stagiaires présents	Taux de présence	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires en % du total	Durée de formation par objectif (en h.)
21 - Formation Professionnelle Statutaire	6 470	6 450	99,7	6 343	98,3	2 666	42,0	1 956	30,8	122	2 608,0	4,3	5,9
22 - Adaptation Poste Travail	7 577	7 310	96,5	6 770	92,6	3 792	56,0	3 349	49,5	122	3 034,5	5,0	4,8
23 - Adaptation Evolution Métiers	4 685	4 524	96,6	3 977	87,9	1 937	48,7	1 579	39,7	134	1 397,5	2,3	4,3
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	76 951	74 795	97,2	55 916	74,8	32 741	58,6	24 033	43,0	1 269	39 960,5	65,3	7,3
25 - Préparation Examens Concours	3 159	2 898	91,7	2 684	92,6	1 903	70,9	959	35,7	48	11 636,8	19,0	36,7
26 - Bilans de compétence	100	63	63,0	63	100,0	11	17,5	11	17,5	1	3,7	0,0	2,0
29 - Accomp. Raep	31	24	77,4	24	100,0	23	95,8	17	70,8	1	21,8	0,0	5,7
30 - Formation Diplômante	853	646	75,7	502	77,7	471	93,8	449	89,4	8	579,0	0,9	7,4
31 - Période de professionnalisation (2nde carrière,...)	85	85	100,0	40	47,1	10	25,0	5	12,5	3	15,5	0,0	9,3
32 - Élaborations Ressources	367	366	99,7	354	96,7	220	62,1	103	29,1	23	351,5	0,6	9,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	1 905	1 904	99,9	1 691	88,8	934	55,2	659	39,0	110	1 227,2	2,0	7,9
34 - Conception Organisation Formation	973	523	53,8	504	96,4	374	74,2	269	53,4	12	326,7	0,5	5,2
35 - Accomp. bilan de carrière	78	77	98,7	27	35,1	15	55,6	11	40,0%	2	18,0	0,0	7,2
Tous objectifs confondus	103 234	99 665	96,5	78 895	79,2	45 097	57,2	33 400	42,3	1 855	61 181	100,0%	8,1

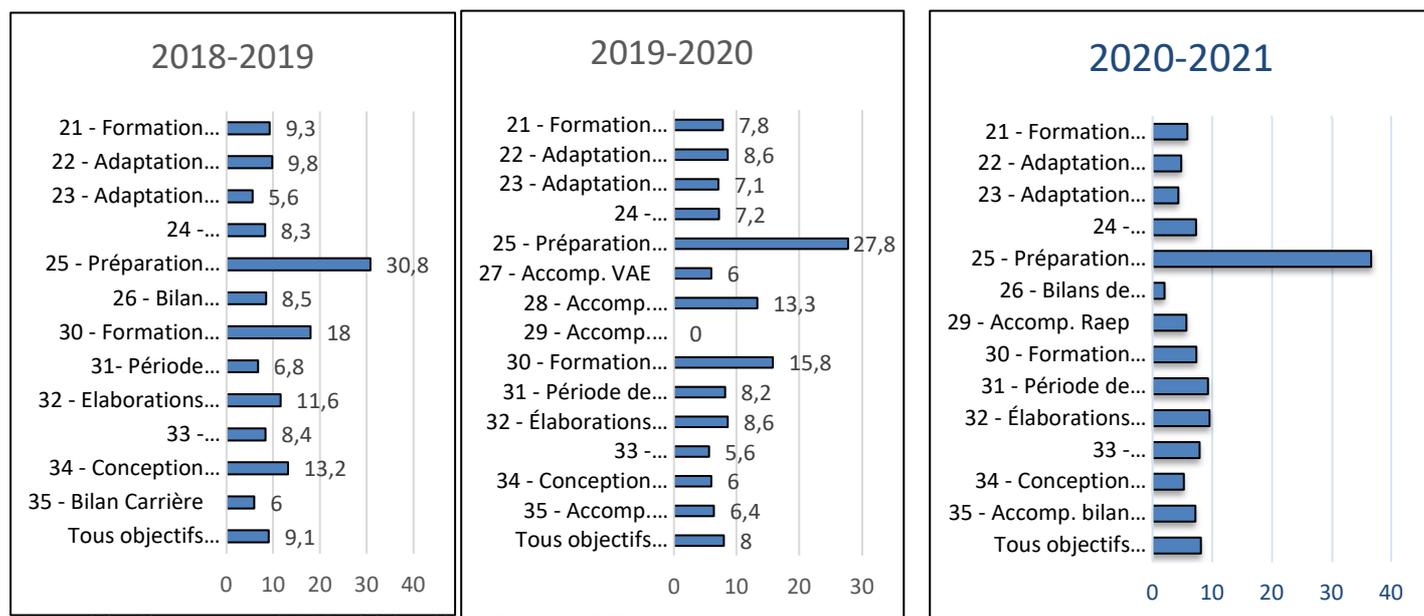
Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Note : Par rapport à l'année précédente, l'objectif 26 réapparaît car l'effectif n'est plus nul. À l'inverse les objectifs 27 et 28 ne comptent plus d'effectifs.

6.1.2.5 - Durée de formation par objectif de formation

En 2020-2021, comme pour les années précédentes, la durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » reste la plus élevée : 36,7 h contre 8,1 h en moyenne (30,8 h contre 9,1 h en moyenne en 2018-2019 et 27,8 h contre 8 h en moyenne en 2019-2020) (figures 6.8).

Figures 6.8 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif, en 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021



Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.2.6 - Gros plan sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)

En 2019-2020, 221 candidats et 200 lauréats ont constitué la première promotion NSI.

La formation s'est déclinée en 3 temps de 4 journées chacun (blocs de formation) :

- 3 blocs entre le 11/06 et le 11/07/2019
- 1 bloc entre le 06/07/2020 et le 09/07/2020
- 1 bloc entre le 19/10/2020 et le 22/10/2020

Elle s'est déroulée à l'UVSQ, l'Université d'Orsay et à l'Université de Cergy (anciennement l'EISTI).

Une nouvelle promotion a débuté la formation en juin 2021 pour 54 candidats à CYtech (Cergy Paris Université).

En 2020-2021, 3 dispositifs de formation ont été mis en œuvre :

- « ENSEIGNER EN NSI » (candidature individuelle) avec 51 présents en avril et mai 2021
- Diplôme universitaire EIL « Enseigner l'informatique au lycée » POUR ENSEIGNEMENT NSI (public désigné) avec 206 présents sur 221 convoqués soit un taux de présence de 93,2 %, 3 groupes en octobre 2020
- « DU (Diplôme universitaire) ENSEIGNEMENT NSI PROMO2 » (public désigné) avec 46 convoqués et présents en juin 2021.

6.1.2.7 - Dépenses de vacations et de fonctionnement sur les dispositifs 2020-2021 du Programme académique de formation du 2nd degré

En 2020-2021, 1 811 000 euros sont dépensés pour les rémunérations de vacations de formation, et 1 249 809 euros pour les dépenses de fonctionnement.

Tableau 6.18 – Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2020-2021

Paf	Dépenses de rémunération (vacations de formation) (en euros)	Dépenses de fonctionnement (en euros)	Volume d'heures de formation réalisées par les stagiaires	Coût moyen par heure/stagiaire (en euros)
Encadrement	215 000	48 690	20 763	12,7
ATSS	219 000	165 000	58 181	6,6
Enseignant	1 377 000	1 036 119	464 061	5,2
Total général	1 811 000	1 249 809	546 573	5,6

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.3 - La formation des personnels d'encadrement

La formation des personnels d'encadrement fait l'objet d'un plan académique de formation (Paf), cadre unique qui intègre la formation initiale (qui est statutaire) et la formation continue sous forme de parcours modulaires et progressifs, conçus académiquement et déclinés chaque fois que cela est nécessaire en territoires. Des formations à initiative locale spécifiques demandées par les établissements scolaires et les bassins peuvent compléter cette offre.

Elle est pilotée, dans le cadre du pôle académique des ressources humaines, au sein de l'EAFC.

6.1.3.1 - Formation initiale

Cette formation statutaire s'adresse à tous les nouveaux personnels d'encadrement : inspecteurs et personnels de direction (lauréats de concours, sur liste d'aptitude ou en position de détachement). Elle est ouverte aux cadres administratifs nouvellement promus.

La formation statutaire des personnels d'encadrement s'articule avec celle dispensée à l'IH2EF et le terrain d'exercice du stagiaire. Elle s'inscrit ainsi pleinement dans le projet académique. Formation dispensée sur deux ans, elle permet d'acquérir des gestes professionnels, une culture commune de l'encadrement, un regard distancié dans l'exercice du métier. Elle met le stagiaire au centre d'un processus qui tient compte de son parcours antérieur. La structuration modulaire des formations proposée permet, en effet, d'individualiser les parcours en fonction des compétences de chacun. Elle s'inscrit dans le continuum de formation, dans la continuité avec les préparations aux concours de personnel d'encadrement dispensées dans l'académie et les offres de la formation continue (académique ou nationale). Elle fédère les différents acteurs académiques afin d'accompagner les stagiaires dans l'acquisition des gestes professionnels et de les amener à être rapidement opérationnels.

Cette formation concerne chaque année plus d'une centaine de stagiaires : personnels de direction, inspecteurs, attachés.

6.1.3.2 - Formation continue

La formation continue des personnels d'encadrement s'inscrit dans une culture du développement professionnel ainsi que dans un processus de formation tout au long de de la vie qui va permettre au cadre d'améliorer, d'enrichir et d'actualiser ses connaissances, compétences et pratiques afin d'atteindre un nouveau degré de compréhension de son travail.

Le plan de formation des cadres 2020-2021 est construit autour de six thématiques en cohérence avec les pôles de professionnalisation de l'IH2EF :

- Développement professionnel et personnel ;
- La formation statutaire y est intégrée formellement pour la première année, et ce, dans cet axe ;
- Gestion des ressources humaines (GRH), management ;
- Climat scolaire et valeurs de la République ;
- Pilotage éducatif et pédagogique ;
- Communication.

La formation est ouverte à tous les personnels d'encadrement du premier et du second degré quel que soit leur statut : personnels de direction, corps d'inspection et cadres administratifs. Proposée aux personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation, psychologues de l'Éducation nationale ainsi qu'aux personnels administratifs, la préparation aux concours ou aux fonctions de cadre revêt une approche inter-catégorielle. Elle comprend la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection.

Elle vise à aider les personnels de l'académie à se préparer aux épreuves des concours de recrutement de cadres ou à postuler à un emploi fonctionnel.

Cette préparation est déclinée de façon opérationnelle de la façon suivante :

- La préparation aux concours de métiers d'inspection est dispensée en présentiel.
- La préparation aux concours de personnels de direction est déployée en une formation hybride, prenant appui sur un parcours m@gistère national et des présentiels en département.

Le nombre d'inscrits à la préparation aux concours des métiers de l'inspection est constante en 2021 alors que celle des personnels de direction est en baisse. La préparation aux concours des métiers de l'inspection a été modifiée et rallongée afin de répondre à la nécessité d'un accompagnement plus conséquent autour de la construction du dossier de RAEP. Quatre formations sont communes au préparatoires PERDIR/Inspecteurs (valeur de la République, laïcité/égalité filles/garçons, RGPD, éducation prioritaire). Au sein des admis au concours, certains sont issus des préparations des années précédentes (N-1/ N-2). Des séances de préparation pour chaque admissible, qu'il ait ou non suivi la préparation à l'admissibilité, ont été proposées.

32 personnes sont lauréates des concours 2021 de personnels d'inspection de l'académie de Versailles (contre 23 en 2020 et 18 en 2019) (*tableau 6.20*).

54 personnes sont lauréates du concours Perdir en 2021 de l'académie de Versailles (contre 47 en 2020 et 71 en 2019).

100 % des lauréats académiques au concours de personnels d'inspection 2021 ont suivi la formation à la préparation au concours 2021 (*tableau 6.19*). Ce taux est identique en ce qui concerne le concours de personnel de direction 2021.



Tableau 6.19 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2021

	<i>Inscrits à la préparation au concours</i>			<i>Admissibles issus de la préparation au concours</i>			<i>Admis issus de la préparation au concours</i>		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Prépa INSP	nd	nd		nd	nd		3	8	11
IA – IPR	nd	nd		nd	nd		2	5	7
IEN ET EG IO	nd	nd		nd	nd		3	11	14
IEN 1D	nd	nd		nd	nd		8	24	32
Total	14	42	56	12	28	40	18	36	54
Prépa PERDIR	63	112	175	34	71	105			

Source : Gaia – Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC //nd = non disponible



Tableau 6.20 – Lauréats aux concours des personnels d'encadrement

	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	4	5	9	4	7	11	3	8	11
IEN ET-EG-IO	1	1	2	2	2	4	2	5	7
IEN 1er degré	2	5	7	4	4	8	3	11	14
PERDIR	20	51	71	16	31	47	18	36	54

Source : Gaia – Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC

6.1.4 - Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) peut être mobilisé si une formation équivalente ne figure pas dans le plan académique de formation :

- Pour favoriser une transition professionnelle (préparation d'une future mobilité, de nouvelles responsabilités ou d'une reconversion professionnelle) ;
- Pour accéder à une qualification (VAE, diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ;
- Pour développer des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

La liste exhaustive des prises en charge et exclusions figure au sein dans le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

167 stagiaires ont été accompagnés, en 2021, par une prise en charge au titre du CPF : 127 femmes et 40 hommes. Les objectifs les plus fréquents sont l'accompagnement au titre de projets de transition professionnelle (44 stagiaires soit 26,3 %) et au titre de projets de formation certifiantes/diplômantes (41 stagiaires soit 24,5 %). Les motifs de développement des compétences, de préparations aux examens et concours représentent chacun 1/6^e des demandes. Deux autres motifs sont à l'origine d'utilisation du CPF : demandes de bilan de compétences (12 %) et de VAE (3 %).

Tableau 6.21 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires des 1^{er} et 2nd degré, en 2021

Nbre de stagiaires accompagnés par une prise en charge au titre du CPF selon les motifs	Cadres			Enseignants			IATSS			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Au titre des projets de transition professionnelle (mobilité, reconversion)	2	0	2	22	13	35	7	0	7	31	13	44
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	3	1	4	23	7	30	7	0	7	33	8	41
Au titre des autres projets de développement des compétences	4	0	4	11	5	16	7	1	8	22	6	28

Au titre des préparations aux examens et concours	1	0	1	11	7	18	8	2	10	20	9	29
Au titre des demandes de bilan de compétences	0	0	0	13	3	16	4	0	4	17	3	20
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	3	1	4	1	0	1	4	1	5
TOTAL	10	1	11	83	36	119	34	3	37	127	40	167

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

6.2 - Le congé de formation professionnelle

L'attribution du congé de formation professionnelle (CFP) est régie par différents textes réglementaires :

- Code général de la fonction publique, article L422-1 ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (article 24 à 30) ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics.

6.2.1 - Personnels titulaires

6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2021-2022, 138 demandes de CFP sont déposées par des personnels du 1^{er} degré public de l'ensemble de l'académie (contre 140 en 2020-2021 et 148 en 2019-2020) (tableau 6.22).



Tableau 6.22 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2019/2020	37	3	23	1	40	4	40	7
2020/2021	13	0	29	3	32	9	49	5
2021/2022	12	2	25	2	45	4	44	4

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

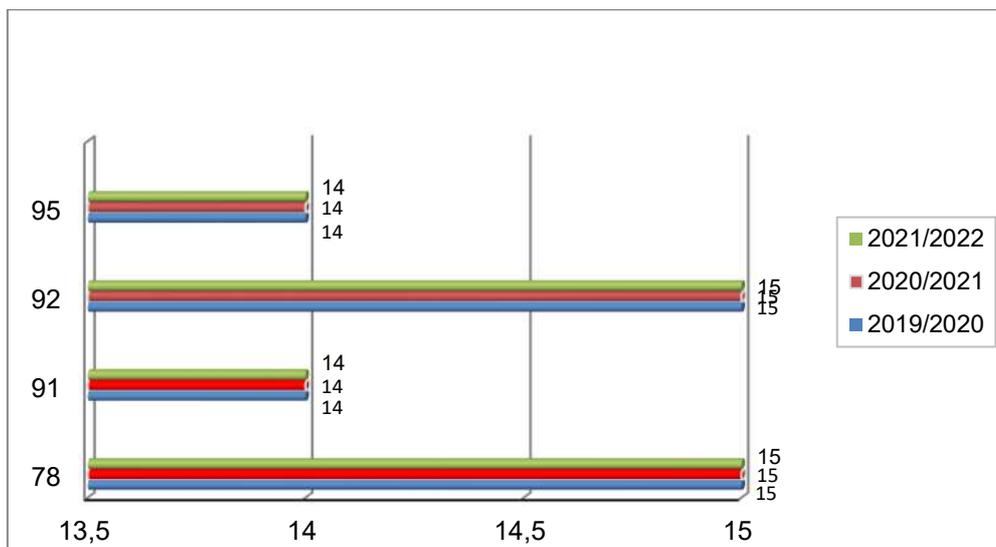
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

Source : Décompte manuel / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Le contingent départemental consacré au dispositif reste le même depuis 2019-2020 (figure 6.9).

Figure 6.9 – Contingent d’ETP par année scolaire dans chaque département



Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

Source : Décompte manuel / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d’Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2021-2022, plusieurs taux de satisfaction atteignent les 100 %, le taux le moins élevé est celui des hommes qui exercent dans les Yvelines (50 %) (tableau 6.23).



Tableau 6.23 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP (en %)

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2019/2020	72,97	66,67	91,30	100,00	67,50	50,00	80,00	71,43
2020/2021	100,00	0,00	100,00	100,00	71,88	44,44	65,31	100,00
2021/2022	100,00	50,00	100,00	100,00	62,22	100,00	61,36	75,00

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

Source : Décompte manuel / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d’Oise / Traitement : DSDEN 95

Les motifs de demande sont relativement homogènes au sein des quatre départements, le CFP est majoritairement demandé avec trois objectifs :

- préparer (ou poursuivre) un diplôme d’enseignement supérieur (Licence, Master, DU, BTS) afin de se spécialiser ou d’approfondir ses connaissances en sciences de l’éducation : psychologie, Meef, langues, SES, SVT, arts... ;
- préparer un diplôme professionnel (langues...);
- se préparer à une évolution ou à une reconversion en améliorant son niveau de formation (yoga, naturopathe...) ou en préparant des concours (CAPES, Agrégation, concours administratifs...).

6.2.1.2 - Personnels enseignants du second degré public

À l'instar du 1^{er} degré, le contingent académique consacré au CFP dans le 2nd degré reste le même depuis 2019-2020 (*tableau 6.24*).

Tableau 6.24 – Contingent ETP/mois, demandes et accords de CFP des personnels enseignants du 2nd degré

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Contingent ETP/Equivalent mois	110/1320	110/1320	110/1320
Nombre de demandes	1 522	1 445	1 276
Nombre de CFP accordés	208	205	199

Source : Décompte manuel / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

En 2021-2022, le taux de satisfaction des femmes est de 1,26 point inférieur à celui des hommes, rapport qui s'est inversé par rapport à 2019-2020 (*tableau 6.25*).



Tableau 6.25 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP

	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	1 139	383	1 065	380	937	339
Nbre de CFP accordés	164	44	154	51	143	56
Taux de satisfaction (en %)	14,40	11,49	14,46	13,42	15,26	16,52

La formation la plus demandée est la préparation de l'agrégation. Dans les projets professionnels présentés (et retenus), viennent ensuite, la préparation d'un diplôme universitaire (masters, doctorats), puis la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle.

6.2.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

Le contingent de CFP sur le Bop 139 (enseignement privé) concerne à la fois les demandes déposées par les enseignants du 1^{er} et du 2nd degré.

Peu de demandes de CFP sont formulées par les enseignants du premier degré de l'enseignement privé : 3 demandes ont été faites pour 2021/2022, 1 CFP a été accordé au regard du contingent (*tableau 6.26*).



Tableau 6.26 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nombre de demandes	1 F +1 H	4 F	3 F
Nombre de CFP accordés	1 H	4 F	1 F
Taux de satisfaction (en %)	50,00	100,00	33,33

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 1^{er} degré privé / Traitement : Deep

9 demandes sont retenues en 2021/2022 pour les personnels du 2nd degré, soit un taux de satisfaction de 21,4 %, en baisse de 17 points (*tableau 6.27*). 8 demandes retenues en 2021/2022 ont pour objectif la préparation de l'agrégation, 1 demande concerne une préparation au CAFEP-CAPES.

Tableau 6.27 – Données du CFP des personnels du 2nd degré

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nombre de demandes	45	52	42
Nombre de CFP accordés	14	20	9
Taux de satisfaction (en %)	31,11	38,46	21,43

En 2021/2022, le taux de satisfaction des femmes est de 5 points inférieur à celui des hommes (alors qu'il est de 20 points inférieurs en 2020/2021, et supérieur de 1 point en 2019/2020 (tableau 6.28).



Tableau 6.28 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré

	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	35	10	43	9	30	12
Nombre de CFP accordés	11	3	15	5	6	3
Taux de satisfaction(en %)	31,43	30	34,88	55,56	20	25

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2nd degré privé/ Traitement : Deep

6.2.1.4 - Personnels IATSS

En 2021-2022, la totalité des demandes de CFP – pour lesquelles les dossiers étaient complets et l'avis du supérieur hiérarchique positifs (soit 13) – a reçu une suite favorable.

Il convient néanmoins de préciser que, même si un dossier est complet et l'avis de supérieur hiérarchique favorable, l'attribution du CFP n'est pas de droit. Elle peut être refusée pour les motifs suivants :

- si le demandeur ne remplit pas les conditions d'ancienneté (exposées dans la circulaire qui est publiée tous les ans dans le courant du mois de décembre) ;
- s'il a bénéficié d'autorisations d'absence pour participer à une action de formation organisée ou agréée par l'administration dans le but de le préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens, concours ou autre procédure de sélection au cours des douze derniers mois ;
- si le projet de formation n'est pas cohérent ;
- si la nécessaire continuité du service ne peut être assurée en l'absence du « candidat » à un CFP (l'article 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié précité dispose en effet que : « La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5 % des agents du service ou de plus d'un agent si le service en compte moins de dix ».

Chez les personnels IATSS, les projets professionnels recensés traduisent, pour une part importante, la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle (préparation concours mais aussi diplôme universitaire), et pour le reste, la volonté d'enrichir ses compétences (Certificat de Compétences en Langue des Signes, master en psychologie, formation à l'ethnopsychiatrie, etc.).



Tableaux 6.29 – Données des CFP des personnels IATSS

2019/2020				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés*	Taux de satisfaction global (et pour les F) (en %)
APAE/AAE	-	-	-	-
SAENES	4 F	4 F	25	100 (100 pour les F)
ADJAENES	6 (5 F)	4 F + 1 H	28	83 (80 pour les F)
ASSAE	5 F	5 F	15	100 (100 pour les F)
ATRF	1 F	1 F	9	100 (100 pour les F)
INFENES	4 F	4 F	24	100 pour les F
Total	20 (19 F)	19 (18 F)	101	89 (88 pour les F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

2020/2021				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction (en %)
APAE/AAE	-	-	-	-
SAENES	4 F	4 F	25	100 pour les F
ADJAENES	3 F	3 F	27	100 pour les F
ASSAE	3 F	3 F	6	100 pour les F
ATRF	1 F	1 F	12	100 pour les F
INFENES	4 F	2 F	12	50 pour les F
Total	15 F	13 F	82	86 pour les F

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

2021/2022				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (et pour les F) (en %)
APAE/AAE	1 H	1 H	12	100 (F non concernées)
SAENES	2 F	2 F	16	100
ADJAENES	3 F	3 F	23	100
ASSAE	2 F	2 F	4	100
ATRF	1 F	1 F	12	100
INFENES	3 F	3 F	14	100
Médecin de l'EN	1 F	1 F	6	100
Total	13 (12 F)	13 (12 F)	87	100

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

6.2.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public

À l'instar des personnels titulaires, le contingent académique consacré au CFP reste le même depuis 2018-2019, soit 36 mois.

En 2021-2022, le taux de satisfaction global s'élève à 25,0 %, en baisse de 3,6 points par rapport à 2020-2021 (*tableau 6.30 et figure 6.10*). Pour les femmes, cette baisse est encore plus marquée puisqu'elle est de 14,4 points (pour les hommes, 13,3 points de hausse).

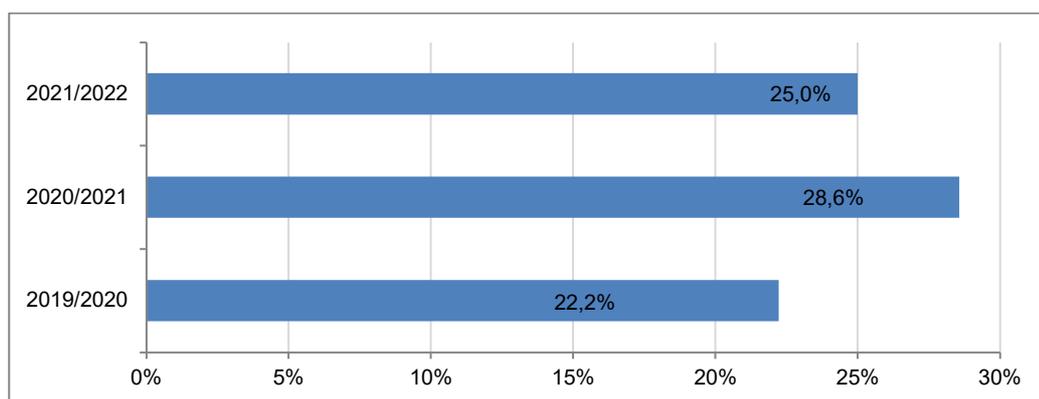


Tableau 6.30 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

	2019/2020			2020/2021			2021/2022		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nbre de demandes	18	13	5	14	8	6	16	13	3
Nbre de CFP accordés	4	3	1	4	3	1	4	3	1
Taux de satisfaction (en %)	22,22	23,08	20	28,57	37,50	16,67	25,0	23,08	33,33

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants contractuels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Figure 6.10 – Taux de satisfaction par année scolaire, en %



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants contractuels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Les demandes retenues visent, soit à pouvoir achever un cursus de Master afin de pouvoir présenter les concours de titularisation, soit à préparer des concours en tant que tels.

CHAPITRE 7

Relations sociales

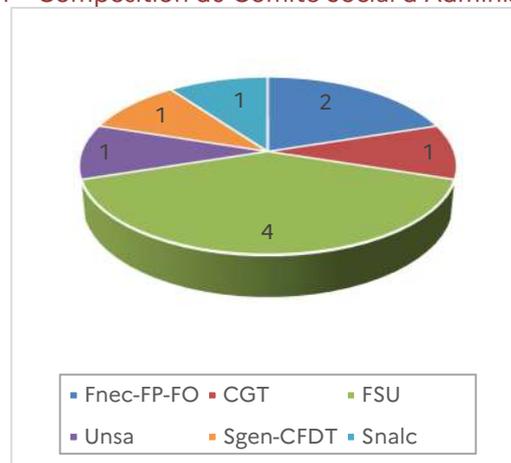
7.1 - Elections professionnelles, résultats de décembre 2022

Les élections professionnelles de l'Éducation Nationale sont organisées tous les quatre ans, sur une période commune à tous les personnels. Les dernières élections se sont tenues du 1er au 8 décembre 2022, sous la forme d'un vote électronique pour toutes les instances de concertation. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a eu plusieurs conséquences sur les instances : révision de l'architecture des CAP (avec notamment regroupement de différents corps désormais gérés par une même CAP), refonte des missions de CAP dont les compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables et, enfin, disparition des CT et des CHSCT fusionnés en un CSA.

Les résultats exprimés représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées (figure 7.1 à 7.17).

CSA

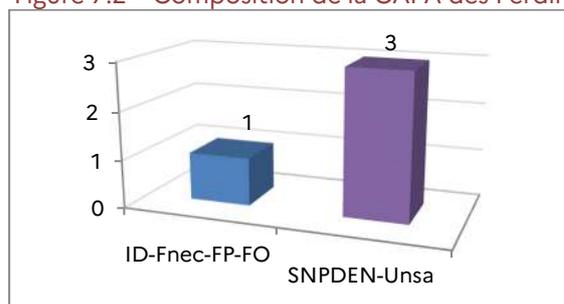
Figure 7.1 – Composition du Comité Social d'Administration (CSA)



Source : MENJS

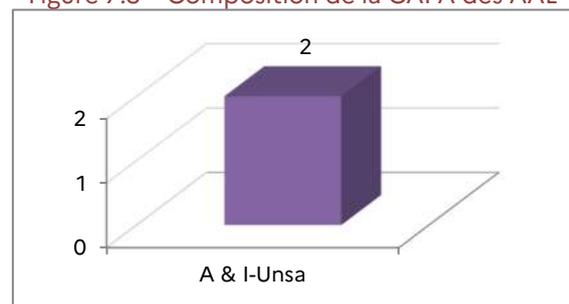
CAPA

Figure 7.2 – Composition de la CAPA des Perdir



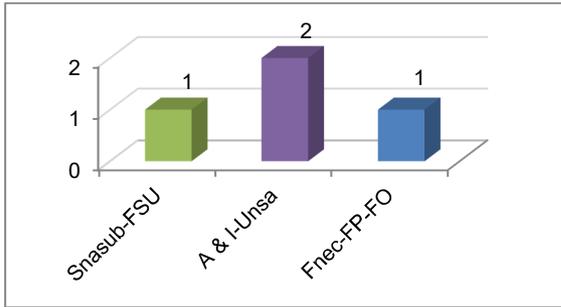
Source : MENJS

Figure 7.3 – Composition de la CAPA des AAE



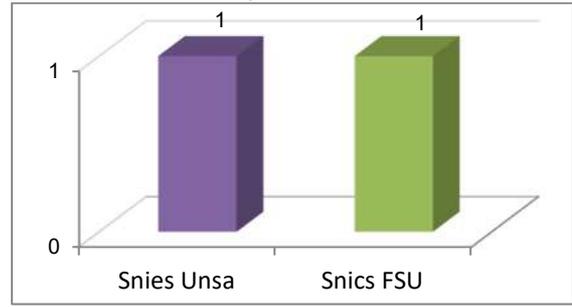
Source : MENJS

Figure 7.4 – Composition de la CAPA des SAENES et des Ten



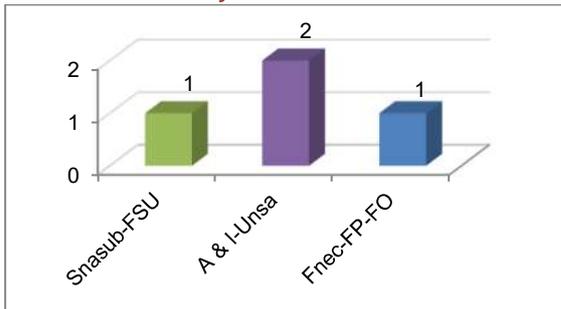
Source : MENJS

Figure 7.5 – Composition de la CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE



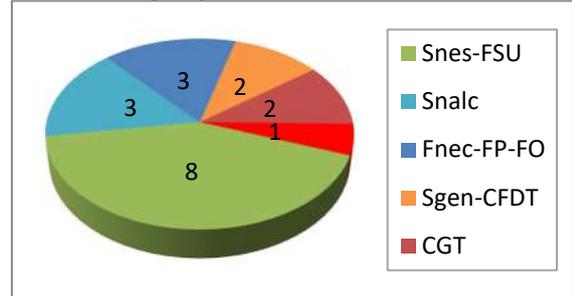
Source : MENJS

Figure 7.6 – Composition de la CAPA des ADJENES et ATEE



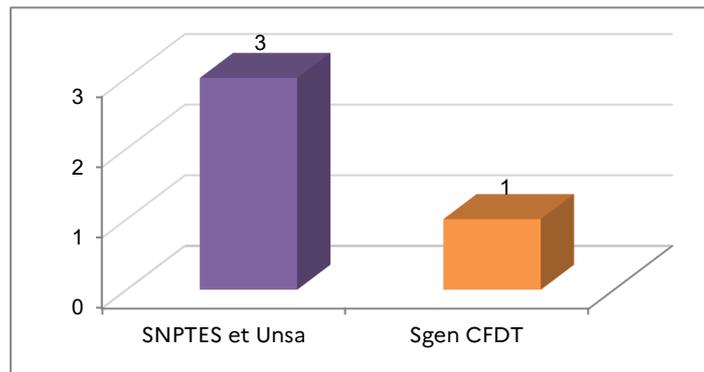
Source : MENJS

Figure 7.7 – Composition de la CAPA des ens. du 2nd degré, prof. de l'Ensam, CPE, PSY EN



Source : MENJS

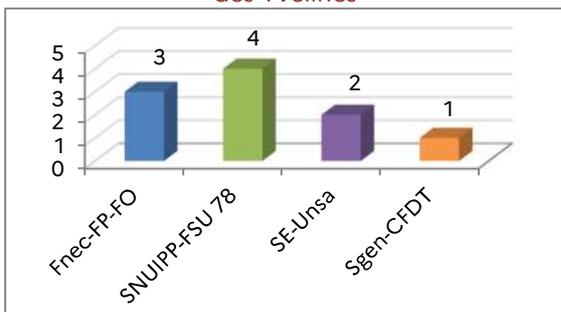
Figure 7.8 – Composition de la CAPA des ATRF



Source : MENJS

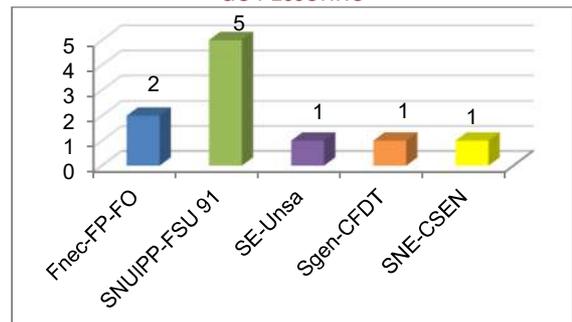
CAPD

Figure 7.9 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Yvelines



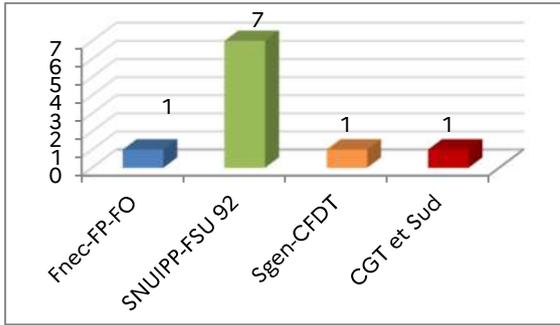
Source : MENJS

Figure 7.10 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de l'Essonne



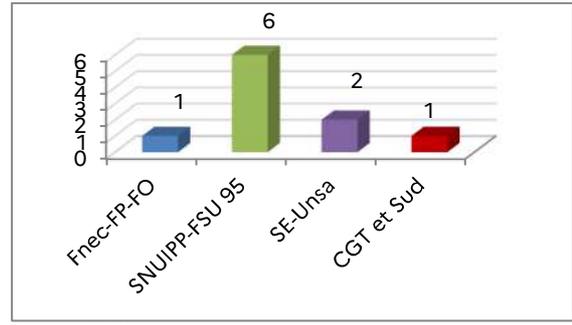
Source : MENJS

Figure 7.11 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Hauts-de-Seine



Source : MENJS

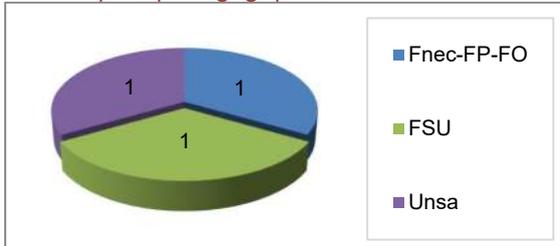
Figure 7.12 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-d'Oise



Source : MENJS

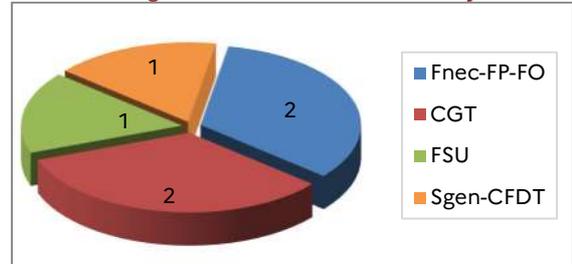
CCP

Figure 7.13 – Composition de la CCP des personnels contractuels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé



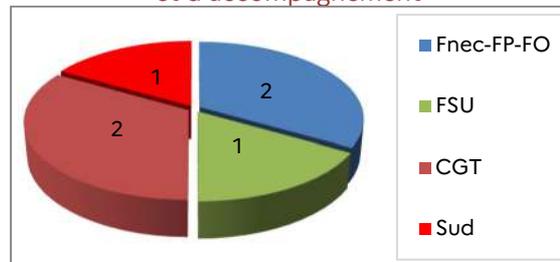
Source : MENJS

Figure 7.14 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et Psy EN



Source : MENJS

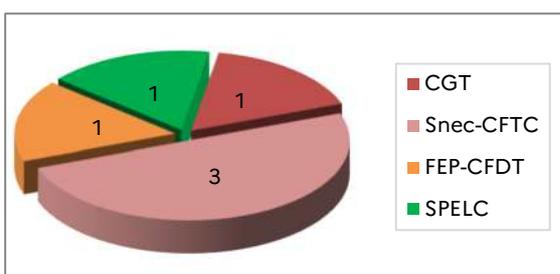
Figure 7.15 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement



Source : MENJS

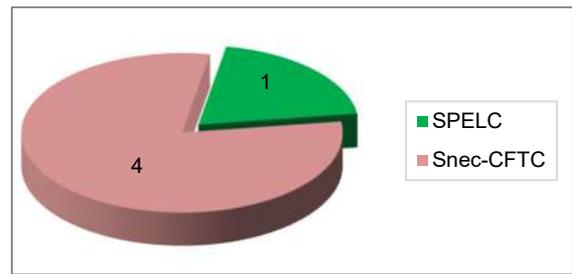
CCMA et CCMI

Figure 7.16 – Composition de la CCMA



Source : MENJS

Figure 7.17 – Composition de la CCMI



Source : MENJS

7.2 - Représentation des personnels

7.2.1 - Les moyens mis à disposition

Trois locaux sont mis à disposition des organisations syndicales sur les implantations du Rectorat de Versailles :

- le premier est situé sur le site du boulevard de Lesseps, il s'agit d'un local de 14,64 m² ;
- le second se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 10,98 m².
- le troisième se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 11,04 m².

La DSDEN 78 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12m².

La DSDEN 91 dispose de 4 salles de réunion. Sur demande des syndicats, une réservation de salle peut être faite afin de mettre à disposition un local aux heures et dates demandées.

La DSDEN 92 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 20.9 m².

La DSDEN 95 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12,36 m². Sur demande des syndicats, une réservation de salle peut être faite afin de mettre à disposition un local plus grand aux heures et dates demandées.

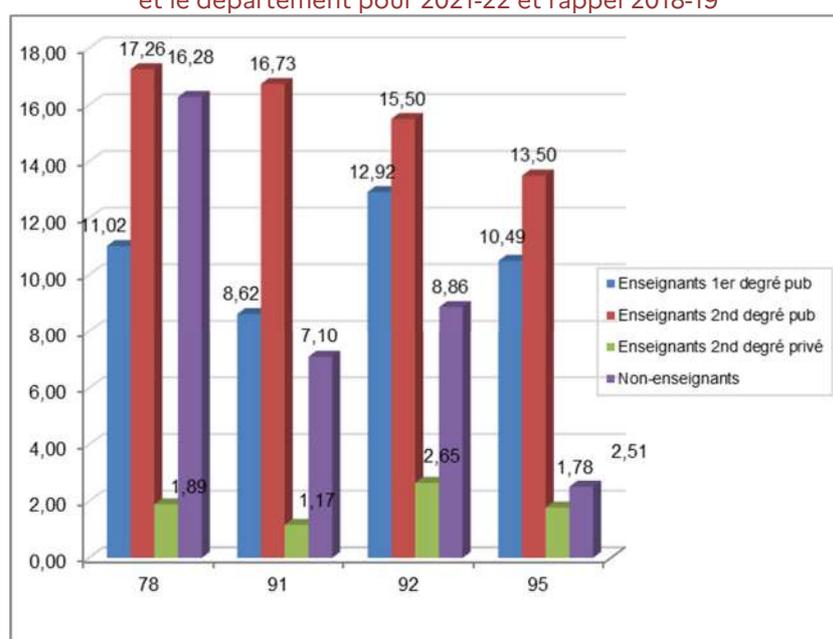
7.2.2 - Les décharges syndicales

En 2021-2022, 517 personnels de l'académie (hors enseignants de l'enseignement supérieur) bénéficient d'une décharge syndicale (contre 519 en 2018-2019). Cela représente un total de 148.28 ETP (*figures 7.18 et 7.19*).

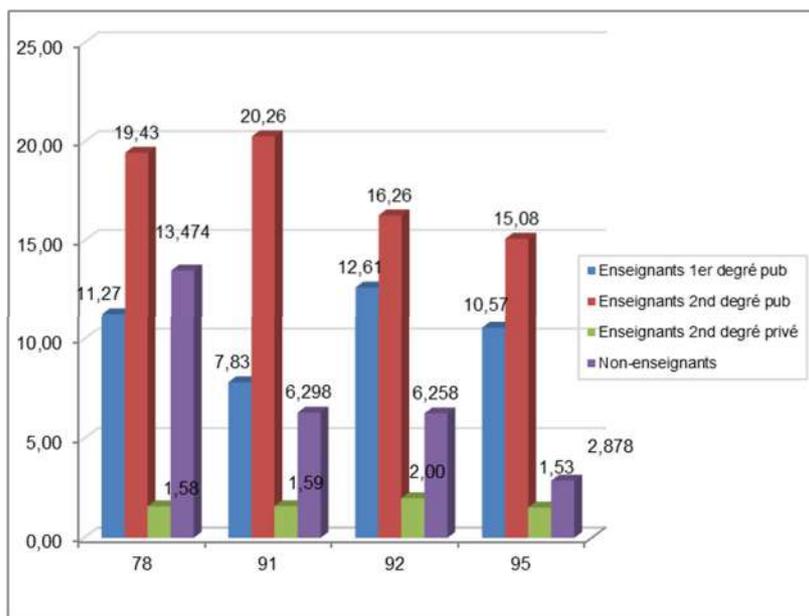
Les personnels bénéficiant d'une décharge sont plus fréquemment des enseignants du 2nd degré public (Psy EN, CPE et Documentation compris) : ils sont 219 en 2021-2022. Ils sont moins souvent enseignants du 1^{er} degré public (126) ou autres qu'enseignants (155).

Les enseignants du 2nd degré public ont aussi la quotité moyenne de décharge exprimée en ETP la plus importante (0,44 ETP, contre 0,34 ETP pour les enseignants du 1^{er} degré public et 0,22 ETP pour les non enseignants).

Figures 7.18 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2021-22 et rappel 2018-19

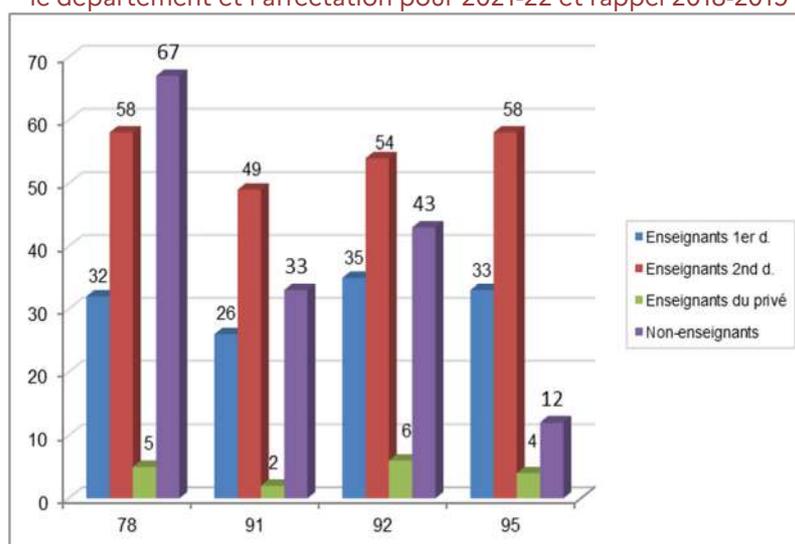


Source : DGRH, MENJS – 2021-2022 – traitement DOS

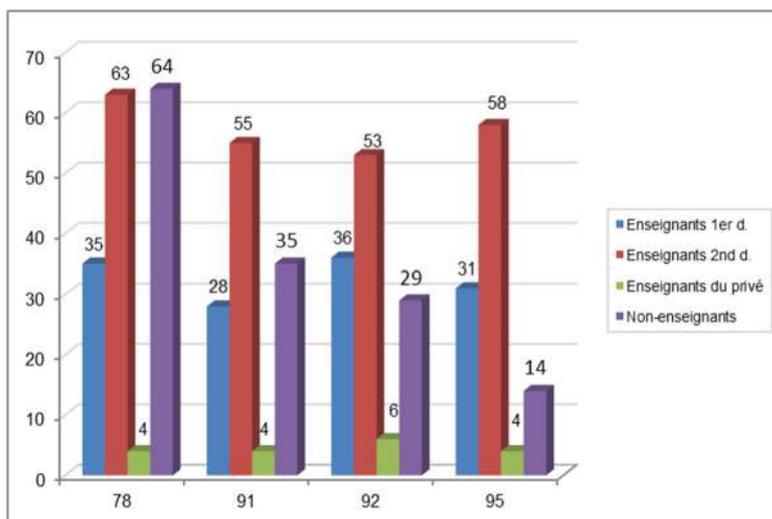


Source : DGRH, MENJS - 2018-2019 - traitement DOS

Figures 7.19 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l’affectation pour 2021-22 et rappel 2018-2019



Source : DGRH, MENJS -2021-2022 - traitement DOS



Source : DGRH, MENJS – 2018-2019 – traitement DOS

7.3 – Nombre d’instances

251 instances se sont réunies lors de l’année 2021 (contre 278 en 2020 et 236 en 2019) (tableau 7.1). Les instances les plus réunies sont les groupes de travail et les CTS.

Tableau 7.1 – Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions		
	2019	2020	2021
CAP A/D	59	48/4+3+6+3	23/3+2+2+3
GT	118	77/4+7+16+5	52/16+23+5+9
CCP	11	3	25
CCMI	4	4	4
CCMA	5	7	9
FPMA	5	1	-
CTA	5	7	9
CTS A/D	3	4/7+8+11+7	4/7+10+7+8
CHSCTA	4	5	7
CHSCTD 78	3	7	4
CHSCTD 91	5	10	5
CHSCTD 92	4	10	3
CHSCTD 95	4	8	5
CHSCTSS	0	1	2
CAAS	4	3	2
CPBA	1	2	2
CAACEP	1	0	0
CAELVE	NR	NR	NR

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans les Yvelines / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés en Essonne / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 91

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans les Hauts de Seine / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans le Val d’Oise / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 95

Source : décompte manuel / Champ : Tous personnels de l’académie / Traitement : Secrétariat Général de l’académie

7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA

➤ **Les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) :**

Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique de l'État. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, leurs compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables et leurs avis préalable n'est plus requis en matière de mutation, de mobilité et d'avancement. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les avis ne sont que consultatifs, l'employeur est libre de suivre ou non les avis rendus.

En 2021, 23 CAPA ont eu lieu, contre 48 en 2020 et 59 en 2019.

➤ **Les commissions consultatives paritaires (CCP) :**

Elles sont compétentes à l'égard des agents non titulaires.

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que celles du premier groupe.

Elles peuvent être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires.

Chaque CCP est composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel et d'autant de membres suppléants qu'il y a de membres titulaires.

En 2021, 25 CCP ont été organisées, contre 3 en 2020 - et 11 en 2019.

➤ **Les organismes consultatifs des maîtres de l'enseignement privé (CCMI, CCMA) :**

Cf. articles R914-4 à R914-10 du code de l'éducation

- Deux collèges de membres constituent la CCM : les maîtres et l'administration à parité égale. Tous ont voix délibérative.
- Les directeurs d'établissements disposent de représentants au sein des CCM. Ils sont désignés par le Recteur, sur proposition des organisations syndicales ou professionnelles ; ils ont voix consultative.

➤ **Premier degré : la Commission consultative mixte interdépartementale (CCMI) :**

La gestion des maîtres du 1^{er} degré des écoles privées sous contrat étant totalement mutualisée entre les quatre départements de l'académie de Versailles, il a été créé une commission consultative mixte interdépartementale (CCMI)

La CCMI se réunit, à la demande du Recteur, au moins 2 fois par an. Elle est chargée d'examiner :

- l'avancement d'échelon ;
- les recours suite aux rendez-vous de carrière ;
- l'avancement à la hors-classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des PE, la liste d'aptitude à l'échelle de rémunération des PE ;
- les demandes de congé de formation professionnelle ;
- le mouvement.

Elle peut également se réunir en formation disciplinaire.

En 2021, 4 CCMI se seront réunies tout comme en 2020 et 2019.

➤ **Second degré : la Commission Consultative Mixte Académique (CCMA)**

La CCMA se réunit, à la demande du Recteur, quatre fois par an. Elle est chargée d'examiner :

- l'avancement d'échelon ;
- les recours suite aux rendez-vous de carrière ;
- les listes d'aptitude à l'échelle de rémunération des Certifiés, PEPS, PLP, Agrégés ;
- les tableaux d'avancement à la hors-classe des Certifiés, PEPS, PLP, Agrégés ;
- l'accès à la chaire supérieure des Agrégés
- l'avancement à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des Certifiés, PEPS, PLP, Agrégés ;
- les demandes de Congé de Formation Professionnelle ;
- les contestations de notes administratives ;
- le mouvement ;
- la situation des enseignants lauréats de concours de l'agrégation et des dispensés de jurys de titularisation.

Elle peut également se réunir en formation disciplinaire.

En 2021, 9 CCMA dont 2 disciplinaires ont eu lieu, contre 7 en 2020 et 5 en 2019.

7.3.2 - Comité technique académique (CTA)

Il est compétent pour les questions intéressant 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, dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par la Rectrice ou son représentant. La Rectrice peut être assistée, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du comité technique académique (CTA).

Le CTA est également composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Lors de l'année **2019**, le CTA s'est réuni 5 fois : les 17 janvier, 19 février, 21 mars, 18 juin et 5 novembre 2019.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du règlement intérieur ;
- Approbation des PV des CTA des 16 janvier, 12 mars et 18 septembre 2018 ;
- Préparation de la rentrée 2019 (Prévision d'effectifs 1^{er} et 2nd degrés, évolution de l'offre de formation, répartition des moyens 1^{er} et 2nd degrés, carte des agences comptables) ;
- Point d'information Parcoursup ;
- Projet de circulaire mouvement inter-académique des enseignants, d'éducation, et des Psy EN ;
- Répartition des départs en stage Cappei RS 2019 ;
- Carte des agences comptables ;
- Evolution de la carte des CIO ;
- Préparation de la RS 2019 ;
- Approbation des PV des CTA des 19 juin et 16 octobre 2018 ;
- Plan Académique de Formation ;
- Evaluation professionnelle et évolution indiciaire des contractuels enseignants, CPE, Psy EN ;
- Point d'information sur la rentrée inclusive (Pial, répartition des AESH et organisation de la gestion mutualisée) ;
- Répartition des AED ;
- Point d'information sur la mise en œuvre de la RH de proximité ;

- Bilan social 2018 ;
- Bilan gestion budgétaire T2 et HT2 2018 ;
- Approbation des PV des CTA des 16 octobre 2018, 17 janvier 2019 et 19 février 2019 ;
- Bilan de la rentrée 2019 et point d'actualité ;
- Effectifs élèves (constat RS 2019/prévision RS 2020) ;
- Evolution du réseau EPLE rentrée 2020 ;
- Politique indemnitaire pour les personnels IATSS (revalorisation IFSE et point d'information CIA) ;

Lors de l'année **2020**, le CTA s'est réuni 7 fois : les 22 janvier, 7 février, 12 mars, 3 septembre, 15 octobre, 6 novembre, 15 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation des PV des CTA des 19/02, 21/03 et 18/06 2019
- Préparation de la rentrée 2020 (Prévision d'effectifs 1^{er} et 2nd degrés, évolution de l'offre de formation, répartition des moyens 1^{er} et 2nd.)
- Approbation des PV des CTA des 19/02, 21/03
- Région académique : arrêtés de création des services régionaux (DRAIO ; DRAFPIC, SRESRI)
- Lignes directrices de gestion – mobilité des personnels
- Préparation de la rentrée 2020 – sections sportives

- Point de situation sur le COVID 19
- Evolution des CIO (Rueil/Nanterre et Ste Geneviève des Bois/Arpajon)
- Préparation de la RS 2020 (emplois de direction, de CPE, filière administrative, infirmiers)
- RH de proximité

- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les moyens de rentrée
- Point RH
- Ecole inclusive
- Parcours sup
- Prime COVID

- Approbation du procès-verbal du CTA du 4 septembre 2020
- Bilan de la rentrée 2020 et points d'actualité
- Bilan du confinement
- Evolution du réseau des EPLE rentrée scolaire 2021

- Approbation du procès-verbal du CTA du 4 septembre 2020
- Bilan de l'affectation des personnels
- Bilan de l'orientation
- Constats d'effectifs élèves rentrée scolaire 2020
- Prévisions d'effectifs élèves rentrée scolaire 2021 (sous réserve)
- Plan académique de formation (hors 1er degré)

- Approbation du procès-verbal des CTA des 15 octobre et 6 novembre 2020
- Présentation de l'action et du fonctionnement de l'équipe Valeurs de la République
- Lignes directrices de gestion – promotions et valorisation des parcours professionnels
- Prévision des effectifs élèves – rentrée 2021
- Exécution des BOP – exercice 2019
- Recrutement de contractuels professeurs des écoles et AED dans le cadre de la crise sanitaire

Lors de l'année 2021, 9 CTA ont été réunis aux dates suivantes : 14 janvier, 5 février, 4 mars, 25 mai, 24 juin, 30 août, 14 octobre, 16 novembre, 13 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du procès-verbal du CTA du 15 décembre 2020
- Répartition des moyens d'enseignement 1^{er} et 2nd degré – RS 2021

- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'académie de Versailles
- Présentation du bilan social 2018
- Point de situation sur le sujet de l'égalité professionnelle
- Point d'étapes sur le déploiement des PIAL et la gestion AESH
-
- Approbation du procès-verbal du CTA du 14 janvier 2021
- Préparation de la rentrée scolaire 2021 (Emplois des personnels de direction, Répartition par département des emplois de CPE, emplois de la filière administrative (BOP 141), emplois infirmiers, emplois PSYEN)
- Point d'étape sur les cités éducatives
- Présentation du projet MF² (modernisation de la fonction financière en EPLE)

- Approbation du procès-verbal du CTA du 4 mars 2021
- AED : répartition départementale RS 2021
- Actualisation de la carte comptable RS 2021 (ouverture du lycée de Palaiseau, Regroupement des collèges de Mantes la Jolie)
- Actualité point d'étape : évaluation des établissements, protection fonctionnelle, rupture conventionnelle

- Approbation du procès-verbal du CTA du 25 mai 2020
- Exécution 2020 du BOPA
- Feuille de route RH
- Présentation du PAF 202/2022
- Carte des emplois CIO – correctif

- Point sur la situation sanitaire

- Approbation des comptes rendus du CTA des 24 juin et 30 août 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Constat de rentrée 2021
- Bilan de la rentrée 2021 (Bilan de l'affectation des personnels, bilan de l'orientation)

- Revalorisation indemnitaire de la filière administrative
- Revalorisation indemnitaire de la filière santé sociale
- Revalorisation indemnitaire de la filière ITRF
- Plan d'action académique égalité/diversité
- Prévisions d'effectifs 1er et 2nd degré – rentrée 2022
- Présentation du barème des emplois administratifs en EPLE
- Information sur le mouvement national POP (postes à profil) 1er et 2nd degré.

- Approbation du compte rendu du CTA du 14/10/2021
- Carte des formations – rentrée 2022 (formations professionnelles et technologiques, sections sportives, sections européennes et langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes, enseignements artistiques)
- Evolution de la carte comptable – rentrée 2022
- Présentation du site académique

7.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA)

L'un des objectifs de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique a été de rapprocher le régime de protection des agents publics de celui des salariés soumis au code du travail. Le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 a concrétisé cet objectif, en modifiant le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, en transformant les comités hygiène et sécurité (CHS) en CHSCT et en lui conférant une nouvelle compétence sur les conditions de travail.

Le CHSCT académique (CHSCTA) est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il est placé auprès du comité technique Académique (CTA) (cf. 7.3.2.).

Au vu de sa compétence élargie aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est fixé à trois minimum par an.

Pour l'année **2019**, le **CHSCTA** s'est réuni 4 fois : les 12 mars, 2 juillet, 12 novembre et 19 novembre (en session extraordinaire).

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Approbation des CR des 12 décembre 2017 et 6 juillet 2018 ;
- Approbation CR de visite du lycée de Draveil ;
- Installation du CHSCTA et élection du secrétaire et de son adjoint ;
- Programmation des GT de l'année ;
- Composition de la délégation chargée des visites ;
- Point d'information sur l'exercice du devoir d'alerte et du droit de retrait suite aux événements de 2018 ;
- Approbation du CR du 16 octobre 2018 ;
- Approbation des CR de visite de l'école élémentaire B à Asnières et du collège Mermoz à Savigny sur Orge ;
- Présentation du projet de formation des membres de CHSCT ;
- Présentation du projet de programme des travaux du CHSCTA pour l'année 2019-2020 ;
- Point d'avancée des groupes de travail de l'année 2018-2019 ;
- Présentation du dispositif d'astreinte de la DSI ;
- Point d'information sur l'exercice du devoir d'alerte et du droit de retrait suite aux événements de 2018 ;
- Point d'avancement de la démarche de labélisation « diversité et égalité professionnelle entre hommes et femmes » ;
- Approbation des CR des 12 mars et 2 juillet 2019 ;
- Approbation du CR de visite du lycée Charles Baudelaire à Fosses ;
- Présentation du bilan du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels ;
- Présentation du rapport annuel d'activité et de la médecine des personnels ;
- Présentation du rapport d'activité de l'inspecteur de santé et sécurité au travail ;
- Présentation du programme annuel de prévention ;
- Présentation du programme prévisionnel des travaux du CHSCTA pour l'année 2019-2020 ;
- Programmation des visites de l'année ;
- Présentation de la charte de répartition des attributions entre les CHSCT académique et départementaux ;
- Présentation du tableau récapitulatif des dispositifs de santé et sécurité des personnels de l'académie ;
- Examen de la demande d'enquête du CHSCTA suite au suicide de Monsieur Koumi ;
- Retour d'expérience de l'enquête CHSCTD suite à un acte suicidaire ;
- Bonnes pratiques en matière de signalement d'actes suicidaires.

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2019, ils se sont réunis 16 fois (*tableau 7.2*).

Tableau 7.2 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2019

78	91	92	95	Total académique
3 (+ 5 GT)	5 (+ 4 GT)	4 (+ 6 GT)	4 (+ 4 GT)	16 (+ 19 GT)

Source : Rectorat de Versailles

Pour l'année **2019**, le CHSCTSS compétent pour les services du rectorat ne s'est pas réuni.

Pour l'année **2020**, le **CHSCTA** s'est réuni 5 fois : les 31 janvier, 17 mars, 8 septembre, 17 novembre et 30 novembre.

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Adoption d'une résolution décidant de l'enquête suite au décès d'un adjoint gestionnaire (objet et périmètre de l'enquête : composition de la délégation d'enquête)
- Examen de la demande de recours à un expert agréé
- Approbation des comptes-rendus des CHSCTA des 12 mars et 2 juillet 2019
- Approbation du CR de visite du lycée Charles Baudelaire à Fosses
- Désignation d'un membre du CHSCTA pour participer aux COPIL PAS MENJ-MGEN
- Point d'information sur
 - La gestion et la prévention liées au COVID19
 - L'état d'avancement de l'enquête du CHSCTA
 - L'actualisation du programme des travaux du CHCSTA pour l'année 2019/2020
 - Le projet de formation des membres du CHSCTA à la qualité de l'air intérieur - sites et sols pollués
- Modalités de réponse aux alertes déposées par le secrétaire de CHSCTA
- Crise sanitaire liée au COVID 19
 - Protocole sanitaire
 - Situation dans l'académie
 - Protection des personnels
 - Masques et protections individuelles
 - Personnels vulnérables
 - Situation des établissements et écoles confrontés à un cas confirmé
- Plan d'action sur la généralisation des DUERP
- Suites de l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine
- Point de situation lié à la crise sanitaire
- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 19 novembre 2019, 31 janvier et 8 septembre 2020
- Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Suivi de la crise sanitaire

- Présentation du programme annuel de prévention
- Point sur le déploiement des DUERP
- Programmation des visites de l'année et présentation du projet de formation des membres du CHSCT à la Qualité de l'air intérieur – sites et sols pollués.

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2020, ils se sont réunis 35 fois (*tableau 7.3*).

Tableau 7.3 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2020

78	91	92	95	Total académique
7 (+4 GT)	10 (+ 7 GT)	10 (+ 16 GT)	8 (+ 3 GT)	35 (+ 30 GT)

Source : Rectorat de Versailles

Pour l'année **2020**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 2 fois le 31 août et le 7 décembre

Les principaux thèmes abordés lors de cette réunion ont été :

- Point sur la crise sanitaire
- Région académique : point d'actualité sur la création des services régionaux
- Rectorat 2025 : point d'actualité et modalités de participation des personnels au projet
- Lancement du DUERP au Rectorat

Pour l'année **2021**, 7 CHSCTA se sont réunis aux dates suivantes : 5 janvier, 9 février, 9 mars, 29 avril, 29 juin, 7 septembre et le 7 décembre.

- Approbation du compte rendu du CHSCTA du 17 novembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes
- Point sur les visites
- Point sur les procédures SST

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 17 et 30 novembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point de situation et perspective du CIO d'ERMONT
- Point de situation sur les enquêtes de CHSCT

- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes de CHSCT
- Point sur le DUERP

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 09/02/2021 et 09/03/2021
- Point de situation sur la crise sanitaire
- Enquête du CHSCT : Examen d'une résolution décidant d'une enquête suite au décès d'un enseignant (objet et périmètre), composition de la délégation d'enquête, examen de la demande de recours à un expert agréé, détermination des modalités de communication auprès des personnels

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 05/01/2021 et 29/04/2021
- Election du secrétaire du CHSCTA et de son adjoint
- Présentation de la délégation d'enquête suite au décès de l'adjoint gestionnaire du collège Mauriac à Louvres

- Point d'information sur la crise sanitaire et la reconnaissance en maladie professionnelle de la COVID 19, la transition vers les nouvelles instances santé et sécurité au travail, le temps partiel thérapeutique, point d'enquête du collège du Bois d'Aulne
- Point sur la situation sanitaire
- Programme prévisionnel du CHSCTA
- Approbation du compte-rendu des CHCSTA des 29 juin et 7 septembre 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Présentation du programme annuel de prévention
- Référent égalité professionnelle

Pour l'année **2021**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 2 fois le 19 janvier et le 8 juillet

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du compte-rendu des CHCSTSS du 3 décembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur le campus Lesseps
- Point sur les RSST
- Point sur le DUERP

- Approbation du compte-rendu des CHCSTSS du 19 janvier 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur le campus Lesseps
- Point sur les RSST
- Point sur le DUERP

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2021, ils se sont réunis 17 fois (*tableau 7.4*).

➤ **Tableau 7.4 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2021**

78	91	92	95	Total académique
4 (10 GT)	5 (17 GT)	3 (2 GT)	5 (3 GT)	17 (+ 32 GT)

Source : Rectorat de Versailles

7.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA)

Il est compétent pour les questions spécifiques d'organisation et de fonctionnement des services académiques situés dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par la Rectrice ou son représentant. La Rectrice peut être assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTSA.

Il comprend également 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Lors de l'année **2019**, le CTSA s'est réuni 3 fois : les 22 février, 5 juillet et 10 octobre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Approbation du règlement intérieur du CTSA ;
- Organisation des services académiques à la rentrée scolaire 2019 ;
- Modification du règlement intérieur du rectorat ;
- Accompagnement et formation des personnels ;
- Approbation du PV du CTSA du 7 juin 2018 ;
- Point d'information sur la réforme territoriale ;
- Organisation des services du rectorat ;
- Projet de circulaire académique relatif au télétravail ;
- Point d'information sur le projet du nouveau rectorat ;
- Point sur les travaux programmés au rectorat ;
- Revalorisation IFSE au 1^{er} janvier et CIA 2019 ;
- Astreintes ;
- Règlement intérieur de la DSDEN de l'Essonne.

Lors de l'année **2020**, le CTSA s'est réuni 4 fois : les 28 février, 4 septembre, 13 octobre et 14 décembre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Région académique
 - Services régionaux
 - Services inter-académiques
 - BOP 214
- Rectorat 2025
- Vidéo-protection du Rectorat

- Rentrée dans les services et protocole sanitaire
- Prime COVID
- Evolution de l'organisation administrative des pôles du Rectorat
- Modalités et temps de travail : méthodologie de concertation
- Projet transformation du Rectorat

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 03/09/2020
- Télétravail

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 13/10/2020
- Intégration des services départementaux de la Jeunesse, de l'engagement et des sports
- Organisation de la Région académique : services régionaux et inter académiques

Au titre de l'année **2021**, le CTSA s'est réuni 3 fois aux dates suivantes : 22 mars, 3 juin et le 3 septembre

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 14 décembre 2020
- Point d'actualité sur la situation sanitaire dans les services académiques
- Mesures de rentrée – BOP 214
- Renouvellement du marché de restauration administrative du site Lesseps

- Projet de déménagement de la DSDEN 95

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 22 mars 2021
- Télétravail dans les services académiques RS 2021
- Point sur le campus Lesseps
- Déménagement de la DSDEN du Val d'Oise
- Projet de groupement des services de la DSDEN 91

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 3 juin 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Restauration collective sur le site de Lesseps

7.3.5 - Commission Académique d'action sociale (CAAS)

La commission académique d'action sociale (CAAS) a pour rôle de piloter la politique d'action sociale mise en œuvre dans l'académie en application des directives ministérielles et interministérielles. Elle recherche et propose les moyens de développer et de coordonner la politique d'action sociale décidée par la Rectrice et d'en suivre la gestion. Elle émet par ailleurs un avis sur les nouvelles aides sociales d'initiative académique (Asia) relatives aux prestations individuelles et collectives.

Enfin, elle étudie et propose les mesures destinées à assurer l'information des personnels actifs et retraités de l'Éducation Nationale, sur les dispositions tant interministérielles, ministérielles et académiques arrêtées dans le domaine de l'action sociale. La CAAS est informée et examine le bilan annuel académique de la politique d'action sociale.

Par arrêté du 7 mars 2013, la composition de la CAAS a été modifiée sur le même modèle que les autres comités et commissions.

Présidée par la Rectrice ou son représentant, elle comprend :

- un DASEN ou son représentant ;
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants représentant les personnels ;
- 7 membres titulaires et 7 membres suppléants représentant la Mutuelle générale de l'Éducation Nationale (MGEN).

La Rectrice est assistée par des membres de l'administration exerçant des fonctions à responsabilités, concernés par les questions relatives à l'action sociale.

La conseillère technique de service social auprès de la Rectrice participe aux réunions de la CAAS en qualité de personne qualifiée et de conseillère de cette instance.

Une commission permanente est constituée. Elle représente la CAAS pendant l'intervalle des sessions. Elle est chargée d'examiner et de régler les affaires que l'instance renvoie devant elle. La CAAS dispose d'une commission budgétaire chargée du pilotage, du contrôle et du suivi budgétaire des crédits d'action sociale délégués.

Dans l'académie de Versailles, la décision a été prise d'installer une seule et unique commission, la commission permanente et budgétaire académique (CPBA).

Au cours de l'année **2019**, la CAAS s'est réunie les 18 mars, 4 avril, 3 juin et 27 novembre et la CPBA le 13 mai.

Au cours de l'année **2020**, la CAAS s'est réunie les 24 mars, 2 juin et 24 novembre 2020 et la CPBA le 10 mars et le 10 novembre.

Au cours de l'année **2021**, la CAAS s'est réunie les 17 juin et 9 décembre et la CPBA le 27 mai et le 18 novembre.

7.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAEECP)

Ce conseil académique est présidé par la Rectrice ou son représentant. Il est composé de :

- * 5 représentants des associations agréées ;
- * 3 représentants des organisations représentatives des personnels de direction, d'éducation et d'enseignement ;
- * 3 représentants des organisations représentatives de parents d'élèves ;
- * 2 représentants du ministère chargé de l'Éducation Nationale ;
- * 1 représentant du ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

Le CAAEECP donne son avis sur les demandes d'agrément formulées par les associations dont les activités s'exercent au niveau local, départemental ou académique, et sur les propositions de retrait d'agrément.

Il examine également les résultats de l'évaluation des activités complémentaires de l'enseignement public conduites dans l'académie.

En **2019**, l'instance s'est réunie le 4 juin. En **2020** et **2021**, elle ne s'est pas réunie : les dossiers relatifs aux années 2020 et 2021 ont été traités lors de la réunion du CAAEECP du 11 mars 2022.

7.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

La CAELVE est une instance comprenant des représentants de l'administration, des représentants des personnels enseignants et des usagers et des représentants des collectivités territoriales et des milieux économiques.

En application des articles D 312-24 à D 312-28 du Code de l'Éducation, la CAELVE est chargée de veiller notamment à la diversité de l'offre de langues, à la cohérence et à la continuité des parcours de langues proposés, d'actualiser l'offre de linguistique en fonction des besoins identifiés. Elle peut être consultée par la Rectrice d'académie et émettre des vœux sur toute question relative à l'enseignement des langues vivantes dans l'académie.

Elle établit un bilan de l'enseignement et peut faire des propositions d'aménagement de la carte académique des langues.

La CAELVE s'est réunie pour la dernière fois le 13 mars **2017**.

7.4 - Les négociations engagées et les accords signés

7.4.1 - Au niveau du Rectorat

RAS

7.4.2 - Au niveau des DSDEN

RAS dans le 78, 91 et 95. Une négociation engagée dans le 92, qui n'a pas abouti.

7.5 - Les recours formés auprès des CAP

7.5.1 - Au niveau du Rectorat

DPE : concernant les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière de l'année 2020-2021, le nombre de saisines est le suivant :

- Certifiés : 34 (sur 90 recours gracieux, dont 47 ont fait l'objet d'un refus)
- PLP : 2 (sur 15 recours gracieux, dont 7 ont fait l'objet d'un refus)
- PEPS : 1 (sur 14 recours gracieux, dont 5 ont fait l'objet d'un refus)
- CPE : 1 (sur 4 recours gracieux, dont 3 ont fait l'objet d'un refus)
- PsyEN : 1 (sur 4 recours gracieux, dont 2 ont fait l'objet d'un refus)

Deep : les recours formés auprès des CCM concernent d'une part les contestations d'appréciations finales attribuées dans le cadre des rendez-vous de carrière, 4 recours ont été formés auprès de la CCMA et 1 recours a été formé auprès de la CCMI en 2021, à ce titre.

A la suite de la CCMA et de la CCMI, l'ensemble des appréciations finales ont été révisées.

D'autre part, les maîtres auxiliaires ont la possibilité de contester leur notation administrative.

En 2021, deux contestations de notation ont été soumises aux membres de la CCMA.

A l'issue de la CCMA, une note a été revue à la hausse.

Il n'y a pas eu de recours d'une autre nature (refus de TP, de dispo, de CFP).

En revanche, un recours gracieux a concerné une demande de mobilisation du CPF qui a été refusée par la commission CPF. La demande de réexamen du dossier a été traitée par la DAFOR et l'enseignante a été informée du maintien du refus de la commission par courrier du 20/09/2021 signé par la DRH.

Dpats : 3 contestations de CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) pour les attachés / Pas de contestation pour les autres corps.

4 refus de temps partiel pour les INFENES.

DE : 11 contestations de CREP pour les personnels de direction. Pas d'autre contestation.

7.5.2 - Au niveau des DSDEN

DSDEN 78 : 57 recours en 2021 :

0/ avancement BA,

13/ avis final PPCR,

1/ classe exceptionnelle,

0/ CFP,

0/ liste d'aptitude directeurs,
10/ refus de disponibilité,
26/ refus de temps partiels,
0/ hors classe

DSDEN 91 : 2 recours sur avis final des rendez-vous de carrière 2019-2020 CAPD en avril 2021 ;
2 recours sur avis final des rendez-vous de carrière 2020-2021 CAPD en février 2022 ; Aucun
recours CAPD pour les refus de TP, de dispo, de CFP et CPF...

DSDEN 92 : 30 recours en 2021 :

- 1 / Avis final PPCR ;
- 24 / Refus de temps partiel :
 - o 22 / quotité de temps partiel ;
 - o 2 / refus temps partiel sur autorisation ;
- 5 / CPF ;

DSDEN 95 : 8 recours sur avis final des rendez-vous de carrière 2020/2021 CAPD en mai 2022

7.6 - Le nombre de jours de grève

En 2021, 76 jours de grève ont été comptabilisés, 16 987 personnes sont concernées (tableau 7.5)

Tableau 7.5 – Jours effectifs de grève et nombre de personnes concernées en 2021

Mois	Nb de jours	Nb total de personnes
janv	6	5 879
févr	10	991
mars	9	777
avr	0	0
mai	11	14
juin	3	117
juil	3	20
août	1	15
sept	11	653
oct	6	161
nov	5	8 060
déc	11	300
Total	76	16 987

Source : requête BI4-Application Mosart Nombre de jours de grève / Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

ANNEXES :

1 – DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA

2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

4 - TABLEAUX DETAILLES SUR LE MODE D'ACCES DES PERSONNELS AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (enseignement public et privé)

5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2020-2021

6 - LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

7 - DECRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA

Les enseignants du premier degré

- instituteur ;
- instituteur suppléant ;
- instituteur auxiliaire ;
- professeur des écoles.

Les enseignants du second degré

- adjoint d'enseignement ;
- chargé d'enseignement éducation physique et sportive ;
- maître auxiliaire ;
- professeur agrégé ;
- professeur certifié ;
- professeur contractuel ;
- professeur de chaire supérieure ;
- professeur de lycée professionnel ;
- professeur d'éducation physique et sportive ;
- professeur d'enseignement général des collèges ;
- professeur des lycées professionnels ;
- professeur éducation physique et sportive ;
- vacataire.

Les personnels de Direction, d'Inspection, d'Education et d'Orientation (DIEO)

Catégorie Direction :

- direction ;

Catégorie Inspection :

- inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional ;
- inspecteur d'académie adjoint ;
- inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale ;
- inspecteur de l'Éducation nationale ;
- inspection.

Catégorie Education et Orientation :

- conseiller principal d'éducation ;
- personnel d'éducation contractuel ;
- Psy EN ;
- personnel d'orientation contractuel.

Les personnels ATSS et ITRF

Catégorie IATSS :

- adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- adjoint technique de laboratoire des établissements d'enseignement ;
- adjoint technique des établissements d'enseignement ;
- agent contractuel administratif ;
- assistant de service social ;
- assistante sociale contractuelle ;
- attaché d'administration de l'État (ex-ADAENES, suite à la réforme CIGEM) ;
- attaché principal d'administration de l'État (ex-APAENES, suite à la réforme CIGEM) ;
- conseiller technique de service social ;
- contractuel dix mois ;
- infirmière contractuelle ;
- infirmière ou infirmier de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- médecin contractuel santé scolaire ;
- médecin de l'Éducation nationale ;
- médecin de l'Éducation nationale - conseiller technique ;
- secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- technicien de laboratoire ;

Sous-Catégorie Encadrement :

- administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- directeur des services (ex-CASU suite à la réforme CIGEM) ;
- recteur d'académie ;
- secrétaire général d'académie ;

Catégorie ITRF:

- adjoint technique de recherche et de formation ;
- assistant ingénieur ;
- assistants Ingénieurs de recherche et de formation ;
- ingénieur de recherche ;
- ingénieur d'études ;
- contractuel dix mois ;
- technicien de recherche et de formation.

2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

AAE = Attachés d'administration de l'État

A D CT 1D/2D = Personnel de catégorie A, à recrutement direct, contractuel, du premier/ou du second degré

Adjaenes = Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

AE = Adjoint d'enseignement

Agape = Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des personnels enseignants et assimilés du premier degré)

Agora = Aide à la gestion optimisée des ressources ATOSS (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des personnels administratifs, sociaux et de santé)

Ass. Educ. ou ASS-ED ou AED = Assistants d'éducation.

AENESR = Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche

AESH = Accompagnants des élèves en situation de handicap : remplacent les AED (circulaire ministérielle d'application n° 2014-083 du 8 juillet 2014 publiée au BOEN du 10 juillet 2014).

Alhysé = Aide logicielle hygiène et sécurité en établissement

ANCT = Agence nationale pour la cohésion des territoires (ex-CGET).

Apae = Attachés principaux d'administration de l'État

Aperav = Association des personnels du rectorat de l'académie de Versailles

APS = Assistants de prévention et de sécurité

ARE = Aide au retour à l'emploi

Arena = Accès aux ressources de l'Éducation nationale et académique

AS = Année scolaire

ASE ou C Ass Etra = Assistant étranger (contractuel)

ASH = Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

ASI = corps des assistants Ingénieurs de recherche et de formation (corps de catégorie A de la filière ITRF)

Asia = Action Sociale d'initiative académique

ASS ou ASS. LV = Assistant de langue vivante recruté localement

ASS.SOC. = Assistant de service social, devenus ASSAE

ASSAE = Assistant service social des administrations de l'État

Atec ou ATEE = Adjoint technique des établissements d'enseignement

ATI = Allocation temporaire d'invalidité (prévue à l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

ATL = Adjoint technique de laboratoire des établissements d'enseignement

Atos = Personnels administratif, techniciens, ouvriers et de service

ATPSS = Personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

ATRF = Adjoint technique de recherche et de formation (technicien de laboratoire)

ATT = Activité à titre thérapeutique

ATTEE = Agents techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ex Tos)

BEP = Brevet d'études professionnelles (spécialité diplômante de niveau V)

BIATPSS = Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

BOE = Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

BOEN = Bulletin officiel de l'Éducation nationale

BOP-A = Budget opérationnel de programme académique ; BOP 140 = Enseignement scolaire public du 1^{er} degré ; BOP 141 = Enseignement scolaire public du 2nd degré ; BOP 214 = Soutien de la politique de l'Éducation nationale ; BOP 230 = Vie de l'élève ; BOP 139 = Enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés.

BSA = Application nationale informatique recensant une petite partie des données utiles à l'élaboration du rapport social unique

BTS = Brevet de technicien supérieur

CAACEP = Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public

CAAEE-EMS = Centre académique d'aide aux écoles et établissements-Équipes mobiles de sécurité

CAAS = Commission d'action sociale académique

Cad = Contractuels admissibles

CAEN = Conseil académique de l'Éducation nationale

Cafep = Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignant du second degré dans les établissements d'enseignement privé sous contrat>concours externe à plusieurs déclinaisons : **Cafep-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **Cafep-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **Cafep-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive).

CAER-PC = Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération des Professeurs Certifiés de l'enseignement privé (concours interne à plusieurs déclinaisons : **CAER-Capes** et CAER agrégation (il n'existe pas de concours externe pour l'agrégation dans le privé. La seule voie d'accès est le concours interne) pour l'enseignement général ; le **CAER-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **CAER-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **CAER-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive)

CAP = Coordination académique paye (rectorat) ou/et Certificat d'aptitude professionnelle (spécialité diplômante de niveau V)

Capa/CAPD = Commissions administratives paritaires académiques ou départementales

Cappei = Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive

Commun aux enseignants du premier et du second degré, le Cappei s'adresse aux enseignants des établissements publics et privés sous contrat, exerçant en milieu ordinaire ou dans le secteur médico-social. Il remplace d'une part le Capa-SH (certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du premier degré et d'autre part, le 2CA-SH (certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du second degré. Les enseignants titulaires du Capa-SH sont réputés avoir le Cappei. Ceux qui sont titulaires du 2CA-SH peuvent obtenir le nouveau certificat selon des modalités particulières fixées par arrêté.

CapEPS = Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive

Capes = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

Capet = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

CAPLP = Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel

Carina = Centre d'assistance et de ressources informatiques inter-académique

Casnav = Centre pour la scolarisation des élèves nouvellement arrivés et des enfants du voyage (service du rectorat)

CCMA = Commission consultative mixte académique (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 2nd degré)

CCMI = Commission consultative mixte interdépartementale (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 1^{er} degré)

CCP = Commissions consultatives paritaires

CDEN = Conseil départemental de l'Éducation nationale

CDI = Centre de documentation et d'information

CE = Chef d'établissement

Cert. Biad. = Certifié biadmissible. La bi-admissibilité est la reconnaissance de l'inscription par deux fois sur la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves orales de l'agrégation, à l'issue des épreuves écrites. Elle constitue un grade dans le corps des certifiés qui en comprend trois : classe normale, bi-admissible, hors classe.

CEESC = Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté

CFA = Centre de formation d'apprentis

CFP = Congé de formation professionnelle

CFR = Congés formation rémunérés

CGM = Congé de grave maladie (personnel contractuel)

Chaire sup = Professeur de chaire supérieure dans les classes préparatoires aux grandes écoles des établissements du second degré.

CHS = Commission hygiène et sécurité

CHSCT = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CHSCTA = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique

CHSCTD = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental

CIA = Complément indemnitaire annuel

CIAEN = Conseil interacadémique de l'Éducation nationale d'Île de France

CIEP = Centre international d'études pédagogiques

Cigem = suite au décret du 17 octobre 2011, a été créé un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administrations de l'État

CIO = Centre d'information et d'orientation

Citis = Congé d'invalidité temporaire imputable au service

CLD = Congé de longue durée

CLG = Collège

CLM = Congé de longue maladie

CMC = Conseiller mobilité carrière

CMD = Comité médical départemental

CMO = Congé de maladie ordinaire

CMR = Risques professionnels en particulier les risques cancérigène, mutagène ou reprotoxique

Cnav = Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNE = Contrôle national des emplois

Contr BOE = Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Contract = Contractuel dix mois

CPA = Cessation progressive d'activité

CPBA = Commission permanente et budgétaire académique

CPE = Conseiller principal d'éducation

CPF = Compte personnel de formation

CRAIDF = Centre de Réadaptation des académies d'Ile-de-France-MGEN

CROUS = Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires

CREP = compte-rendu d'entretien professionnel (personnels IATSS)

CRPE = Concours de recrutement de professeur des écoles (valable pour le public et le privé)

C. TECH. = Contractuel technicien

CSA = Comité Social d'Administration

CTA = Comité technique académique

CTSD = Comité technique spécial départemental

CTSS(AE) = Conseillers techniques de service social (des administrations de l'État)

Daces = Division d'aide et conseil aux établissements et aux services (service du rectorat)

Dafpe = Délégué académique à la formation des personnels d'encadrement

Dapep = Délégation académique à la prospective et à l'évaluation des performances (service du rectorat)

Dasen = Directeur académique des services de l'Éducation nationale

DDFPT = Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques

DDS = Directeurs de service

DE = Division de l'encadrement (service du rectorat)

Degesco = Direction générale de l'enseignement scolaire (ministère)

DEEP = Division des établissements d'enseignement privés (service du rectorat)

DEPP = Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère)

DGAFP = Direction générale de l'administration et de la fonction publique

DGH = Dotation globale horaire

DGRH = Direction générale des ressources humaines (ministère)

DIEO = Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Dir = Corps de direction

DO = Disponibilité d'office

Doc = Documentation

Dos = Division de l'organisation scolaire (service du rectorat)

DPE = Division des personnels enseignants (service du rectorat)

DPATS = Division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (service du rectorat, ex-Dapaos)

DRH = Direction des ressources humaines (service du rectorat)

DSDEN = Direction des services départementaux de l'Éducation nationale

DSI = Direction des systèmes d'information (service du rectorat)

DU = Diplôme universitaire

DUERP = Document unique d'évaluation des risques professionnels

E AFC = École Académique de la Formation Continue

EAE = Espace d'accueil et d'écoute

EFIV = Enfants de familles itinérantes et de voyageurs

Egide = Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes. Egide est un outil décisionnel permettant l'exploitation des données sur la formation continue enregistrées dans Gaia

EPL = Établissement public local d'enseignement

EP = Éducation prioritaire

EPI = Enseignements pratiques interdisciplinaires Ils s'adressent à tous les élèves du collège. Mobilisant au moins deux disciplines, ils permettent de construire et d'approfondir des connaissances et des compétences inscrites dans les programmes d'enseignement. Ils s'appuient sur une démarche de projet et conduisent à une réalisation concrète, individuelle ou collective.

EPP = Emplois poste personnels (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels du second degré d'enseignement : Personnels enseignants, de direction, d'éducation, d'orientation et de surveillance)

EPS = Éducation physique et sportive

EPCSCP = Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

ER = Éléments de rémunération (partie 5.4)

Erea = Établissement régional d'enseignement adapté

ESF = Economie sociale et familiale (spécialiste de l'action socio-éducative, le conseiller en économie sociale et familiale aide les personnes en situation précaire à résoudre leurs difficultés quotidiennes. Son rôle est essentiel dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle).

Espe = Écoles supérieures du professorat et de l'éducation, devenues Inspe instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation

ETP = Équivalent temps plein

ETPA = Équivalent temps plein annuel

ETPM = Équivalent temps plein mois

ETPT = Équivalent temps plein travaillé

FIPHFP = Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FLS (certification) = certification Français langue seconde

EVS = Emploi vie scolaire (contrat aidé)

Formiris = Fédération des associations pour la formation et la promotion professionnelles dans l'enseignement catholique (assure la formation des personnels de l'enseignement privé du second degré)

Gaia = Gestion académique informatisée des actions de formations, application qui gère les données de la formation continue

Gipa = Garantie individuelle du pouvoir d'achat

Greta = Groupements d'établissements publics

GTI = Groupe technique d'impulsion

HSA = Heures supplémentaires annuelles attribuées pour la totalité de l'année scolaire, elles s'ajoutent à l'obligation réglementaire de service (ORS) des enseignants et correspondent à la réalisation d'une heure supplémentaire par semaine. Les enseignants à temps partiel ne peuvent pas en bénéficier. Les chefs d'établissement peuvent imposer une HSA à un enseignant. Ils font appel au volontariat pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire annuelle est rémunérée différemment selon le corps.

HSE = Heures supplémentaires effectives

IA-DSDEN = Inspecteur d'académie – Directeur des services départementaux de l'Éducation nationale

IA-IPR = Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

IA-IPR-EVS = Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional-éducation et vie scolaire

IATSS = Ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

IDV = Indemnité de départ volontaire

IEN = Inspecteur de l'Éducation nationale

IEN-EG = Inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'enseignement général

IEN-ET = Inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'Enseignement technique

IEN-IO = Inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'information et de l'orientation

IFSE = Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGE = Ingénieur d'études

IGR = Ingénieur de recherche

IHEEF = Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (ex-ESEN). L'institut est chargé de la conception, du pilotage et de la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement pédagogiques et administratifs, des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des personnels des bibliothèques du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

IME = Institut médico-éducatif (établissement du 1^{er} degré privé)

IMP = Indemnités pour missions particulières

IM-Pro = Institut médico-pédagogique et professionnel (établissement du 1^{er} degré privé)

Infenes = Infirmier(e) de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Inspe = Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation en remplacement des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe).

INS-HEA = Institut national supérieur de la formation et de la recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et des enseignements adaptés

Ira = Instituts régionaux d'administration. Ils assurent la formation des AAE.

Ircantec = Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales

ISFEC = Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique. Il assure la formation des personnels de l'enseignement privé du premier degré

ISSR = Indemnité de sujétions spéciale de remplacement versée aux personnels assurant des remplacements

ISST = Inspecteur santé et sécurité au travail

ITEP = Institut thérapeutique éducatif et pédagogique (établissement du 1^{er} degré privé)

ITRF = Personnels ingénieurs techniques de recherche et de formation

LA = Liste d'aptitude

LGT = Lycée général et technologique

Loif = Loi organique relative aux lois de finances (promulguée le 1^{er} août 2001, entrée en vigueur par étapes, elle s'applique à toute l'administration depuis 2006).

LMPP = Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

LP = Lycée professionnel

LPO = Lycée polyvalent

LRU = Loi libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007

Lyc = Lycée général

MA = Maître auxiliaire

Macadam = Messagerie académique, dispositif d'auto-maintenance

MAIPH = Mission académique pour l'insertion des personnels handicapés (service du rectorat)

MAGE = Maître auxiliaire avec garantie d'emploi

MDE = Maison départementale de l'éducation

MDPH = Maison départementale des personnes handicapées

MDS = filière Médico-sociale filière regroupant les médecins (scolaires et de prévention), les Infenes, les ASSAE et les CTSSAE

MELH = Maison d'éducation de la légion d'honneur

Menjs/Mesri = Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports/Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MGEN = Mutuelle générale de l'Éducation nationale

Micado = Application de gestion des candidatures en ligne ouverte pour le recrutement des personnels de l'Éducation ; Application Web commune aux académies de Paris et Versailles.

MLAC = Médiateurs Lutte Anti-Covid

MLDS = Mission de lutte contre le décrochage scolaire

MS = Masse salariale

Paf/PDF = Plan académique de formation/Plan départemental de formation

PACD = Poste adapté de courte durée

Pacte = Parcours d'accès à l'emploi

PALD = Poste adapté de longue durée

PE = Professeur des écoles

PEP = Place de l'emploi public

PEPS = Professeur d'éducation physique et sportive

Perdir = Personnel de direction

PFRH = Plate-forme d'appui interministériel à la GRH

Piad = Pôle inter-académique décisionnel

Pial = Pôle inclusif d'accompagnement localisé

Pim = Prestation (sociale) interministérielle

PLP = Professeur de lycée professionnel

POE_TH = nouvelle application pilotée par la DGRH-MIPH et réservé aux correspondants handicap académiques qui fournit des données socio-démographiques sur l'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;

Popée ITRF = Annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

PPCR = Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPMS = Plan particulier de mise en sureté

Psop = Paiement sans ordonnancement préalable (c'est-à-dire la paye).

Psy EN = Psychologue de l'Éducation Nationale corps créée au 01/09/2017

PVS = Proviseur de vie scolaire

Rafp = Retraite additionnelle de la fonction publique

Rased = Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

Rep = Recours en excès de pouvoir

Retrep = Régime temporaire de retraite des enseignants de l'enseignement privé

RCE = Responsabilités et compétences élargies

RPC = Recours de plein contentieux

RQTH = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (délivrée par la MDPH)

RRS = Réseau de réussite scolaire

RRST = Registre santé sécurité au travail

Saenes = Secrétaire administratif de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur

Safire = Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale.

Sapap = Service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (service du rectorat)

Segpa = Section d'enseignement général et professionnel adapté

S. Ext. = Surveillant d'externat

Siaj IDF= Service Inter-Académique des Affaires Juridiques (Siaj) d'Ile-de-France

Smis = Service médical, infirmier et social (service du rectorat)

SMSE = Service du suivi de la masse salariale et des emplois (service du rectorat)

STI2D = Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

TA = Tribunal administratif

Tech. RF = Technicien de recherche et formation

Ten = Technicien Éducation Nationale

Tice = Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation

TPE = Travaux personnels encadrés. Ils visent à diversifier les modes d'appropriation des contenus des programmes en prenant appui sur une démarche interdisciplinaire.

TPT = Temps partiel thérapeutique

TZR = Titulaire sur zone de remplacement

Ulis = Unité localisée pour l'inclusion scolaire

UNSS = Union nationale du sport scolaire

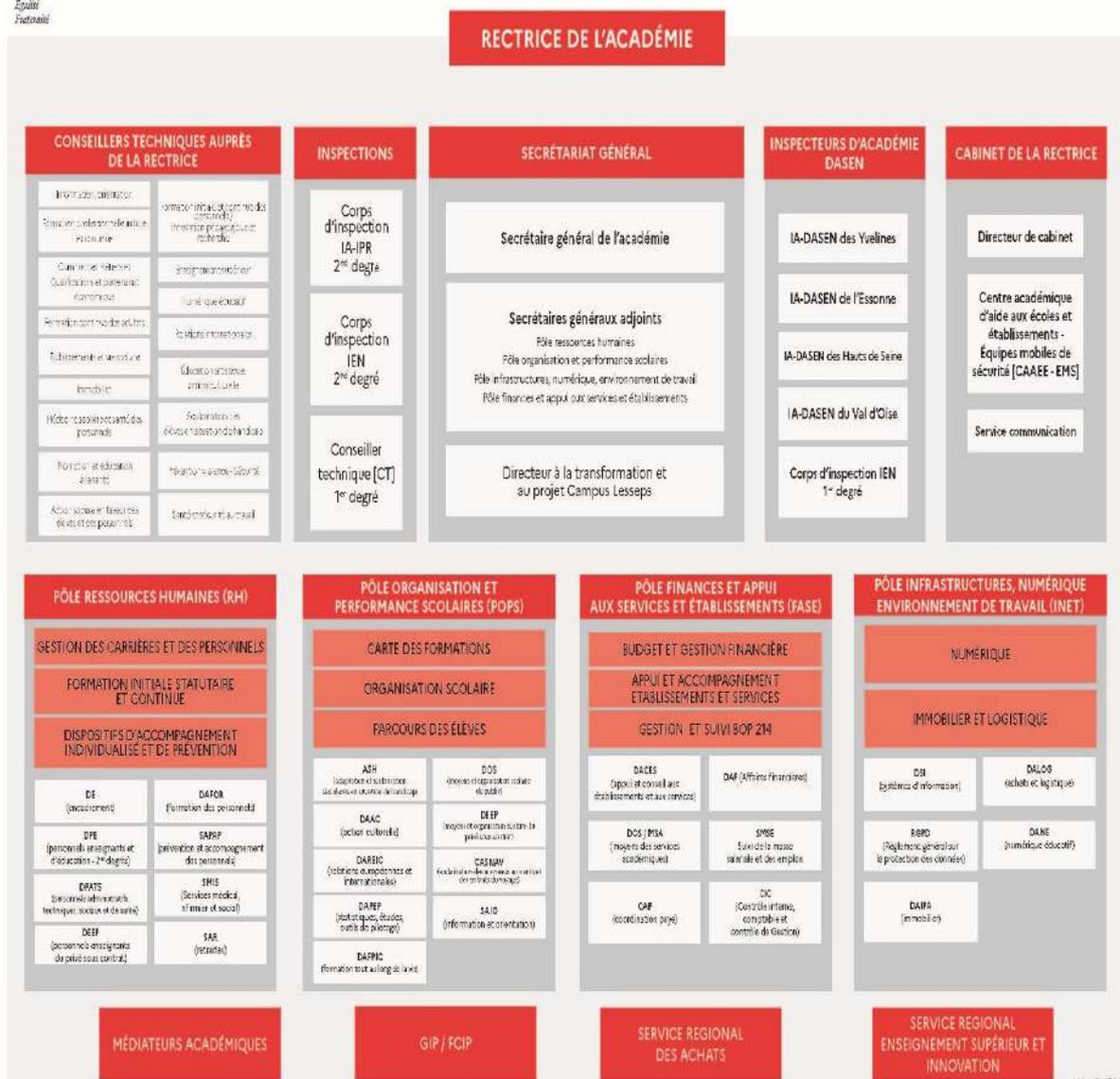
UPEAA = Unité pédagogique pour élève allophone arrivant

Zil = Zone d'intervention localisée

3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

Cet organigramme expose les modes d'organisation retenus dans les services académiques du rectorat pour répondre aux priorités affichées dans le projet académique 2021-2024.

Au-delà de la gestion quotidienne, les services, divisions ou délégations académiques sont regroupés en pôles administratifs pour garantir, avec la coordination d'un secrétaire général adjoint, la cohérence nécessaire à la mise en œuvre des priorités académiques. Ces organisations fonctionnelles, liées aux priorités académiques, ne limitent pas l'action des services aux missions du pôle dans lequel ils apparaissent : le travail en synergie entre les services et entre les pôles reste essentiel et indispensable à tous les aspects de leurs différentes missions.



4 - MODE D'ACCES AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (Enseignement public et privé)

✓ Personnels de direction et d'inspection :

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	IA-IPR CN	Concours interne	1	*
		Recrutement dans le corps	65	50
	IA-IPR CN	S/total du grade	66	50
	IA-IPR HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	27	57
	IA-IPR HC	S/total du grade	27	57
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	S/total du corps	INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	93	52
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Concours externe	1	*
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	36	58
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	36	58
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	1	*
		Concours externe	26	44
		Liste d'aptitude statutaire	5	*
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	32	46
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	24	53	
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	24	53
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	92	52
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours interne	1	*
		Concours réservé loi Sapin	1	*
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	2	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	S/total du grade	1	*

PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3	*
INSPECT. EDUC. NAT.	INSPECT. ED.NLE CN	Recrutement dans le corps	119	50
	INSPECT. ED.NLE CN	S/total du grade	119	50
	INSPECT. EDUC. NAT. HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	40	59
	INSPECT. EDUC. NAT. HC	S/total du grade	40	59
INSPECT. EDUC. NAT.	S/total du corps	INSPECT. EDUC. NAT.	159	53
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	PERS DIRE CLAS NORM	Reclassement	580	52
		Recrutement dans le corps	402	46
	PERS DIRE CLAS NORM	S/total du grade	982	49
	PERS DIRE HORS CLAS	Reclassement	2	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	175	58
PERS DIRE HORS CLAS	S/total du grade	177	58	
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	S/total du corps	PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1 159	51
		Total	1 507	51

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels d'éducation et Psy EN :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Concours externe	562	36
		Concours externe session exceptionnelle 2014	22	35
		Concours interne	81	40
		Concours réservé (loi Perben 1996)	1	*
		Concours réservé loi Sapin	11	54
		Concours réservés (décrets 2012)	25	46
		Détachement en vue d'intégration	6	44
		Examen professionnel loi Sapin	4	*
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3	*
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
	Troisième concours	2	*	
	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	S/total du grade	718	37
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Intégration (historique)	1	*
Tableau d'avancement		191	55	
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	192	55	
CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	Tableau d'avancement	72	57	
CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	S/total du grade	72	57	
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	982	42
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Détachement en vue d'intégration	2	*
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	2	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	2	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	1	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	1	*
	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	S/total du grade	1	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	1	*

AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	249	36
	AC2C1	S/total du grade	249	36
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
	AC2C2	S/total du grade	2	*
AC2D	S/total du corps	AC2D	251	36
PSYC EDUC NATI	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	12	59
		Tableau d'avancement	39	59
	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	S/total du grade	52	59
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	Concours externe	90	34
		Concours interne	13	39
		Concours réservés (décrets 2012)	12	42
		Détachement en vue d'intégration	7	45
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	145	46
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	113	48
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	S/total du grade	380	44
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	8	58
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	41	56
		Tableau d'avancement	121	55
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	173	56
PSYC EDUC NATI	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	605	48
CTAL ED	CTAL ED	Recrutement direct d'agent non titulaire	3	*
	CTAL ED	S/total du grade	3	*
CTAL ED	S/total du corps	CTAL ED	3	*
		Total	1 845	43

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants du premier degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
CONTR BOE	CTR BOE A	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	CTR BOE A	S/total du grade	1	*
CONTR BOE	S/total du corps	CONTR BOE	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	1 703	57
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	1 704	57
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne	35	50
		2ème concours interne	635	44
		Concours externe	23 261	38
		Concours externe session exceptionnelle 2014	772	36
		Concours interne spécial	1	*
	Détachement en vue d'intégration	35	46	

		(ens public) ou 1990 (ens privé)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	501	56
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	13	41
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	3	*
		Troisième concours	1 356	42
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	26 613	39
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration (historique)	1	*
		Tableau d'avancement	4 521	53
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	4 523	53
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	32 840	42
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Concours externe	16	60
		Concours interne	9	56
		Concours spécial de recrutement d'instituteur	1	*
		Élève instituteur	140	56
		Intégration (historique)	1	*
		Mode d'accès non renseigné	1	*
	Recrutement sans concours	1	*	
	INSTITUTEUR	S/total du grade	169	57
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	169	57
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	288	22
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	288	22
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	288	22
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	537	37
	AC1C1	S/total du grade	537	37
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
	AC1C2	S/total du grade	5	*
AC1D	S/total du corps	AC1D	542	37
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 282	47
	ACCO ELEV SITU HAND	S/total du grade	3 282	47
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	3 282	47
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	374	41
	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	374	41
	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*

	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	4	*
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	378	41
CTAL 1D	CTAL 1D	Recrutement direct d'agent non titulaire	54	27
	CTAL 1D	S/total du grade	54	27
CTAL 1D	S/total du corps	CTAL 1D	54	27
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Intégration (historique)	1	*
		Recrutement sans concours	1	*
	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	2	*
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	2	*
CTAL 1PR	CTAL 1PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	14	28
	CTAL 1PR	S/total du grade	14	28
CTAL 1PR	S/total du corps	CTAL 1PR	14	28
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	1er concours interne	14	55
		2ème concours interne	146	45
		Concours externe	1 036	42
		Concours externe session exceptionnelle 2014	35	39
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	85	47
		Liste d'aptitude statutaire	189	54
		Troisième concours	29	44
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	1 534	44
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	283	56
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	283	56
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	61	60	
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	61	60	
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	1 878	47
PROFESSEURS ECOLES POLYNESIE EDUC NAT	PROF ECOLES ETAT POLYNESIE CL NORMALE	Liste d'aptitude statutaire	1	*
	PROF ECOLES ETAT POLYNESIE CL NORMALE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS ECOLES POLYNESIE EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS ECOLES POLYNESIE EDUC NAT	1	*
		Total	39 449	42

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants du second degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
SURVEILLANT D'EXTERNAT	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	S/total du grade	4	*
SURVEILLANT D'EXTERNAT	S/total du corps	SURVEILLANT D'EXTERNAT	4	*
ASS LV	ASS LV	Recrutement direct d'agent non titulaire	19	38
	ASS LV	S/total du grade	19	38
ASS LV	S/total du corps	ASS LV	19	38
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement direct d'agent non titulaire	28	50
	CTEN 1C	S/total du grade	28	50
	CTEN 2C	Mode d'accès non renseigné	1	*
		Recrutement direct d'agent non titulaire	26	42
	CTEN 2C	S/total du grade	27	42
	CTEN 3C	Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
	CTEN 3C	S/total du grade	5	*
	CTEN HC	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
CTEN HC	S/total du grade	2	*	
PROF.CONTR	S/total du corps	PROF.CONTR	62	46
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Mode d'accès non renseigné	51	24
		Recrutement direct d'agent non titulaire	254	24
	ASSIS ETRA	S/total du grade	305	24
C ASS ETRA	S/total du corps	C ASS ETRA	305	24
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	Tableau d'avancement	13	60
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	S/total du grade	13	60
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	S/total du grade	1	*
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	S/total du corps	CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	14	60
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Concours réservé (loi Perben 1996)	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	S/total du grade	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Tableau d'avancement	1	*

	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	1	*
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	2	*
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	PROF AGRE CLAS EXCE	Tableau d'avancement	272	58
	PROF AGRE CLAS EXCE	S/total du grade	272	58
	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	Concours externe	3 230	37
		Concours externe spécial pour les docteurs	25	36
		Concours (historique)	2	*
		Concours interne	1 105	44
		Détachement en vue d'intégration	8	45
		Intégration (historique)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	34	54
		Mode d'accès non renseigné	6	41
	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	S/total du grade	4 411	39
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1 188	55	
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	S/total du grade	1 188	55	
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	5 871	43
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROF CERT CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1 074	56
	PROF CERT CLAS EXCE	S/total du grade	1 074	56
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Concours externe	11 718	36
		Concours externe session exceptionnelle 2014	413	36
		Concours (historique)	6	58
		Concours interne	965	44
		Concours interne spécifique	1	*
		Concours réservé (loi Perben 1996)	30	56
		Concours réservé loi Sapin	96	52
		Concours réservés (décrets 2012)	249	49
		Détachement en vue d'intégration	135	45
		Examen professionnel loi Sapin	27	57
		Intégration (historique)	5	*
		Liste d'aptitude statutaire	58	50
		Mode d'accès non renseigné	2	*
		Reclassement des bi-admissibles	247	41
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	44	48
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	11	45
		Troisième concours	270	46
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	14 277	37

	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	12	55
		Intégration (historique)	3	*
		Tableau d'avancement	3 319	54
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	S/total du grade	3 334	54
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	18 685	41
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	53	56
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	53	56
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	21	46
		Concours externe	443	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014	7	35
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Troisième concours	27	43
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	502	40
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	100	53
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	101	53
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	656	43
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	Tableau d'avancement	8	63
	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	S/total du grade	8	63
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	8	63
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	PROF EPS CLAS EXCE	Tableau d'avancement	103	55
	PROF EPS CLAS EXCE	S/total du grade	103	55
	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	Concours externe	1 831	31
		Concours externe session exceptionnelle 2014	69	31
		Concours (historique)	1	*
		Concours interne	100	41
		Concours réservé loi Sapin	7	50
		Concours réservés (décrets 2012)	8	45
		Détachement en vue d'intégration	12	42
		Examen professionnel loi Sapin	6	54
		Intégration (historique)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	5	*
		Reclassement des bi-admissibles	13	40
Troisième concours	6	43		

	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 059	32
	PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	447	53
	PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	S/total du grade	447	53
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	2 609	37
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours externe	2 047	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014	61	39
		Concours interne	342	44
		Concours réservé (loi Perben 1996)	6	48
		Concours réservé loi Sapin	68	52
		Détachement en vue d'intégration	32	49
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	314	50
		Examen professionnel loi Sapin	25	52
		Intégration (historique)	15	53
		Intégration suite changement de statut	93	50
		Mode d'accès non renseigné	1	*
		Reclassement des bi-admissibles	10	44
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	15	47
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	7	52
	Troisième concours	13	54	
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	3 049	42
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration (historique)	1	*
		Tableau d'avancement	703	55
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	S/total du grade	705	56
PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Tableau d'avancement	340	57	
PROF LYCE PROF CLAS EXCE	S/total du grade	340	57	
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	4 094	45
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	Liste d'aptitude statutaire	173	54
	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	S/total du grade	173	54
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	173	54
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Élève instituteur	2	*
	INSTITUTEUR	S/total du grade	2	*
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	2	*

MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	3	*
	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	S/total du grade	3	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	3	*
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	5 055	28
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	5 055	28
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	5 055	28
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 481	41
	AC2C1	S/total du grade	3 481	41
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	87	46
	AC2C2	S/total du grade	87	46
AC2D	S/total du corps	AC2D	3 568	41
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	5 560	46
	ACCO ELEV SITU HAND	S/total du grade	5 560	46
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	5 560	46
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Décision d'une commission académique d'inspection	21	57
		Inspection speciale AE privé	23	59
	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	44	58
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	44	58
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 806	42
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	37	55
	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	1 843	42
	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	74	47
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	2	*
MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	76	47	
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	1 919	42
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	6	59

	PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	6	59
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours d'accès a l'echelon de remuneration	156	45
		Concours externe	27	44
		Liste d'aptitude statutaire	9	58
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	192	46
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	40	57
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	40	57
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	238	48
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	115	59
	PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	115	59
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	C.A.E.R. spécifique	2	*
		CAFEP	919	40
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	1 222	46
		Concours externe	10	56
		Concours externe session exceptionnelle 2014	32	41
		Concours réservés (décrets 2012) (ens public) ou 1990 (ens privé)	201	47
			366	54
		Liste d'aptitude statutaire	16	55
		Reclassement des bi-admissibles	11	46
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*	
	Troisième concours	19	48	
PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 800	45	
PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	665	56	
PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	665	56	
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	3 580	47
CTAL 2D	CTAL 2D	Recrutement direct d'agent non titulaire	68	26

	CTAL 2D	S/total du grade	68	26
CTAL 2D	S/total du corps	CTAL 2D	68	26
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours externe	14	45
		Liste d'aptitude statutaire	1	*
		Troisième concours	1	*
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	16	46
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	3	*
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	3	*
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*
PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	1	*	
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	20	48
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	Liste d'aptitude statutaire	8	61
	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du grade	8	61
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	8	61
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	CAFEP	108	33
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	115	41
		Concours externe	1	*
		Concours externe session exceptionnelle 2014	7	32
		Concours réservés (décrets 2012) (ens public) ou 1990 (ens privé)	21	42
			39	50
		Liste d'aptitude statutaire	2	*
		Reclassement des bi-admissibles	2	*
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	S/total du grade	295	39
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	Tableau d'avancement	93	55
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	S/total du grade	93	55	
PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	20	59	
PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	20	59	
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	408	44

PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	CAFEP	37	41
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	62	43
		Concours externe session exceptionnelle 2014	2	*
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	56	54
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	24	49
		Intégration suite changement de statut	2	*
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	183	47
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*
		Tableau d'avancement	70	55
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	71	55
PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	11	58	
PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	11	58	
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	265	50
CTAL 2PR	CTAL 2PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	25	26
	CTAL 2PR	S/total du grade	25	26
CTAL 2PR	S/total du corps	CTAL 2PR	25	26
Total			53 265	41

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels ATSS et ITRF :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
C.ADM.	C.ADM. 4C	Recrutement direct d'agent non titulaire	56	31
	C.ADM. 4C	S/total du grade	56	31
C.ADM.	S/total du corps	C.ADM.	56	31
ADJENES	ADJOINT ADMI	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	2	*
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	6	35
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Recrutement par le pacte	3	*
	ADJOINT ADMI	S/total du grade	13	38
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	26	51
Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)		118	58	

		Tableau d'avancement	257	54
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	S/total du grade	402	55
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	Accès à un emploi réservé défense	2	*
		Concours externe	223	38
		Concours interne	249	39
		Détachement en vue d'intégration	7	44
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	3	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	5	*
		Intégration (historique)	1	*
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	671	48
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	10	48
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
		Tableau d'avancement	77	49
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	S/total du grade	1 249	44
ADJENES	S/total du corps	ADJENES	1 664	47
CONTR BOE	CTR BOE A	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	CTR BOE A	S/total du grade	1	*
	CTR BOE B	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	CTR BOE B	S/total du grade	1	*
	CTR BOE C	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
	CTR BOE C	S/total du grade	2	*
CONTR BOE	S/total du corps	CONTR BOE	4	*
CONTRACT.	CONTRACT.	Recrutement direct d'agent non titulaire	18	52
	CONTRACT.	S/total du grade	18	52
CONTRACT.	S/total du corps	CONTRACT.	18	52
MED.CONTR.	MED.CONTR.	Recrutement direct d'agent non titulaire	15	48
	MED.CONTR.	S/total du grade	15	48
MED.CONTR.	S/total du corps	MED.CONTR.	15	48
A.SOC.CONT	A.SOC.CONT	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	A.SOC.CONT	S/total du grade	1	*
A.SOC.CONT	S/total du corps	A.SOC.CONT	1	*
INFIR.CONT	INFIR.CONT	Recrutement direct d'agent non titulaire	12	51
	INFIR.CONT	S/total du grade	12	51
INFIR.CONT	S/total du corps	INFIR.CONT	12	51
ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	Détachement dans un emploi fonctionnel	3	*
	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	S/total du grade	3	*
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	Détachement dans un emploi fonctionnel	16	52
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	S/total du grade	16	52

ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	S/total du corps	ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	19	52
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	Concours externe	9	37
		Concours interne	1	*
		Détachement en vue d'intégration	4	*
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	22	47
	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	S/total du grade	40	45
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	Intégration itarf art.146-148 de 85-1534	1	*
		Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	8	58
Tableau d'avancement		9	51	
INGE ETUD HORS CLAS MESRI	S/total du grade	18	54	
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	58	47
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	39	54
		Tableau d'avancement	71	53
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	S/total du grade	110	53
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	Concours externe	58	34
		Concours interne	22	40
		Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	159	49
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	2	*
		Tableau d'avancement	12	51
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	1	*
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	S/total du grade	254	45
	ADJOINT TECH RECH FORM	Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	11	49
		Recrutement sans concours	7	40
		Réservé sans concours	3	*
	ADJOINT TECH RECH FORM	S/total du grade	21	46
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	385	47
		Concours externe	2	*

ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	ASSISTANT INGENIEUR ENS SUP	Concours interne	4	*
		Détachement en vue d'intégration	2	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	8	56
	ASSISTANT INGENIEUR ENS SUP	S/total du grade	17	52
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	S/total du corps	ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	17	52
ATTACHES ADM ETAT	ATTACHE ADMI	Concours externe	2	*
		Concours interne	27	44
		Concours IRA externe	14	33
		Concours IRA interne	24	47
		Concours réservé loi Sapin	1	*
		Détachement en vue d'intégration	27	47
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	4	*
		ENA / IRA 3ème concours	2	*
		Intégration dans le CIGEM des attachés	129	52
		Intégration des élèves IRA	36	38
		Liste d'aptitude statutaire	71	51
		Troisième concours	3	*
		ATTACHE ADMI	S/total du grade	340
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Tableau d'avancement	22	56
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	S/total du grade	24	56
	ATTACHE PRIN ADMI	Détachement en vue d'intégration	14	52
		Intégration dans le CIGEM des attachés	76	55
		Tableau d'avancement	49	54
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	56	47
ATTACHE PRIN ADMI	S/total du grade	195	52	
DIRE SERV	Intégration des CASU dans le CIGEM des attachés	2	*	
DIRE SERV	S/total du grade	2	*	
ATTACHES ADM ETAT	S/total du corps	ATTACHES ADM ETAT	561	50
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	INGENIEUR RECHERCHE 1CL ENS SUP	Concours externe	4	*
		Tableau d'avancement	12	50
	INGENIEUR RECHERCHE 1CL ENS SUP	S/total du grade	16	51
	INGENIEUR RECHERCHE 2CL ENS SUP	Concours externe	3	*
		Concours interne	4	*
	INGENIEUR RECHERCHE 2CL ENS SUP	S/total du grade	7	47
	INGENIEUR RECHERCHE HORS CL ENS SUP	Tableau d'avancement	1	*
Tableau d'avancement avec examen professionnel		5	*	

	INGENIEUR RECHERCHE HORS CL ENS SUP	S/total du grade	6	53
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	29	51
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	6	57
		Tableau d'avancement	11	52
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	5	*
	TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	S/total du grade	23	53
	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	Concours externe	20	38
		Concours interne	11	44
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	17	52
		Liste d'aptitude statutaire	32	52
	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	S/total du grade	81	47
	TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	1	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	3	*
		Tableau d'avancement	17	53
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	6	44
TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	S/total du grade	28	50	
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	132	49
MÉDECINS E.N.	MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Tableau d'avancement	36	57
	MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	S/total du grade	39	57
	MÉDECIN E.N. DE 2ÈME CLASSE	Concours interne	1	*
		Concours réservés (décrets 2012)	7	60
		Concours unique sur titre	14	50
	MÉDECIN E.N. DE 2ÈME CLASSE	S/total du grade	22	54
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	1	*
Tableau d'avancement		20	61	
MEDE EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	21	61	
MÉDECINS E.N.	S/total du corps	MÉDECINS E.N.	82	57
MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G1	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*

	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G1	S/total du grade	1	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	Détachement dans un emploi fonctionnel	3	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	S/total du grade	3	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	Détachement dans un emploi fonctionnel	3	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	S/total du grade	3	*
MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	S/total du corps	MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	7	61
INFIRMIER(E) EN	INFI CLAS SUPE MENESR	Détachement en vue d'intégration	3	*
	INFI CLAS SUPE MENESR	S/total du grade	3	*
INFIRMIER(E) EN	S/total du corps	INFIRMIER(E) EN	3	*
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	ASSI PRIN SERV SOCI	Détachement en vue d'intégration	5	*
		Tableau d'avancement	34	57
	ASSI PRIN SERV SOCI	S/total du grade	39	55
	ASSI SERV SOCI	Concours externe sur titres	4	*
		Détachement en vue d'intégration	8	39
		Reclassement PPCR du corps des ASSAE	185	43
		Tableau d'avancement	6	43
ASSI SERV SOCI	S/total du grade	203	42	
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	242	44
CDD B.PART	CDD B. PAR	Recrutement direct d'agent non titulaire	18	42
	CDD B. PAR	S/total du grade	18	42
CDD B.PART	S/total du corps	CDD B.PART	18	42
CDD SUPPL	CDD SUPPL	Recrutement direct d'agent non titulaire	130	40
	CDD SUPPL	S/total du grade	130	40
CDD SUPPL	S/total du corps	CDD SUPPL	130	40
CDI B.PART	CDI B. PAR	Recrutement direct d'agent non titulaire	40	48
	CDI B. PAR	S/total du grade	40	48
CDI B.PART	S/total du corps	CDI B.PART	40	48
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	INFI CLAS NORM EDUC NATI ENSE SUPE	Concours unique sur titre	242	41
		Détachement en vue d'intégration	9	41
		Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	104	51
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
	INFI CLAS NORM EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du grade	356	44
	INFI CLAS SUPE EDUC NATI ENSE SUPE	Détachement en vue d'intégration	1	*
Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A		1	*	

		Tableau d'avancement	132	56
	INFI CLAS SUPE EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du grade	134	56
	INFI HORS CLAS EDUC NATI ENSE SUPE	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Tableau d'avancement	93	57
	INFI HORS CLAS EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du grade	96	57
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	S/total du corps	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	586	49
CDD OCC	CDD OCC	Recrutement direct d'agent non titulaire	83	39
	CDD OCC	S/total du grade	83	39
CDD OCC	S/total du corps	CDD OCC	83	39
CDD REMPL	CDD REMPL	Recrutement direct d'agent non titulaire	299	39
	CDD REMPL	S/total du grade	299	39
CDD REMPL	S/total du corps	CDD REMPL	299	39
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	CONS TECH SERV SOCI	Concours interne	4	*
		Concours interne sur epreuves	2	*
		Liste d'aptitude statutaire	1	*
		Reclassement PPCR du corps des CTSS	25	54
	CONS TECH SERV SOCI	S/total du grade	32	52
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	Tableau d'avancement	9	58
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	S/total du grade	9	58
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	41	53
ADJOINT SECR GENE ACAD	ADJOINT SECR GENE ACAD GROU III	Détachement dans un emploi fonctionnel	3	*
	ADJOINT SECR GENE ACAD GROU III	S/total du grade	3	*
ADJOINT SECR GENE ACAD	S/total du corps	ADJOINT SECR GENE ACAD	3	*
CDD TP INC	CDD TI INF	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
	CDD TI INF	S/total du grade	4	*
CDD TP INC	S/total du corps	CDD TP INC	4	*
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	ADJOINT TECH	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	2	*
	ADJOINT TECH	S/total du grade	2	*
	ADJOINT TECH PRIN 1 CLAS	Tableau d'avancement	2	*
	ADJOINT TECH PRIN 1 CLAS	S/total du grade	2	*
	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	1	*
		Tableau d'avancement	1	*
ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	S/total du grade	2	*	

ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	S/total du corps	ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	6	55	
CDI TP INC	CDI TI AUT	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*	
	CDI TI AUT	S/total du grade	2	*	
CDI TP INC	S/total du corps	CDI TP INC	2	*	
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	4	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	25	51	
		Intégration corps de catégorie B (D 2009- 1839 FP)	41	57	
		Tableau d'avancement	87	56	
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	74	49	
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	S/total du grade	231	53	
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	Accès à un emploi réservé défense	4	*	
		Concours externe	196	37	
		Concours interne	177	44	
		Détachement en vue d'intégration	13	46	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	3	*	
		Emploi réservé militaire	1	*	
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	9	58	
		Intégration corps de catégorie B (D 2009- 1839 FP)	160	50	
		Intégration (historique)	1	*	
		Liste d'aptitude statutaire	117	53	
	Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	13	43		
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	S/total du grade	694	45	
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	Changement de corps par examen professionnel	19	44	
		Concours externe	34	38	
		Concours interne	33	44	
		Détachement en vue d'intégration	3	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	1	*	
		Intégration corps de catégorie B (D 2009- 1839 FP)	2	*	
		Tableau d'avancement	110	55	
	Tableau d'avancement avec examen professionnel	93	47		
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	S/total du grade	295	48	
	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du corps	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	1 220	47
	SECR GENE ACAD	SECR GENE ACAD GROU I	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*
		SECR GENE ACAD GROU I	S/total du grade	1	*
SECR GENE ACAD	S/total du corps	SECR GENE ACAD	1	*	

SECR GENE DIRE SERV DEPA EN VICE RECT	SECR GENE DSDEN VICE RECT GROU III	Détachement dans un emploi fonctionnel	4	*
	SECR GENE DSDEN VICE RECT GROU III	S/total du grade	4	*
SECR GENE DIRE SERV DEPA EN VICE RECT	S/total du corps	SECR GENE DIRE SERV DEPA EN VICE RECT	4	*
Total			5 742	47

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * secret statistique (≤5)

5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2020-2021

✓ ENSEIGNEMENT PUBLIC :

Code	Motif de l'absence	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs. fra
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	728 405	79 862	34 205	9,12	2,15	2,26
G01	CONGE DE MATERNITE	283 970	2 930	2 915	96,92	0,84	0,69
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	235 402	16 546	11 921	14,23	0,69	0,65
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	234 990	2 246	985	104,63	0,69	0,67
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	84 857	745	364	113,90	0,25	0,31
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	47 463	1 135	258	41,82	0,14	0,13
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	26 504	18 433	10 537	1,44	0,08	0,08
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	26 173	727	357	36,00	0,08	0,06
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	25 015	19 256	8 419	1,30	0,07	0,07
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	24 018	924	263	25,99	0,07	0,06
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	23 342	948	462	24,62	0,07	0,06
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	21 601	13 844	9 378	1,56	0,06	0,08
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	12 615	81	48	155,74	0,04	0,04
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	9 645	772	757	12,49	0,03	0,03
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	7 718	3 047	2 686	2,53	0,02	0,03
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	7 242	745	650	9,72	0,02	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	5 063	2 338	1 765	2,17	0,01	0,01
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	4 913	1 628	53	3,02	0,01	0,01

I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	4 830	187	112	25,83	0,01	0,02
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	4 050	269	173	15,06	0,01	0,02
E05	ABSENCE AUTORISEE REP	3 587	3 452	1 041	1,04	0,01	0,01
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	3 455	21	16	164,52	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	2 934	1 477	1 214	1,99	0,01	0,01
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	2 504	125	124	20,03	0,01	0,01
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	2 226	991	683	2,25	0,01	0,01
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	2 221	1 094	724	2,03	0,01	0,01
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	1 542	20	6	77,10	0,00	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	1 507	821	512	1,84	0,00	0,00
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	1 201	1 151	760	1,04	0,00	0,01
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 120	684	446	1,64	0,00	0,00
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	977	5	5	195,40	0,00	0,00
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	942	18	11	52,33	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	900	192	113	4,69	0,00	0,01
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	855	116	12	7,37	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	774	20	10	38,70	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	579	23	6	25,17	0,00	0,00
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	540	521	403	1,04	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	533	18	17	29,61	0,00	0,00

E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	478	408	241	1,17	0,00	0,00
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	365	2	1	182,50	0,00	0,00
CA051	AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONFINEMENT	350	6	3	58,33	0,00	0,00
CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	314	3	3	104,67	0,00	0,00
M13	CONGE MOBILITE NON TITULAIRE CDI	243	1	1	243,00	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	192	49	14	3,92	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	160	5	5	32,00	0,00	0,00
D01	CONGE ADMINISTRATIF	120	2	2	60,00	0,00	0,00
CG006	CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	95	4	4	23,75	0,00	0,00
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	68	23	16	2,96	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	55	55	35	1,00	0,00	0,00
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	21	21	1	1,00	0,00	0,00
CA009	AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	9	5	1	1,80	0,00	0,00
H05	CONGE DE PROCHE AIDANT	9	2	2	4,50	0,00	0,00
CA024	CONGÉ PR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENFANT	4	1	1	4,00	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	3	1	1	3,00	0,00	0,00
E06	RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	3	2	1	1,50	0,00	0,00
	Total	1 850 135	179 167	92 818	19,9*	5,46	5,42

*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

✓ ENSEIGNEMENT PRIVE :

<i>Code</i>	<i>Motif de l'absence</i>	<i>Durée absences</i>	<i>Nbre de congés</i>	<i>Nb agents absents sur la période</i>	<i>Durée moyenne</i>	<i>Taux d'abs. aca</i>	<i>Taux d'abs. fra</i>
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	61 821	5 848	2 774	10,6	1,87	2,13
G01	CONGE DE MATERNITE	24 455	217	217	112,7	0,74	0,70
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	14 153	85	56	166,5	0,43	0,59
L06	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	12 252	87	51	140,8	0,37	0,44
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	6 499	505	419	12,9	0,20	0,29
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	4 783	23	23	208,0	0,14	0,14
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	3 020	56	31	53,9	0,09	0,05
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	2 119	15	9	141,3	0,06	0,08
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	1 095	8	3	136,9	0,03	0,02
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	1 089	674	446	1,6	0,03	0,03
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	1 030	79	79	13,0	0,03	0,04
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	1 011	514	235	2,0	0,03	0,04
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	978	27	22	36,2	0,03	0,01
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	688	70	65	9,8	0,02	0,02
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	562	130	4	4,3	0,02	0,01
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	552	103	80	5,4	0,02	0,01
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	536	21	13	25,5	0,02	0,05
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	365	121	104	3,0	0,01	0,02
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	341	187	160	1,8	0,01	0,02

A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	318	149	84	2,1	0,01	0,00
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	299	1	1	299,0	0,01	0,00
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	130	76	67	1,7	0,00	0,02
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	114	63	59	1,8	0,00	0,00
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	107	45	39	2,4	0,00	0,00
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	104	2	2	52,0	0,00	0,01
G04	CONGE D'ADOPTION	40	1	1	40,0	0,00	0,00
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	28	1	1	28,0	0,00	0,01
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	23	4	3	5,8	0,00	0,00
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	11	8	8	1,4	0,00	0,00
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	9	9	8	1,0	0,00	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	6	4	3	1,5	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	2	1	1	2,0	0,00	0,00
Total		138 573	9 140	9 057	15,3*	4,19	4,73

*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2021 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

6 - LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Titre Ier : PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL PLUS STRATÉGIQUE ET EFFICACE DANS LE RESPECT DES GARANTIES DES AGENTS PUBLICS

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit qu'à partir du 01/01/2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un **rapport social unique (RSU)**.

Article 5

I.-Après l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 9 bis A et 9 bis B ainsi rédigés :

« Art. 9 bis A.-I.-Les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion prévues à l'article 18 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et à l'article 26 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

« Les éléments et données mentionnés au premier alinéa du présent I sont notamment relatifs :

« 1° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;

« 2° Aux parcours professionnels ;

« 3° Aux recrutements ;

« 4° A la formation ;

« 5° Aux avancements et à la promotion interne ;

« 6° A la mobilité ;

« 7° A la mise à disposition ;

« 8° A la rémunération ;

« 9° A la santé et à la sécurité au travail, incluant les aides à la protection sociale complémentaire ;

« 10° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

« 11° A la diversité ;

« 12° A la lutte contre les discriminations ;

« 13° Au handicap ;

« 14° A l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail.

« Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'Etat. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi.

« II.-Les données mentionnées au premier alinéa du I du présent article sont renseignées dans une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux mentionnés à

l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 32 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles.

« Les centres de gestion rendent accessibles aux collectivités et établissements définis à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la fonction publique territoriale.

« III.-Le contenu, les conditions et les modalités d'élaboration du rapport social unique et de la base de données sociales par les administrations, les collectivités territoriales et leurs établissements sont précisés par décret en Conseil d'Etat.

« Art. 9 bis B.-Le rapport social unique est présenté aux comités sociaux mentionnés au II de l'article 9 bis A. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines et est rendu public. »

II.-La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° La sous-section II de la section IV du chapitre II, telle qu'elle résulte de l'article 4 de la présente loi, est complétée par un article 33-3 ainsi rédigé :

« Art. 33-3.-Le rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est présenté à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. »
;

2° Les articles 35 bis et 62 sont abrogés ;

3° A la troisième phrase du deuxième alinéa du I de l'article 97, les mots : « et 62 » sont remplacés par les mots : « à 61-2 » ;

4° A la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 97 bis, les mots : « à l'article 61 ou à l'article 62 » sont remplacés par les mots : « aux articles 61 à 61-2 ».

III.-L'article 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est abrogé.

IV.-Les articles 27 bis et 49-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont abrogés.

V.-Au 3° de l'article L. 6143-7 du code de la santé publique, les mots : « bilan social » sont remplacés par les mots : « rapport social unique ».

VI.-L'article 4 de la loi n° 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise est abrogé.

VII.-Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2021 dans les administrations de l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales, dans les conditions et selon les modalités fixées par le décret en Conseil d'Etat mentionné à l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

7 - DECRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Chapitre Ier : Dispositions relatives à la base de données sociales (Articles 1 à 4)

o Article 1

I. - La base de données sociales, prévue par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est élaborée et mise en place par chaque administration ou établissement mentionnés à l'article 2 de la même loi auprès duquel est placé un comité social d'administration, un comité social territorial ou un comité social d'établissement, dénommé ci-après « comité social ».

II. - La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social. Ces données peuvent également porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Ces données se rapportent aux thèmes suivants :

1° L'emploi, notamment en ce qui concerne :

- a) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein ;
- b) Les caractéristiques des effectifs ;
- c) Les positions statutaires ;
- d) Les postes proposés ;
- e) Les postes pourvus ;

2° Le recrutement, notamment en ce qui concerne :

- a) Le recrutement de fonctionnaires ;
- b) Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant ;
- c) Les cas de recours à des contractuels ;
- d) L'apprentissage ;
- e) Les contrats aidés ;
- f) Les stagiaires ;

3° Les parcours professionnels, notamment en ce qui concerne :

- a) Les mutations et les mobilités ;
- b) Les mises à disposition ;
- c) Les avancements de grade et les promotions internes ;
- d) Les examens professionnels ;
- e) Les départs ou cessations de fonctions, notamment selon le motif ou la destination ;

4° La formation, notamment en ce qui concerne :

- a) Le nombre des agents en formation initiale et continue ;
- b) Les dépenses de formation ;
- c) Les types de formations dispensées ;
- d) Le nombre et la durée des formations ;
- e) Les décisions prises sur les demandes de formation ;

5° Les rémunérations, notamment en ce qui concerne :

- a) La masse salariale ;
- b) Les traitements indiciaires ;

- c) Les primes et indemnités ;
 - d) La distribution des traitements et rémunérations ;
 - e) La somme des dix plus hautes rémunérations dans les cas et conditions prévus à l'article 37 de la loi du 6 août 2019 susvisée ;
 - f) Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - 6° La santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne :
 - a) La nature des risques professionnels ;
 - b) Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
 - c) Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service ;
 - d) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
 - e) Le nombre de suicides et tentatives de suicide ;
 - f) Les acteurs de la prévention et leurs activités ;
 - g) Les instances de prévention et leurs activités ;
 - h) Les commissions médicales ;
 - i) Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels ;
 - j) La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne :
 - a) Les cycles de travail ;
 - b) L'organisation du travail ;
 - c) Les quotités de temps de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel ;
 - d) Les heures supplémentaires rémunérées et complémentaires ;
 - e) Les heures écrêtées au regard du temps annualisé et des systèmes de décompte ;
 - f) Les astreintes et interventions ;
 - g) Le télétravail et le travail à distance ;
 - h) L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail ou au télétravail ;
 - i) Les droits à jours de congés ;
 - j) Les comptes épargne-temps ;
 - k) Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs ;
 - l) Les jours de carence ;
 - m) Les restructurations et réorganisations de service ;
 - 8° L'action sociale et la protection sociale, notamment en ce qui concerne :
 - a) Les montants des dépenses et leur nature ;
 - b) Les types de prestations fournies, notamment le logement ;
 - c) Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques ;
 - 9° Le dialogue social, notamment en ce qui concerne :
 - a) Les instances de dialogue social ;
 - b) Les représentants du personnel ;
 - c) Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence et le crédit de temps syndical alloué et utilisé ;
 - d) Les moyens de toute nature effectivement accordés aux organisations syndicales ;
 - e) Les négociations engagées et les accords signés ;
 - f) Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires ;
 - g) Les jours de grève ;
 - 10° La discipline, notamment en ce qui concerne :
 - a) La nature des fautes disciplinaires ;
 - b) Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.
- III. - Les données mentionnées au dernier alinéa du I de l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée sont présentées par sexe. Elles peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la

catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés. Ces données contribuent à l'établissement du rapport annuel prévu par l'article 6 bis de la même loi.

IV. - Des arrêtés du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé de la santé précisent, respectivement en ce qui concerne la fonction publique de l'Etat, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, la liste, la structuration et la présentation des données contenues dans les bases de données sociales. Ils précisent également les modalités d'accès par ces mêmes ministres à ces bases en vue de l'agrégation des données.

- Article 2

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion.

- Article 3

La base de données sociales est actualisée chaque année.

L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social.

Si l'absence dans la base d'une donnée se rapportant à un thème résulte de circonstances exceptionnelles ou de son indisponibilité, l'autorité compétente en précise les raisons.

La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

- Article 4

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

Chapitre II : Dispositions relatives au rapport social unique (Articles 5 à 10)

- Article 5

A partir des données contenues dans la base mentionnée à l'article 1er du présent décret, le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée présente les éléments et données mentionnés à cet article ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

1° Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce

comité ;

2° La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;

3° La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

- Article 6

Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée.

Lorsque l'activité de la gestion des ressources humaines relève d'une périodicité annuelle différente de l'année civile, les informations qui s'y rapportent sont alors présentées dans le rapport selon cette périodicité.

Le rapport comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

- Article 7

Pour les collectivités territoriales et établissements employant moins de cinquante agents affiliés à un centre de gestion, le rapport social unique est établi par le président du centre de gestion et porte sur l'ensemble de ces collectivités et établissements. Le centre de gestion recueille auprès d'eux les informations nécessaires à l'élaboration de ce rapport dont il ne dispose pas.

- Article 8

Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

- Article 9

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, l'avis du comité social territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Dans les collectivités ou les établissements de cinquante agents ou plus affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion, le rapport est transmis par l'autorité territoriale à ce centre.

- Article 10

Dans un délai de soixante jours à compter de la présentation du rapport social unique au comité social et au plus tard avant la fin de la période annuelle suivant celle à laquelle il se rapporte, ce rapport est rendu public par l'autorité

compétente sur son site internet ou, à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Chapitre III : Dispositions transitoires et finales (Articles 11 à 14)

○ Article 11

A l'article 3-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé, après les mots : « Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat » sont ajoutés les mots : « à partir de l'agrégation des éléments et données contenus dans le rapport social unique prévu par l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

○ Article 12

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Toutefois :

1° La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité ;

2° **Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;**

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

○ Article 13

Sont abrogés :

1° Le décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2° Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

3° L'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;

4° L'article 32 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;

5° Le VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;

6° L'article 18 du décret du 19 mars 1986 susvisé ;

7° Le VII de l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

8° Le VII de l'article 31-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

○ Article 14

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 novembre 2020.

Jean Castex
Par le Premier ministre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,
Amélie de Montchalin

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités
territoriales,
Jacqueline Gourault

Le ministre des solidarités et de la santé,
Olivier Véran

-