



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2020



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 bilan social.

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 Menj : 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 ;
- 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 2020 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 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 la Délégation académique à la formation, au développement professionnel et à l'innovation (Dafor) pour les personnels enseignants des premier et second degrés, 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 des affaires juridiques de la Division d'aide et de conseil aux établissements et services (Daces), en ce qui concerne la protection juridique et le contentieux.
- Les données relatives aux champs de la **santé**, du **social** et 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), par la Daces, 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 B2 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...

Sans oublier le bureau B2 de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du Ministère pour l'aide technique et réglementaire.

Les dates de référence

La date d'observation retenue pour l'application BSA a été fixée au 31 décembre 2020 en ce qui concerne les données académiques (avec 3 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2018 à 2020), et au 30 novembre de chaque année de 2018 à 2020 en ce qui concerne les données nationales, ce qui permet ainsi la comparaison avec les données des éditions précédentes du bilan social, 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 écrêtées / charte du temps /comptes-épargne-temps / mobilités via la place de l'emploi publique), aux 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 2019 et le 1^{er} octobre 2020 ;
- les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} septembre 2020 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2019 et le 2 septembre 2020 ;
- les congés et absences entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 août 2020.

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 2019-2020.

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 2020-2021.

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

L'utilisation des données transmises et les commentaires qui en ont été établis ont fait l'objet, de la part de chaque service académique contributeur, d'une relecture et validation systématique.

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

SOMMAIRE DES DONNEES GENREES	10
CHAPITRE 1 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS	14
1.1 - DANS LE SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	15
1.1.1 - Personnels en activité avec affectation	15
1.1.2 - Répartition départementale.....	16
1.1.3 - Répartition selon le statut	17
1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires.....	18
1.1.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline.....	29
1.2 - DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT	32
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé.....	32
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre.....	33
1.2.3 - Répartition selon le statut.....	34
1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonctions et type de corps	34
1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline	37
1.3 - RECRUTEMENT.....	40
1.3.1 - Personnels titulaires.....	40
1.3.1.1 - Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement administratif supérieur.....	40
1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	41
1.3.1.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public.....	41
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	48
1.3.2.3 - Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).....	50
1.3.2.4 - Les MEEF	52
CHAPITRE 2 - VIE DES PERSONNELS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL	55
2.1 - MODALITES DE SERVICE	56
2.1.1 - Le temps partiel.....	56
2.1.2 - Les temps incomplets	57
2.1.3 - Les services partagés et les compléments de service	58
2.1.3.1 - Compléments de service dans le premier degré public	58
2.1.3.2 - Compléments de service dans le second degré public.....	59
2.1.3.3 - Personnels IATSS.....	60
2.1.4 - Le télétravail conventionné	61
2.1.5 - Le système des horaires variables : le nombre total d'heures écartées.....	62
2.1.6 - Le nombre d'agents couverts par une charte du temps	63
2.1.7 - Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires (HSE et HSA)	64
2.1.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public.....	64
2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	65
2.1.8 Les restructurations et réorganisations de service	65
2.1.8.1 - En DSDEN	65
2.1.8.2 - Au Rectorat.....	65
2.1.9 - Le nombre de jours de carence.....	66
2.1.9.1 - Personnels de l'enseignement public.....	66

2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	69
2.2 - LES ABSENCES	71
2.2.1 - Dans l'enseignement public.....	71
2.2.2 - Dans l'enseignement privé	73
2.3 - LES FLUX DE PERSONNELS	76
2.3.1 - Dans l'enseignement public.....	76
2.3.2 - Dans l'enseignement privé	83
2.4 - LES ACCIDENTS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES, LES ALLOCATIONS TEMPORAIRES D'INVALIDITE, LA VIOLENCE ENVERS LE PERSONNEL DANS L'ENSEIGNEMENT PUBLIC	87
2.4.1 - Les accidents de service/du travail/arrêts de travail déclarés et reconnus.....	87
2.4.2 - La nature des risques professionnels	89
2.4.3 - Les maladies professionnelles	90
2.4.4 - Le reclassement des agents reconnus inaptes.....	90
2.4.4.1 - Dans le premier degré	91
2.4.4.2 - Dans le second degré	91
2.4.5 - Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité	92
2.4.6 - La violence envers le personnel	92
2.4.7 - Signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983	94
2.4.7.1 - La cellule d'écoute anti-discrimination et violences sexistes et sexuelles	94
2.4.7.2 - La RH de proximité	95
2.4.8 - Les acteurs de la prévention et leurs activités	97
2.4.8.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service.....	97
2.4.8.2 - Les conseillers de prévention départementaux.....	97
2.4.8.3 - Le conseiller de prévention académique.....	98
2.4.8.4 - La médecine de prévention.....	98
2.4.8.5 - Les psychologues du travail.....	99
2.4.9 - Les instances de prévention et leurs activités.....	99
2.4.10 - Les commissions médicales	100
2.4.11 - Les documents de prévention et d'évaluation des risques	101
2.5 - LES ENSEIGNANTS AFFECTES EN RESEAUX D'EDUCATION PRIORITAIRE	102
2.6 - LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	105
 CHAPITRE 3 - LA GESTION COLLECTIVE	 108
3.1 - L'AVANCEMENT.....	109
3.1.1 - Personnels d'encadrement.....	109
3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public	111
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré.....	111
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré	115
3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé	122
3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré.....	122
3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré	123
3.1.4 - Personnels IATSS	126
3.2 - LE MOUVEMENT	132
3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection	132
3.2.1.1 - Personnels de direction	132
3.2.1.2 - Personnels d'inspection	133
3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public	134
3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public	136
3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	138
3.2.5 - Personnels IATSS.....	139

CHAPITRE 4 - SUIVI PERSONNALISE DES PERSONNELS	142
4.1 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTES DE SANTE	143
4.1.1 - <i>État des lieux</i>	143
4.1.2 - <i>Le recrutement</i>	144
4.2 – LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT	146
4.2.1 - <i>Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière</i>	146
4.2.2 - <i>La mobilité professionnelle via la Place de l'emploi public (ex-Biep)</i>	151
4.2.3 – <i>Les mobilités au sein de l'EN</i>	152
4.2.3.1 – Les changements de discipline.....	152
4.2.3.2 – Les changements de corps.....	152
4.2.3.3 – Les faisant fonction.....	152
4.2.3.4 – Les délégations fonctionnelles	152
4.2.3.5 - Les mises à disposition.....	152
4.3 - LA MEDECINE DE PREVENTION : BILAN D'ACTIVITE.....	153
4.4 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES	153
4.5 - PROTECTION FONCTIONNELLE.....	155
4.6 - CONTENTIEUX	157
4.7 - LE DISCIPLINAIRE	159
4.7.1 – <i>La nature des fautes disciplinaires</i>	159
4.7.2 – <i>Le nombre et la nature des sanctions prononcées</i>	160
CHAPITRE 5 - MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, EMPLOIS BUDGETAIRES ET REMUNERATIONS	161
5.1 - EVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS.....	162
5.1.1 - <i>Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré</i>	162
5.1.2 - <i>Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré</i>	164
5.1.3 - <i>Bop-A 214, Soutien de la politique de l'Éducation nationale</i>	165
5.1.4 - <i>Bop-A 230, Vie de l'élève</i>	166
5.1.5 – <i>Bop-A 139, 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé</i>	167
5.2 - EVOLUTION DU COUT EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES).....	168
5.3 - EMPLOIS BUDGETAIRES	169
5.4 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE.....	170
5.5 - REMBOURSEMENTS DOMICILE-TRAVAIL ET NOMBRE DE BENEFICIAIRES PAR BOP.	172
5.6 - SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES EN 2019	173
CHAPITRE 6 - LA FORMATION	176
6.1 - ACTIVITE GLOBALE DE FORMATION	180
6.1.1 - <i>La formation continue des personnels du premier degré public</i>	183
6.1.1.1 – L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité.....	183
6.1.1.2 - Durée de formation	184
6.1.1.3 - Objectifs de formation	185
6.1.1.4 – Durée de formation par objectif de formation	187
6.1.2 - <i>La formation continue des personnels du second degré public</i>	188
6.1.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité	188
6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires	189
6.1.2.3 - Durée de formation.....	191
6.1.2.4 - Objectifs de formation.....	192
6.1.2.5 – Durée de formation par objectif de formation.....	194
6.1.2.6 – Gros plan sur la diplomation NSI.....	194
6.1.2.7 - Dépenses de vacations et de fonctionnement sur les dispositifs 2019-2020 du Programme académique de formation du 2nd degré	194
6.1.3 - <i>La formation des personnels d'encadrement</i>	195

6.1.3.1 – Formation initiale	195
6.1.3.2 - Formation continue.....	195
6.1.4 - Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation en 2020	197
6.2 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	198
6.2.1 - Personnels titulaires	198
6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public.....	198
6.2.1.2 - Personnels enseignants du second degré public.....	199
6.2.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	200
6.2.1.4 - Personnels IATSS.....	201
6.2.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public	202
CHAPITRE 7 - RELATIONS SOCIALES.....	203
7.1 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES, RESULTATS DE DECEMBRE 2018.....	204
7.2- REPRESENTATION DES PERSONNELS	209
7.2.1 - Les moyens mis à disposition.....	209
7.2.2 - Les décharges syndicales	209
7.3 – NOMBRE D'INSTANCES	211
7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA, FPMA	211
7.3.2 - Comité technique académique (CTA).....	213
7.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA).....	215
7.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA).....	219
7.3.5 - Commission Académique d'action sociale (CAAS)	220
7.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAECEP).....	221
7.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE).....	221
7.4 LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES	222
7.4.1 – Au niveau du Rectorat	222
7.4.2- Au niveau des DSDEN	222
7.5 LES RECOURS FORMES AUPRES DES CAP	222
7.5.1 – Au niveau du Rectorat	222
7.5.2- Au niveau des DSDEN	222
7.6 LE NOMBRE DE JOURS DE GREVE	223
ANNEXES :	
1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA.....	226
2 - INDEX DES SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES	228
3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT	237
4 - MODE D'ACCES AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVE).....	238
5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS.....	267
6 – LOI N° 2019-828 DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	272
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.....	274

Sommaire des données genrées

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 de l'enseignement public selon leurs corps

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

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

Tableau 1.6 – Répartition des personnels publics de direction selon la catégorie des établissements d'affectation, en 2019

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

Tableau 1.9 – Évolution et socio-démographie des personnels publics d'éducation

Tableau 1.10 – Évolution et socio-démographie des Psy EN

Tableau 1.11 – Évolution et socio-démographie des personnels publics du premier degré

Tableau 1.12 – Répartition des personnels publics du premier degré selon la fonction

Tableau 1.13 – Évolution et socio-démographie des personnels publics du second degré

Tableau 1.14 – Répartition des personnels publics du second degré selon la fonction

Tableau 1.15 – Répartition des effectifs des personnels publics du second degré par type d'établissement

Tableau 1.16 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS

Tableau 1.17 – Répartition des effectifs IATSS par type d'établissement, par catégorie

Tableau 1.19 – Répartition des effectifs public par degré d'enseignement, par fonction et genre

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

Tableau 1.21 – Répartition des personnels public 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 publics 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 1.29 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2020

Tableau 1.30 – Données 2019 relatives au recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public

Tableau 1.31 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2020

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 catégories (hors vacataires) en 2019

Tableau 1.35 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2020

Tableau 1.36 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2019

Tableau 1.37 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2020

Tableau 1.41 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

Tableau 1.42 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré

Tableau 1.46 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré

Tableau 1.47 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré

Tableau 1.48 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

Tableau 1.49 – Personnels MEEF 1 mention 2 D

Tableau 1.50 – Données 2019 des personnels AED en préprofessionnalisation

Tableau 1.51 – Données 2020 des personnels AED en préprofessionnalisation

CHAPITRE 2 - Vie des personnels : les conditions de travail

Tableau 2.1 – Répartition par âge du nombre de personnes à temps partiel en 2020

Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020

Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020

Tableau 2.10 – 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’agents couverts par une charte du temps
 Tableaux 2.15 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l’enseignement public, en 2020
 Tableau 2.16 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l’enseignement public, en 2020
 Tableau 2.17 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l’enseignement privé, en 2020
 Tableau 2.18 – Nombre d’heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l’enseignement privé, en 2020
 Tableau 2.19 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d’inspection, en 2020
 Tableaux 2.20 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public, en 2020
 Tableau 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public, en 2020
 Tableau 2.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire, en 2020
 Tableaux 2.23 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé, en 2020
 Tableau 2.24 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants et d’éducation du second degré privé, en 2020
 Tableau 2.29 - Démissions d’enseignants stagiaires du 1^{er} degré
 Tableau 2.31 - Démissions d’enseignants stagiaires du 2nd degré
 Figure 2.13 – Taux d’accident des personnels de l’académie, en 2020 (en %)
 Tableau 2.44 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l’académie
 Tableau 2.45 – Reclassement des agents issu du 2nd degré de l’académie
 Tableau 2.53– Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2018
 Tableau 2.54 - Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2019
 Tableau 2.55 – Répartition académique du nombre d’agents ayant un CET en 2020

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 PEGC et CE EPS en 2018
Tableaux 3.28 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés
Tableaux 3.29 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés
Tableaux 3.30 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - PLP
Tableaux 3.31 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS
Tableaux 3.32 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE
Tableaux 3.33 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN
Tableau 3.34 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés
Tableau 3.35 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés
Tableau 3.36 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP
Tableau 3.37 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS
Tableau 3.38 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE
Tableau 3.39 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN
Tableau 3.40 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés
Tableau 3.41 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés
Tableau 3.42 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS
Tableau 3.43 – Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles
Tableau 3.44 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles
Tableau 3.45 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2
Tableau 3.46 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles
Tableaux 3.47 – Avancement à la hors-classe dans le corps des agrégés, certifiés, PEPS et PLP
Tableau 3.48 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des agrégés et certifiés
Tableaux 3.49 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP
Tableaux 3.50 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP
Tableau 3.51 – Liste d'aptitude au grade de SAENES
Tableau 3.52 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 2^{ème} classe
Tableau 3.53 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 1^{ère} classe
Tableau 3.54 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe
Tableau 3.55 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe
Tableau 3.56 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État
Tableau 3.57 – Liste d'aptitude au SAENES classe supérieure
Tableau 3.58 – Liste d'aptitude au SAENES classe exceptionnelle
Tableau 3.59 – Avancement des assistants de service social principal
Tableau 3.60 – Tableaux d'avancement des Infenes classe supérieure
Tableau 3.61 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe
Tableau 3.62 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal
Tableau 3.63 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel
Tableau 3.64 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2019
Tableau 3.65 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2020
Tableau 3.66 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2018
Tableau 3.67 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2019
Tableau 3.68 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2020
Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2018
Tableaux 3.70 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2019

Tableaux 3.71 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2020

Tableaux 3.72 - 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 4.5 – Nombre de personnes par corps ayant fait évoluer leur projet de mobilité choisie avec l'aide des CMC académiques en 2017-2018

Tableau 4.8 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2018

Tableau 4.9 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2019

Tableau 4.10 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2020

Tableau 4.14– Demandes de protection fonctionnelle

Tableau 4.15 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2019-2020

Tableau 4.16 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2019-2020

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 du BOP-A 214 relatif au soutien de la politique de l'éducation nationale

Tableau 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 relatif à la vie de l'élève

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

Tableau 5.8 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 139

Tableau 5.9 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 140

Tableau 5.10 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 141

Tableau 5.11 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 214

Tableau 5.12 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 230

Tableaux 5.14 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégories

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 personne formée

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

Figure 6.4 – Nombre d'heures réalisées par personne formée

Tableau 6.19 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2020

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 2020

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 privé

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

Tableaux 6.29 – Données des CFP des personnels IATSS

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

CHAPITRE 1

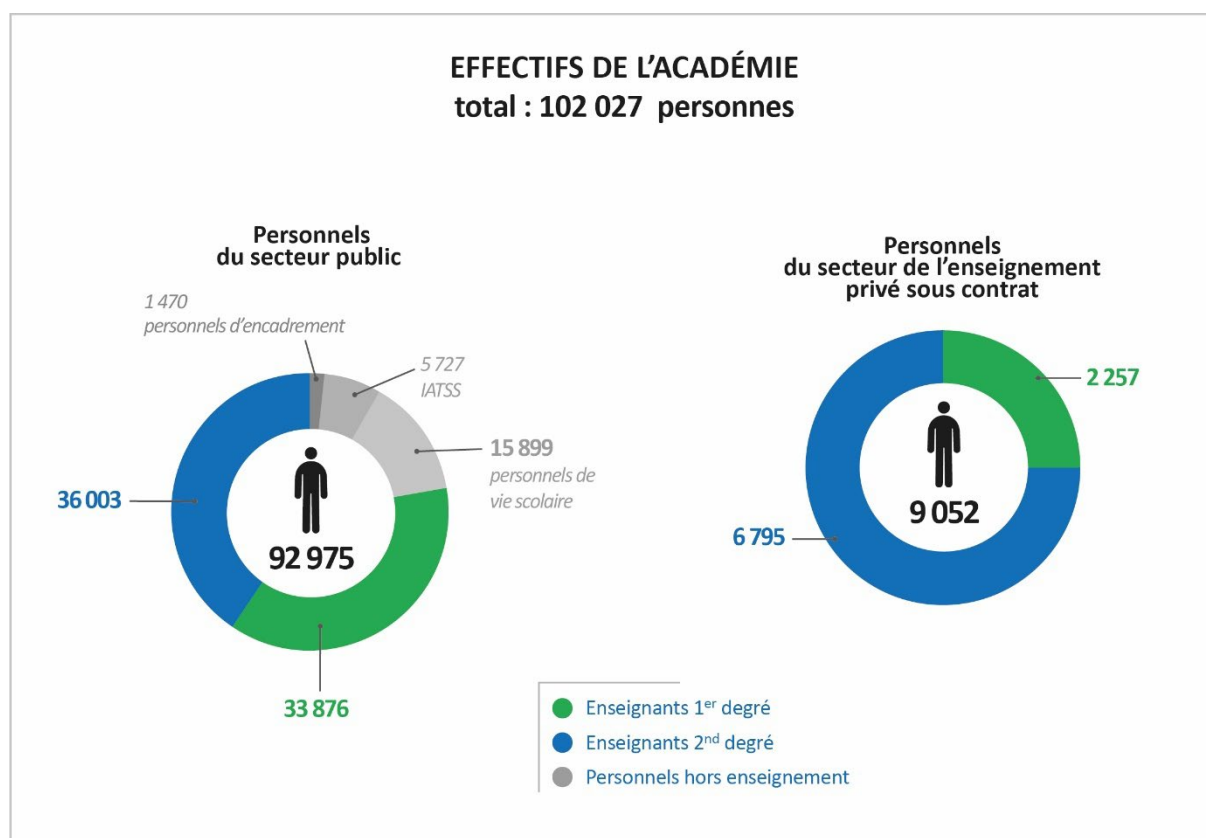
Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels

L'académie de Versailles emploie 92 975 personnes, enseignants et hors enseignants, dans le secteur public et 9 052 enseignants dans les établissements privés sous contrat, soit 102 027 personnes (figure 1.1).

Dans le secteur public, 33 876 sont enseignants du 1^{er} degré et 36 003 sont enseignants du 2nd degré. Hors personnels d'enseignement, 15 899 agents sont personnels de vie scolaire, 5 727 sont personnels IATSS et 1 470 sont personnels d'encadrement. Ces personnels sont affectés en établissement scolaire ou au sein des services académiques (Rectorat ou DSDEN).

Dans le secteur privé, 2 257 sont des enseignants du 1^{er} degré et 6 795 des enseignants du 2nd degré.

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



Source : BSA et DE

1.1 - Dans le secteur de l'enseignement public

1.1.1 - Personnels en activité avec affectation

Au global, les effectifs de l'académie ont progressé de 3 079 personnes entre 2018 et 2020 (soit une hausse de 3,43 %) (tableau 1.1).

L'évolution des effectifs est contrastée, entre les personnels AESH, qui représentent 9,28 % des effectifs académiques, et qui augmentent de 52,37 %, et une population de personnels IATSS qui représente 6,16 % des effectifs académiques et qui diminue de 7,23 % sur la période considérée.

La baisse des effectifs IATSS (-446 personnes) se traduit par une baisse de l'ensemble des effectifs des corps qui composent ce sous-groupe. Deux phénomènes majeurs expliquent cette baisse : la baisse de 230 personnels administratifs, et la fin du dispositif des apprentis Fonction publique lors de la rentrée scolaire 2020.

Concernant les enseignants, les effectifs dans le premier degré progressent de 599 personnes entre 2018 et 2020, tandis que les effectifs des enseignants du second degré diminuent de 428 personnes. Au global, la population enseignante, qui représente 75,16 % des effectifs académiques, augmente de 0,25 % sur la période considérée.



Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur type de corps

	2018		2019		2020		Evolution 2018/2020 du total en nb	Evolution 2018/2020 du total (en %)
	Total	% femmes	Total	% femmes	Total	% femmes		
Encadrement Adm. Sup.	24	45,66	24	33,33	24	29,17	0	0,00
Personnels de direction	1 233	62,70	1 188	63,29	1 188	63,38	-45	1,30
Personnels d'inspection	271	55,86	271	64,22	258	68,22	-13	-3,65
Sous-Total Encadrement	1 528	61,22	1 483	62,97	1 470	63,67	-58	-3,80
Enseignants 1er d.	33 277	88,03	33 528	88,01	33 876	87,87	599	1,80
Enseignants 2nd d.	36 431	61,36	35 988	61,27	36 003	60,95	-428	-1,17
Sous-Total Enseignants	69 708	74,09	69 516	74,17	69 879	74,00	171	0,25
Administratifs	4 097	84,33	3 915	85,42	3 867	85,49	-230	-5,61
ITRF/Personnels de laboratoire	775	57,68	756	58,73	757	57,73	-18	-2,32
Ouvriers	10	36,36	9	22,22	10	40,00	0	0,00
Personnels Médicaux-Sociaux	1 109	97,11	1 122	97,06	1 093	97,16	-16	-1,44
Apprentis FP	182	66,15	63	74,60	-	-	-	-
Sous-Total IATSS	6 173	83,20	5 865	83,99	5 727	83,97	-446	-7,23
AED	4 909	57,77	4 945	58,58	5 418	58,29	509	10,37
AESH	5 662	94,63	7 784	93,72	8 627	93,07	2 965	52,37
CPE	1 130	75,93	1 107	76,78	1 100	76,82	-30	-2,65
Psy EN	786	91,47	776	91,75	754	91,91	-32	-4,07
Sous-Total Vie Scolaire	12 487	78,24	14 612	80,44	15 899	80,04	3 412	27,32
TOTAL	89 896	75,07	91 476	75,61	92 975	75,48	3 079	3,43

Source : BSA et DE

1.1.2 - Répartition départementale

Sur la période 2018/2020, la hausse des effectifs de personnels est la plus forte dans l'Essonne (+ 943 personnes) et le Val-d'Oise (+ 1 047 personnes) (tableau 1.2, figure 1.2).

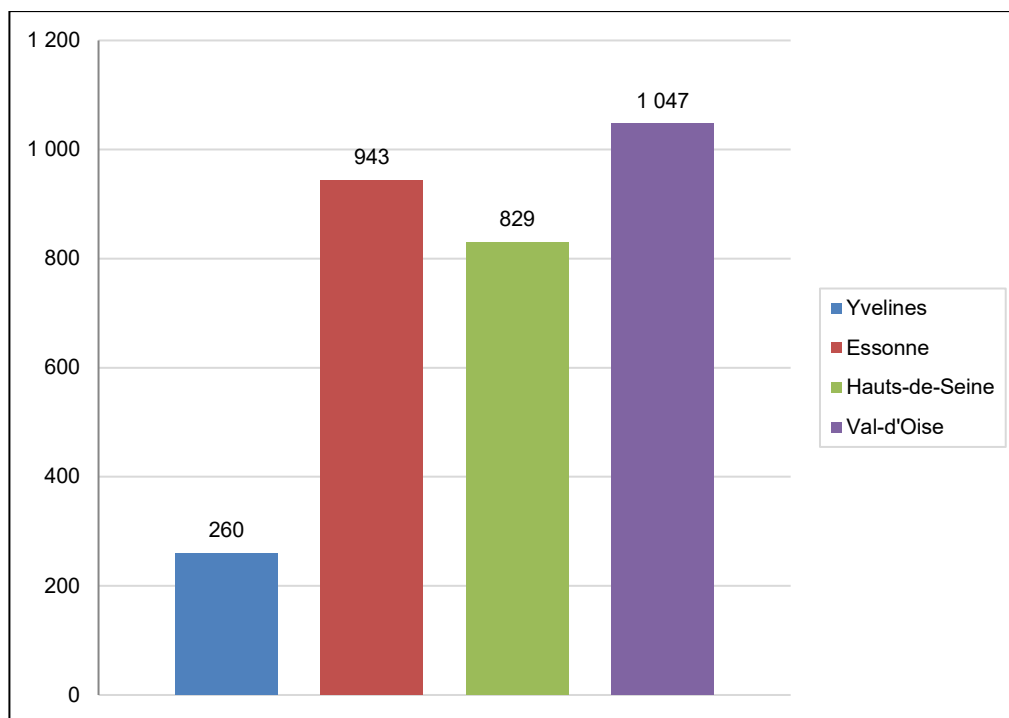
Tableau 1.2 – Répartition des effectifs selon leur département d'affectation

	2018	2019	2020	poids 2018 (en %)	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	Evolution 2018/2020 (en nb)	Evolution 2018/2020 (en %)	Evolution des effectifs élèves sur la même période (en %)
Yvelines	25 110	25 260	25 370	27,93	27,61	27,29	260	1,04	0,48
Essonne	21 866	22 461	22 809	24,32	24,55	24,53	943	4,31	1,36

Hauts-de-Seine	20 792	21 167	21 621	23,13	23,14	23,25	829	3,99	-0,72
Val-d'Oise	22 128	22 588	23 175	24,62	24,69	24,93	1 047	4,73	2,25
TOTAL	89 896	91 476	92 975	100	100	100	3 079	3,43	0,85

Source : BSA+DAPEP-Fichiers constat-prévisions élèves

Figure 1.2 – Variation des effectifs par département sur la période 2018/2020



Source : BSA

1.1.3 - Répartition selon le statut

Les effectifs de personnels titulaires de l'académie augmentent de 0,96 % entre 2018 et 2020, tandis que dans le même temps, la population de personnels non-titulaires augmente de 13,99 % (tableau 1.3).

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 1,93 point. En moyenne nationale, ce poids augmente également de 2 points.

Tableau 1.3 – Répartition des effectifs selon leur statut

	2018	2019	2020	Poids 2018 (en %)	Poids 2019 (en %)	Poids 2020 (en %)	évolution 2018/2020 (en nb)	évolution 2018/2020 (en %)
Titulaires	72 907	73 163	73 609	81,10	79,98	79,17	702	0,96
Non-Titulaires	16 989	18 313	19 366	18,90	20,02	20,83	2 377	13,99
TOTAL	89 896	91 476	92 975	100	100	100	3 079	3,43

Source : BSA

1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires

Le personnel d'encadrement administratif supérieur comprend 24 personnes au sein de l'académie. 29 % sont des femmes, soit 16 points de moins qu'au niveau national. L'âge moyen de ces personnels est inférieur de 3 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 %)
2018	24	46	49,1	21	14	14	0,027	0,01
2019	24	33	51,1	50	21	7	0,026	0,01
2020	24	29	50,0	50	21	7	0,026	0,01
Evolution	0							

Source : DE

Le personnel de direction compte 1 188 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 2 ans 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 %)
2018	1 233	63	50,9	55	36	11	1,37	1,41
2019	1 188	63	50,4	45	27	11	1,37	1,40
2020	1 188	63	50,0	62	35	17	1,34	1,38
Evolution	-45							

Source : DE



Tableau 1.6 – Répartition des personnels de direction selon la catégorie des établissements d'affectation, en 2019

Catégorie Etablissement	Hommes	Femmes	Total
1	12	17	29
2	112	234	346
3	144	282	426
4	133	175	308
5	34	45	79
Total	435	753	1 188

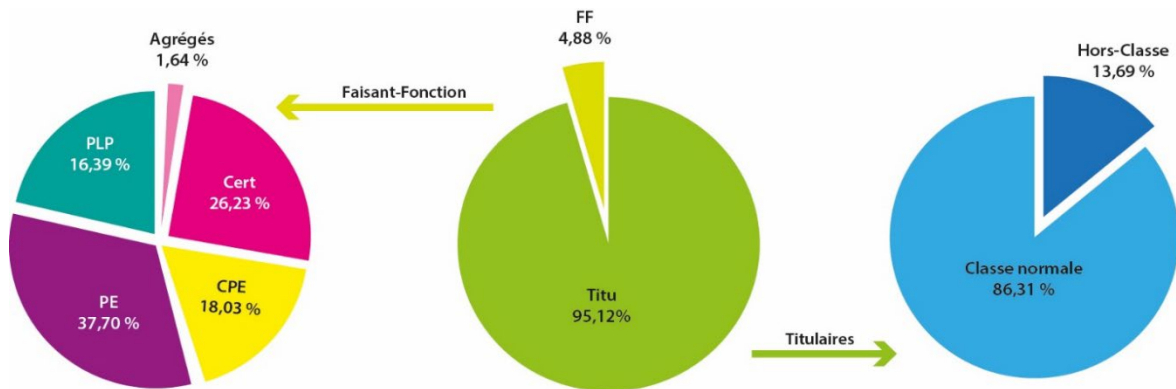
Source : DE

Tableau 1.7 – Nombre de faisant-fonction de personnels de direction

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Nombre de faisant fonction	81	76	61

Source : DE

Figure 1.3 - Répartition des personnels de direction selon leur corps d'origine ou leur grade, en 2019

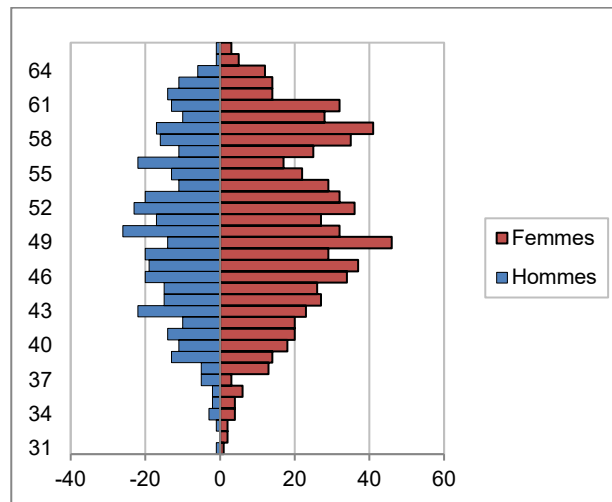


Source : D.E. // Légende : F.F. = Faisant-Fonction, Titu = Titulaires

De nombreux départs à la retraite sont à envisager dans les années à venir compte tenu du volume important des effectifs autour de 60 ans, notamment de femmes (figure 1.4).



Figure 1.4 – Pyramide des âges des personnels de direction, en 2019



Source : 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 (60 %, soit +16 points par rapport à la moyenne nationale). La moyenne d'âge est de 1 an inférieure à la moyenne nationale. Plus d'un agent sur trois a plus de 55 ans (tableau 1.8).

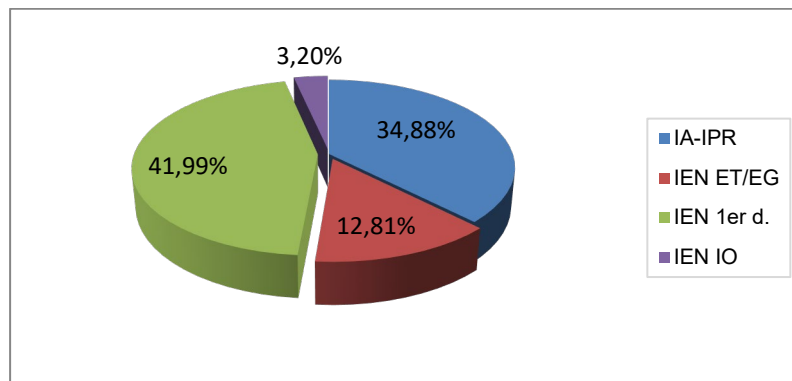


Tableau 1.8 – Évolution et socio-démographie des personnels d'inspection

	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 %)
2018	271	56	51,5	58	36	15	0,30	0,33
2019	271	64	51,8	42	21	12	0,30	0,32
2020	258	60	51	63	37	19	0,28	0,31
Evolution	-13							

Source : DE

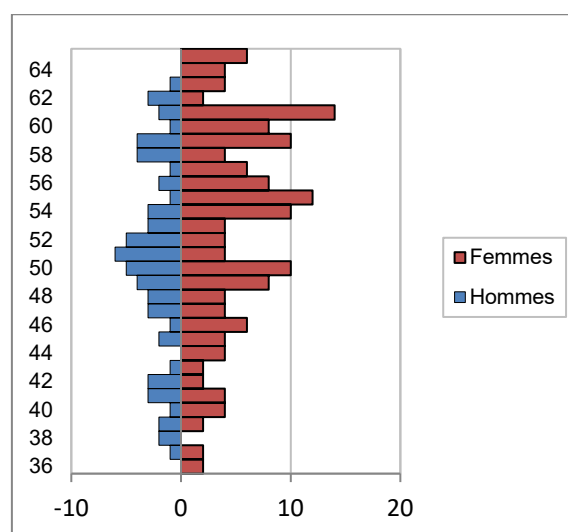
Figure 1.5 - Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction, en 2019



Source : DE



Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'inspection, en 2019



Source : DE

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

Dans l'académie de Versailles, 77 % des personnels d'éducation sont des femmes, soit 3 points de plus que la moyenne nationale (tableau 1.9). Le personnel d'éducation est aussi plus jeune (3,3 ans de moins).



Tableau 1.9 – 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 %)
2018	1 130	76	41,4	15	26	15	5	1,26	1,33
2019	1 107	77	41,4	15	26	16	6	1,21	1,31
2020	1 100	77	41,7	14	27	16	6	1,18	1,31
Evolution	-30								

Source : BSA

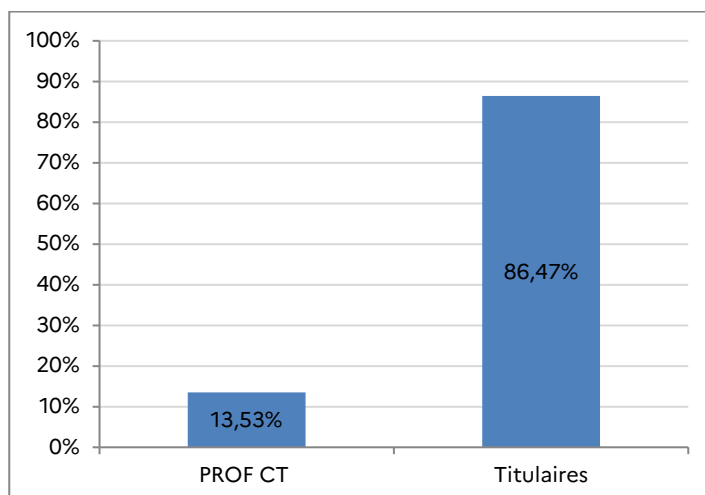


Tableau 1.10 – Évolution et socio-démographie des Psy EN

	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'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2018	786	91	46,0	8	44	25	9	0,87	0,88
2019	776	92	46,8	8	43	25	9	0,85	0,86
2020	754	92	46,4	7	44	27	10	0,81	0,83
Evolution	-32								

Source : BSA

Figure 1.7 - Répartition des Psy EN selon leur statut



Source : BSA

Dans l'académie de Versailles, 33 876 personnes sont personnels du premier degré (tableau 1.11). Les femmes y sont plus présentes qu'au niveau national (88 %, soit 2 points de plus que la moyenne nationale). L'âge moyen est légèrement moins élevé (42,9 ans au niveau national).



Tableau 1.11 – Évolution et socio-démographie des personnels 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'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2018	33 277	87	41,7	14	25	13	3	37,02	38,86
2019	33 528	88	41,9	14	26	14	4	36,65	38,53
2020	33 876	88	42,0	14	26	14	4	36,44	37,42
Evolution	599								

Source : BSA

Pour un même corps d'appartenance des personnels du 1^{er} degré, il existe différentes fonctions. Ainsi, 84,53 % des personnels sont sur fonction d'« enseignement » (-0,84 point par rapport à 2018) (tableau 1.12). Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 11,48 % de l'effectif des personnels du 1^{er} degré (+ 0,97 points entre 2018 et 2020).

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 36,4 ans (remplacement) et 52,1 ans (administration). Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (88 %) et des besoins éducatifs ASH hors la classe (88 %). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions d'administration (45 %).



Tableau 1.12 – Répartition des personnels du premier degré selon la fonction

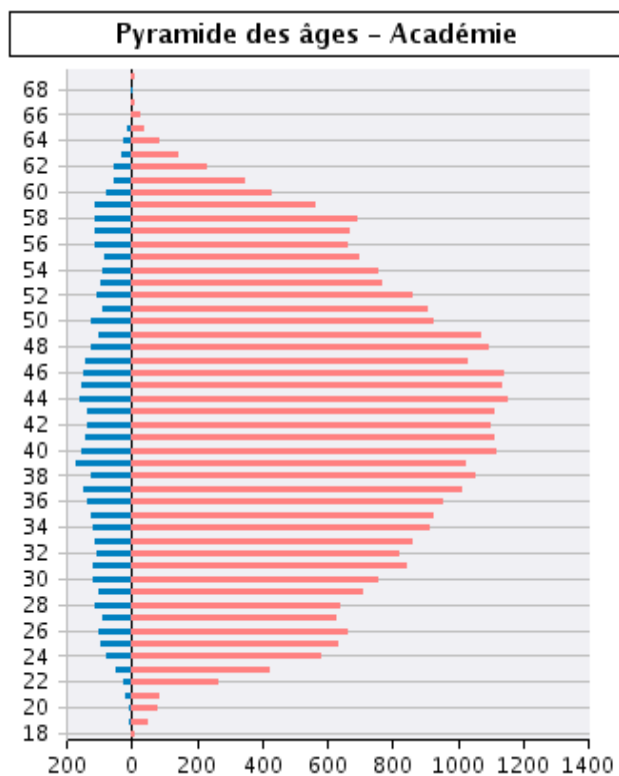
	2018	2020	Evol. aca. 2018/2020 (en %)	Poids fonct. aca. en 2020 (en %)	Part des femmes dans acad. (en %)	Age moyen aca.	Evol. Fr. 2018/2020 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2020 (en %)
Accompagnement soutien et hors ASH	112	95	-15,18	0,10	61,05	46,5	8,74	0,18
Administration	41	20	-51,22	0,02	45,00	52,1	4,53	0,04
Besoins éducatifs ASH hors classe	825	822	-0,36	0,88	88,19	51,2	-28,69	0,78
Enseignement	28 398	28 637	0,84	30,80	88,03	41,9	-0,79	28,88
Mise à disposition	1	2	100,00	0,002	50	*	-26,79	0,003
Pilotage et animation pédagogique	288	298	3,47	0,32	77,85	49,6	6,11	0,33
Réadaptation	115	114	-0,87	0,12	85,94	51,2	9,33	0,11
Remplacement	3 497	3 888	11,18	4,18	81,30	36,4	20,52	4,47
Total Person. 1er degré	33 277	33 876	1,80	36,44	87,87	42,0	7,95	37,42

Source : BSA// * secret statistique (≤5)//ASH = Adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap

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. 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 : BSA

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

Les personnels du 2nd degré de l'académie de Versailles représentent 36 003 personnes (tableau 1.13). Les femmes sont moins représentées que pour les personnels du premier degré (- 27 points par rapport au niveau académique). Elles sont également moins fréquentes qu'au niveau national (- 2 points). La moyenne d'âge est de 40,5 ans (contre 42 dans le premier degré, et 42,7 ans au niveau national dans le second degré).



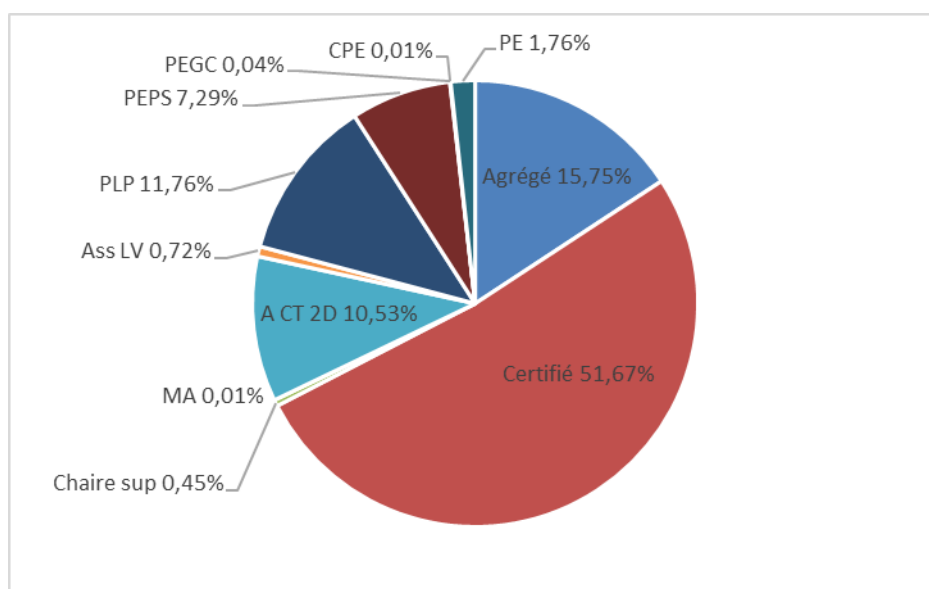
Tableau 1.13 – Évolution et socio-démographie des personnels du second degré

	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'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2018	36 431	61	40,2	23	24	14	5	40,53	50,25
2019	35 988	61	40,3	23	25	14	6	39,34	50,19
2020	36 003	61	40,5	23	26	15	6	38,72	50,37
Evolution	-428								

Source : BSA

La répartition des personnels du 2nd degré demeure stable sur la période 2018-2020 : en 2020, 51,67 % des personnels du second degré appartiennent au corps des certifiés (contre 51,24 % en 2019 et 50,89 % en 2018), 15,75 % sont agrégés (contre 15,59 % en 2019 et 15,10 % en 2018), 11,76 % sont professeurs de lycée professionnel (PLP) (contre 11,95 % en 2019 et 12,01 % en 2018), et 10,53 % sont A CT 2D, ie personnel enseignant du 2nd degré de catégorie A, contractuel à recrutement direct (contre 10,48 % en 2019 et 11,45 % en 2018) (figure 1.9).

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



Source : BSA

La quasi-totalité des personnels du 2nd degré exerce sur des fonctions d'enseignement (95,69 % en 2020, contre 95,45 % en 2018 et 2019) (tableau 1.14).



Tableau 1.14 – Répartition des personnels du second degré selon la fonction

	2018	2020	Evol. aca. 2018/2020 (en %)	Poids fonct. aca. en 2020 (en %)	Part de femmes dans acad. (en %)	Age moyen aca.	Poids dans les effectifs nationaux en 2020 (en %)
Administration	54	65	20,37	0,07	60	42,4	0,07
Assistant étranger	356	257	-27,81	0,28	76,65	25,5	0,32
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	161	164	1,86	0,18	51,83	52,2	0,22
Conseiller en formation continue	75	73	-2,67	0,08	72,60	51,5	0,12
Conseillers pédagogiques	9	6	-33,33	0,01	50	51,2	0,01
Coordination insertion jeunes	18	14	-22,22	0,02	57,14	57,4	0,03
Documentation	779	771	-1,03	0,83	85,86	42,3	0,91

Éducateur en internat	18	14	-22,22	0,02	35,71	53,1	0,03
Enseignement	34 775	34 452	-0,93	37,06	60,28	41,5	36,79
Formation continue des adultes	1	-	-	-	-	-	-
Formation insertion jeunes devant élèves	24	22	-8,33	0,02	54,54	49,1	0,04
Réadaptation	158	161	1,90	0,17	65,83	53,2	0,11
Réemploi auprès du CNED	-	-	-	-	-	-	-
Surveillance	3	4	33,33	0,00	75	*	0,03
Total 2nd degré	36 431	36 003	-1,17	38,72	63,51	40,5	51,37

Source : BSA//* secret statistique (≤5)//ASH = Adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap

La plupart des personnels du 2nd degré exerce en collège (44,44 %) (tableau 1.15). Par rapport à la moyenne des établissements, les femmes y sont un peu plus représentées (63,61 %, contre 60,95 %).

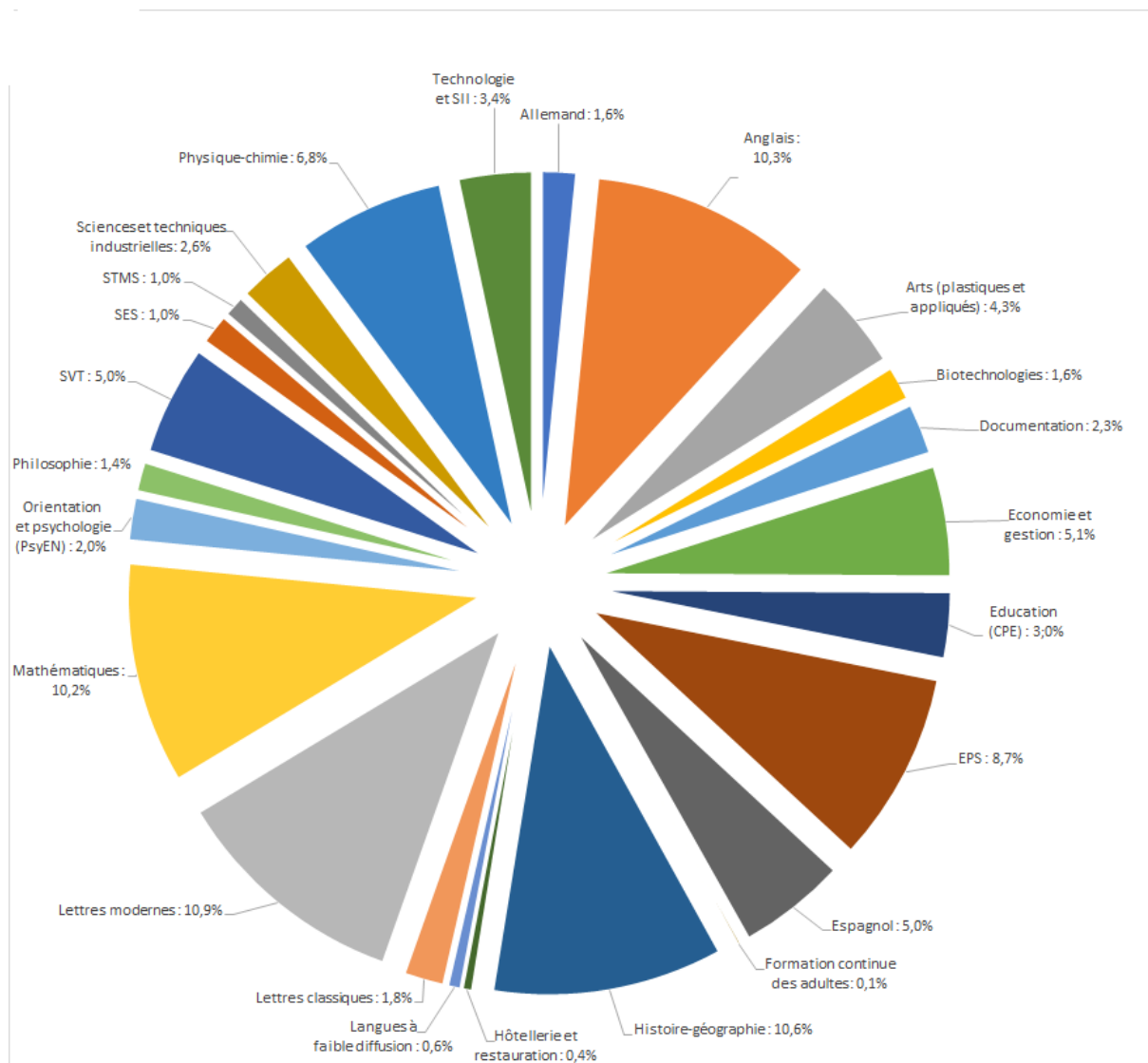


Tableau 1.15 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	10 177	63,61	5 821	36,39	15 998	44,44
LGT	7 851	58,32	5 611	41,68	13 462	37,39
Lycées professionnels	1 381	52,57	1 246	47,43	2 627	7,30
Services administratifs	197	71,90	77	28,10	274	0,76
Zones de remplacement	1 456	61,00	931	39,00	2 387	6,63
Autres étab.	1 027	81,83	228	18,17	1 255	3,49
Total	22 089	60,95	13 914	39,05	36 003	100,00

Source : BSA

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



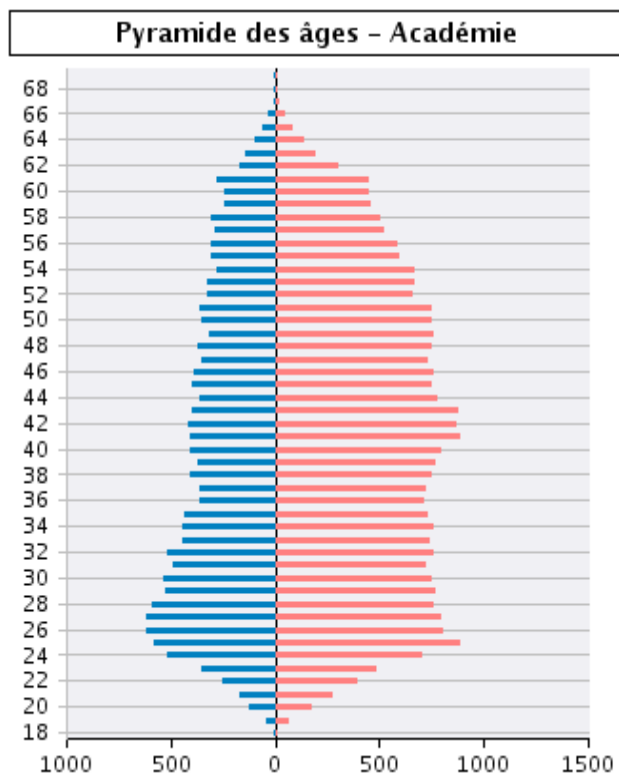
Source : DPECM_TDB 2D_détaillé corps et disciplines positions // Date d'observation : 01/10/2020 // Avertissement : les effectifs sans position ou en CA03 (exclusion temporaire sans traitement) à la date d'observation, les vacataires issus d'autres académies ne sont pas comptés.

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 : BSA

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

Dans l'académie, 5 727 personnes sont personnels IATSS (tableau 1.16). Cette fonction y est légèrement plus féminisée qu'au niveau national (plus 3 points) et l'âge moyen est de 1,7 an inférieur au niveau national.



Tableau 1.16 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS

	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'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2018	6 173	83	45,4	12	43	27	10	6,87	7,73
2019	5 865	84	45,8	8	45	28	11	6,41	7,36
2020	5 727	84	45,6	6	46	29	11	6,16	7,37
Evolution	-446								

Source : BSA

Les femmes IATSS de catégorie A sont les plus nombreuses au collège (36,82 %) (tableau 1.17). Les hommes de cette même catégorie sont, quant à eux, plus nombreux en service administratif (36,31 %).

La situation est identique concernant la catégorie B : les femmes sont les plus nombreuses au collège (30,83 %) et les hommes en service administratif (40,19 %).

En catégorie C, les femmes sont encore les plus nombreuses en collège (35,04 %) alors que les hommes sont plus nombreux en LGT (50,27 %).



Tableau 1.17 – Répartition des effectifs IATSS par type d'établissement, par catégorie

2020	Collèges				LGT				Lycées pro.			
	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat
catégorie A	531	75	36,82%	22,32%	271	75	18,79%	22,32%	59	25	4,09%	7,44%
catégorie B	357	42	30,83%	19,63%	375	55	26,01%	16,37%	44	5	3,05%	1,49%
catégorie C	774	69	35,04%	18,75%	757	185	34,27%	50,27%	93	13	4,21%	3,53%
TOTAL	1 662	186	34,56%	20,26%	1 403	315	29,17%	34,31%	196	43	4,08%	4,68%

Source : BSA

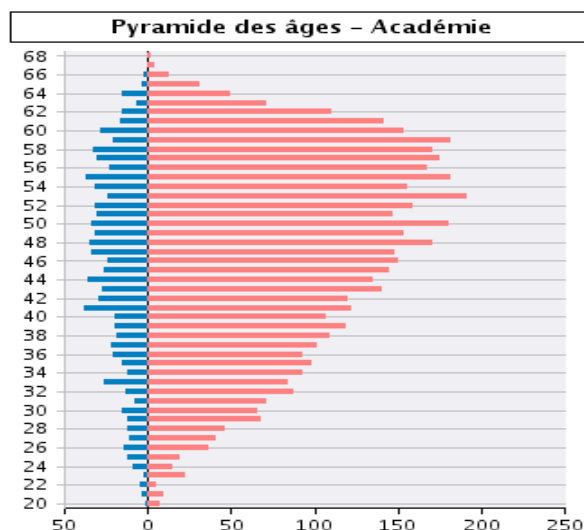
2020	Autres étab.				Services adm.			
	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat	F	H	% F P/R total de la cat	% H P/R total de la cat
catégorie A	463	39	32,11%	11,61%	118	122	8,18%	36,31%
catégorie B	206	26	17,79%	12,15%	176	86	15,20%	40,19%
catégorie C	332	47	15,03%	12,77%	253	54	11,45%	14,67%
TOTAL	1 001	112	20,82%	12,20%	547	262	11,37%	28,54%

Source : BSA

La répartition pyramidale est sensiblement identique entre les personnels académiques IATSS masculins et les effectifs nationaux (figure 1.12). Chez les personnels académiques IATSS féminins, les très jeunes personnels (25-30 ans) sont plus représentés qu'au niveau national, et pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique.



Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels IATSS



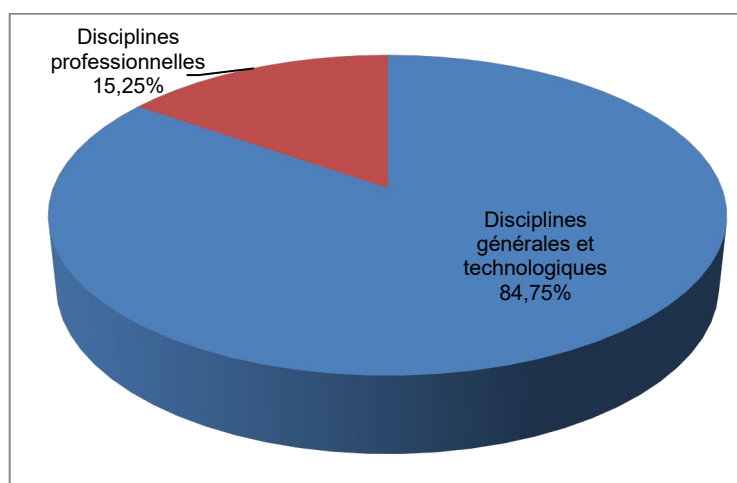
Source : BSA

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

84,75 % 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 : BSA

➤ **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 20,16 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (17,07 %), les sciences (15,03 %), les mathématiques (13,43 %), l'histoire (10,22 %), l'éducation physique et sportive (10,06 %), l'économie-gestion (4,90 %), les arts (4,44 %), les matières technologiques (technologie + génie civil/industriel/mécanique/électrique/thermique : 3,79 %) et enfin les services (0,91 %).

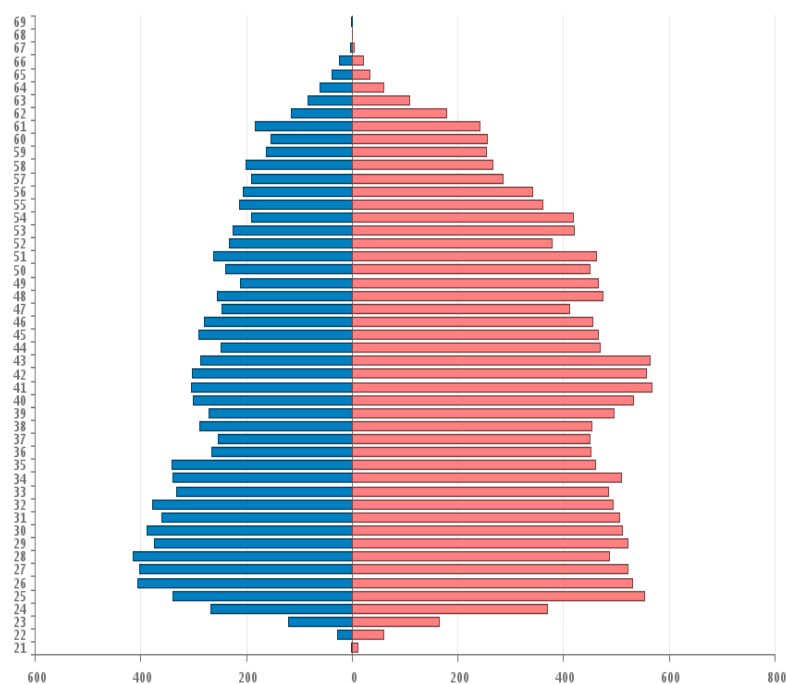
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en lettres, langues vivantes, arts et services, éco-gestion, histoire et minoritaires en sciences, technologies industrielles, éducation physique et sportive et maths.

L'âge moyen des enseignants des disciplines générales et technologiques est de 40,9 ans (figure 1.14). Il oscille entre 37,5 ans (éducation physique et sportive) et 51,4 ans (électrotechnique, génies).

Au niveau national, l'âge moyen est de 44,2 ans.



Figure 1.14 – Pyramide des âges



Source : BSA

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 20,54 % des effectifs, puis l'économie - gestion (20,09 %). Viennent ensuite les lettres-histoire (14,50 % des effectifs), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (12,56 % des effectifs), les mathématiques-sciences physiques (11,63%), les arts appliqués (10,56 %), et enfin les lettres-langues vivantes (10,13 %).

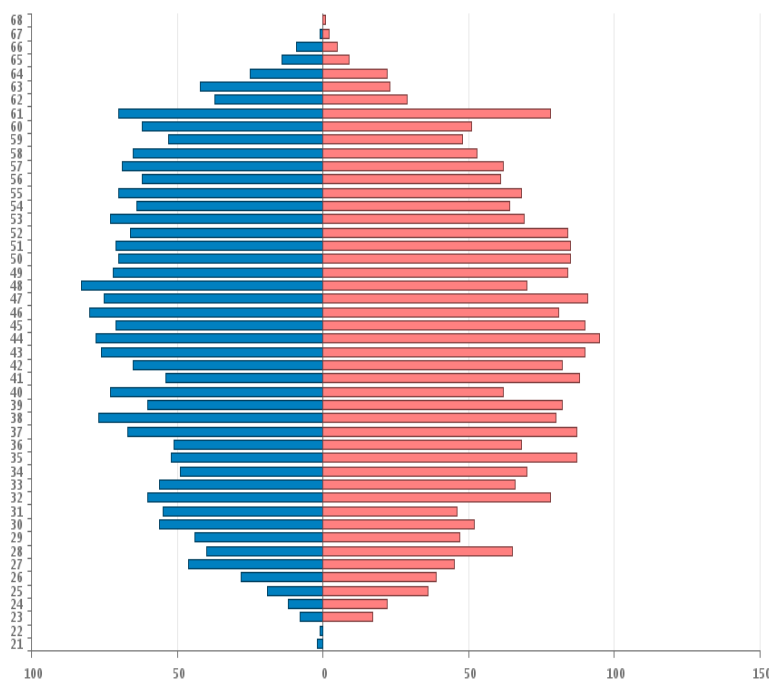
Les femmes sont, là encore, diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion ainsi qu'en lettres-langues vivantes et minoritaires en sciences et technologies industrielles, arts appliqués, lettres-histoire et mathématiques-sciences physiques.

L'âge moyen est de 44,6 ans. Il oscille entre 41,4 ans (lettres-histoire) et 50,8 ans (sciences et technologies industrielles) (figure 1.15).

Au niveau national, l'âge moyen est de 46,8 ans.



Figure 1.15 – Pyramide des âges



Source : BSA

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 salariés de l'Etat, que ce dernier rémunère.

1- La personne est un agent non titulaire de l'État (cf loi Debré 1959) avec certaines conditions semblables au secteur public :

- 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 9 052 personnels en activité et avec une affectation (tableau 1.18).

Tableau 1.18 – Répartition des effectifs académiques par département

	2018	2019	2020	poids 2018 (en %)	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	évolution 2018/2020 (en nb)	évolution 2018/2020 (en %)	évolution des effectifs élèves 2018/2020 (en %)
Yvelines	2 642	2 631	2 655	29,65	29,60	29,33	13	0,49	-0,45
Essonne	1 542	1 541	1 574	17,31	17,33	17,39	32	2,08	1,99
Hauts-de-Seine	3 087	3 082	3 162	34,65	34,67	34,93	75	2,43	2,58
Val-d'Oise	1 639	1 636	1 661	18,40	18,40	18,35	22	1,34	0,71
TOTAL	8 910	8 890	9 052	100	100	100	142	1,59	1,25

Source : BSA

Plus de trois-quarts des enseignants interviennent dans des établissements du second degré (75,07 %) (tableau 1.19).

Les femmes représentent 96,19 % des effectifs d'enseignants dans le premier degré et 69,08 % dans le second degré, proportions sensiblement supérieures à celles observées dans l'enseignement public (respectivement 87,87 % et 60,95 %).

L'âge moyen des enseignants est de 45,3 ans dans le premier degré, de 45,8 ans dans le second degré (respectivement 42 et 40,5 dans l'enseignement public).



Tableau 1.19 – Répartition des effectifs par degré d'enseignement, par fonction et genre

		2018	2019	2020	Evol. acad. 2018/2020 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs ASH hors classe	2	2	2	0,00
	Enseignement	2 228	2 225	2 255	1,21
	Total personnel 1er degré	2 230 (95,74 % de F.)	2 227 (96,04 % de F.)	2 257 (96,19 % de F.)	1,21
Personnel 2nd degré	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	17	16	17	0,00
	Documentation	134	130	142	5,97
	Enseignement	6 529	6 517	6 636	1,64
	Total Personnel 2nd degré	6 680 (70,24 % de F.)	6 663 (69,92 % de F.)	6 795 (69,08 % de F.)	1,72

Source : BSA

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 2,05 % entre 2018 et 2020, tandis que, dans le même temps, la population de maitres augmente de 1,58 %.

97,25 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont maitres contractuels en 2020 (contre 97,26 % en 2018). Ils sont donc moins présents qu'au niveau national (98,98 %).

2,75 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont enseignants titulaires fonctionnaires du public en 2020 (contre 2,74 % en 2018), alors qu'en moyenne nationale, ils sont 1,02 % en 2020 (1,02% également en 2018).

Tableau 1.20 – Répartition des effectifs de personnels selon leur statut

	2018	2019	2020	poids 2018 (en %)	poids 2019 (en %)	poids 2020 (en %)	évolution 2018/2020 (en nb)	évolution 2018/2020 (en %)
Titulaires fonctionnaires du public	244	248	249	2,74	2,79	2,75	5	2,05
Maitres contractuels	8 666	8 642	8 803	97,26	97,21	97,25	137	1,58
TOTAL	8 910	8 890	9 052	100	100	100	142	1,59

Source : BSA

14 enseignants lauréats d'un concours du public sont affectés en 2020 dans un établissement privé sous contrat (tableau 1.20 bis).



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

	2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H
Nbre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat	3	2	5	2	8	6

Source : DPE, date d'observation au 01/09/N

1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonctions 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 45,3 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (96,19 %, + 8,32 points par rapport au premier degré public, +4,63 points par rapport à la moyenne nationale du premier degré privé).



Tableau 1.21 – Répartition des personnels public 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
Besoins éducatifs ASH hors classe	Administration	1	*	0	*	*	51,8	81
	Autres	1	*	100	*	*	47,7	91
	S/Total	2	*	50	*	*	48,4	89
Enseignement	Autres	168	51,4	92	1	63	46,8	81
	Enseignant	1 839	46,8	97	7	35	43,9	93
	Enseignant Spécialisé	192	45,3	90	5	36	44,1	86
	Stagiaire en situation	56	35,5	96	34	5	31,4	93
	S/Total	2 255	45,3	96	7	36	44,0	92
TOTAL		2 257	45,3	96	7	36	44,1	92

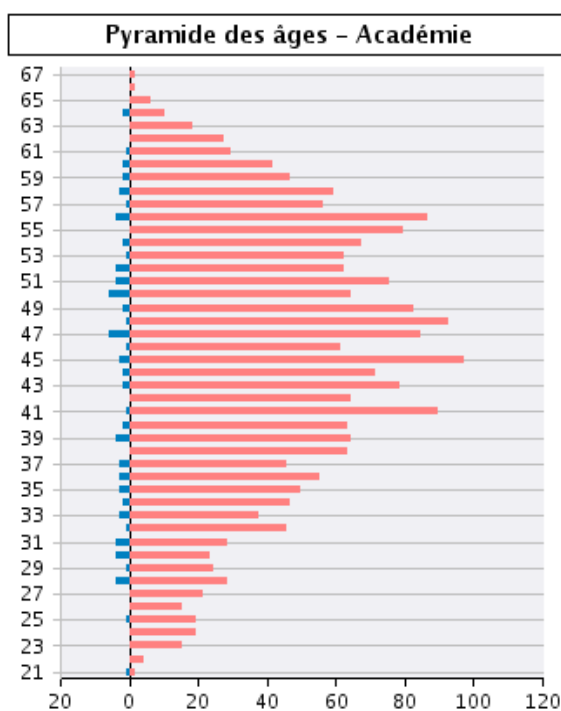
Source : BSA

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 : BSA

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

6 795 personnes sont des personnels du second degré de l'enseignement privé sous contrat (tableau 1.22). 69 % sont des femmes (+ 8,13 points par rapport aux personnels du second degré public, + 3,42 points de plus 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 45,8 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 acad.	Part des femmes acad (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	5	*	40	*	*	52,6	28
	MA	2	*	50	*	*	46,9	53
	PLP	10	51,3	40	0	50	51,8	46
	S/Total	17	51,9	41	0	59	51,7	40
Documentation	A.E.	1	*	100	*	*	55,8	90
	Certifié	74	49,6	96	0	51	49,0	90
	PLP	1	*	100	*	*	54,8	58
	MA	66	43,4	86	14	35	41,5	82
	S/Total	142	46,8	92	6	44	47,4	88
Enseignement	Agrégé	416	47,8	63	1	43	48,4	56
	AE	49	57,5	73	0	94	55,4	63
	Certifié	3 576	47,2	76	5	43	47,0	71
	Chaire Sup.	24	60,8	63	0	100	57,5	26
	MA	1 874	42,0	63	17	27	40,2	60
	PLP	268	49,3	67	1	57	48,7	64
	PE	22	46,4	91	0	27	49,5	80
	Prof EPS	407	43,9	36	12	34	44,6	38
S/Total	6 636	45,7	69	8	39	45,7	65	
TOTAL		6 795	45,8	69	8	39	45,8	66

Source : BSA//*=secret statistique (≤5)

La majorité des effectifs exerce en collège (52,26 %), type d'établissement où l'on retrouve plus de femmes (71,05 %) (tableau 1.23).



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

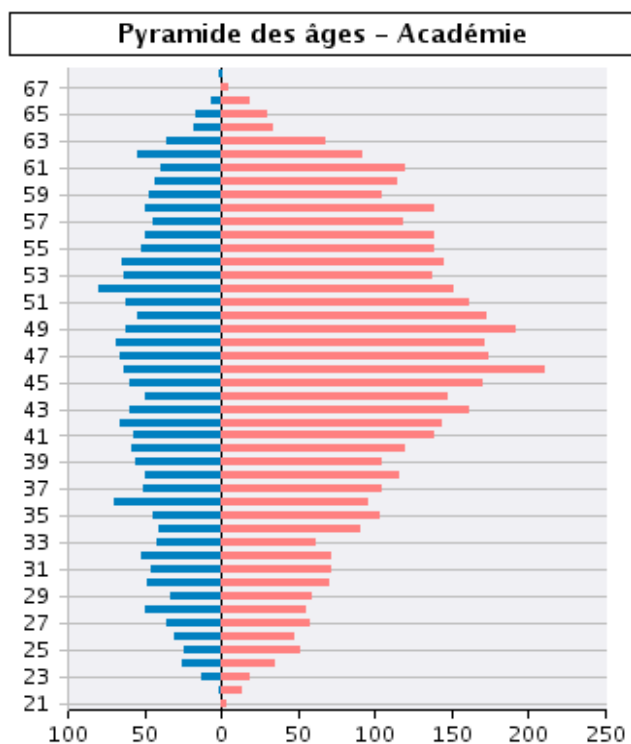
	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	En %		En %	Nbre	En %
Collèges	2 523	71,05	1 028	28,95	3 551	52,26
Lycées	1 970	67,74	938	32,26	2 908	42,80
Lycées Professionnels	164	65,08	88	34,92	252	3,71
Autres Etablissements	37	44,05	47	55,95	84	1,24
Total	4 694	61,27	2 101	30,92	6 795	100,00

Source : BSA

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 surreprésentation de la classe d'âge 60-61 ans).



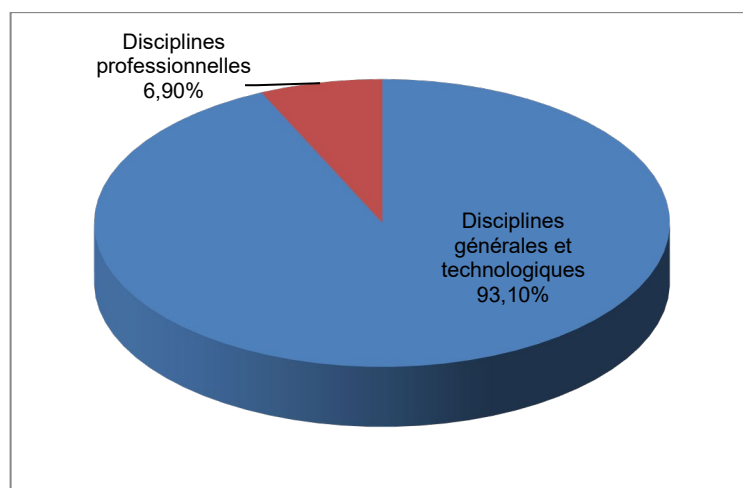
Figure 1.17 – Pyramide des âges des personnels du second degré



Source : BSA
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 : BSA au 31/12/2020

➤ **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 21,12 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (16,87 %), les sciences (14,31 %), les mathématiques (14,21 %), l'histoire (11,02 %), l'éducation physique et sportive (8,76 %), l'économie-gestion (5,33 %), les arts (4,55 %), les matières technologiques (technologie + sciences industrielles de l'ingénieur + génie mécanique/électrique/électronique et mécanismes : 3,47 %) et enfin les services (0,36%).

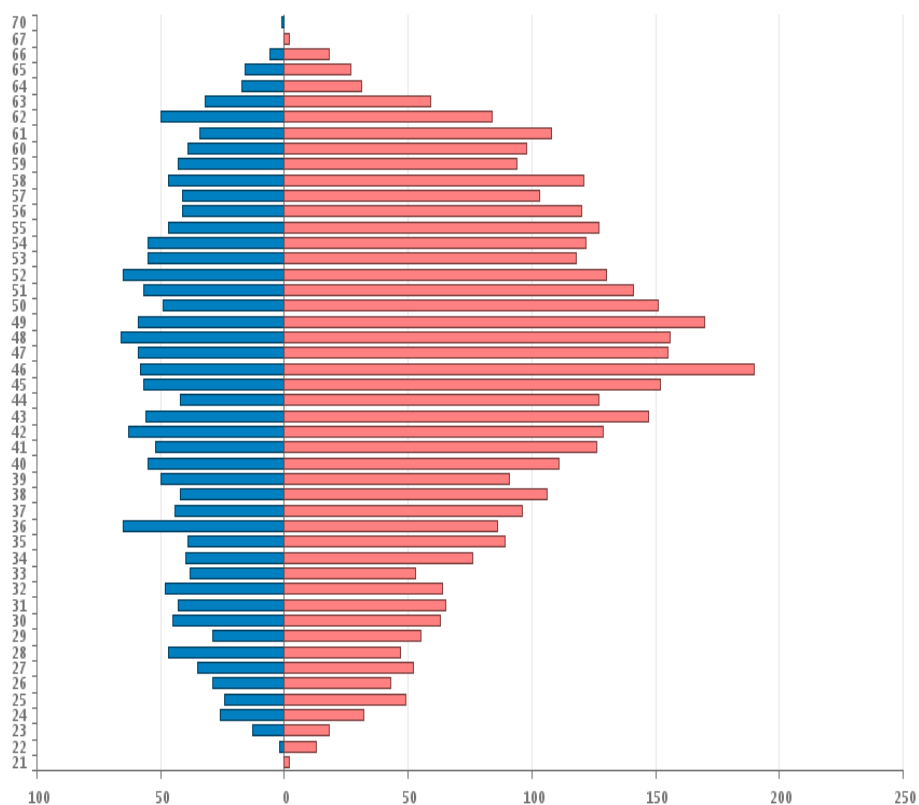
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en langues vivantes, lettres, arts, économie-gestion et histoire, et minoritaires en mathématiques, en sciences et technologies industrielles et éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 45,6 ans (*figure 1.19*). Il oscille entre 34,8 ans (éducation physique et sportive) et 51,5 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

Au niveau national, l'âge moyen est de 45,5 ans.



Figure 1.19 – Pyramide des âges



Source : BSA

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 (24,84 % des effectifs). Viennent ensuite les lettres-histoire (15,82 %), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (15,38 %), les sciences et technologies industrielles (14,07 %), les mathématiques-sciences physiques (12,75 %), les lettres-langues vivantes (11,21 %), et enfin les arts appliqués (5,93 %).

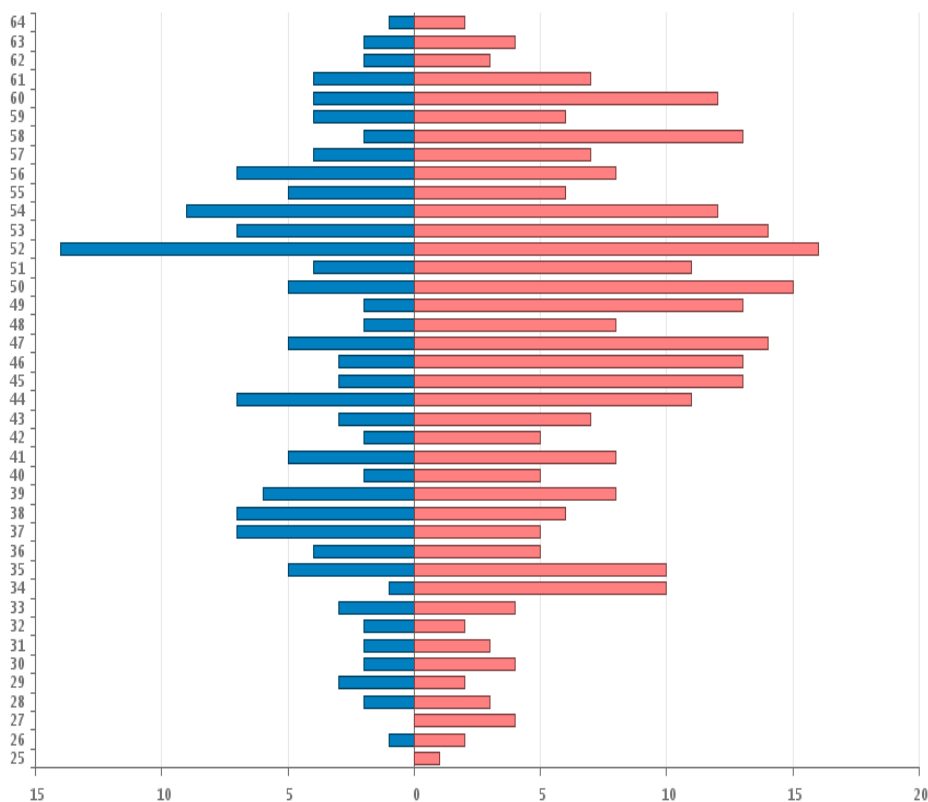
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion ainsi qu'en lettres-langues vivantes, lettres-histoire, arts appliqués et mathématiques-sciences physiques, et minoritaires en sciences et technologies industrielles.

L'âge moyen est de 47,0 ans (figure 1.20). Il oscille entre 44,9 ans (lettres-histoire) et 50,9 ans (économie-gestion).

Au niveau national, l'âge moyen est également de 47,0 ans.



Figure 1.20 – Pyramide des âges



Source : BSA

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, d'inspection et d'encadrement administratif supérieur

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 le corps des attachés administratifs de l'Etat (AAE).

Sur la période 2018/2020, les recrutements de personnels d'encadrement, tous types de concours et tous corps confondus, augmentent, en moyenne de 19 % (22 % pour les PERDIR, 8 % pour les IEN et stabilité pour les IA-APR) (tableau 1.24).

A la rentrée 2020, 72 % des personnels recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 93 % chez les IEN à 50 % chez les IA-IPR.



Tableau 1.24 – Recrutement des personnels d'encadrement

	2018		2019		2020	
	candidats	lauréats	candidats	lauréats	candidats	lauréats
PERDIR	357 (67,23 % de F)	58 (70,69 % de F)	385 (64,42 % de F)	47 (65,96 % de F)	358 (65 % de F)	71 (72 % de F)
IA-IPR	31 (58,09 % de F)	4 (75 % de F)	34 (64,71 % de F)	11 (63,64 % de F)	20 (60 % de F)	4 (50 % de F)
IEN	102 (62,75 % de F)	13 (76,92 % de F)	103 (67,96 % de F)	12 (50 % de F)	83 (78,3 % de F)	14 (93 % de F)
Total	490 (65,71 % de F)	75 (72 % de F)	522 (65,13 % de F)	70 (62,86 % de F)	461 (67,2 % de F)	89 (72 % de F)

Source : DE, au 31/12/2020

➤ Focus sur la mise en œuvre du classement hiérarchique des emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'Éducation nationale :

La mise en place de la réforme du classement hiérarchique des emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'Éducation nationale s'est faite en octobre 2016. Celle-ci vise à répondre à un triple objectif de reconnaissance de fonctions stratégiques nouvelles, de développement de l'attractivité des parcours professionnels et de mise en cohérence des statuts d'emplois existants. En 2020, 35 personnes sont concernées par ce dispositif au sein de l'académie de Versailles, dont 15 femmes et 20 hommes.

1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Sur la période 2018/2020, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) augmentent de 2,27 % (tableau 1.25).

A la rentrée 2020, 83,26 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 16,74 %.



Tableau 1.25 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2018-2019	2019-2020	2020-2021
PE	1 941 (83,54 % de F)	1 913 (85,30 % de F)	1 985 (83,26 % de F)

Source : DPE3

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

Sur la période 2018/2020, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré public, tous types de concours et tous corps confondus, baissent, en moyenne, de 7,38 % (de - 19,44 % pour les CPE à - 4,65 % pour les certifiés).

A la rentrée 2020, 56,56 % des personnels recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 33,33 % chez les PEPS à 65,52 % chez les CPE.

Les hommes représentent 43,44 % des recrutements des personnels recrutés dans le second degré : de 34,48 % chez les CPE à 66,67 % chez les PEPS.



Tableau 1.26 – Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Agrégés	314 (62,10 % de F)	352 (52,27 % de F)	290 (50 % de F)
Certifiés	839 (62,81 % de F)	756 (61,77 % de F)	800 (56,59 % de F)
PLP	192 (56,77 % de F)	156 (49,35 % de F)	161 (54,32 % de F)
PEPS	68 (36,76 % de F)	68 (29,41 % de F)	63 (33,33 % de F)
CPE	36 (63,89 % de F)	26 (76,92 % de F)	29 (65,52 % de F)
TOTAL	1 449 (60,66 % de F)	1 358 (56,55 % de F)	1 342 (56,55 % de F)

Source : DPE3

1.3.1.4 - Personnels IATSS

Sur la période 2018-2020, les recrutements des personnels IATSS diminuent de 1,30 % (tableaux 1.27).

Le corps dont les recrutements augmentent le plus est celui des AAE (+ 18,18 %) alors que celui dont les recrutements baissent le plus est celui des ATRF (- 40 %).

Il a été fait appel aux candidats inscrits sur les listes complémentaires de SAENES et ADJENES (tous les candidats sur la LC SAENES ont été appelés mais pas pour la LC ADJENES).

En 2020, le concours externe demeure la « voie » majoritaire d'accès (48,51 %), tandis qu'aucun recrutement « concours réservé » n'a eu lieu, ni aucun recrutement Pacte organisé.



Tableaux 1.27 – Recrutement des personnels IATSS

2018								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	19 sortants des IRA (47.36 % de F)	3 (100 % de F)						22 (54.54 % de F)
SAENES CS	0	0						0
SAENES CN	34 (79.71 % de F)	29 (93.10 % de F)	1 (100% de F)					64 (84.37 % de F)
ADJENES	64 (79.68 % de F)	78 (93,58 % de F)			3 (100% de F)	1 (100% de F)		146 (87.67 % de F)
Infirmier				37 (97.29 % de F)				37 (97.29 % de F)
ASSAE	8 (100 % de F)	2 (100 % de F)						10 (100 % de F)
ATRF	19 (47.36 % de F)	6 (83.33 % de F)						25 (56.00 % de F)
Total	144 (72.22 % de F)	121 (89.25 % de F)	1 (100 % de F)	37 (97.29 % de F)	3 (100 % de F)	1 (100 % de F)		307 (94.46 % de F)

Source : DPATS

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	34				3 (33.33%)		72 (88.88% de F)

	(88.57 % de F)	(94.11 % 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 : 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)	6 (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 : DPATS

1.3.2 - Personnels non-titulaires

Cette catégorie de personnels recouvre, en plus des contractuels (CT ou CTEN), les auxiliaires et les vacataires.

1.3.2.1 - Les CTEN

- Personnels enseignants



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 1.29 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier 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 : DPE au 31/12/2020



Tableau 1.30– 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 : DPE au 31/12/2019



Tableau 1.31 – 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 : DPE au 31/12/2020

- Personnels IATSS



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 : 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 : DPATS / * = médecins de prévention et médecins Education nationale



Tableau 1.34 – 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 : DPATS



Tableau 1.35 – 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 : DPATS



Tableau 1.36 – 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 : DPATS



Tableau 1.37 – 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 : 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 2020, 4,39 % des AED exercent dans le 1^{er} degré et 95,61 % dans le 2nd degré (contre respectivement 2,97 % et 97,03 % en 2019, et 0,75 % et 99,25 % en 2018) (tableaux 1.38, 1.39, 1.40).

Tableau 1.38 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2018

			078	091	092	095	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré	1		9	2	12
		assistant pédagogique 1er degré	4	16	3	2	25
	S/total	1er degré	5	16	12	4	37
	2nd degré	assistant d'éducation 2nd degré	1 063	988	1 030	1 058	4 139
		assistant d'éducation internat fille	44	12	31	16	103
		assistant d'éducation internat garçon	41	19	48	26	134
		assistant de prévention et sécurité	8	12	8	13	41
		assistant pédagogique	135	163	58	99	455
	S/total	2nd degré	1 291	1 194	1 175	1 212	4 872
	Total			1 296	1 210	1 187	1 216

Source : BSA

Tableau 1.39 – 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	4 945

Source : BSA

Tableau 1.40 – 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 : BSA

En 2020, 81 % des AED du 1^{er} degré sont des femmes (84 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 22,7 ans (24,8 ans au niveau national) (tableau 1.41).



Tableau 1.41 – 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'acad. (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2018	37	78	32,7	35	3	3	0	0,04	0,09
2019	145	82	23,8	82	1	1	0	0,15	0,12
2020	238	81	22,7	87	2	1	0	0,25	0,19
Evolution	+ 201								

Source : BSA

En 2020, 57 % des AED du 2nd degré sont des femmes (60 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 28,2 ans (29,1 ans au niveau national) (tableau 1.42).



Tableau 1.42 – Répartition sociodémographique des personnels AED 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 nationaux (en %)
2018	4 872	58	28,8	67	4	2	1	5,4	6,2
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
Evolution	+ 308								

Source : BSA

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

La loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 a créé dans le code de l'éducation un nouveau chapitre intitulé « Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap ».

Le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 complète 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 2020, 47,93 % des AESH exercent dans le 1^{er} degré et 52,07 % dans le 2nd degré (contre respectivement 59,27 % et 40,72 % en 2017, et 73,47 % et 26,53 % en 2018) (tableaux 1.43, 1.44 et 1.45). Entre 2018 et 2020, les effectifs ont connu une évolution contrastée : légère baisse dans le 1^{er} degré (- 0,60 %), et forte hausse dans le 2nd degré (+ 199,07 %).

Tableau 1.43 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2018

			078	091	092	095	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1D	25	63	45	48	181
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1D	979	854	749	971	3 553
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1D	57	191	78	100	426
	S/total	1er degré	1 061	1 108	872	1 119	4 160
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2D	34	78	52	50	214
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2D	349	207		302	858
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D	216	102	45	67	430
	S/total	2nd degré	599	387	97	419	1 502
	Total			1 660	1 495	969	1 538

Source : BSA

Tableau 1.44 – 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

Source : BSA

Tableau 1.45 – 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 : BSA

En 2020, 95 % des AESH du 1^{er} degré sont des femmes (contre 94 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 46,2 ans (contre 45,2 ans au niveau national) (*tableau 1.46*).



Tableau 1.46 – 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 %)
2018	4 160	96	44,9	8	35	20	6	4,6	4,5
2019	4 614	96	45,4	8	35	22	7	5,0	4,8
2020	4 135	95	46,2	7	41	25	10	4,4	4,4
Evolution	-25								

Source : BSA



Tableau 1.47 – 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 %)
2018	1 502	91	45,6	8	38	22	7	1,7	2,4
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
Evolution	2 990								

Source : BSA

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 exercent 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 1.48 et 1.49).



Tableau 1.48 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

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

Source : DPE



Tableau 1.49 – 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 : DPE

- 1.3.2.5 – Les étudiants en préprofessionnalisation

La loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 « pour une école de la confiance » 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. Un décret n° 2019-981 du 24 septembre 2019 crée des contrats de préprofessionnalisation encadrant ces nouvelles fonctions et définit les modalités de recrutement des assistants d'éducation, les fonctions confiées à ces personnels et organise 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. L'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.



Tableau 1.50 – 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 : DPE 3



Tableau 1.51 – 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 : DPE 3

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 31/12/2020, 7,92 % travaillent à temps partiel (contre 8,83 % au niveau national). Les personnes qui travaillent le plus en temps partiel appartiennent au corps des IATSS (16,83 %, contre 13,68 % au niveau national) et les enseignants du premier degré privé (14,23 %, contre 11,08 % au niveau national) (*tableau 2.1*).

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 93,28 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit plus qu'au niveau national (90,18 %).

En détail par corps, 97,18 % des personnels du 1^{er} degré public à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 87,87 % de l'effectif global du personnel du 1^{er} degré public. Elles sont également sur-représentées dans le personnel à temps partiel du 1^{er} degré privé (100 % sont des femmes alors qu'elles représentent 96,19 % des effectifs du 1^{er} degré privé).

Dans le 2nd degré, elles sont également sur-représentées parmi le personnel à temps partiel qu'il s'agisse du secteur public (83,90 % de femmes parmi les temps partiels alors qu'elles représentent 60,95 % du personnel du 2nd degré public) ou du secteur privé (respectivement 88,28 % et 69,08 %).

Elles sont également plus nombreuses à temps partiel parmi les personnels d'éducation et Psy EN (respectivement 93,91 % et 82,96 %) et parmi le personnel IATSS (respectivement 96,40 % et 83,97 %).



Tableau 2.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2020

	Effectifs à temps partiel	Âge moyen	Répartition académique (en %)		Répartition nationale (en %)	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
1er degré public	2 409	42,0	97,18	2,82	95,01	4,99
1er degré privé	292	45,4	100	0	96,78	3,22
2nd degré public	2 286	40,5	83,90	16,10	79,73	20,27
2nd degré privé	623	45,7	88,28	11,72	83,66	16,34
Educ et Psy EN	115	47,0	93,91	6,09	90,77	9,23
IATSS	916	47,2	96,40	3,60	95,11	4,89

Source : BSA

Toutes catégories confondues, le temps partiel sur autorisation représente la modalité la plus fréquente (63,79 %, contre 36,21 % de droit) (*tableau 2.2*). Les agents à temps partiel sur autorisation représentent 4,15 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie et ceux de droit 2,36 % (les temps partiels pour élever un enfant représentent 1,78 % des effectifs globaux de l'académie et 27,39 % des temps partiel).

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 86,36 % parmi les personnels du second degré privé, 79,11 % chez les personnels du premier degré privé, 76,52 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, 75,98 % chez les personnels IATSS, 72,62 % chez les personnels du second degré public, et il est le plus faible parmi les personnels enseignants du premier degré public (42,47 %).

A l'inverse, le poids du temps partiel de droit est le plus élevé parmi les personnels enseignants du premier degré public (57,53 %) alors qu'il est plus faible pour les personnels IATSS (24,02 %) et plus encore pour les personnels enseignants du second degré privé (13,64 %).

Sur la période 2018-2020, le temps partiel de droit est en baisse de 2,07 points, le temps partiel sur autorisation augmente donc de 2,07 points.

Tableau 2.2 – Type de temps partiel selon la catégorie de personnels, en 2020

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 élever un enfant	1 064	50	494	58	18	135	1 819	27,39
	Pour personne handicapée	128	5	72	17	6	54	282	4,25
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	194	6	60	10	3	31	304	4,58
S/total		1 386	61	626	85	27	220	2 405	36,21
Sur autorisation		1 023	231	1 660	538	88	696	4 236	63,79
dont temps partiel thérapeutique		105	5	120	17	4	35	286	4,31
TOTAL		2 409	292	2 286	623	115	916	6 641	100

Source : BSA

2.1.2 - Les temps incomplets

L'article 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que le temps incomplet ne concerne pas les professeurs des écoles (titulaires ou contractuels) du premier degré public (en revanche, les maîtres délégués de l'enseignement privé peuvent être recrutés à temps incomplet).



Tableau 2.3 – 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 : DPATS

2.1.3 - Les services partagés et les compléments de service

Les services partagés sont régis par la circulaire n° 2002-064 du 20 mars 2002, 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.

12,5 ETP font l'objet, durant l'année scolaire 2020-2021, d'un service partagé, soit 1 ETP de plus que deux ans auparavant (11,5 ETP en 2018-2019) (tableau 2.4).



Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020

Années	2018-2019	Répartition sexuée	2019-2020	Répartition sexuée	2020-2021	Répartition sexuée
Universités bénéficiaires						
Paris-Sorbonne	1	1H	2	1H + 1F	3	1H + 2F
Paris-Descartes	1	1H				
Paris-Est (Créteil)	1	1F	5	3H + 2F	4	2H + 2F
Paris-Sud (Orsay)	7	4H + 3F	8	3H + 5F	8	4H + 4F
Evry	2	1H + 1F	3	1H + 2F	2	1H + 1F
Cergy	11	2H + 9F	9	1H + 8F	8	1H + 7F
Total	23	9H + 14F	27	9H + 18F	25	9H + 16F
Total en ETP	11,5		13,5		12,5	

Source : DPE3.

A cette position d'activité, se rajoute 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.

2.1.3.1 - Compléments de service dans le premier degré public

1 603 enseignants du 1^{er} degré public effectuent un complément de service en 2019-2020, 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 3,64 %, 4,08 %, 4,20 % et 7,02 %) (tableaux 2.5).

Tableau 2.5 – Répartition départementale des effectifs en compléments de service (dans le 1^{er} degré) sur 3 ans.

DSDEN	78			91		
Années	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	392	399	589	348	402	351
Nombre global d'enseignants	8520	8287	8389	8264	8259	8357
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	4,60	4,81	7,02	4,21	4,87	4,20

DSDEN	92			95		
Années	2017-2018	2018-2019	2017-2018	2018-2019	2017-2018	2019-2020
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	301	281	301	281	301	351

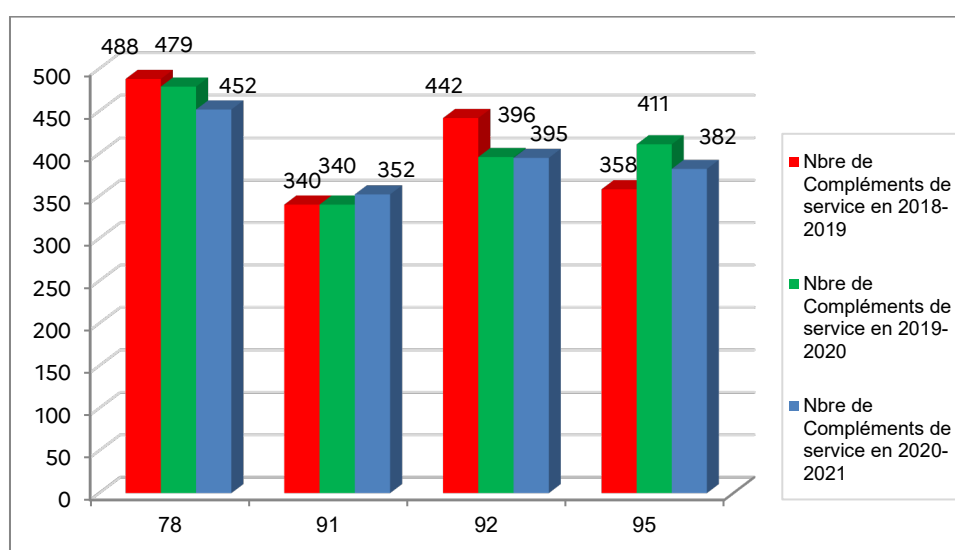
Nombre global d'enseignants	8187	8188	8187	8188	8187	8357
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	3,68	3,43	3,68	3,43	3,68	4,20

Source : Rectorat de Versailles

2.1.3.2 - Compléments de service dans le second degré public

En 2020-2021, 1 626 enseignants du second degré sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 1 628 en 2018-2019 et 1 626 en 2019-2020)
Les personnels effectuant un complément de service sont plus nombreux dans les Yvelines et les Hauts de Seine (respectivement 452 et 395 personnes) qu'en Essonne et dans le Val d'Oise (respectivement 352 et 382 personnes) sur l'année scolaire 2020-2021 (figure 2.1).

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



Source : Dos Rectorale

Les effectifs effectuant un complément de service rapportés en ETP sont les plus nombreux dans les Yvelines et dans les Hauts de Seine (respectivement 115,97 et 98,82 ETP). Ils sont deux fois moins en Essonne que dans les Yvelines. Le total académique des ETP consacrés à cette modalité de service est de 345,09 (contre 354,11 en 2018-2019 et 343,98 en 2019-2020) (tableau 2.6).

Tableau 2.6 – Nombre d'ETP du 2nd degré utilisés sous forme de complément de service dans chaque département de l'académie, sur 3 ans (en %)

Département	2018-2019	2019-2020	2020-2021
78	121,61	117,84	115,97
91	55,43	55,11	58,21
92	109,54	98,59	98,82
95	67,83	72,44	72,09
Total	354,41	343,98	345,09

Source : DOS Rectorale

2.1.3.3 - 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 %, sur deux EPLE de la même commune ou non.

69 agents sont en compléments de service parmi les personnels administratifs et techniques (contre 64 en 2019-2020 et 67 en 2018-2019) (tableaux 2.7 à 2.9).

Tableau 2.7– Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2018

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ ET SOCIALE	INFENES	15	8	22	15	60
	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	3	0	3	0	6
	SAENES	0	0	0	0	
	AAE	0	0	0	0	
ITRF	ATRF	1	0	0	0	1
	TECHNICIEN	0	0	0	0	
	ASI	0	0	0	0	
TOTAL		19	8	25	15	67

Source : DPATS

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 : 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 : DPATS

2.1.4 - Le télétravail conventionné

Conformément à l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, la possibilité est offerte aux agents du Ministère de l'Éducation nationale d'exercer leur activité sous la forme du télétravail, qui désigne 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.

L'arrêté du 6 avril 2018 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 n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est paru au JORF du 13 avril 2018. Il définit 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 décret n° 2019-637 du 25 juin 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail à l'égard de certains agents publics et magistrats a « élargi » les publics pouvant bénéficier d'une dérogation à la quotité hebdomadaire de télétravail. Le décret étend aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes en état de grossesse la possibilité de bénéficier d'une quotité hebdomadaire de télétravail supérieure aux trois jours de droit commun. Il s'agit de la mise en œuvre des dispositions réglementaires prévues, d'une part, par la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel et, d'autre part, par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Le décret 2020-524 du 5/05/2020, publié le 6 mai modifie la réglementation relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il assouplit notamment les modalités de recours au télétravail en permettant, en particulier, le recours "*ponctuel*" à ce mode de travail.

Il assouplit le décret de 2016, en supprimant 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. Le décret permet, 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 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.*"

139 personnes (dont 114 au Rectorat) bénéficient d'une convention de télétravail en 2020 au sein de l'académie de Versailles (*tableau 2.10*).



Tableau 2.10 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Au 31/12/2018	2	0	0	0	57 (61,40 % de F)
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)

Source : Rectorat de Versailles

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 » ie ramenés à cette valeur maximum.

358 personnes (dont 248 femmes) ont été écrêtées en 2020 au sein de l'académie de Versailles pour un total de 16 708,63 heures, contre respectivement 440 personnes et 19 946,17 heures écrêtées en 2019 et 458 personnes et 19 797,58 heures écrêtées en 2018 (*tableaux 2.11 à 2.13*).

Tableau 2.11 – Nombre d'heures et d'agents écrêtés, en 2018

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre moyen d'heures écrêtées	3 216h, soit 53,36h par agent écrêté	1432,18h, soit 31,82h par agents écrêtés	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écrêtement	1 160h, soit 34,12h par agent écrêté	13 989,4 h soit 43,85 h par agent écrêté
Nbre d'agents écrêtés	60	45		34	319

Source : Rectorat de Versailles



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 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 2.13 – 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

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 terme d’horaires d’ouverture au public ».

1 385 agents pointent en 2020 et sont donc dits couverts par une charte du temps, contre 1 391 en 2019 et 1 415 en 2018 (tableau 2.14).



Tableau 2.14 – 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
2018	126	17	113	15	96	39	91	19	629	270	1 055	360
2019	126	20	116	14	94	33	93	18	613	264	1 042	349
2020	119	22	110	15	102	29	114	12	598	264	1 043	342

Source : Rectorat de Versailles

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 2020, 21 071,42 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré public (soit 74,68 % du total), et 7 144,50 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1^{er} degré public (25,32 % du total) (tableaux 2.15).



Tableaux 2.15 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public, en 2020

Statut	Tranches d'âge	78			91		
		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
Statut	Tranches d'âge	92			95		
		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

Source : DSI

2.1.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2020, 254 255,06 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public féminins (soit 58,22 % du total), et 182 491,93 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public masculins (41,78 % du total) (tableau 2.16).



Tableau 2.16 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public, en 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 : DSI

2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

2.1.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2020, 34 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré privé (soit 100 % du total) (*tableau 2.17*).



Tableau 2.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé, en 2020

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

Source : DSI

Pas de données pour le 91, le 92 et le 95.

2.1.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2020, 9 037,54 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé féminins (soit 69,65 % du total), et 3 938,02 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé masculins (30,35 % du total) (*tableau 2.18*).



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

2.1.8 Les restructurations et réorganisations de service

2.1.8.1 – En DSDEN

DSDEN 78 : RAS en 2020
DSDEN 91 : RAS en 2020
DSDEN 92 : RAS en 2020
DSDEN 95 : RAS en 2020

2.1.8.2 – Au Rectorat

Une réorganisation des pôles du Rectorat a eu lieu en septembre 2020. Elle vise à plus de cohérence. Ainsi, pour :

- Le pôle Ressources humaines (RH):

- Changement de nom de la DAPAOS en DPATS : division des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
- 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) : l'objectif est de regrouper les activités liées aux enjeux budgétaires et financiers de l'académie (impact de la réforme territoriale) et de renforcer les missions d'appui et d'accompagnement des établissements et services.
 - Intégration d'une partie de la DOS ;
 - 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 ;
 - Rattachement de la DACES (dimension d'accompagnement aux établissements et services).
- Pour le pôle Infrastructures, numérique, environnement de travail (INET) : cette 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 2.19*).



Tableau 2.19 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection, en 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 : DSI

2.1.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré

En 2020, les femmes personnels enseignants du premier degré public se sont vues appliquer 31 501 jours de carence (soit 89,63 % du total), contre 3 643 jours de carence pour les hommes de même type (soit 10,37 % du total) (tableaux 2.20).



Tableaux 2.20 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public, en 2020

78				
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

91				
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

92				
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

95				
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 : DSI

2.1.9.1.2 - Personnels enseignants du second degré

En 2020, les femmes personnels enseignants du second degré public se sont vues appliquer 38 918 jours de carence (soit 74,09 % du total), contre 13 611 jours de carence pour les hommes de même type (soit 25,91 % du total) (*tableau 2.21*).



Tableau 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public, en 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 : DSI

2.1.9.1.3 - Personnels de vie scolaire

En 2020, les femmes personnels de vie scolaire du second degré public (CPE, AED, AESH) se sont vues appliquer 6 777 jours de carence (soit 74,09 % du total), contre 382 jours de carence pour les hommes de même type (soit 5,34 % du total) (*tableau 2.22*).



Tableau 2.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire, en 2020

Statut	Tranches d'âge	Grade	Femmes	Hommes	Totaux
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 : DSI

2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

2.1.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2020, les femmes personnels enseignants du premier degré privé se sont vues appliquer 651 jours de carence (soit 97,89 % du total), contre 14 jours de carence pour les hommes de même type (soit 2,11 % du total) (tableaux 2.23).



Tableaux 2.23 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé, en 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

2.1.9.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2020, les femmes personnels enseignants et d'éducation du second degré privé se sont vues appliquer 5 187 jours de carence (soit 76,81 % du total), contre 1 566 jours de carence pour les hommes de même type (soit 23,19 % du total) (*tableau 2.24*).



Tableau 2.24 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants et d'éducation du second degré privé, en 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 : DSI

2.2 - Les absences

2.2.1 - Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année 2019-2020 est de 4,24 %, soit -0,59 point par rapport à celui de l'année 2018-2019. Le taux d'absence académique est inférieur de 0,08 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 2019-2020 sont également à nuancer au regard de la crise de la covid-19 (tableau 2.25 et annexe 5 pour la répartition du nombre d'absences par motifs).

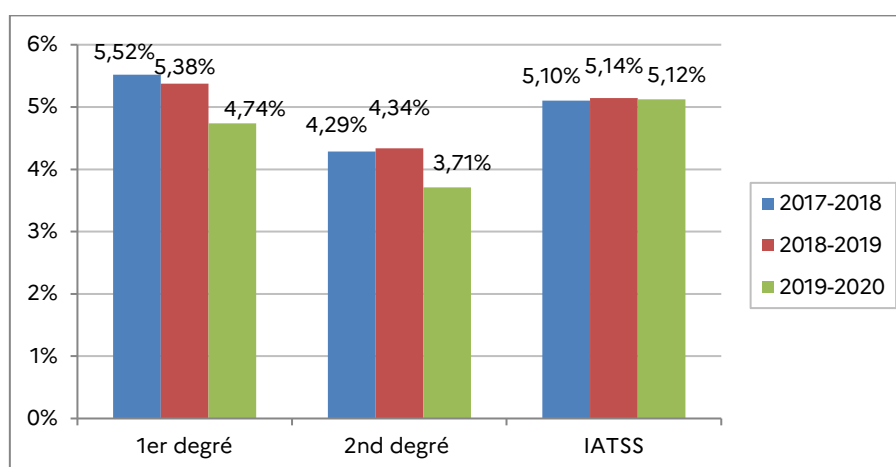
Tableau 2.25 – Absences dans l'enseignement public sur 3 ans

	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1 553 122	1 585 633	1 415 707
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	227 043	231 128	158 314
Nombre de personnes dans l'académie	87 763	89 975	91 546
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	58 152	59 115	51 390
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	66,26	65,70	56,13
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	29 611	30 860	40 156
Durée des congés par personne	17,70	17,62	15,46
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,71	26,82	27,55
Nombre moyen de congés pris	2,56	2,60	1,70
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,90	3,91	3,08
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	4,85	4,83	4,24

Source : BSA

Le taux d'absence pour congé a diminué lors des trois années scolaires observées, que ce soit pour les personnels du 1^{er} degré et du 2nd degré. Il est demeuré stable pour les personnels IATSS (figure 2.2).

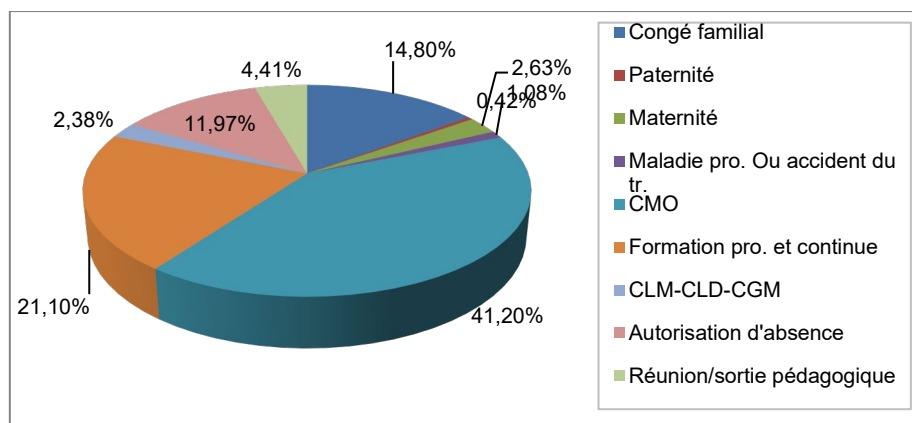
Figure 2.2 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : BSA

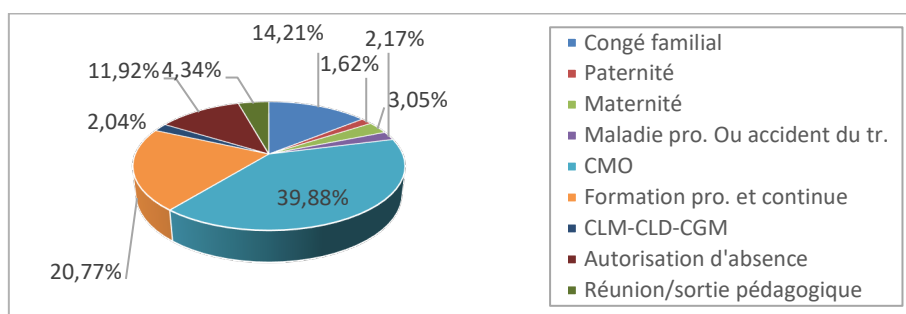
41,20 % des congés sont des congés de maladie ordinaires. Les motifs ensuite évoqués sont la formation professionnelle et continue (21,10 %), divers congés familiaux (14,80 %), diverses autorisations d'absence (dont des ASA COVID) (11,97 %), les sorties ou réunions pédagogiques (4,41 %), la maternité (2,63 %), les congés de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie (2,38 %) (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



Source : BSA

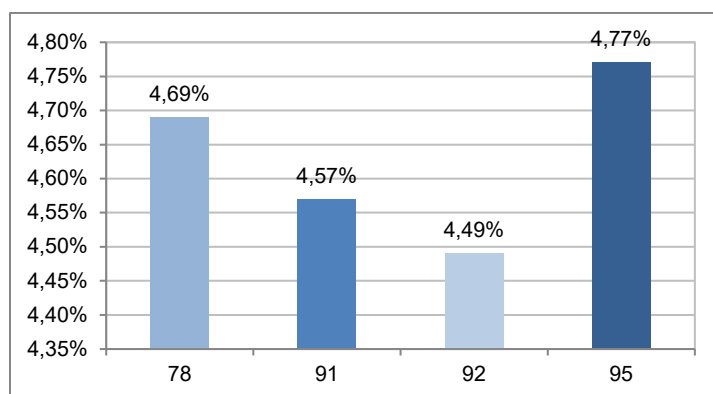
Figure 2.4 – Répartition nationale du nombre de congés selon le motif, en 2020



Source : BSA

Le taux d'absence est le plus élevé dans le Val d'Oise, puis de 0,08 points moins élevé dans les Yvelines, puis de 0,12 points moins élevé en Essonne. Comme l'an passé, il est plus faible, à 4,49 %, dans les Hauts-de-Seine (figure 2.5).

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



Source : BSA

2.2.2 - Dans l'enseignement privé

Le taux d'absence académique des personnels de l'enseignement privé pour l'année scolaire 2019-2020 est de 3,44 %, soit -0,53 point par rapport à la moyenne nationale (*tableau 2.26 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.

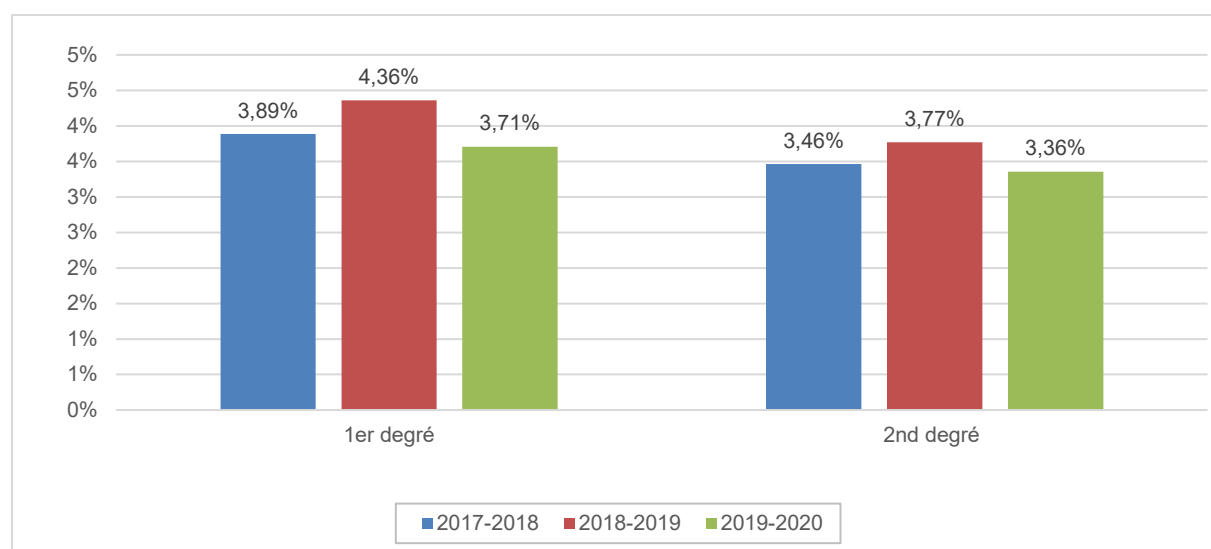
Tableau 2.26 – Absences dans l'enseignement privé sur 3 ans

	2017 - 2018	2018 - 2019	2019 - 2020
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	116 470	127 428	111 721
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	9 083	9 783	7 440
Nombre de personnes dans l'académie	8 939	8 910	8 890
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	3 750	3 947	3 366
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	41,95	44,30	37,86
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	5 189	4 963	5 524
Durée des congés par personne	13,03	13,30	12,57
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	31,06	32,28	33,19
Nombre moyen de congés pris	1,02	1,10	0,84
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,42	2,48	2,21
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire)/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	3,56	3,92	3,44

Source : BSA

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 hausse entre 2017-2018 et 2018-2019, le taux a diminué entre 2018-2019 et 2019-2020 (*figure 2.6*).

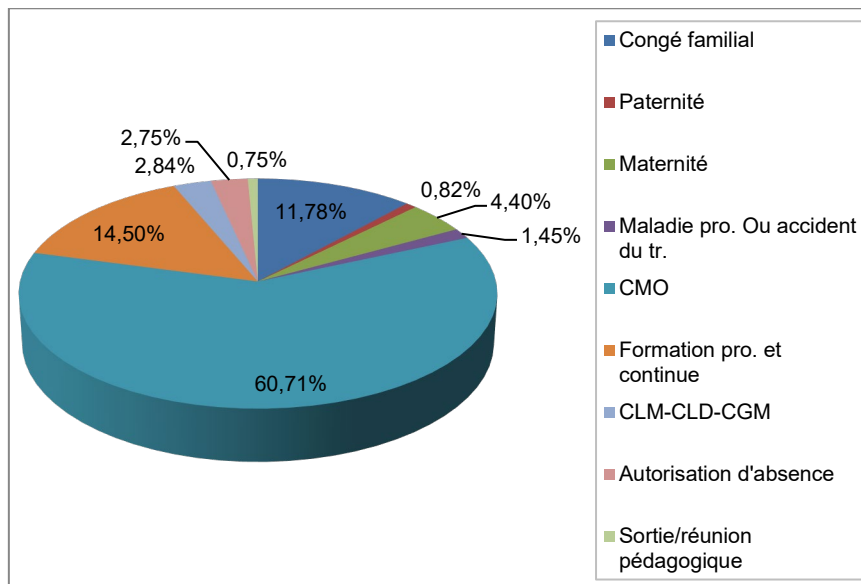
Figure 2.6 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : BSA

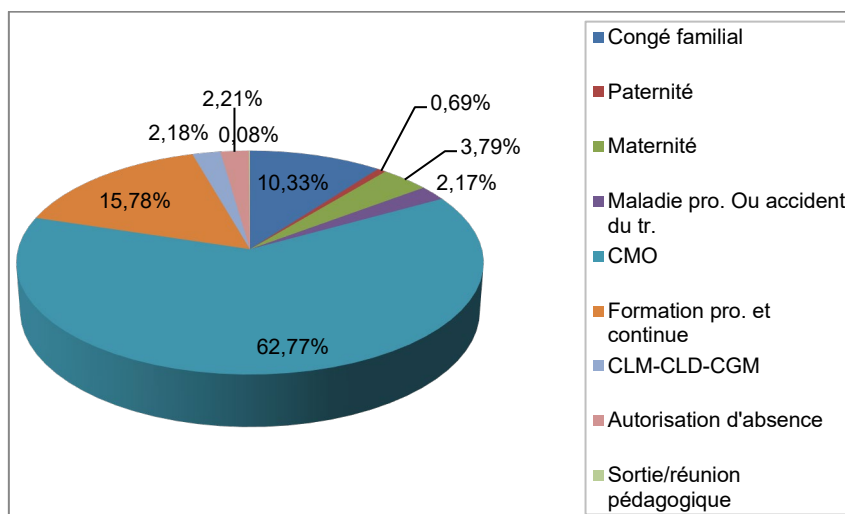
60,71 % des congés des personnels de l'enseignement privé sont des congés de maladie ordinaire (CMO) (figure 2.7). Les deux autres principaux motifs sont la formation professionnelle et continue et le congé familial (respectivement 14,50 % et 11,78 %). Ces motifs sont du même ordre de grandeur au niveau national (figure 2.8).

Figure 2.7 – Répartition académique du nombre de congés selon le motif, en 2020



Source = BSA

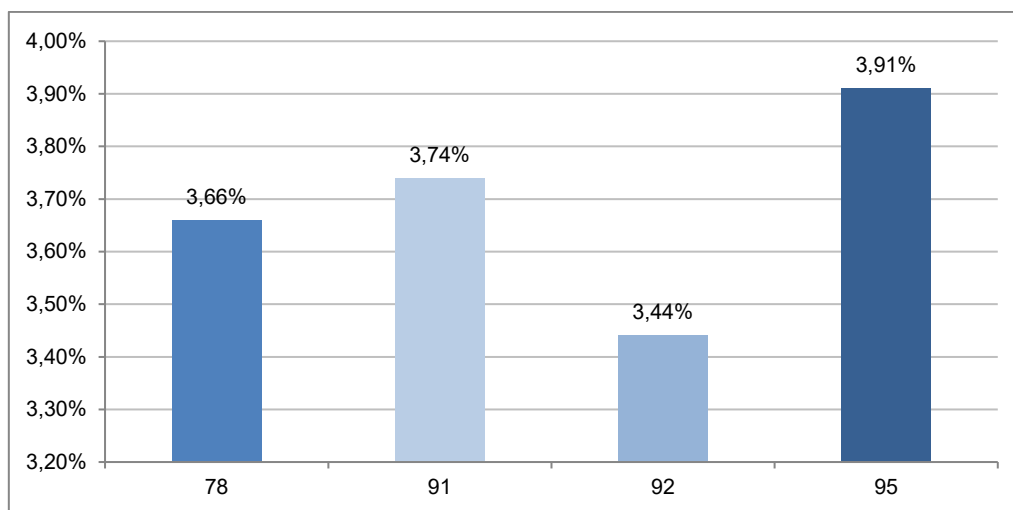
Figure 2.8 – Répartition nationale du nombre de congés selon le motif, en 2020



Source = BSA

Tout comme dans le secteur public, le taux d'absence des personnels du secteur privé est le plus faible dans les Hauts de Seine (*figure 2.9*).

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



Source : BSA

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 2019 et le 1^{er} octobre 2020, les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} septembre 2020, et les réintégrations entre le 2 septembre 2019 et le 2 septembre 2020.

➤ Départs définitifs des personnels :

214 personnels de direction, d'inspection et d'encadrement (DIE) de l'enseignement public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020, principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (40,65 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (25,23 %) ou retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (9,81 %) (tableau 2.27).

Tableau 2.27 – Départs définitifs des personnels de direction, d'inspection et d'encadrement

Type de personnel	Position	Nbre de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
DIE	Sortie définitive**	1	*	0,47	5,46
	Cessation de fonction suite à décès	2	*	0,93	0,88
	Cessation de fonction suite à retraite	2	*	0,93	0,17
	Cessation de fonction suite à démission	7	38,43	3,27	0,97
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	2	*	0,93	0,67
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	1	*	0,47	0,08
	Retraite pour invalidité sur sa demande	2	*	0,93	0,84
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	21	63,1	9,81	17,32
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	3	*	1,40	0,88
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	6	58,5	2,80	1,05
	Fin de fonction dans l'académie	87	38,91	40,65	36,19
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	7	42,57	3,27	1,68
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	3	*	1,40	0,71
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	54	63,43	25,23	22,28
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	4	*	1,87	1,18
	Retraite sur demande carrière longue	2	*	0,93	1,89
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	3	*	1,40	0,80
	Retraite d'office par limite d'âge	1	*	0,47	0,08
	Démission acceptée sur demande	1	*	0,47	0,17
	Décès non imputable au service	1	*	0,47	0,71
Transfert de gestion	4	*	1,87	0,92	
	TOTAL	214	50,85	100	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des motifs des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

1 674 personnels du 1^{er} degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020 principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (37,81 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (30,70 %), de cessation de fonction suite à démission (8,48 %) (tableau 2.28).

Tableau 2.28 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré

Type de personnel	Position	Nbre de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 1er degré	Sortie définitive**	5	*	0,30	3,10
	Stagiarisation dans le premier degré	8	41,0	0,48	0,76
	Stagiarisation dans le second degré	2	*	0,12	0,20
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	3	*	0,18	0,07
	Cessation de fonction suite à décès	27	48,6	1,61	1,51
	Cessation de fonction suite à démission	142	37,8	8,48	5,23
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	8	40,9	0,48	0,19
	Cessation de fonction suite à décision de justice	1	*	0,06	0,03
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	1	*	0,06	0,40
	Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	11	40,3	0,66	1,05
	Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,06	0,13
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	1	*	0,06	0,13
	Retraite pour limite d'âge	8	63,3	0,48	0,66
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	8	60,8	0,48	0,30
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	4	*	0,24	0,28
	Retraite pour invalidité sur sa demande	21	57,9	1,25	2,57
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	514	60,9	30,70	23,94
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	42	58,2	2,51	2,85
	Retraite avec mise en paiement différé sur demande	13	61,0	0,78	0,66
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	18	63,6	1,08	0,72
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	3	*	0,18	0,07
	Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	1	*	0,06	0,07
	Fin de fonction dans l'académie	633	38,1	37,81	33,03
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	17	41,0	1,02	2,17
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	6	42,0	0,36	0,28
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	3	*	0,18	0,20
	Fin de stage suite à démission	108	32,2	6,45	3,13
	Fin de stage suite à licenciement	54	32,1	3,23	1,24
	Fin de stage suite à radiation	10	33,7	0,60	0,14
	Fin de stage : changement de corps/grade	1	*	0,06	0,01
	TOTAL	1 674	46,2	100	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des motifs des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2019-2020, 70 femmes et 28 hommes personnels enseignants stagiaires du premier degré ont démissionné (respectivement 71,43 % et 28,57 % des démissions) (tableau 2.29).



Tableau 2.29 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré

	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
78	17	4	6	5	13	8
91	20	11	23	5	21	5
92	13	3	17	3	13	7
95	25	4	31	9	23	8
SOUS-TOTAL	75	22	77	22	70	28
TOTAL	97		99		98	

Source : DPE3

2 848 personnels du 2nd degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020 principalement pour fin de fonction dans l'académie (55,34 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (16,19 %) et sortie définitive (5,48 %) (tableau 2.30).

Tableau 2.30 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré

Type de personnel	Position	Nbre de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Sortie définitive**	156	35,7	5,48	19,74
	Stagiarisation dans le premier degré	9	36,2	0,32	0,80
	Stagiarisation dans le second degré	13	39,3	0,46	1,48
	Stagiarisation au sein des personnels administratifs techniques ouvrier et de services	3	*	0,11	0,29
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	1	*	0,04	0,70
	Cessation de fonction suite à décès	29	52,3	1,02	1,23
	Cessation de fonction suite à retraite	2	*	0,07	0,72
	Cessation de fonction suite à démission	113	34,0	3,97	1,89
	Cessation de fonction suite à licenciement	2	*	0,07	0,04
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	17	37,8	0,60	0,23
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	9	44,1	0,32	0,14
	Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	4	*	0,14	0,31
	Retraite après recul de la limite d'âge	5	*	0,18	0,16
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	6	67,7	0,21	0,12
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,07	0,03
	Retraite avec mise en paiement immédiat - conjoint invalide	1	*	0,04	0,02
	Retraite pour limite d'âge	17	65,9	0,60	0,51
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	37	60,9	1,30	1,57
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	1	*	0,04	0,20
	Retraite pour invalidité sur sa demande	14	58,4	0,49	1,24
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	461	63,2	16,19	19,47	
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	30	59,1	1,05	0,88	

Retraite avec mise en paiement différé sur demande	3	*	0,11	0,09
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	13	67,2	0,46	0,49
Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	1	*	0,04	0,04
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	6	48,2	0,21	0,20
Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	1	*	0,04	0,01
Fin de fonction dans l'académie	1576	34,9	55,34	38,01
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre mer	13	41,3	0,46	0,28
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	40	35,4	1,40	0,56
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	3	*	0,11	0,03
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	94	39,8	3,30	2,09
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	45	40,1	1,58	3,14
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	16	38,3	0,56	0,25
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	13	37,9	0,46	0,25
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	1	*	0,04	0,05
Fin de stage suite à démission	37	32,6	1,30	1,11
Fin de stage suite à licenciement	37	37,6	1,30	0,82
Fin de stage suite à radiation	16	31,3	0,56	0,14
Fin de stage suite à retraite	1	*	0,04	0,01
TOTAL	2 848	41,4	100	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des motifs des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2020, 19 femmes et 27 hommes personnels enseignants stagiaires du second degré public ont démissionné (respectivement 41,3 % et 58,7 % des démissions) (tableau 2.31).



Tableau 2.31 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré

	2018		2019		2020	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
Agrégés	7		7		3	3
Certifiés	38		38		15	21
PLP	5		5		1	3
Psy-EN	1		0		0	0
SOUS-TOTAL	29	22	27	23	19	27
TOTAL	51		50		46	

Source : DPE

681 personnels IATSS du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020, principalement pour sortie définitive (29,81 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (23,49 %) et fin de fonction dans l'académie (19,53 %) (tableau 2.32).

Tableau 2.32 – Départs définitifs des personnels IATSS

Type de personnel	Position	Nbre de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
IATSS	Sortie définitive**	203		29,81	17,63
	Cessation de fonction suite à décès	6	1,0	0,88	2,22
	Cessation de fonction suite à retraite	7	1,0	1,03	1,80
	Cessation de fonction suite à démission	20	2,0	2,94	1,54
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	5	*	0,73	0,45
	Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour projet personnel	1	*	0,15	0,02
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	1	*	0,15	0,17
	Retraite avec mise en paiement immédiat - conjoint invalide	1	*	0,15	0,04
	Retraite pour limite d'âge	6		0,88	1,41
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	18		2,64	5,70
	Retraite pour invalidité sur sa demande	20	12,0	2,94	2,92
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	160	10,0	23,49	29,36
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	3	*	0,44	1,23
	Retraite sans droits à pension	1	*	0,15	0,04
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	14		2,06	1,28
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	13	2,0	1,91	1,74
	Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	4	*	0,59	1,05
	Fin de fonction sur un emploi fonctionnel	1	*	0,15	0,24
	Fin de fonction dans l'académie	133	4,0	19,53	13,76
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	5	*	0,73	0,40
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	7		1,03	0,63
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	9		1,32	3,36
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	1	*	0,15	3,20
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	31		4,55	5,95
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'une autre fonction publique	3	*	0,44	1,13
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	1	*	0,15	0,29
	Retraite sur demande carrière longue	1	*	0,15	0,05
	Fin de stage suite à démission	2	*	0,29	0,16
	Fin de stage suite à licenciement	3	*	0,44	0,11
	Fin de stage : changement de corps/grade	1	*	0,15	0,07
	TOTAL	681	32,0	100	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5) // **: sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des motifs des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

Au titre de l'année 2020, 52 ruptures conventionnelles ont été demandées, 50 ont été accordées, soit 96,15% (tableau 2.33).

Tableau 2.33 - Ruptures conventionnelles au titre de l'année 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 :**

1 323 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} septembre 2020, ce qui représente 1,42 % de l'ensemble des personnels de l'académie (de l'enseignement public) (tableau 2.34). Les enseignants représentent 91,53 % du total des départs provisoires.

Tableau 2.34 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	580	1,52	0,62	36,9
Personnel du 2nd degré	631	1,38	0,68	36,1
Personnel IATSS	112	1,95	0,12	42,5

Source : BSA

Le congé parental représente 42,86 % des 1 323 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 2.35).

Tableau 2.35 – 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	567	42,86	34,1	42,11	34,3
Détachement	136	10,28	37,1	9,35	41,0
Dispo. De droit	396	29,93	38,6	20,55	38,1
Dispo. D'office	11	0,83	46,3	1,77	48,8
Dispo sur demande	213	16,10	38,7	26,22	42,1

Source : BSA

➤ **Réintégrations :**

783 personnes ont été réintégréées entre le 2 septembre 2019 et le 2 septembre 2020, ce qui représente 0,84 % des personnels de l'académie de l'enseignement public (tableau 2.36).

Tableau 2.36 – Réintégrations par catégorie de personnels

Catégorie	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	350	0,92	0,38	37,1
Personnel du 2nd degré	376	0,82	0,40	37,8
Personnel IATSS	57	0,99	0,06	42,8

Source : BSA

53,26 % des réintégrations sont des fins de congé parental, 19,03 % des fins de disponibilité de droit et 13,67 % de fins de détachement (tableau 2.37).

En effet de miroir au 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 2.37 – 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	417	53,26	34,3	48,33	34,8
Détachement	107	13,67	35,5	10,57	39,2
Dispo. de droit	149	19,03	38,5	23,77	39,5
Dispo. d'office	9	1,15	44,9	1,33	45,3
Dispo sur demande	101	12,90	41,9	16,00	42,6

Source : BSA

➤ **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 2020, ce taux de rotation s'établit à 8,23 % contre 12,31 % en 2019 et 9,84 % en 2018.

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 :**

118 personnels du 1^{er} degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020, principalement pour fin de fonction dans l'académie ou le département (38,98 %), retraite (Retrep) (15,25 %) ou retraite RGSS sur demande (13,56 %) (tableau 2.38).

Tableau 2.38 – 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 démission	7	36,4	5,93	3,93
	Cessation de fonction suite à licenciement	1	*	0,85	0,25
	Sortie définitive	3	*	2,54	12,77
	Sortie définitive pour stage dans le 1e degré	1	*	0,85	3,22
	Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	1	*	0,85	1,98
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	1	*	0,85	0,04
	Cessation de fonction suite à décès	3	*	2,54	1,06
	Cessation de fonction suite à démission	3	*	2,54	2,37
	Retraite (Retrep)	18	59,9	15,25	4,74
	Retraite (RGSS) sur demande	16	63,7	13,56	10,89
	Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	64	42,9	38,98	20,86
		TOTAL	118	46,7	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5)

536 personnels du 2nd degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} octobre 2020, principalement pour fin de fonction dans l'académie ou le département (39,37 %) ou retraite RGSS sur demande (27,24 %) (tableau 2.39).

Tableau 2.39 – 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	8	37,4	1,49	1,01
	Cessation de fonction suite à abandon poste	1	*	0,19	0,07
	Cessation de fonction suite à retraite	2	*	0,37	0,77
	Cessation de fonction suite à démission	26	39,1	4,85	5,84
	Cessation de fonction suite à licenciement	5	*	0,93	0,56
	Sortie définitive	62	42,2	11,57	12,58
	Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	1	*	0,19	1,89
	Cessation de fonction suite à retraite	5	*	0,93	0,14
	Cessation de fonction suite à démission	10	39,7	1,87	0,20
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	1	*	0,19	0,02
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	3	*	0,56	0,27
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	1	*	0,19	0,02
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	8	46,4	1,49	0,31
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	18	41,3	3,36	0,32
	Cessation de fonction pour convenance personnelle	1	*	0,19	0,18
	Cessation de fonction suite à démission	2	*	0,37	1,46

Cessation de fonction : démission avec indemnité de départ volontaire pour créer ou reprendre une entreprise	1	*	0,19	0,36
Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,19	0,34
Retraite (RETREP)	5	*	0,93	1,93
Retraite pour limite d'âge	2	*	0,37	0,56
Retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	3	*	0,56	0,92
Retraite (RETREP) d'office pour invalidité	1	*	0,19	0,23
Retraite (RGSS) sur demande	146	64,0	27,24	35,46
Fin de fonction suite à intégration dans le 1er degré	3	*	0,56	0,38
Fin de fonction suite à une intégration dans le 2d degré	5	*	0,93	0,45
Fin de fonction dans l'académie ou l'inspection académique	211	42,9	39,37	34,31
Fin de stage suite à licenciement	3	*	0,56	0,38
Fin de stage dans l'académie ou le département	1	*	0,19	1,14
TOTAL	536	48,4	100	100

Source : BSA // * = secret statistique (≤5)

➤ Sorties provisoires des personnels :

143 personnels de l'enseignement privé sont partis provisoirement entre le 1^{er} septembre 2019 et le 1^{er} septembre 2020, ce qui représente 1,58 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé (tableau 2.40). 62,24 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 2.40 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	54	2,39	0,60	39,7
Personnel du 2nd degré	89	1,31	0,98	40,3

Source : BSA

Le congé parental représente 51,75 % des 143 sorties provisoires au niveau académique (tableau 2.41).

Tableau 2.41 – Sorties provisoires par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (en %)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	74	51,75	34,8	45,21	35,1
Dispo. de droit	30	20,98	41,7	20,45	41,8
Dispo. d'office	3	2,10	*	4,07	54,1
Dispo sur demande	36	25,17	47,8	30,27	45,6

Source : BSA

Réintégrations :

91 personnels du secteur privé sont réintégrés entre le 2 septembre 2019 et le 2 septembre 2020, ce qui représente 1,01 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé (tableau 2.42).

Tableau 2.42 – Réintégrations par catégorie de personnels

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	39	1,73	0,43	41,5
Personnel du 2nd degré	52	0,77	0,57	39,1

Source : BSA

Les fins de congé parental représentent 50,55 % des 91 réintégrations académiques (tableau 2.43).

Tableau 2.43 – Réintégrations par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (en %)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	46	50,55	35,9	57,97	35,4
Dispo. de droit	24	26,37	44,2	20,87	43,7
Dispo sur demande	21	23,08	50,3	21,16	42,2

Source : BSA

➤ 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

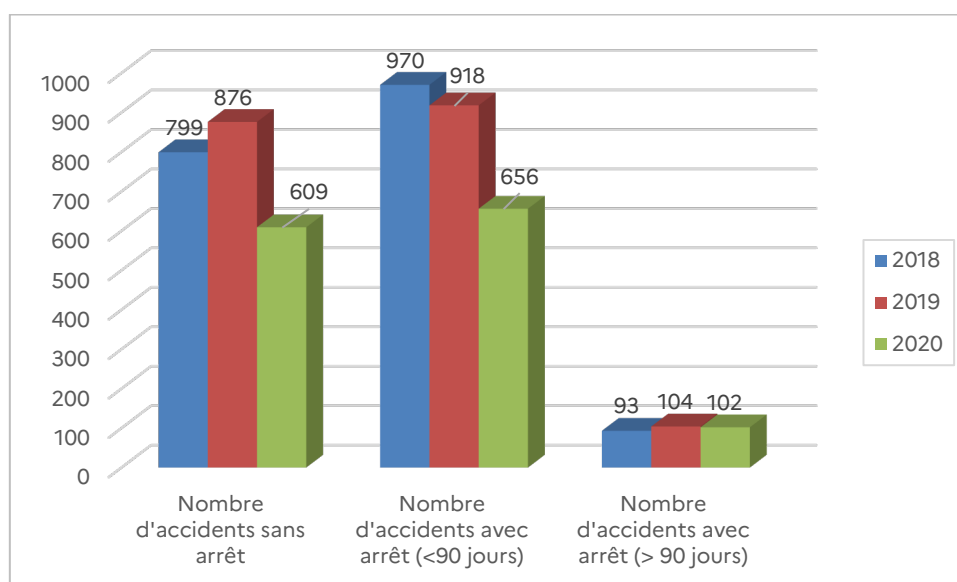
Au cours de son activité professionnelle, un agent peut être victime d'un accident ayant un lien avec son travail.

- 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 2020, 1 367 accidents (quel que soit leurs natures et leurs conséquences) ont eu lieu, soit une baisse de 27,98 % par rapport à 2019 et de 26,58% par rapport à 2018 (*figure 2.10*). Ces pourcentages sont évidemment à relativiser au regard du contexte sanitaire de l'année 2020 et des confinements imposés.

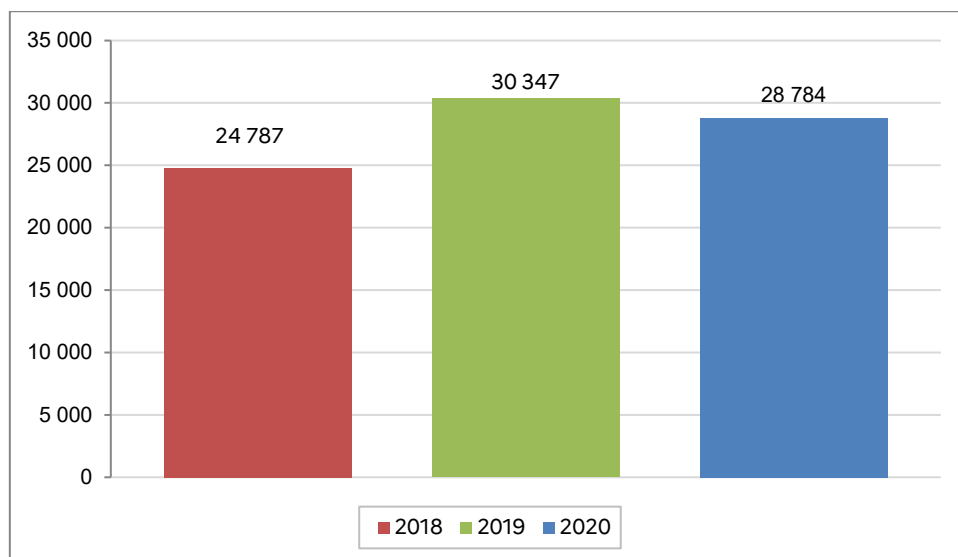
Figure 2.10 – Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2018 et 2020



Source : ANAGRAM

En 2020, 28 784 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés dans l'ensemble de l'académie, soit une hausse de 16,13 % par rapport à 2018, mais une baisse de 5,15 % par rapport à 2019 (figure 2.11).

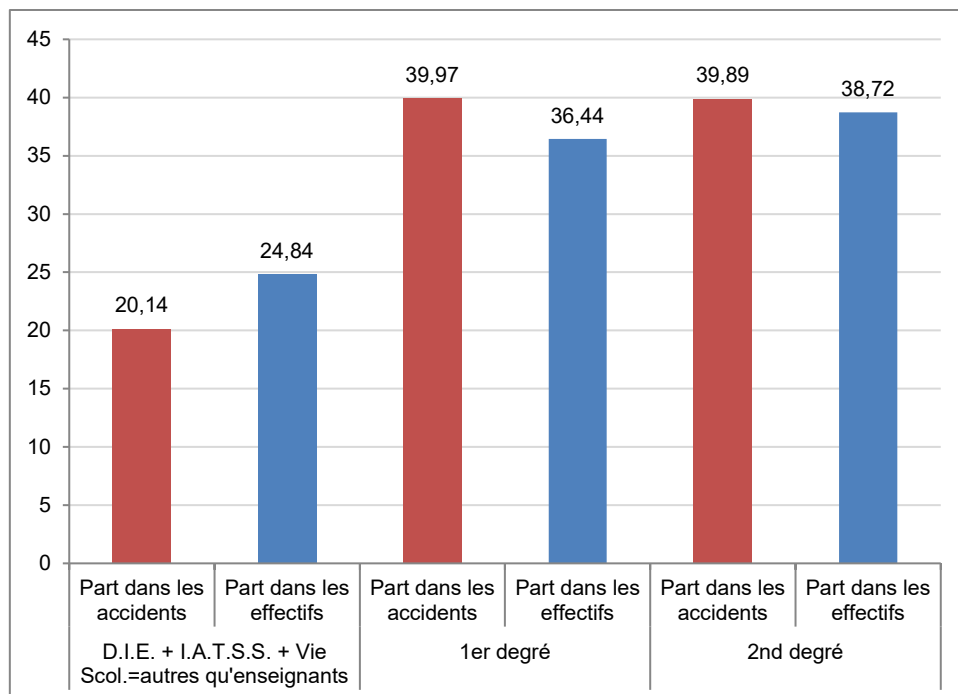
Figure 2.11 – Nombre de jours d'arrêt de travail entre 2018 et 2020



Source : ANAGRAM

En proportion de leur poids dans les effectifs, les accidents sont plus nombreux pour les personnels du 1^{er} degré (figure 2.12).

Figure 2.12 – Taux d'accident par corps et métiers des personnels de l'académie (en %)

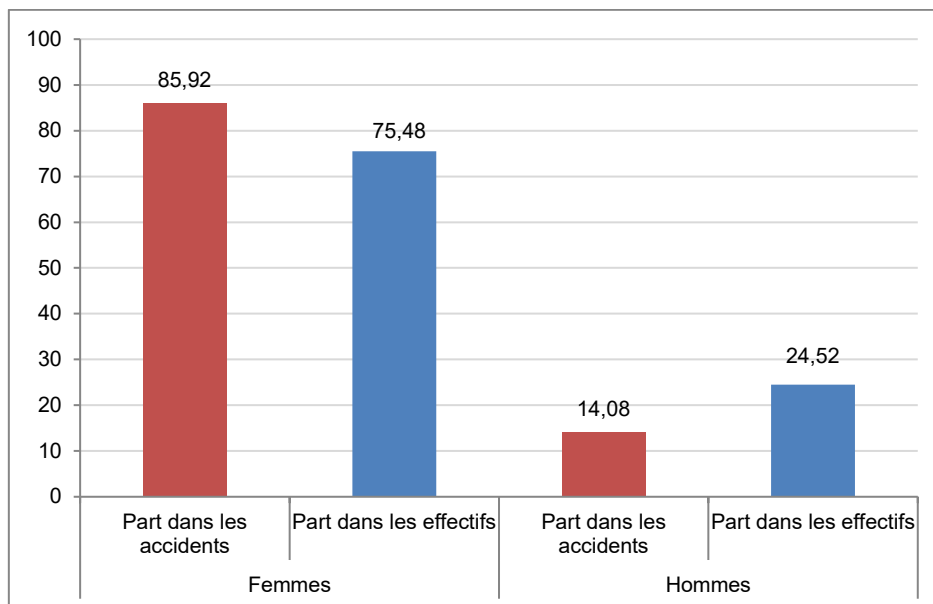


Source : ANAGRAM

85,92 % des victimes d'accidents sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 75,48 % des effectifs (figure 2.13).



Figure 2.13 – Taux d'accident par sexe des personnels de l'académie, en 2020 (en %)



Source : ANAGRAM

2.4.2 – La nature des risques professionnels

Les différents risques professionnels pouvant être rencontrés sont les suivants :

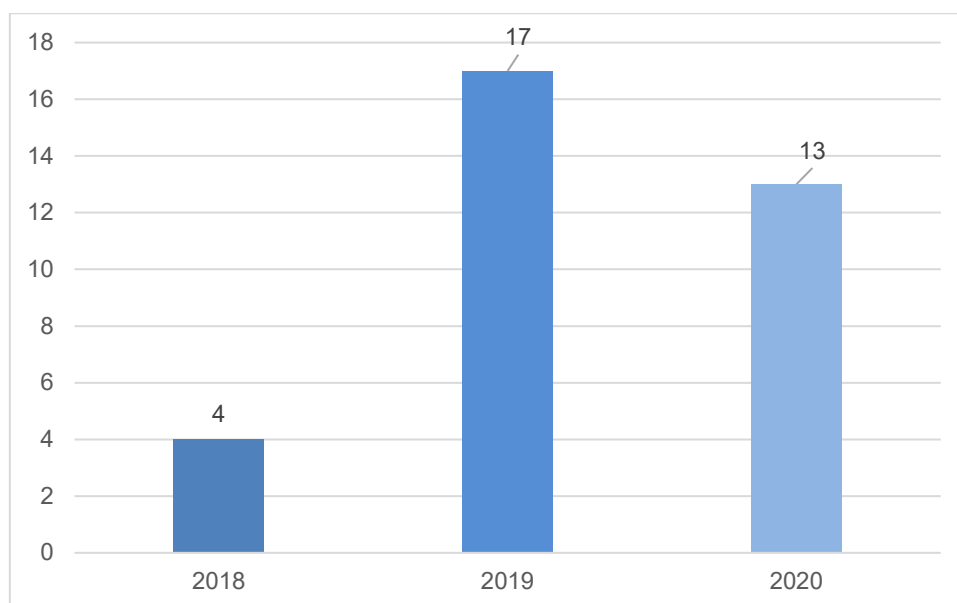
- Risque de chute de plain-pied, de trébuchement, de heurt, de chute d'objets ou autres perturbations du mouvement ;
- Risque de chute de hauteur ;
- Risque lié aux circulations piétonnes internes ;
- Risque routier en mission ;
- Risque lié à l'activité physique, aux mauvaises postures et au port de 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 2020, 13 personnes (11 femmes et 2 hommes) sont victimes d'une maladie professionnelle, contre 4 personnes (4 femmes) en 2018 et 17 personnes (16 femmes et 1 homme) en 2019 (figure 2.14).

Figure 2.14 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2018 à 2020



Source : ANAGRAM

2.4.4 – Le reclassement des agents reconnus inaptes

En application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et de son décret d'application 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 2020-2021, 147 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 132 en 2019-2020 et 115 en 2018-2019 (*tableau 2.44*).



Tableau 2.44 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l'académie

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
DSDEN du 78	25	5 H, 20 F	27	8 H, 19 F	37	10 H, 27 F
DSDEN du 91	23	6 H, 17 F	25	6 H, 19 F	26	5 H, 21 F
DSDEN du 92	41	9 H, 32 F	49	12 H, 37 F	56	12 H, 44 F
DSDEN du 95	26	2 H, 24 F	31	2 H, 29 F	28	2 H, 26 F
TOTAL	115	22 H, 93 F	132	28 H, 104 F	147	29 H, 118 F

Source : DPE3

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.

83 personnels du 2nd degré ont été suivis en 2020-2021, contre 70 en 2019-2020 et 69 en 2018-2019 (*tableau 2.45*). Les situations étudiées sont si diverses et les degrés de difficulté de chaque situation tellement variés que le suivi d'une situation se poursuit souvent sur plusieurs années.

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



Tableau 2.45 – Reclassement des agents issu du 2nd degré de l'académie

	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD	4	1 H, 3 F	8	2 H, 6 F	2	2 F
Suspendus car CLM ou CLD en cours	6	1 H, 5 F	7	1 H, 6 F	6	2 H, 4 F
Sorties suite à levée d'inaptitude, détachement, mutation	7	1 H, 6 F	6	1 H, 5 F	10	2 H, 8 F
Sorties suite à retraite, retraite pour invalidité, licenciement	7	2 H, 5 F	3	2 H, 1 F	7	4 H, 3 F
Enseignants en convention	45	16 H, 29 F	40	17 H, 23 F	46	18 H, 28 F
Nouveaux dossiers (recherche de lieu d'accueil ou en attente des préconisations médicales)	-	-	6	2 H, 4 F	12	8 H, 4 F
Nombre total d'enseignants pris en charge	69	21 H, 48 F	70	25 H, 45 F	83	34 H, 49 F

Source : DPE3

2.4.5 –Le nombre d’allocations temporaires d’invalidité

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). Au titre de l'année civile 2020, les données ne sont pas disponibles. En 2019, 189 personnes (127 femmes et 62 hommes) perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI), contre 190 personnes (125 femmes et 65 hommes) en 2018.

DSDEN 78, données ATI 2020 non disponibles
DSDEN 91, données ATI 2020 non disponibles
DSDEN 92, données ATI 2020 non disponibles
DSDEN 95, ATI 2020 : 1 H, 6 F

2.4.6 - La violence envers le personnel

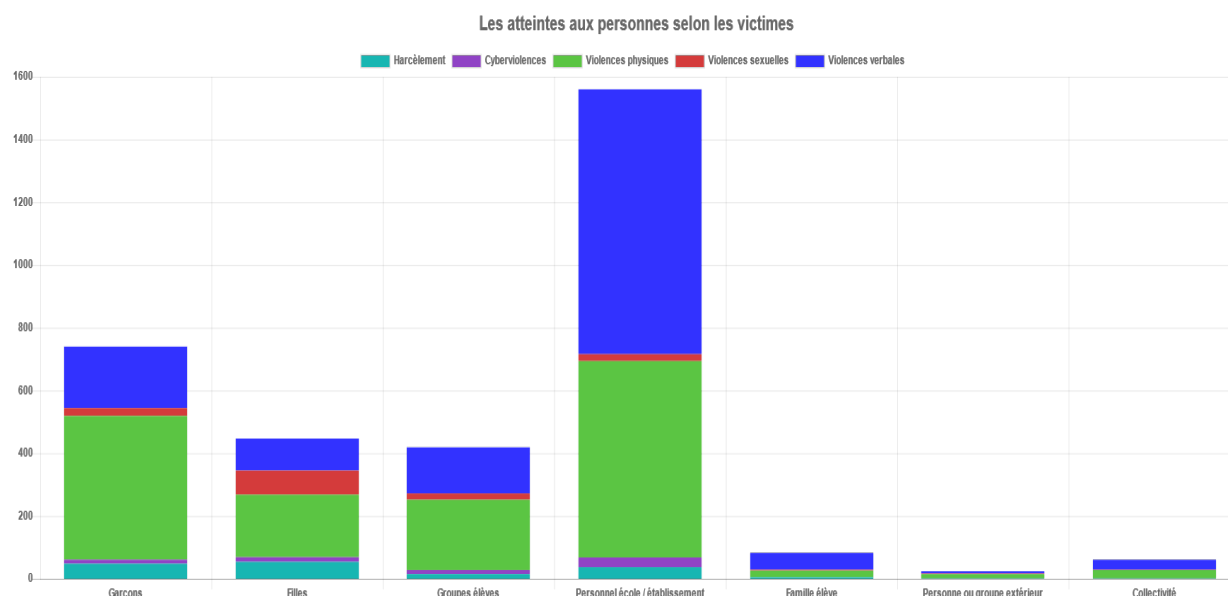
Au cours de l'année civile 2020, 2 853 actes de violence envers le personnel (émanant des usagers) sont comptabilisés, contre 2 382 en 2019 et 1 889 en 2018.

Une nouvelle application de recensement des faits établissements étant active depuis l'année 2017 et celle-ci étant par ailleurs de plus en plus utilisée, cela explique en partie l'augmentation des actes de violence recensés.

Les victimes des actes de violence sont principalement le personnel des écoles et établissements scolaires par des violences verbales ou physiques. Lorsque les victimes sont les élèves, la proportion des violences physiques est plus élevée.

Les actes de violence 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



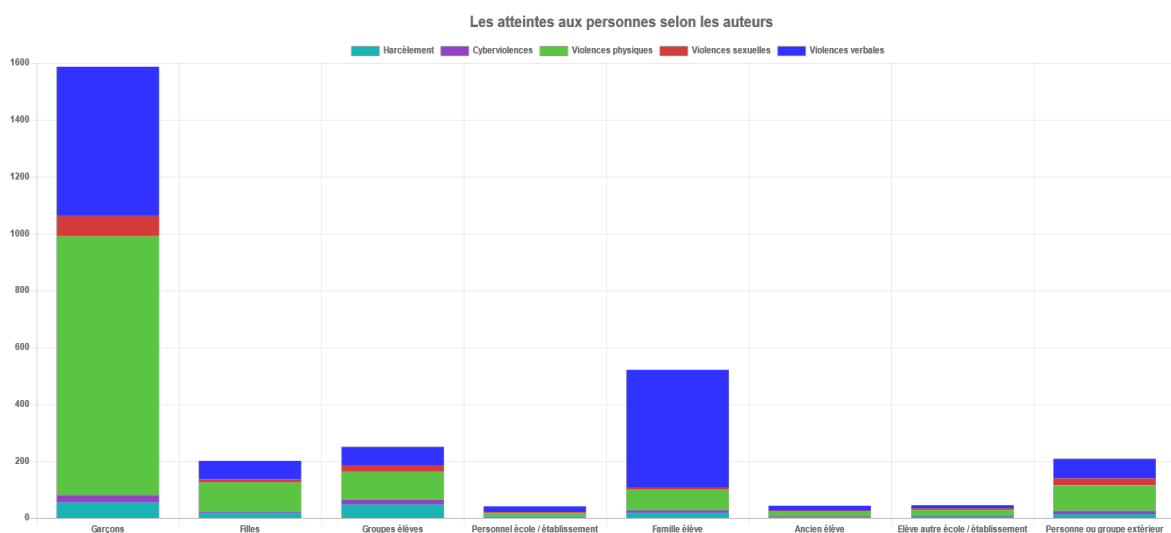
	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité
Harcèlement	48	54	15	37	5	1	1

	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité
Cyber-violences	13	15	13	31	0	0	0
Violences physiques	458	199	224	626	21	14	27
Violences sexuelles	25	77	20	22	3	2	1
Violences verbales	196	102	147	844	54	7	32

Source : CAAEE// Dans ce graphique, comme dans les chiffres présentés ci-dessus pour les années précédentes, ne sont pas pris en compte les faits de niveau 1 (faits préoccupants mais ne nécessitant pas de transmission, donc qui restent au niveau des établissements)

Les actes de violence les plus fréquents sont des actes de violence physique commis par des garçons (figure 2.16).

Figure 2.16 – Nombre d'actes de violence selon les auteurs

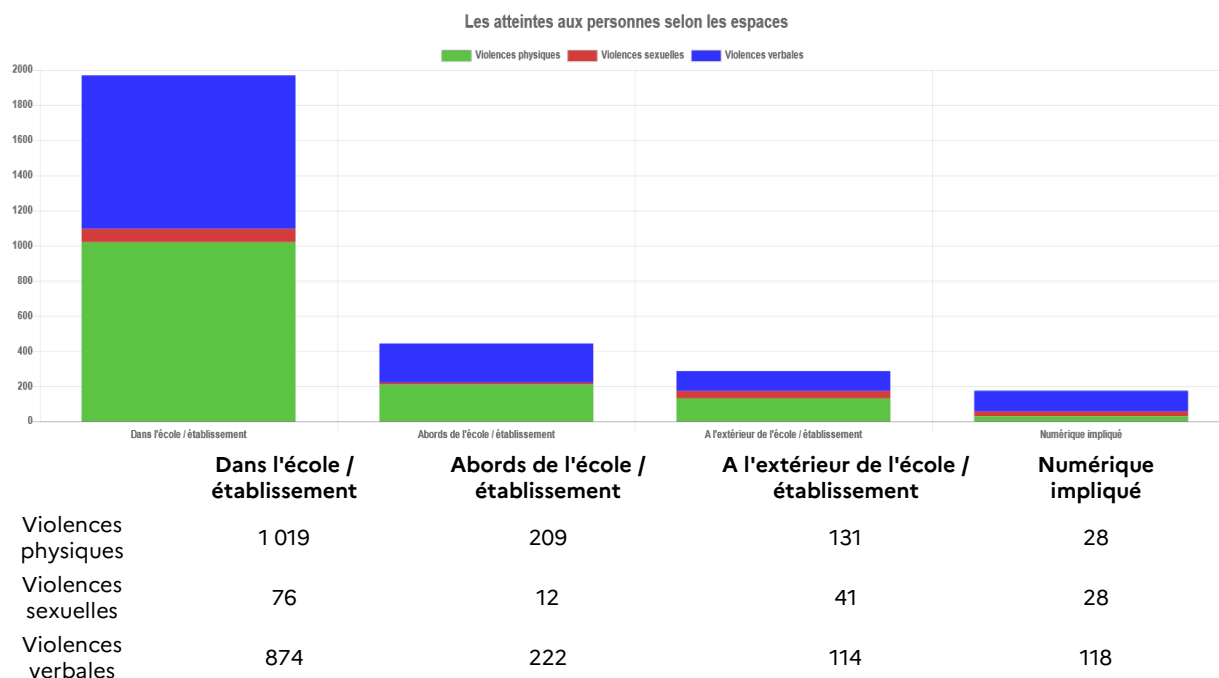


	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur
Harcèlement	54	17	47	5	18	2	5	13
Cyber-violences	26	4	17	1	9	3	4	12
Violences physiques	911	104	98	11	72	17	19	90
Violences sexuelles	71	11	23	4	7	4	6	24
Violences verbales	525	65	65	20	415	17	11	69

Source : CAAEE// Dans ce graphique, comme dans les chiffres présentés ci-dessus pour les années précédentes, ne sont pas pris en compte les faits de niveau 1 (faits préoccupants mais ne nécessitant pas de transmission, donc qui restent au niveau des établissements)

Les actes de violence les plus fréquents sont les actes de violence physiques commis au sein des écoles/établissements (figure 2.17).

Figure 2.17 – Nombre d’actes de violence selon les espaces



Source : CAAEE// Dans ce graphique, comme dans les chiffres présentés ci-dessus pour les années précédentes, ne sont pas pris en compte les faits de niveau 1 (faits préoccupants mais ne nécessitant pas de transmission, donc qui restent au niveau des établissements)

2.4.7 - Signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l’article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983

2 dispositifs concourent au recensement du nombre et de la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l’article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983, 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

2.4.7.1 - La cellule d’écoute anti-discrimination 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 2.46 – Répartition 2020 de l'activité en 11 indicateurs

1	Nombre de saisines	33	19 agents ont saisi la cellule d'écoute par le biais de l'adresse email. 13 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	3	Personnel du rectorat
3	Nombres d'entretiens réalisés par téléphone	19	Dans certains cas, plusieurs entretiens sont nécessaires (situations compliquées donc longues/ nouveaux éléments à apporter)
4	Nombres d'heures d'entretien	35 h	Chaque entretien dure en moyenne 1h, mais dans les cas de harcèlement c'est entre 1h et 2 h ; plusieurs appels sont aussi parfois nécessaires pour compléter l'entretien initial
5	Nombre de restitutions contresignées à l'issue de l'entretien	9	+1 agente a déclaré refuser de signer un compte rendu pour ne pas donner suite + 6 agents ne donnent pas de réponse à la demande de signature
6	Nombre de situations relevant d'une présomption de discriminations	6	Les critères invoqués sont : l'âge, le sexe, le handicap, état de santé, l'activité syndicale Les contextes sont : propos discriminatoires d'un supérieur, harcèlement discriminatoire au sein d'un service, recrutement, titularisation, tableau d'avancement
7	Nombre de situations relevant de harcèlement	10	Depuis fin 2020, la cellule prend en compte les plaintes pour harcèlement moral
8	Nombre de situations relevant d'une présomption de VSS	6	Agressions sexuelles Propos sexistes Dessin sexiste sur un site de l'académie
9	Nombre de situations « hors champs »	11	Non obtention d'un passage à la liste d'aptitude justifiée Demandes pour ACLOE Etudiant du supérieur Demandes diverses de gestion administrative ou autre Violence de la part d'un élève
10	Catégories des personnels accueillis : Personnels contractuels Personnels de cat A Personnels de cat B Personnels de cat C Stagiaire	4 12 1 4 1	17 agents sont enseignants (dont 16 dans l'enseignement public et 1 dans l'enseignement privé), 1 ATRF, 4 sont des personnels administratifs,
11	Nombre de personnes ayant sollicité une structure externe à l'Éducation nationale	4	4 agents ont porté plainte à la police contre leur agresseur

2.4.7.2 - La RH de proximité

Contexte

Le service RH de proximité s'inscrit dans le contexte de transformation du service public par le programme Action Publique 2022.

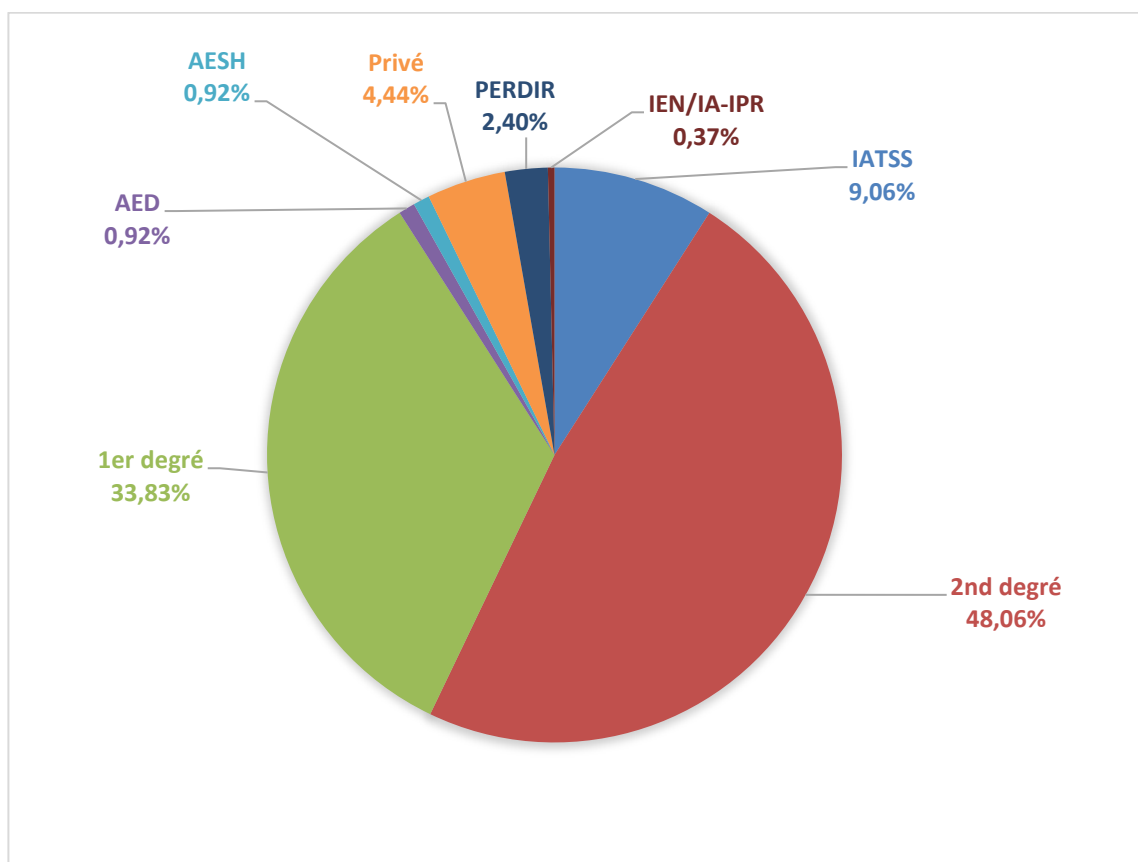
Il s'agissait également d'une priorité ministérielle lors de la rentrée 2019 avec la circulaire n° 2019-105 du 17/07/2019 visant à encadrer le rôle et les missions du conseiller RH de proximité.

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. L'académie de Versailles engage une démarche tournée vers l'agent permettant de créer une relation plus directe et qualitative entre agents et services RH.

Rôles et missions des conseillers RH de proximité

- Les conseillers RH de proximité sont au nombre de 17 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 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'IH2EF 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).
- Ils n'interviennent pas sur la gestion administrative et financière de l'agent. Ils ne se substituent pas aux services de gestion.

Figure 2.18 – Répartition 2020 des 541 saisines (en % pour chaque corps)



Source : 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 d'établissement sont :

- la tenue du registre Santé Sécurité au Travail (SST),
- la remontée d'information SST auprès des conseillers de prévention,
- la diffusion des informations SST provenant des conseillers de prévention.

Leur mission est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène 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 cette mission, les assistants de prévention :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques,
- 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 hygiène 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 une lettre de cadrage pour le conseiller de prévention départemental et les assistants de prévention de circonscription qui définit 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 - Le conseiller de prévention académique

Exerçant sous la responsabilité de Mme la Rectrice, le conseiller de prévention académique est rattaché fonctionnellement au service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap).

L'action du conseiller de prévention académique est principalement axée sur le conseil et l'assistance et ses 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, le conseiller de prévention académique est associé 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. Il est informé de tout événement ou décision ayant une incidence sur la santé et la sécurité au travail.

Il propose 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.

Il contribue 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, le conseiller de prévention académique est associé 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 psycho-sociaux (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 2020, 9 CHSCTA ont eu lieu et 31 CHSCTSD ont été organisés.

2.4.10 – Les commissions médicales

En 2019-2020, 2 146 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux départementaux et 266 dossiers individuels ont été examinés par les commissions de réforme (*tableau 2.47*).

Tableau 2.47 – 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

2.4.11 – Les documents de prévention et d'évaluation des risques

En 2020-2021, 22,80 % des écoles sont couvertes par un DUER (*tableau 2.48*).

Tableau 2.48 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 1^{er} degré, par département, en 2020-2021

	Couverts par un DUER	N'étant pas couvert par un DUER	Taux de réalisation (en %)
78	393	570	40,81
91	-	-	-
92	311	278	52,80
95	12 en cours	-	-
Total Ecoles	716	2424	22,80

Source : Enquête ministérielle 2021 auprès des écoles de l'académie (1564 répondants sur 3280 écoles-Traitement Sapap>rapport annuel SST 2020-2021

En 2020-2021, 82,11 % des EPLE sont couverts par un DUER (*tableau 2.49*).

Tableau 2.49 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2nd degré, en 2020-2021

	Couverts par un DUER	N'étant pas couvert par un DUER	Taux de réalisation (en %)
Collèges	340	86	79,81
Lycées et EREA	174	26	87,00
Total EPLE	514	112	82,11

Source : Enquête ministérielle 2021 auprès des EPLE de l'académie (626 répondants sur 810 établissements-Traitement Sapap>rapport annuel SST 2020-2021

En 2020-2021, 33,33 % des services académiques sont couverts par un DUER (*tableau 2.50*).

Tableau 2.50 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans les services académiques, en 2020-2021

	Couverts par un DUER	N'étant pas couvert par un DUER	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 2021-Traitement Sapap>rapport annuel SST 2020-2021

En 2020-2021, 2 122 écoles, établissements et services académiques ont accès à un registre santé et sécurité. 293 n'en sont pas pourvus et pour 1 391, l'information n'est pas connue. 519 signalements sont portés dans les RSST (*tableau 2.51*).

Tableau 2.51 – Accessibilité à un registre santé et sécurité au travail et nombre de signalements portés au RSST, en 2020-2021

	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	1531	242	1367	347
Collèges	386	32	8	139
Lycées et EREA	187	7	6	21
Autres services (CIO, rectorat, DSDEN ...)	18	12	10	12
Total	2122	293	1391	519

Source : Enquête ministérielle 2021 (2220 répondants sur 4130 écoles, EPLE et services-Traitement Sapap>rapport annuel SST 2020-2021

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 97 réseaux d'éducation prioritaire (EP) : 73 Rep et 24 Rep+ (tableau 2.52).

Tableau 2.52 – Répartition des réseaux d'éducation prioritaire par département, en 2020

Départements de l'académie	Nbre de Rep+	Nbre de Rep	Total Education Prioritaire
Yvelines	9	11	19
Essonne	6	16	22
Hauts-de-Seine	2	18	20
Val-d'Oise	7	28	35
Total Académie	24	73	96
Données nationales	364	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.

En 2020-2021, 11 territoires ont été retenus :

— Chanteloup Les Vignes	— Grigny
— Les Mureaux	— Gennevilliers
— Mantes-La-Jolie	— Garges-Lès-Gonesse
— Trappes	— Sarcelles
— Corbeil-Essonnes	— Villiers-le-Bel
— Evry-Courcouronnes	

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).

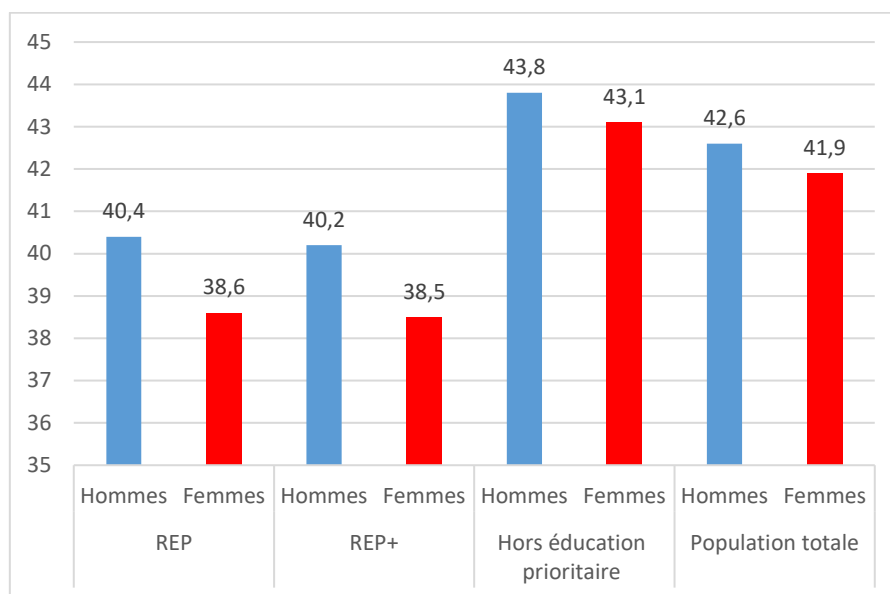
➤ **Profil des enseignants exerçant en éducation prioritaire :**

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).

27,1 % 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

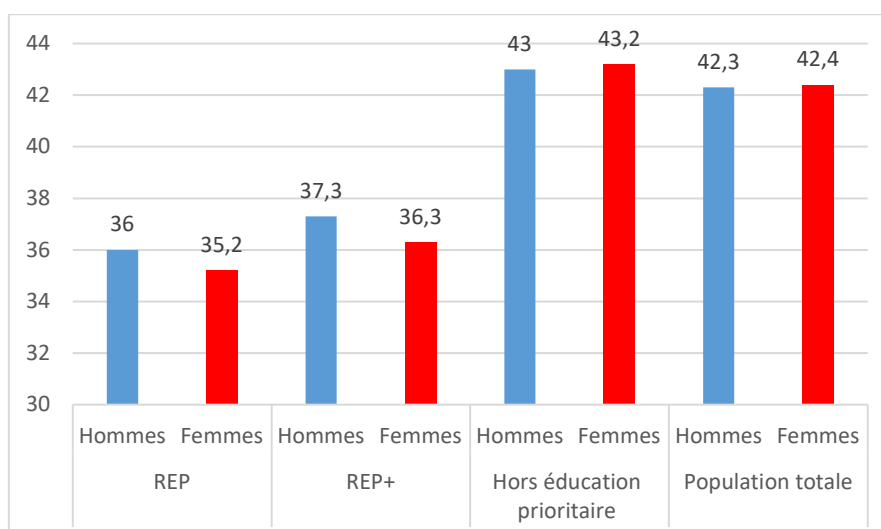


Source : DPE

11 % 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.



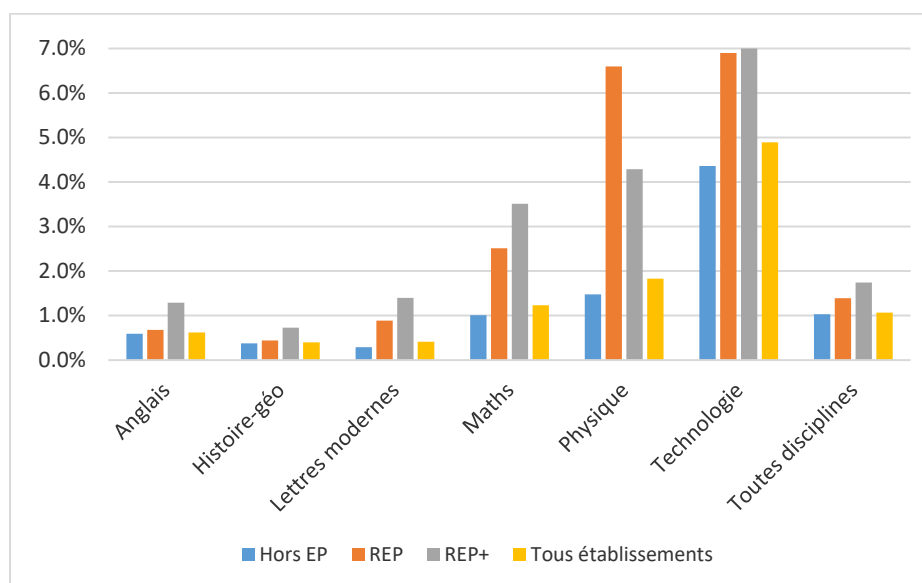
Figure 2.20 – Moyennes d'âge des enseignants du 2nd degré selon l'affectation, par sexe



Source : DPE

Les enseignants non titulaires 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



	Anglais	Histoire-géo	Lettres modernes	Maths	Physique	Technologie	Toutes disciplines
Hors EP	5,90%	3,80%	2,90%	10,10%	14,80%	43,60%	10,30%
REP	6,80%	4,40%	8,90%	25,10%	66,00%	69,00%	13,90%
REP+	12,90%	7,30%	14,00%	35,10%	42,90%	70,00%	17,40%
Tous établissements	6,20%	4,00%	4,10%	12,30%	18,30%	48,90%	10,70%

Source : 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)

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 2020, 587 personnes de l'académie disposent d'un CET et 492 l'ont alimenté en 2020, pour un total de 1 636 jours (*tableau 2.53*).



Tableau 2.53 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2018

	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 1 en 2018)	35 (3)	10 (2)	129 (4)	7 (0)	18 (2)	8 (1)	23	0	250 (28)	108 (14)	455 (37)	133 (17)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2018	24	8	26	4	8	5	10	0	162	75	230	92
Nombre de jours de CET utilisés en 2018 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	122	60	91	24	103	65	70	0	1 386,5	800,5	1 772,5	949,5
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2018	14	25	70,5	10,5	0	0	134	0	410	78	629	114

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 2.54 - 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 1 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 RAFFP, 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 2.55 – 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 1 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*		3 805,5	
Nombre de jours versés en 2020	441	99	277	78	266,5	76	294	104	2715*		1 636	
Nombre de jours de CET utilisés en 2020 (option RAFFP, 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

CHAPITRE 3

La gestion collective

3.1 - L'avancement

3.1.1 - Personnels d'encadrement

En 2020, 83 personnes ont été promues dans les différents tableaux d'avancement (dont 49 femmes) (tableaux 3.1 à 3.8). Le taux de promus parmi les promouvables varie de 0 à 32 %. Pour les personnels de direction (avec promotions à la hors classe) qui représentent les effectifs le plus nombreux, le taux est de 8,7 %.



Tableau 3.1 – Promotions des personnels de direction (promotion à la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	477	285	192	435	272	163	413	267	146
Promus	35	15	20	36	19	17	36	21	15
Taux de "pro/pro" (en %)	7,3	5,3	10,4	8,3	7,0	10,4	8,7	7,9	10,3

Source : DE



Tableau 3.2 – Promotions des personnels de direction (promotion à l'échelon spéciale de la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	137	70	67	114	56	58	100	44	56
Promus	21	10	11	32	15	17	23	11	12
Taux de "pro/pro" (en %)	15,3	14,3	16,4	28,1	26,8	29,31	23,0	25,0	21,4

Source : DE



Tableau 3.3 – Promotions des IEN (promotion à la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	28	21	7	24	18	6	25	18	7
Promus	9	6	3	5	4	1	8	7	1
Taux de "pro/pro" (en %)	32,1	28,6	42,9	20,8	22,2	16,7	32,0	38,9	14,3

Source : DE



Tableau 3.4 – Promotions des IEN (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	14	10	4	15	13	2	11	8	3
Promus	3	2	1	4	4	0	3	1	2
Taux de "pro/pro" (en %)	21,4	20,0	25,0	26,7	30,8	0	27,3	12,50	667

Source : DE



Tableau 3.5 – Promotions des IA-IPR (promotion à la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	22	13	9	19	11	8	23	13	10
Promus	5	3	2	5	3	2	6	2	4
Taux de "pro/pro" (en %)	22,7	23,1	22,2	26,3	27,3	25,0	26,1	15,4	40,0

Source : DE



Tableau 3.6 – Promotions des IA-IPR (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	11	7	4	9	7	2	3	2	1
Promus	4	3	1	4	3	1	0	0	0
Taux de "pro/pro" (en %)	36,4	42,9	25,0	44,4	42,9	50,0	0,0	0,0	0,0

Source : DE



Tableau 3.7 – Promotions des attachés (promotion à la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	179	115	64	85	56	29	192	121	71
Promus	6	4	2	6	4	2	5	5	0
Taux de "pro/pro" (en %)	3,3	3,5	3,1	7,1	7,1	6,9	2,6	4,1	0,00

Source : DE en 2018, Dpats en 2019 et 2020



Tableau 3.8 – Promotions des attachés (promotion à l'échelon spécial de la hors classe)

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	15	10	5	9	5	4	18	13	5
Promus	4	3	1	2	0	2	2	2	0
Taux de "pro/pro" (en %)	26,7	30,0	20,0	22,2	0	50,0	11,1	15,4	0,0

Source : DE en 2018, Dpats en 2019 et 2020

En 2020, 3 personnels de direction et 3 IEN sont promus par liste d'aptitude (tableaux 3.9 et 3.10).



Tableau 3.9 - Promotions des personnels de direction par liste d'aptitude

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	31	23	8	37	26	11	24	18	6
Promus	4	2	2	3	3	0	3	3	0
Taux de "pro/pro" (en %)	12,9	8,7	25,0	8,1	11,5	0	12,5	16,7	0,0

Source : DE



Tableau 3.10 - Promotions des IEN par liste d'aptitude

	2018			2019			2020		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	33	24	9	25	15	10	16	11	5
Promus	3	3	0	5	3	2	3	2	1
Taux de "pro/pro" (en %)	9,1	12,5	0,0	20,0	20,0	20,0	18,7	18,2	20,0

Source : DE

3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public

3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

Pour la campagne 2018, il n'y a aucun avis qui soit formellement demandé, il n'y a donc pas d'avis négatif. Pour être promouvable à la « hors classe », il faut être au 9ème échelon de la classe normale depuis 2 ans au moins au 31/08 de l'année de la promotion. Il est inutile de se porter candidat, tout agent qui réunit les conditions est automatiquement promouvable.

Pour la campagne 2019, trois viviers d'agents sont éligibles :

- Les agents ayant bénéficié d'un 3^{ème} rdv de carrière en 2017/2018 ;
 - Les agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu une appréciation « pérenne » de l'IA-DASEN, non promus lors de la campagne 2018 ;
 - Les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable : titularisés ou détachés à compter du 1^{er} septembre 2018 et agents non évalués en 2018 (agents qui, bien qu'éligibles à un rdv de carrière, n'en ont pas bénéficié et agents n'ayant pas eu d'appréciation pérenne à l'occasion de la campagne 2018).
- (le taux de promotion 2019 est fixé à 15,1 %)

En 2020, 1 543 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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2 077	264	2 341	2 045	245	2 290	2 258	251	2 509
Promus	255	35	290	307	38	345	383	43	426
Taux de "pro/pro" (en %)	12,3	13,3	12,4	15,0	15,5	15,1	17,0	17,1	17,0

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 694	207	1 901	3 490	438	3 928	1 999	246	2 245
Promus	230	19	249	532	58	590	342	38	380
Taux de "pro/pro" (en %)	13,6	9,2	13,1	15,2	13,2	15,0	17,1	15,4	16,9

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	nd	nd	nd	1 564	276	1 840	1 753	293	2 046
Promus	nd	nd	nd	245	39	284	295	52	347
Taux de "pro/pro" (en %)	nd	nd	nd	15,7	14,1	15,4	16,8	17,7	17,0

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 791	296	2 087	1 772	279	2 051	1 995	302	2 297
Promus	237	54	291	265	45	310	304	50	390
Taux de "pro/pro" (en %)	13,2	18,2	13,9	14,9	16,1	15,1	17,0	16,6	17,0

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 635 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

	2018			2019			2020		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables V1/V2	211/55	56/16	267/71	231/41	54/13	285/54	234/50	42/10	276/60
Promus V1/V2	40/38	10/11	50/49	103/26	29/10	132/36	128/34	25/6	153/40
Taux de promotion V1/V2 (en %)	19,0 / 69,1	17,9 / 68,7	18,7 / 69,0	44,6 / 63,4	53,7 / 76,9	46,3 / 66,7	54,7 / 68,0	59,5 / 60,0	55,4 / 66,7

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.16 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91

	2018			2019			2020		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables V1/V2	199/18	38/4	237/22	199/18	38/4	237/22	165/14	29/5	194/19
Promus V1/V2	91/13	20/2	111/15	91/13	20/2	111/15	95/12	25/4	120/16
Taux de promotion V1/V2 (en %)	45,7 / 72,2	52,6 / 50,0	46,8 / 68,2	45,7 / 72,2	52,6 / 50,0	46,8 / 68,2	57,6 / 85,7	86,2 / 80,0	61,9 / 84,2

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.17 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92

	2018			2019			2020		
	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	nd	nd	nd	177/62	48/14	225/76	172	31	203
Promus	nd	nd	nd	90/31	31/4	121/35	127	25	152
Taux de promotion (en %)	nd	nd	nd	50,8 / 50,0	64,6 / 28,6	53,8 / 46,1	73,8	80,6	74,9

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.18 - Tableau d'avancement à la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles
Vivier 1 + Vivier 2 – DSDEN 95

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	267	83	350	296	72	368	431	81	512
Promus	57	23/1	80	139	42	181	122	32	154
Taux de promotion (en %)	21,3	27,7	22,9	47,0	58,3	49,2	28,3	39,5	30,1

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 64 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à l'échelon spécial 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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	25	13	38	15	9	24	16	4	20
Promus	25	11	36	15	9	24	14	4	18
Taux de promotion (en %)	100,0	84,6	94,7	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	90,0

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.20 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 91

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	15	8	23	6	6	12	8	1	9
Promus	10	7	17	6	6	12	8	1	9
Taux de promotion (en %)	66,7	87,5	73,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rectorat de Versailles



Tableau 3.21 - Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la-classe exceptionnelle des professeurs des écoles - DSDEN 92

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	nd	nd	nd	4	5	9	11	11	22
Promus	nd	nd	nd	4	5	9	11	11	22
Taux de promotion (en %)	nd	nd	nd	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rectorat de Versailles



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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	9	17	26	12	7	19	10	5	15
Promus	2	10	12	9	6	15	10	5	15
Taux de promotion (en %)	22,2	58,8	46,1	75,0	85,7	78,9	100,0	100,0	100,0

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 23 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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	26	2	28	33	5	38	nd	nd	83
Promus	26	2	28	33	5	38	4	2	6
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	nd	nd	7,2

Source : Rectorat de Versailles



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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	40	11	51	5	2	7	8	1	9
Promus	8	0	8	5	2	7	7	1	8
Taux de promotion (en %)	20	0,0	15,7	100,0	100,0	100,0	87,5	100,0	88,9

Source : Rectorat de Versailles



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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	nd	nd	nd	5	2	7	5	0	5
Promus	nd	nd	nd	5	2	7	5	0	5
Taux de promotion (en %)	nd	nd	nd	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rectorat de Versailles



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

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	104	37	141	7	1	8	3	1	4
Promus	11	1	12	6	1	7	3	1	4
Taux de promotion (en %)	10,6	2,7	8,5	85,7	100,0	87,5	100,0	100,0	100,0

Source : Rectorat de Versailles

3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2018, un personnel PEGC a été promu. En 2019 et 2020, il n'y a pas eu de campagne car aucun personnel PEGC ou CE EPS n'était éligible sur ces corps en extinction.



Tableau 3.27 - Avancement à la classe exceptionnelle des PEGC et CE EPS en 2018

	PEGC			CE EPS		
	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2	0	2	0	0	0
Promus	1	0	1	0	0	0
Taux de promotion (en %)	50,0	0,0	50,0	0	0	0

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 348 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles : 259 au titre du vivier 1 et 89 au titre du vivier 2 soit respectivement 74,4 % et 25,6 % (tableaux 3.28 à 3.33).



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

2018	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	196	108	88	374	142	232	570	250	320
Nombre de promus	80	41	39	28	9	19	108	50	58
Taux de promotion (en %)	40,8	38,0	44,3	7,5	6,3	8,2	18,9	20,0	18,1

Source : DPE

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 : 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 : DPE



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

2018	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	373	179	194	1 190	404	786	1563	583	980
Nombre de promus	319	152	167	74	19	55	393	171	222
Taux de promotion (en %)	85,5	84,9	86,1	6,2	4,7	7,0	25,1	29,3	22,6

Source : DPE

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 : DPE

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	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 : DPE



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

2018	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	172	84	88	282	124	158	454	208	246
Nombre de promus	112	56	56	16	8	8	128	64	64
Taux de promotion (en %)	65,1	66,7	63,6	5,7	6,4	5,1	28,2	30,8	26,0

Source : DPE

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	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 V 1	H V1	F V1	Total V 2	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



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

2018	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	65	47	18	151	83	68	216	130	86
Nombre de promus	37	28	9	8	4	4	45	32	13
Taux de promotion (en %)	56,9	59,6	50,0	5,3	4,8	5,9	20,8	24,6	15,1

Source : DPE

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 V1	H V1	F V1	Total V2	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



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

2018	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	21	6	15	70	15	55	91	21	70
Nombre de promus	21	6	15	4	2	2	25	8	17
Taux de promotion (en %)	100,0	100,0	100,0	5,7	13,3	3,6	27,5	38,1	24,3

Source : DPE

2019	Total V1	H V1	F V1	Total V2	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 V1	H V1	F V1	Total V2	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



Tableaux 3.33 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Psy EN

2018	Total V1	H V1	F V1	Total V2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	62	5	57	9	2	7	71	7	64
Nombre de promus	15	1	14	4	2	2	19	3	16
Taux de promotion (en %)	24,2	20,0	24,6	44,4	100,0	28,6	26,8	42,9	25,0

Source : DPE

2019	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	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 V 1	H V1	F V1	Total V 2	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

En 2020, 991 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (tableaux 3.34 à 3.39).



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

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 256	460	796	1 231	446	785	1 349	492	857
Nombre de promus	197	70	127	311	107	204	224	76	148
Taux de promotion (en %)	15,7	15,2	15,9	25,3	24,0	26,0	16,6	15,4	17,3

Source : DPE



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

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	2 878	953	1 925	2 658	844	1 814	3 010	951	2 059
Nombre de promus	477	161	316	455	138	317	513	162	351
Taux de promotion (en %)	16,6	16,9	16,4	17,1	16,3	17,5	17,0	17,0	17,0

Source : DPE



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

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	704	310	394	689	310	379	749	349	400
Nombre de promus	118	47	71	118	47	31	128	59	69
Taux de promotion (en %)	16.8	15.2	18.0	17,1	15,2	8,2	17,1	16,9	17,2

Source : DPE



Tableau 3.37 - Avancement à la hors classe 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	337	176	161	331	179	152	380	210	170
Nombre de promus	57	27	30	56	26	30	65	34	31
Taux de promotion (en %)	16.9	15.3	18.6	16,9	14,5	19,7	17,1	16,2	18,2

Source : DPE



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

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	435	110	325	156	51	105	165	46	119
Nombre de promus	26	4	22	27	9	18	28	9	19
Taux de promotion (en %)	6,0	3,6	6,8	17,3	17,6	17,1	17,0	19,6	16,0

Source : DPE



Tableau 3.39 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Psy EN

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	233	19	214	199	18	181	193	18	175
Nombre de promus	40	1	39	34	3	31	33	5	28
Taux de promotion (en %)	17.2	5.3	18.2	17,1	16,7	17,1	17,1	27,8	16,0

Source : DPE

Suite au décret 2019-1943 supprimant 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, il n'y a pas eu de candidatures à ces listes d'aptitude en 2020.

En 2020, 11 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (tableaux 3.40 à 3.42).



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

Agrégés	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 182	472	710	1 119	456	663	1 080	425	655
Nombre de promus	21	5	16	23	7	16	11	1	10
Taux de promotion (en %)	1.8	1.1	2.2	2,1	1,5	2,4	1,0	0,2	1,5

Source : DPE



Tableau 3.41 - 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 3.42 - 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 2020, 75 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus à la « hors classe » de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 71 en 2019 et 50 en 2018. Le taux de promotion s'établit en 2020 à 17,5 %, en augmentation de 0,46 point (tableau 3.43).



Tableau 3.43 – Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	416	24	440	398	22	420	413	19	432
Nombre de promus	49	1	50	67	4	71	74	1	75
Taux de promotion (en %)	11,8	4,2	11,4	16,8	18,2	16,9	17,9	5,3	17,4

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 3 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus par liste d'aptitude professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 7 en 2019 et 9 en 2018. Le taux de promotion s'établit en 2020 à 100 %, comme en 2019 (tableau 3.44).



Tableau 3.44 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	17	0	17	7	0	7	3	0	3
Nombre de promus	9	0	9	7	0	7	3	0	3
Taux de promotion (en %)	52,9	0,0	52,9	100,0	0,0	100,0	100	0	100

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, 12 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sont promus à la « classe exceptionnelle » de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 15 en 2019 et 20 en 2018. Le taux de promotion s'établit en 2020 à 100 %, comme en 2019 (tableau 3.45).



Tableau 3.45 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2

	2018			2019			2020		
	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	159/10	5/0	164/10	6/8	0/1	6/9	1/10	0/1	1/11
Promus V1/V2	12/7	1/0	13/7	6/8	0/1	6/9	1/10	0/1	1/11
Taux de promotion V1/V2 (en %)	7,5 / 70,0	20,0 / 0,0	7,9 / 70,0	100,0 / 100,0	0,0 / 100,0	100,0 / 100,0	100 / 100	0 / 100	100 / 100

Source : Rectorat de Versailles

En 2020, aucun personnel enseignant du 1^{er} degré privé n'a été promu à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre aucun en 2019 et 1 en 2018 (tableau 3.46).



Tableau 3.46 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Promus	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Taux de promotion (en %)	100,0	0	100,0	0	0	0	0	0	0

Source : Rectorat de Versailles

3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2020, 126 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement à la hors classe sur l'académie de Versailles, contre 99 en 2018 et 130 en 2019 (tableaux 3.47).



Tableaux 3.47 – Avancement à la hors-classe dans le corps des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2018				Campagne 2019			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	58 (62,1 % de F)	498 (77,3 % de F)	63 (38,1 % de F)	41 (65,8 % de F)	63 (65,8 % de F)	522 (78 % de F)	64 (43,7 % de F)	42 (64 % de F)
Nombre de promus	4 (75 % de F)	79 (74,7 % de F)	10 (40 % de F)	6 (66,7 % de F)	4 (25 % de F)	104 (75 % de F)	13 (46,1 % de F)	9 (55,5 % de F)
Taux de promotion (en %)	6,9 % (8,3 pour F)	15,9 % (15,3 pour F)	15,9 % (16,6 pour F)	14,6 % (14,8 pour F)	6,3 % (7,5 pour F)	19,9 % (19,2 pour F)	20,3 % (21,4 pour F)	21,4 % (18,5 pour F)

Source : Deep

Corps	Campagne 2020			
	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)
Nombre de promus	15 (86,6 % de F)	93 (76,34 % de F)	11 (54,5 % de F)	7 (100 % 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)

Source : 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 2019-1943 supprimant l'accès aux corps des professeurs certifiés ne s'applique pas à l'enseignement privé

En 2020, 6 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles, contre 20 en 2019 et 25 en 2018 (tableau 3.48).



Tableau 3.48 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des agrégés et certifiés

Corps	Campagne 2018		Campagne 2019		Campagne 2020	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	21 (76,2 % de F)	139 (75,5 % de F)	18 (72 % de F)	88 (% de F : NR)	6 (67 % de F)	66 (65,1 % de F)
Nombre de promus	21 (76,2 % de F)	4 (75 % de F)	16 (68,8 % de F)	4 (75 % de F)	6 (67 % de F)	0
Taux de promus (en %)	100	2,9	88	4,5	100	0

Source : Deep//NR=Non renseigné

En 2020, 47 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 17 en 2018 et 55 en 2019 (tableaux 3.49).



Tableaux 3.49 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Campagne 2018				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	10 (70 % de F) (V1 : 0) (V2 : 70 % de F)	156 (67 % de F) (V1 : 6, dont 50 % de F) (V2 : 150, dont 68 % de F)	21 (29 % de F) (V1 : 6, dont 17 % de F) (V2 : 15, dont 33 % de F)	17 (82 % de F) (V1 : 3, dont 0 % de F) (V2 : 13, dont 77 % de F)
Nombre de promus	2 (50 % de F)	11 (64 % de F) (V1 : 6, dont 50 % de F) (V2 : 5, dont 80 % de F)	4 (50 % de F) (V1 : 2, dont 50 % de F) (V2 : 2, dont 50 % de F)	0
Taux de promotion (en %)	20,0 (14.3 % pour F)	7,0 (6.6 % pour F)	19 (33.3 % pour F)	0

Source : DEEP

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 : DEEP//NB : le ministère n'opère pas de distinction entre les viviers pour les agrégés.

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 (18.2 pour F)

Source : DEEP//NB : le ministère n'opère pas de distinction entre les viviers pour les agrégés.

En 2020, 20 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 8 en 2018 et 12 en 2019 (tableaux 3.50).



Tableaux 3.50 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2018			Campagne 2019		
	Cert.	PEPS	PLP	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	11 (72,7 % de F)	1 H	1 F	22 (72,7 % de F)	2 (50 % de F)	2 mais contingent =0
Nombre de promus	7 (71,4 % de F)	1 H	0	11 (63,6 % de F)	1 (0 % de F)	
Taux de promotion (en %)	63,6 (62,5 % pour F)	100	0	50 (43.7 % pour F)	50 (0 % pour F)	

Source : DEEP.

Corps	Campagne 2020		
	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)
Nombre de promus	16 (68,7 % de F)	3 (67 % de F)	1 (100 % de F)
Taux de promus (en %)	55 (52,4 % pour F)	50 (100 % pour F)	33 (50 % pour F)

Source : DEEP

3.1.4 - Personnels IATSS

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE C :**

Filière administrative

Accès de la catégorie C à la catégorie B : les candidatures se font sur la base d'une démarche personnelle, c'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas.

26 personnels administratifs sont promus sur liste d'aptitude de C en B en 2020, pour un taux de promotion de 11,8 % (contre 6.6 % en 2019 et 6,2 % en 2018) (*tableau 3.51*).



Tableau 3.51 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

	2018			2019			2020		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 595	222	1 817	1 550	292	1 842	1 458	289	1 747
Nombre de candidats	360	27	387	357	24	381	208	13	221
Nombre de promus	22	2	24	24	1	25	25	1	26
Taux de promotion (en %)	6,1	7,4	6,2	6,7	4,2	6,6	12,0	7,7	11,8

Source : DPATS

En 2020, 8 agents sont promus au tableau d'avancement d'Adjenes principal 2^{ème} classe et 87 au tableau d'avancement Adjenes principal 1^{ère} classe (*tableaux 3.52 et 3.53*).

Tableau 3.52 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 2^{ème} classe

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	23	1	22	26	3	23	14	1	13
Nombre de candidats	22	1	21	26	3	23	14	1	13
Nombre de promus	11	1	10	7	1	6	8	1	7
Taux de promotion (en %)	50	100	47,6	26,9	33,3	26,1	57,1	100,0	53,8

Source : DPATS

Tableau 3.53 – Tableau d'avancement à ADJENES principal 1^{ère} classe

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 278	119	1 159	1 201	115	1 086	1 139	115	1 024
Nombre de candidats	1 124	107	1 017	1 201	115	1 086	1 139	115	1 024
Nombre de promus	99	7	92	93	7	86	87	10	77
Taux de promotion (en %)	8,8	6,5	9,0	7,7	6,1	7,9	7,6	8,7	7,5

Source : DPATS

Filière technique

Note : l'avancement des catégories A et B des ITRF est de compétence ministérielle (CAPN). En 2020, 29 agents sont promus au tableau d'avancement d'ATRF principal 2^{ème} classe et 48 au tableau d'avancement d'ATRF principal 1^{ère} classe (tableaux 3.54 et 3.55).

Tableau 3.54 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	228	93	135	234	32	202	212	96	116
Nombre de candidats	57	21	36	57	20	37	212	96	116
Nombre de promus	30	10	20	28	10	18	29	15	14
Taux de promotion (en %)	52,6	47,6	55,6	49,1	50,0	48,6	13,7	15,6	12,1

Source : DPATS

Tableau 3.55 – Tableau d’avancement aux grades d’ATRF principal 1^{ère} classe

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	597	216	381	570	202	368	561	213	348
Nombre de candidats	192	41	151	173	37	136	561	213	348
Nombre de promus	47	17	30	44	12	32	48	18	30
Taux de promotion (en %)	24,5	41,5	19,9	25,4	32,4	23,5	8,6	8,4	8,6

Source : 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 2020, 11 agents sont promus sur liste d’aptitude d’attaché d’administration de l’Etat (catégorie A), soit un taux de promotion de 10,5 % (tableau 3.56).



Tableau 3.56 – Liste d’aptitude au grade d’attaché d’administration de l’État

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	971	132	839	940	136	804	927	134	793
Nombre de candidats	104	16	88	117	14	103	105	15	90
Nombre de promus	11	3	8	12	1	11	11	1	10
Taux de promotion (en %)	10,6	18,7	9,1	10,3	7,1	10,7	10,5	6,7	11,1

Source : DPATS

En 2020, 23 agents sont promus via tableau d’avancement Saenes classe supérieure et 12 Saenes classe exceptionnelle (tableaux 3.57 et 3.58).



Tableau 3.57 – Liste d'aptitude au SAENES classe supérieure

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	473	71	402	434	65	369	428	64	364
Nombre de candidats	383	54	329	434	65	369	428	64	364
Nombre de promus	27	4	23	27	3	24	23	4	19
Taux de promotion (en %)	7,0	7,4	7,0	6,2	4,6	6,5	5,4	6,2	5,2

Source : DPATS



Tableau 3.58 – Liste d'aptitude au SAENES classe exceptionnelle

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	309	33	276	292	31	261	276	30	246
Nombre de candidats	249	28	221	292	31	261	276	30	246
Nombre de promus	24	4	20	24	4	20	12	3	9
Taux de promotion (en %)	9,6	14,3	9,0	8,2	12,9	7,7	4,3	10,0	3,7

Source : DPATS

Filière santé et sociale

En 2020, 18 agents sont promus assistant de service social principal, soit un taux de promotion de 17,14 % (tableau 3.59).



Tableau 3.59 – Avancement des assistants de service social principal

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	108	2	106	107	2	105	105	3	102
Nombre de candidats	103	2	101	107	2	105	105	3	102
Nombre de promus	7	0	7	10	0	10	18	1	17
Taux de promotion (en %)	6,8	0,0	6,9	9,3	0,0	9,5	17,1	33,3	16,7

Source : DPATS

✓ **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE A :**

Filière santé et sociale

En 2020, 14 agents sont promus infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur de classe supérieure et 18 infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur hors classe (tableaux 3.60 et 3.61).



Tableau 3.60 – Tableaux d'avancement des Infenes classe supérieure

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	205	2	203	181	5	176	180	2	178
Nombre de candidats	197	2	195	175	5	170	180	2	178
Nombre de promus	23	0	23	18	2	16	14	0	14
Taux de promotion (en %)	11,7	0	11,8	10,3	40	9,4	7,8	0,0	7,9

Source : DPATS



Tableau 3.61 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	181	5	176	183	3	180	179	3	176
Nombre de candidats	175	5	170	183	3	180	179	3	176
Nombre de promus	18	2	16	18	0	18	18	1	17
Taux de promotion (en %)	10,3	40	9,4	9,84	0,0	10,0	10,1	33,3	9,7

Source : DPATS

Filière administrative

En 2020, 7 agents sont promus, via le tableau d'avancement, attachés principaux de l'administration de l'Etat, soit un taux de promotion de 13,2 % (tableau 3.62).



Tableau 3.62 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

	2018			2019			2020		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	146	54	92	157	58	99	154	58	96
Nombre de candidats	110	44	66	64	20	44	53	17	36
Nombre de promus	7	1	6	7	1	6	7	1	6
Taux de promotion (en %)	6,4	2,3	9,1	10,9	5,0	13,6	13,2	5,9	16,7

Source : DPATS

En 2019, 13 lauréats (7 femmes et 6 hommes) sont promus, via l'examen professionnel, attachés principaux de l'administration de l'Etat, contre 10 en 2018 et 11 en 2017 (*tableau 3.63*).



Tableau 3.63 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Années	2017	2018	2019
Nbre de lauréats	11	10	13

Source : DPATS

3.2 - Le mouvement

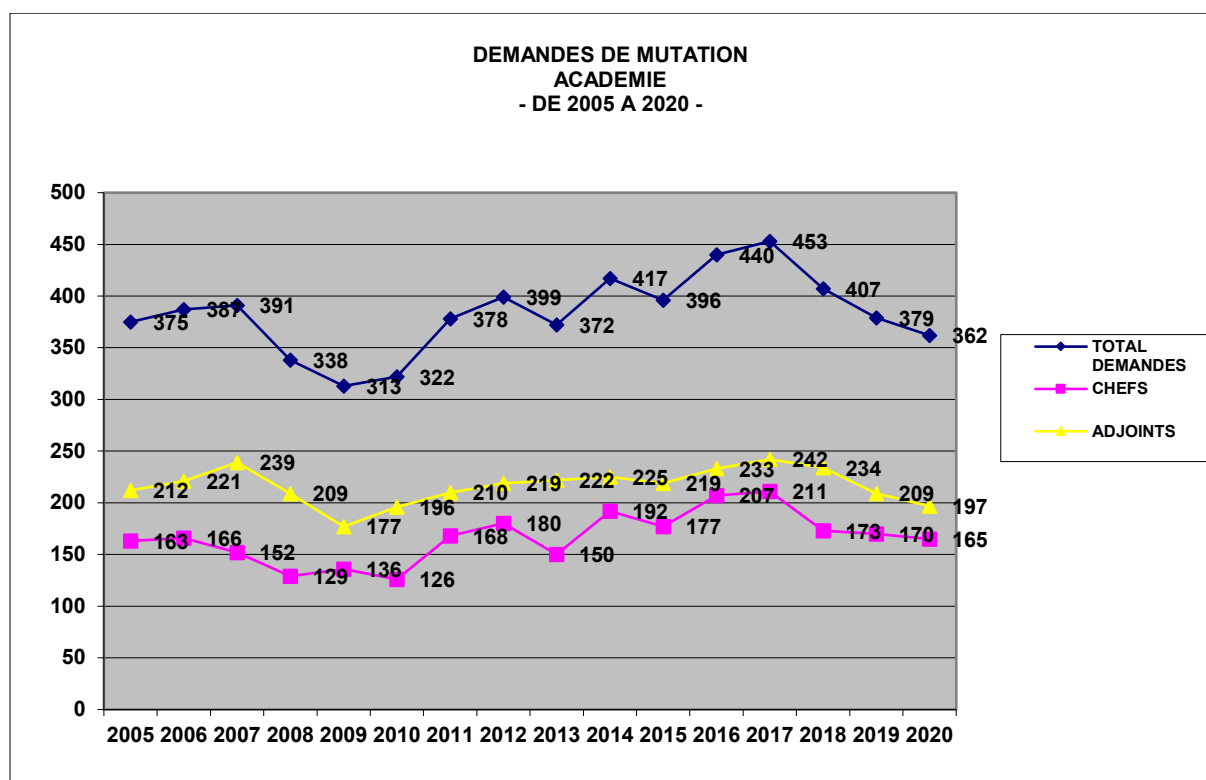
3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection

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. Plus de 50 % 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 (*figure 3.1*).

Figure 3.1 – Mouvement des personnels de direction



Source : DE

En 2020, 60 % des personnels de direction ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 54 % en 2019 (*tableaux 3.64 et 3.65*).



Tableau 3.64 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2019

	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	160	41,67	86	41,35	24	43,64	62	40,52
Femmes	225	58,59	122	58,65	31	56,36	91	59,48
Total	384	100	208	100	55	100	153	100

Source : DE



Tableau 3.65 – 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 : DE

3.2.1.2 - Personnels d'inspection

En 2020, 57 % des inspecteurs ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 32 % en 2019 et 43 % en 2018 (tableaux 3.66 à 3.68).



Tableau 3.66 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2018

2018			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	17 (47,06 % de F)	4 (75 % de F)	23,5 (37,5)
IEN 1er D.	18 (83,33 % de F)	11 (90,91 % de F)	61,1 (66,7)
IEN ET/EG.	3 (0 % de F)	2 (0 % de F)	66,7 (0)
IEN IO	1 (100 % de F)	0	0
SOUS-TOTAL IEN	22 (72,73 % de F)	13 (76,92 % de F)	59,1 (62,5)
TOTAL INSPECTEURS	39 (61,54 % de F)	17 (76,47 % de F)	43,6 (54,2)

Source : DE



Tableau 3.67 – 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)
IEN 1er D.	16 (62,50 % de F)	7 (42,86 % de F)	43,7 (30)
IEN ET/EG.	6 (16,67 % de F)	1 (0 % de F)	16,7 (0)
IEN IO	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 : DE



Tableau 3.68 – 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 : DE

3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Le mouvement des personnels enseignants du premier degré est organisé en deux étapes successives : le mouvement inter-départemental, dans un premier temps, qui conduit à la nomination d'un enseignant dans un département donné, les mouvements départementaux, dans un second temps, qui conduisent à l'affectation d'un enseignant dans une école ou un établissement scolaire.

En 2020, 3 628 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement inter-départemental au niveau académique, soit 10,71 % de l'ensemble des enseignants du premier degré en activité. La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (18,41 %), et l'Essonne (22,05 %), contre 22,93 % dans le Val-d'Oise et 36,60 % les Hauts-de-Seine.

17,20 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 14,66 % dans le Val-d'Oise et 14,83 % dans les Hauts-de-Seine, à 19,13 % dans l'Essonne et 22,75 % dans les Yvelines (tableaux 3.71.1).

En 2020, 8 995 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau académique, soit 26,55 % de l'ensemble des enseignants du premier degré en activité. La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (22,51 %), et le Val-d'Oise (23,53 %), contre 23,78 % en Essonne et 24,20 % dans les Hauts-de-Seine.

57,91 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 54,03 % dans le Val-d'Oise et 54,76 % dans les Yvelines, à 58,46 % dans l'Essonne (données non disponibles pour les Hauts-de-Seine) (tableaux 3.71.2 et 3.71.3).



Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2018

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	859	188	633	92	NO	NO	810	117
Nbre de mutations obtenues	173	13	142	16	NO	NO	139	18
Taux de satisfaction (en %)	20,14	6,91	22,43	17,39	NO	NO	17,16	15,38

Source : Rectorat de Versailles // N.O. = Non Obtenu

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91	
	Nbre		%		Nbre	%
	F	H	F	H	Global	Global
Nombre participants	1 956	233	89,36	10,64	2 453	-
Nombre de participants mutés	1 004	126	51,33	54,08	1 040	42,40

Source : Rectorat de Versailles

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	NO	NO	NO	NO	2 289	332	87,33	12,67
Nombre de participants mutés	NO	NO	NO	NO	1 240	180	54,17	54,22

Source : Rectorat de Versailles//N.O.=Non Obtenu



Tableaux 3.70 – 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
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 3.71 – 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
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

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 inter-académique 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 inter-académique

En 2020, 3 955 titulaires (2 329 femmes, 1 626 hommes) participent au mouvement inter-académique.

En moyenne, les titulaires aspirants à la mobilité ont 34,6 ans; 56 % d'entre eux ont une ancienneté à Versailles inférieure ou égale à trois années. Les demandes d'affectation de titulaires ne suffisent pas à compenser ces départs : les demandes de sortie de l'académie de Versailles sont vingt fois plus nombreuses que les demandes d'entrée de titulaires. Les sortants sont donc principalement remplacés par des néo-titulaires.

Le nombre de participants au mouvement inter-académique des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation titulaires de l'académie de Versailles augmente légèrement, passant de 3 814 en 2019 à 3 955 en 2020.

Le taux de satisfaction des personnels titulaires à Versailles est de 39,4 %, stable d'une année sur l'autre. Le taux de satisfaction est plus élevé pour les agrégés (50,2 % pour les femmes, 55,9 % pour les hommes) et le plus faible pour les Psy EN (21,5 % pour les femmes, 20,0 % pour les hommes) (*tableaux 3.72*).

A ces demandes formulées par les titulaires se sont ajoutées celles des 1 075 néo-titulaires (593 femmes et 482 hommes). Ainsi 5 030 demandes ont été validées (contre 5 005 demandes en 2019, soit une évolution sur cette période de + 0,5 %).



Tableaux 3.72 - Taux de satisfaction pour les principaux corps

Femmes			
Corps	Nombre de candidates titulaires	Nombre de sorties	Taux de satisfaction (en %)
Agrégés	299	150	50.2
Certifiés	1 278	572	44.8
EPS	165	48	29.1
PLP	351	126	35.9
CPE	172	40	23.3
PSY EN	65	14	21.5
Total	2 330	950	40.8

Hommes			
Corps	Nombre de candidats titulaires	Nombre de sorties	Taux de satisfaction (en %)
Agrégés	220	123	55.9
Certifiés	740	292	39.5
EPS	298	90	30.2
PLP	317	91	28.7
CPE	45	13	28.9
PSY EN	5	1	20.0
Total	1 625	610	37.5

➤ Phase intra-académique

En 2020, 5 529 candidats (3 348 femmes et 2 181 hommes) participent à la phase intra-académique du mouvement (contre 5 602 en 2019, en baisse de 1,3 %).

Parmi eux :

- 2 414 enseignants sont déjà titulaires de l'académie de Versailles dont 974 sont titulaires de zone de remplacement (ils sont 1 043 en 2019) ;
- 3 115 personnels (3 085 en 2019) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique (1 763 femmes et 1 352 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 33,8 ans (34,1 ans pour les femmes ; 33,3 ans pour les hommes) ;

77,5 % des 5 529 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (contre 79,4 % en 2019 et 78,5 % en 2018) (*tableaux 3.73*)

Parmi les 2 414 candidats volontaires et issus de l'académie de Versailles, 51,8 % obtiennent une mutation (55,8% en 2019, 55,6 % en 2018). Ce taux est très variable, en fonction du nombre de postes offerts par discipline ;

97,4 % des 3 115 candidats **participant obligatoirement** obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (97,1 % en 2019, 97,2 % en 2018) ; 2,8 % d'entre eux bénéficient des mesures de carte scolaire et 8,1 % 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	261	285	546	392	71,8	46,0
Certifiés	1 041	1 085	2 126	1 607	75,6	51,9
P EPS	80	80	160	123	76,9	56,3
PLP	103	218	321	272	84,7	62,1
CPE	79	59	138	105	76,1	59,5
PSY EN	21	36	57	47	82,5	52,4
Total général	1 585	1 763	3 348	2 546	76,0	52,2

Hommes						
Corps	Candidates volontaires de l'académie de Versailles	Candidates participant obligatoirement	Total candidats	Candidates mutés	Taux de satisfaction global (en %)	Taux de satisfaction des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	151	291	442	348	78,7	43,7
Certifiés	466	725	1 191	952	79,9	51,9
P EPS	127	160	287	229	79,8	54,3
PLP	57	159	216	181	83,8	63,2
CPE	26	14	40	24	60,0	38,5
PSY EN	2	3	5	4	80,0	50,0
Total général	829	1 352	2 181	1 738	79,7	51,1

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 2020, 38,19 % des personnels IATSS obtiennent une mutation au mouvement inter-académique, contre 41,29 % en 2019 et 41,12 % en 2018 (tableau 3.74).



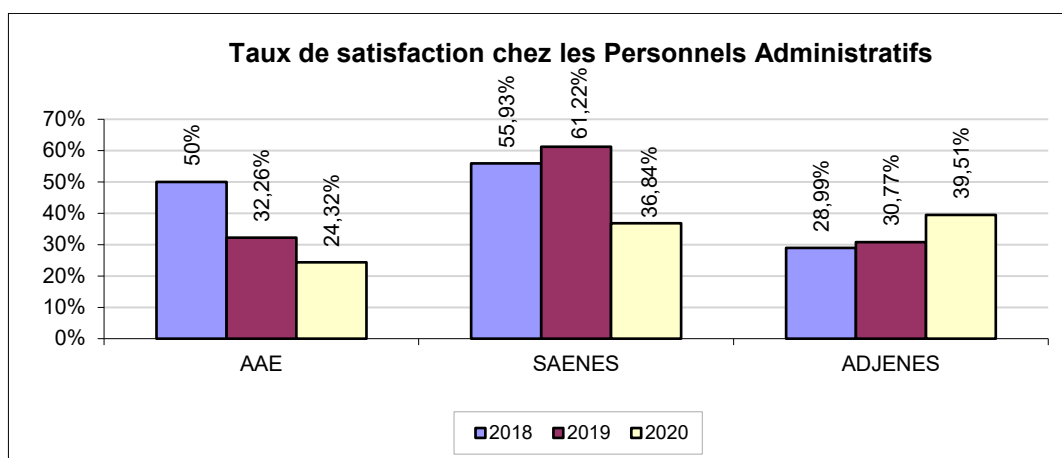
Tableau 3.74 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2018		2019		2020	
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	46 (56,52 % de F)	23 (65,22 % de F)	31 (45,16 % de F)	10 (30 % F)	37 (54,05 % de F)	9 (66,67 % F)
SAENES	59 (44,07 % de F)	33 (81,82 % de F)	49	30	38 (84,21 % de F)	14 (85,71 % F)
ADJENES	138 (71,74 % de F)	40 (77,50 % de F)	104	32 (81,25 % de F)	81 (93,83 % de F)	32 (87,50 % de F)
ATRF	32 (68,75 % de F)	20 (65 % de F)	15 (73,33 % de F)	9 (66,67 % de F)	7 (85,71 % de F)	3 (100 % de F)
INFENES	43 (95,35 % de F)	18 (100 % de F)	34 (97,06 % de F)	15 (100 % de F)	31 (96,77 % de F)	14 (100 % de F)
ASSAE	20 (100 % de F)	5 (100 % de F)	14 (100 % de F)	6 (100 % de F)	5 (100 % de F)	4 (100 % de F)
Total :	338 (69,23 % de F)	139 (78,42 % de F)	247	102	199 (84,92 % de F)	76 (88,16 % de F)

Source : DPATS

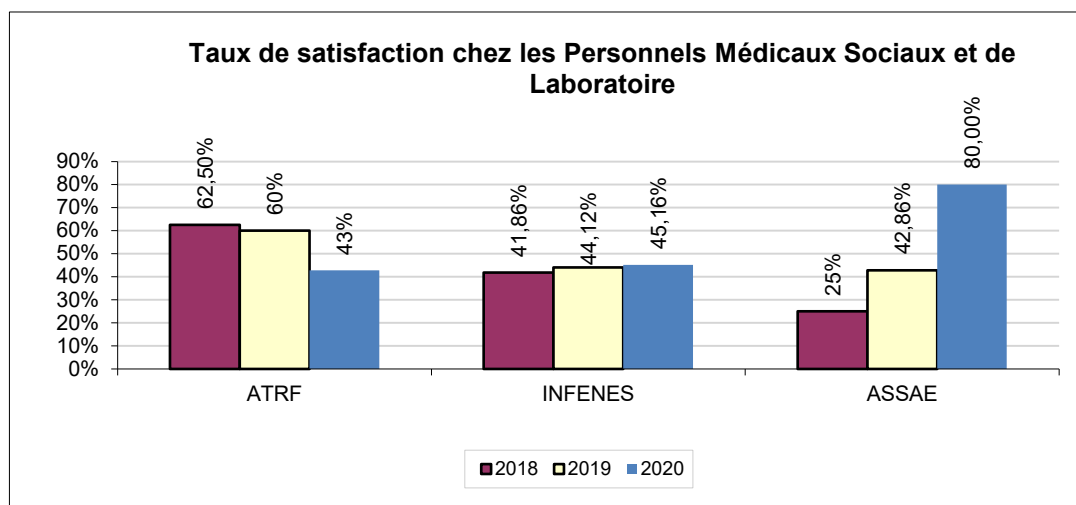
Le taux de satisfaction des ASSAE est le plus élevé (80 %) alors que celui des AAE est le plus faible (24,32 %) (figures 3.2 et 3.3).

Figure 3.2 – Satisfaction des personnels administratifs ayant demandé et obtenu une mutation



Source : DPATS

Figure 3.3 – Satisfaction des personnels Médicaux Sociaux et de Laboratoire ayant demandé et obtenu une mutation



Source : DPATS

➤ Phase intra-académique

En 2020, 47,11 % des personnels IATSS ont obtenu une mutation au mouvement intra-académique, contre 52,05 en 2019 et 50,72 % en 2018 (tableau 3.75).



Tableau 3.75 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2018		2019		2020	
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés	Nbre de participants	Nbre de mutés
AAE	76 (53,95 % de F)	28 (53,57 % de F)	45 (71,11 % de F)	21 (80,95 % de F)	31 (51,61 % de F)	10 (70 % de F)
SAENES	141 (84,40 % de F)	77 (84,42 % de F)	144 (91,67 % de F)	82 (90,24 % de F)	95 (87,37 % de F)	52 (86,54 % de F)
ADJENES	263 (91,25 % de F)	140 (87,86 % de F)	252 (89,68 % de F)	120 (90,83 % de F)	216 (89,81 % de F)	100 (87 % de F)
ATRF	24 (70,83 % de F)	9 (88,89 % de F)	29 (62,07 % de F)	18 (61,11 % de F)	27 (81,48 % de F)	17 (70,59 % de F)
INFENES	44 (100 % de F)	24 (100 % de F)	55 (100 % de F)	31 (100 % de F)	53 (98,11 % de F)	21 (100 % de F)
ASSAE	2 (50 % de F)	1 (100 % de F)	11 (100 % de F)	7 (100 % de F)	11 (100 % de F)	4 (100 % de F)
Total :	550 (84 % de F)	279 (84,59 % de F)	536 (84,43 % de F)	279 (89,25 % de F)	433 (87,30 % de F)	204 (86,27 % de F)

Source : DPATS

Le taux de satisfaction des ATRF est le plus élevé alors que celui des AAE est le plus faible (62.96 %, contre 32,26 %) (figures 3.4 et 3.5).

Figure 3.4 – Personnels administratifs ayant demandé et obtenu une mutation

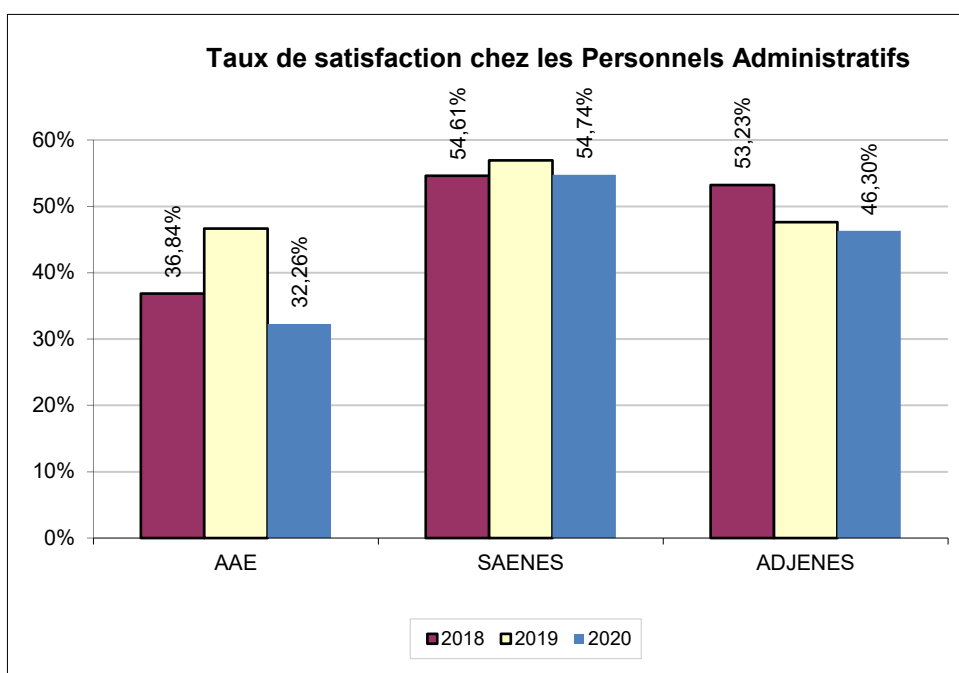
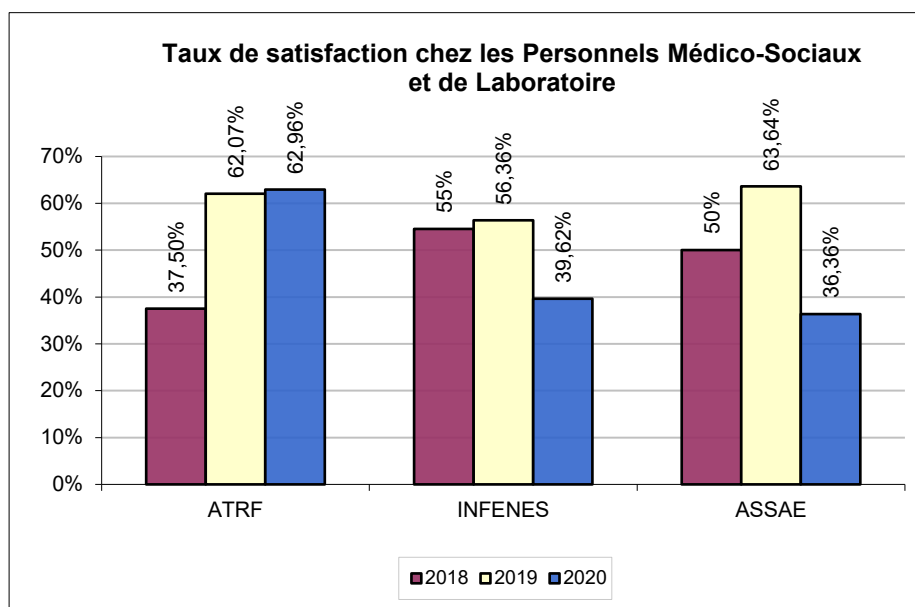


Figure 3.5 – Personnels Médicaux Sociaux et de Laboratoire ayant demandé et obtenu une mutation



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

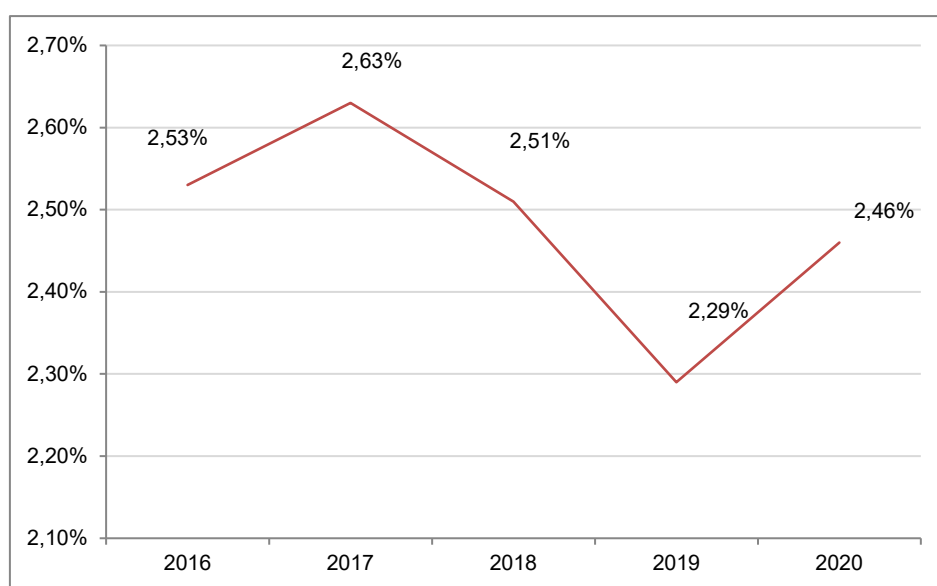
Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6 % de l'effectif total concerné.

Au sein de la fonction publique, les employeurs auxquels se rapporte cette obligation sont : l'État (ministères), les établissements publics de l'État (sauf les Epic), les collectivités territoriales, les établissements publics locaux, les employeurs énumérés à l'article 2 de la loi 1986-33 du 9 janvier 1986, l'exploitant public La Poste.

Le taux d'obligation d'emploi des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans l'académie est de 2,46 % pour l'année 2020 ce qui représente 2 100 personnes. Les femmes représentent 84,53 % de l'effectif des BOE tandis qu'elles représentent 75,48 % de l'effectif académique.

Ce taux d'obligation d'emploi est en baisse de 0,05 points par rapport à 2018 mais en hausse de 0,17 points par rapport à 2019 (figure 4.1).

Figure 4.1 – Evolution du taux d'obligation d'emploi de 2016 à 2020



Source : MIPH

4.1.2 - Le recrutement

La loi n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a été votée le 11 février 2005. Elle rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap : « *Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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* ».

Cette loi a donc élargi le champ du handicap. Ainsi, le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle 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 IATSS.

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.

Ensuite, son parcours professionnel est identique à celui d'un Personnel recruté 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.

Pour l'année scolaire 2020-2021, 5 candidatures sont déposées ne donnant lieu à aucun recrutement pour les enseignants du 1^{er} degré (tableau 4.1). 66 candidatures pour les enseignants du 2nd degré ont donné lieu à 5 recrutements. 34 candidatures de personnels administratifs ont donné lieu à 5 recrutements.

Tableau 4.1 – Recrutement dans l'académie de Versailles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Année scolaire 2018-2019		Année scolaire 2019-2020		Année scolaire 2020-2021	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1er degré	13	2	19	5	5 (4F et 1H)	0
Enseignants du 2nd degré (y compris éducation et orientation / Psy EN)	27	19	59	1	66 (2F et 43H)	5 (3F et 2H)
Personnels administratifs	99	12	77	2	34 (20F et 4H)	5 (2F et 3H)

Source : MAIPH Dpats

Le « passage » d'un nombre important de candidatures à un nombre restreint de recrutements s'explique essentiellement par l'absence du niveau de diplôme requis pour les enseignants du 1^{er} degré candidats et par l'absence d'ouverture de la discipline au recrutement pour les enseignants du 2nd degré (respectivement 3 des 5 candidatures et 48 des 66 candidatures) (tableaux 4.2 et 4.3).

Tableau 4.2 – Motifs pour le non recrutement des enseignants du 1^{er} degré bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	AS 2018-2019	AS 2019-2020	AS 2020-2021
Nbre de candidatures	13	19	5
Absence du niveau de diplôme requis	1	1	3
Inaptitude médicale	0	1	-
Avis pédagogique défavorable	0	4	-
Avis défavorable du jury de recrutement	2	4	-
Désistements des intéressés	3	3	1
Avis favorables de la commission de recrutement	4	6	1
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie)	2	1	1
Nbre de recrutements	2	5	0

Source : MAIPH

Tableau 4.3 – Motifs pour le non recrutement des enseignants du 2nd degré bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	AS 2018-2019	AS 2018-2019	AS 2020-2021
Nbre de candidatures	27	59	66
Discipline non-ouverte au recrutement	0	32	48
Absence du niveau de diplôme requis	1	1	-
Inaptitude médicale	1	0	-
Avis pédagogique défavorable	1	7	2
Avis défavorable du jury de recrutement	1	12	2
Désistements des intéressés	5	3	9
Avis favorables de la commission de recrutement	19	4	6
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie ou rejet suite dernier contrôle pièces du dossier)	0	3	1
Nbre de recrutements effectifs	19	1	5

Source : MAIPH

➤ Personnels IATSS :

S'agissant des recrutements de personnels IATSS, la procédure est sensiblement différente : tout d'abord, le recrutement des IATSS 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 :

- ◆ la loi n° 2007-148 relative à la modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 ;
- ◆ le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- ◆ la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, dite LMPP.

Les **missions des conseillers en mobilité et carrière** sont définies par la circulaire Men - DGRH du 6 juillet 2009.

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 des 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,
- 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**.

Suite à l'expertise des CMC, les **outils d'accompagnement à la mobilité** volontaire ou pour raison de santé sont :

- ◆ des entretiens individualisés et personnalisés, en liaison ponctuelle avec une équipe de Psy EN expérimentés ;
- ◆ des bilans de carrière ;
- ◆ des bilans sur «Transférance» ;
- ◆ des ateliers collectifs : *connaître et utiliser les techniques de recherche d'emploi, ateliers projet de reconversion*.
- ◆ Les stages du PAF ou l'utilisation du CPF ;
- ◆ Les outils conçus par la DGAFP pour aider à la mobilité.

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).

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, à l'international, suite à une préparation à un reclassement)
- une mise à disposition
- une affectation Cigem;
- un changement de discipline ;
- une entrée dans le dispositif poste adapté ;
- une disponibilité ;
- une délégation fonctionnelle ;
- 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
- il peut parfois mener à une démission ou une 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 au sein du Sapap. Leur travail est donc en lien avec les autres pôles utiles à l'accompagnement des personnels : psychologues du travail, service d'appui, RH de proximité principalement.

Plus largement, ils s'appuient également sur l'expertise des autres services du rectorat (SMIS, DPE, Dpats, DE, corps d'inspection ...).

Des échanges réguliers existent également avec les autres CMC des départements en charge de l'accompagnement des professeurs des écoles.

Depuis 2018 la collaboration avec la DGRH a été relancée, avec un Séminaire national fin 2019 qui lançait la RH de proximité et mettait en place une plateforme d'échanges et d'information dédiée à la mobilité et la RH de proximité.

Le pilotage interministériel du travail des CMC d’Ile de France continue avec la PFRH de la Région et 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).

Organisation du pôle CMC

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 raison de santé.

Il existe un CMC dans chaque DSDEN pour l’accompagnement des professeurs des écoles.



✓ Données 2017-2018 :

En 2017-2018, 977 personnels sont accompagnés par les CMC académiques, répartis comme suit :

Mobilité volontaire : 447 personnels accompagnés dont 280 nouvelles demandes (217 femmes et 63 hommes).

Mobilité pour raisons de santé : 430 personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- 169 personnels conseillés, dont 84 nouvelles demandes (55 femmes et 29 hommes) ;
- 270 personnels accompagnés dans le cadre des dispositifs spécifiques suivants :
 - une activité à titre thérapeutique (23) ;
 - un reclassement professionnel (82) ;
 - un poste adapté de courte durée, un poste adapté de longue durée (165).

En 2017-2018, 40 actions sous forme d’atelier mobilité se sont déroulés et 81 entretiens individuels et personnalisés avec un PsyEN (*tableau 4.4*).

Tableau 4.4 – Nombre d’actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2017-2018

Outils d’accompagnement	Nombre d’actions	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
Dispositifs collectifs						
Atelier mobilité	40	3	3	2	2	0
Dispositifs d’approfondissement individuel personnalisé						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	81	3	2	1	8	0
TOTAL	121					

88 personnes ont fait évoluer leur projet de mobilité choisie avec l’aide des CMC académiques en 2017-2018 selon différentes modalités (mobilité volontaire par détachement / mise à disposition au sein du Menj./Mesri / affectation Cigem / détachement autres ministères ou FP / changement de discipline / disponibilité / délégation fonctionnelle / démission / CFP / autres (reprise d’études, préparation concours, création d’entreprise...)) (*tableau 4.5*).



Tableau 4.5 – Nombre de personnes par corps ayant fait évoluer leur projet de mobilité choisie avec l'aide des CMC académiques en 2017-2018

Corps - grade d'origine de l'accompagné	Nombre
Certifiés + P EPS	47
PLP	15
Agrégés	15
PE vers 2 nd degré	1
CPE	5
Maître de conférences vers 2nd degré	2
Inspectrice des finances vers AAE	1
SAENES	1
ADJAENES	1
TOTAL	88 dont 56 femmes et 32 hommes

✓ 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 répartis comme 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 et 39 entretiens individuels et personnalisés avec un PsyEN (tableau 4.6).

Tableau 4.6 – 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					

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.

Il a pour objectif de traduire son potentiel-compétences en métiers et de construire par ce biais son projet professionnel avec plusieurs modules (bilan, analogie, compétences). Il mêle la double échelle « intérêts-capacités » pour déterminer l'employabilité à court terme, l'identification de potentiel, l'identification des besoins en formation, les indices de motivation et de satisfaction au travail).

Les Psy EN de l'équipe qui utilisent cet outil sont formés régulièrement à son utilisation.

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 « transférence ».

✓ 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.

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 ATT (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 4.7*).

Tableau 4.7 – 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					

A noter :

- Le nombre d'entretiens a été impacté à la baisse par la crise sanitaire
- 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.

Il convient de souligner que la passation sur « Transférence », complétée par l'expertise croisée et complémentaire des CMC et des Psy EN, peut permettre l'émergence de projets réalistes dans certaines situations difficiles.

4.2.2 - La mobilité professionnelle via la Place de l'emploi public (ex-Biep)

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 2020, 28 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public sur les 104 postes publiés par les services académiques (contre 28 sur 84 postes publiés en 2019 et 36 sur 71 postes publiés en 2018). Ces 28 publications ont donné lieu à 24 recrutements (contre 25 en 2019 et 17 en 2018) (tableaux 4.8 à 4.10).



Tableau 4.8 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2018

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Biep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	5/ NR	0/17	5/9	0/8	26/37
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Biep	3	0	2	0	12 (67 % de F.)

Source : Rectorat de Versailles//NR = Non renseigné



Tableau 4.9 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2019

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Biep 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 Biep	0	0	2 (100 % de F)	4 (50 % de F)	19 (50 % de F)

Source : Rectorat de Versailles//NR = Non renseigné



Tableau 4.10 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2020

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Biep 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 Biep	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

4.2.3 – Les mobilités au sein de l'EN

4.2.3.1 – Les changements de discipline

En 2020 :

- 12 enseignants du 2nd degré public ont eu un changement de discipline validé ;
- aucun changement de discipline n'a été validé pour les enseignants du privé.

4.2.3.2 – Les changements de corps

En 2020 :

- 22 instituteurs du public (19 femmes et 4 hommes) ont été intégrés dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- 3 institutrices du privé ont été intégrées dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- 46 enseignants du 2nd degré public ont été affectés dans un nouveau corps pour la première année et 7 ont été intégrés définitivement dans ce nouveau corps ;
- 6 enseignants du 2nd degré privé ont été affectés dans un nouveau corps ;
- 37 personnels IATSS (35 femmes et 2 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 49 au 01/09/2020 ;
- Les adjoints au chef d'établissement : ces enseignants sont affectés à l'année sur un support de direction. Ils étaient 28 à la date indiquée ci-dessus.
- Les chargés de mission d'inspection. Ces enseignants sont affectés à l'année sur un support d'inspection. Ils étaient 8 à la date indiquée ci-dessus.

4.2.3.4 – Les délégations fonctionnelles

En 2020 :

-115 enseignants du 2nd degré (51 Certifiés et Agrégés, et 64 PLP) ont effectué des délégations fonctionnelles.

4.2.3.5 - Les mises à disposition

En 2020 :

- 7 enseignants du 2nd degré étaient en position de mise à disposition ;
- 23 enseignants de la DSDEN 78 étaient en position de mise à disposition.
- 2 enseignants (1 femme et 1 homme) de la DSDEN 91 étaient en position de mise à disposition.

4.3 - La médecine de prévention : bilan d'activité

En 2019-2020, 2 770 visites médicales ont été effectuées (contre 3 444 en 2018-2019 et 3 271 en 2017-2018) (*tableau 4.11*).

Tableau 4.11 – Nombre de visites effectuées selon la typologie de ces visites

Typologie des visites	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	2 141	2 549	2 075	Demande d'aménagement de poste, souffrance au travail, conseils
A la demande de l'administration	448	452	238	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)	682	443	457	Agents handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes relevant de l'article 15-1 du décret de 82
Nombre total de visites	3 271	3 444	2 770	

Source : 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. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

Les actions développées bénéficient aux agents actifs ou retraités du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, rémunérés ou dont la pension est payée sur le budget de l'État.

Les assistants d'éducation et les AESH, rémunérés sur le budget des EPLE sont bénéficiaires d'aides sociales académiques. Par ailleurs, des personnels relevant des établissements d'enseignement supérieur qui n'ont pas encore acquis les responsabilités et compétences élargies (RCE) peuvent bénéficier du dispositif de l'action sociale.

En 2020, 1 905 189 € sont dépensés au titre de l'action sociale, contre 2 866 255 € en 2019 et 2 691 283 € en 2018 (*tableau 4.12*).

Tableau 4.12 – Dépenses de l'action sociale

Type d'aides	2018		2019		2020	
	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 Interministerielle (PIM)						
Aides aux familles	34 309	158	14 146	152	23 820	250
Handicap	972 430	537	1 148 120	564	1 199 126	602
Sous-total PIM	1 006 739	695	1 162 266	716	1 222 946	852
Prestation Ministerielle-Aides exceptionnelles						
Aides exceptionnelles	610 988	867	584 660	898	556 884	813
Actions sociales d'initiative académique (ASIA)						
Aides à la famille	223 453	712	214 841	832	124 464	596
Aides dans la sphère professionnelle	84 140	131	101 030	157	68 350	112
Aides aux loisirs	158 742	1 038	188 322	1 229	65 330	955
Aides au logement	236 383	219	204 327	369	73955	203
Sous-total ASIA	702 718	2 100	708 520	2 587	332 099	1866
Sous-total T 2	2 320 445	2 795	2 455 446	3 303	1 555 045	2718
Hors Titre 2						
Prestations Interministerielle (PIM)						
Restauration	227 211	183 234	202 229	110 634	112 009	NR
Actions sociales d'initiative académique (ASIA)						
Restauration	129 990	NR	195 329	NR	221 836	NR
Consultations juridiques, aide aux associations de personnels, régie d'avance	13 637	89 agents pour les consultations, 582 enfants pour l'aide aux associations des personnels	13 251	102 agents pour les consultations, 481 enfants pour l'aide aux associations des personnels	16 299	80 agents pour les consultations, 568 enfants pour l'aide aux associations des personnels
Sous-total ASIA	143 627		208 580		238 135	
Sous-total HT 2	370 838		410 809		350 144	
Total général dépenses AS	2 691 283		2 866 255		1 905 189	
Aides Hors budget AS						
Prêts à court terme sans intérêts	122 060	68	174 360	105	153 100	84
Dispositif logement social	1 160 200	31	676 650	20	558 450	29

Source : Sapap//NR : Non renseigné

4.5 - Protection fonctionnelle

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires » garantit, 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.

197 décisions sont intervenues au titre des demandes de protection fonctionnelle lors de l'année scolaire 2019-2020, contre 209 en 2018-2019 et 111 en 2017-2018 (tableau 4.13). 151 ont été accordées (contre respectivement 169 et 98 les années précédentes).

Tableau 4.13 – Décisions au titre de la protection fonctionnelle.

	2017-2018	2018-2019	2019-2020
ACCORD	98	169	151
REFUS	13	38	46
Sans Objet		2	0
TOTAL	111	209	197

Source : Daces

Sur les 197 demandes de l'exercice 2019-2020, 65 % émanent de femmes et 35 % d'hommes, contre 65 % et 35 % en 2018-2019 (tableau 4.14).



Tableau 4.14 – Demandes de protection fonctionnelle

	2018-2019	2019-2020
F	65	74
H	35	26
TOTAL	100	100

Source : Daces

Lors de l'année scolaire 2019-2020, 54 demandes de protection fonctionnelle émanent du département des Yvelines, 39 de l'Essonne, 43 des Hauts-de-Seine et 61 du Val d'Oise (tableau 4.15).



Tableau 4.15 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2019-2020

	78	91	92	95	Total aca.
Femmes	44	29	36	38	147
Hommes	10	10	7	23	50
Total demandes	54	39	43	61	197

Source : Daces

En 2019-2020, 151 des 197 demandes de protection fonctionnelle émanent de personnels enseignants, soit 77 % (tableau 4.16).



Tableau 4.16 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2019-2020

	Enseignants	Médico social	Direction	Administratif	CPE	AED/AESH	Inspection	Total
Femmes	114	1	18	9	1	1	1	145
Hommes	37	0	10	1	1	2	1	52
Total	151	1	28	10	2	3	2	197

Source : Daces

➤ Typologie des refus :

- en 2017-2018, 3 cas de fautes détachables du service.
 - en 2018-2019, il n'y a pas de refus décidé suite à une faute détachable du service.
- Données 2019-2020 non-disponibles.

➤ Pourcentages des accords :

Lors de l'année 2019-2020, 76,65 % des demandes ont été accordées contre 81 % en 2018-2019 et 88 % en 2017-2018.

Parmi l'ensemble des demandes de protection fonctionnelle accordées en 2019-2020, les accords concernent les enseignants à 78 % contre 64 % en 2018-2019 et 2017-2018 (tableau 4.17).

Les demandes de PF accordées concernent à 16 % des PERDIR, contre 23 % en 2018-2019 et 27 % en 2017-2018.

Au cumul, ces deux catégories de personnels représentent 94 % des PF accordées (contre 89 % et 91 % 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 service juridique du Rectorat peut être sollicité en appui).

Les demandes accordées sont les plus nombreuses sont dans les Yvelines et le Val d'Oise (tableau 4.18).

Tableau 4.17 – Accords par catégorie de personnels, par rapport au nombre total de PF accordées

Corps	2017-2018			2018-2019			2019-2020		
	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	26	4	27	39	1	23	24	4	16
Ens	61	6	64	109	33	64	117	33	78
IATSS	7	1	7	12	2	7	3	7	2
AESH/AED						0	1	2	-
Personnel médical				3	0	2	1	0	1
IEN/IA-IPR						0	2	0	1
CPE	2	1	2	6	0	4	2	0	1

Source : Daces

Tableau 4.18 – Accords et refus, par catégorie de personnels et par département, en 2019-2020

	78		91		92		95	
	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus
Perdir	18	1	0	0	4	1	4	2
Enseignant	26	9	4	2	27	8	40	14
IATSS	0	4	0	0	1	3	0	0
AUTRES (Ass. Educ., Médecin de prévention, CPE, Inspecteurs)	1	0	0	2	1	0	1	0

Source : Daces

➤ Suites financières de la protection fonctionnelle :

Les montants exacts des frais d’avocat n’ont pu être obtenus auprès de services financiers pour 2019-2020 tout comme pour 2018-2019 et 2017-2018.

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 Dasen 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 couvrir l’agent des condamnations civiles prononcées en sa défaveur quand 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 plus courants sont le référé-suspension, le référé-liberté, le référé-provision, le référé-expertise...

Le nombre de recours en 2020 est en hausse par rapport à 2018, passant de 203 à 238 recours après un pic à 287 recours en 2019.

Au titre de l'année 2020, 124 des 238 recours déposés sont des recours pour excès de pouvoir (REP), soit 52,1 % du total des recours déposés, en baisse par rapport aux années précédentes (tableau 4.19)

57 des 238 recours sont des recours de plein contentieux, soit 23.9 % des recours déposés, en augmentation par rapport aux années précédentes. 39 recours sont des procédures d'urgence, soit 16,3 %.

Tableau 4.19 – Recours, procédures et requêtes

	2018	2019	2020
Recours en excès de pouvoir (REP)	127	156	124
Recours de plein contentieux (RPC)	40	60	57
Procédures d'urgence	36	60	39
Requêtes en exécution de jugement	-	9	8
Requêtes en appel *	-	2	10
TOTAL	203	287	238

Source : Daces

*= nouveau depuis la déconcentration de cette compétence aux recteurs par le décret n° 2019-889 du 27 août 2019.

La hausse du nombre de recours, par rapport à ceux introduits en 2018, s'explique, outre la prise en compte des requêtes en exécution de jugement (8) et des requêtes en appel (10), par une forte hausse des RPC et des référés concernant le vie scolaire (affectations scolaires, bourses scolaires et universitaires et procédure disciplinaires) (tableaux 4.20).

Sur la période 2018-2020, les recours ont évolué de + 37,9 % chez les personnels enseignants, et de - 7,4 % pour la catégorie « autres personnels ». Pour ce qui est relatif à la vie scolaire, l'augmentation est de 7,4 %.

Tableaux 4.20 – Matière des recours introduits

	2018				2019			
	REP	RPC	Référés	Total	REP	RPC	Référés	Total
Personnels enseignants*	52	27	16	95	74	33	14	121
Autres personnels	18	5	4	27	20	6	4	30
Vie scolaire**	57	8	16	81	62	21	42	125
TOTAL	127	40	36	203	156	60	60	276

	2020					
	REP	RPC	Référés	Requêtes en exécution de jugement	Requêtes en appel	Total
Personnels enseignants*	59	44	13	7	8	131
Autres personnels	13	10	1	0	1	25
Vie scolaire**	56	3	26	1	1	87
TOTAL	128	57	40	8	10	243

Source : Daces

*=Personnels ayant le statut d'enseignant y compris les, directeurs d'école, conseillers pédagogiques.

**=Il s'agit des 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 21,5 % entre 2018 et 2020, passant de 218 à 265 décisions (*tableau 4.21*).

Sur cette même période, les annulations et/ou condamnations sont en hausse de 161,9 %, les rejets sont en baisse de 18,8 %, et les désistements ou non-lieu sont en hausse de 3,7 %.

Toutefois, ces mouvements, exprimés en valeur relative, sont à mettre en perspective à la lecture des points suivants :

- La proportion de décisions annulées/de condamnation par rapport au nombre total de décisions rendues était de 19,2 % en 2018, de 19,9 % en 2019 et de 41,5 % en 2020 ;
- Pour les désistements/non-lieu à statuer, les taux sont respectivement de 24,8 %, 26,2 % et 21,13 % ;
- Pour les rejets, les taux sont respectivement de 56 %, 53,9 % et 37,3 %.

Tableau 4.21 – Décisions juridictionnelles rendues

	2018	2019	2020
Annulation et/ou condamnation	42	41	110
Désistement et/ou non-lieu à statuer	54	54	56
Rejet	122	111	99
TOTAL	218	206	265

Source = Daces

✓ **Le travail du service juridique :**

Sur les recours introduits devant le tribunal Administratif (TA) en 2020, tous ont été pris en charge par le service juridique dès lors qu'il s'agissait de la défense des intérêts du Recteur (Recteur + Dases).

Dans toutes les affaires concernant les contrats uniques d'insertion (CUI), 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

4.7.1 – La nature des fautes disciplinaires

En 2020, 42 fautes disciplinaires sont comptabilisées (hors DE et DSDEN 95 non répondantes). 43,5 % des demandes des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins, 56,5 % de personnels masculins (*tableau 4.22*).

Tableau 4.22 – Fautes disciplinaires en 2020

	DPE		Dpats		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		Deep		Total		
	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			3	3			Aucune sanction en 2020		2		Aucune sanction en 2020		5	3	
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance		1	1	1	2	1			1					3	4
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance	2	9	1		1	1								4	10
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre	2	5	1		1	1								4	6
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance	2	1		1										2	2
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité			1							1				1	1
Insuffisance professionnelle			1											1	0
Total	6	16	8	5	4	3	0	0	2	2	0	0	20	26	

Source : rectorat de Versailles

4.7.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2020, 71,7 % des sanctions disciplinaires prononcées sont des sanctions du 1^{er} groupe, contre 6,5 % pour les sanctions du 2nd groupe et 10,9 % pour les 3^{èmes} et 4^{èmes} groupes (tableau 4.23).

Tableau 4.23 – Sanctions prononcées en 2020

	DPE		Dpats		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		Deep		Total			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Sanctions du 1er groupe							Aucune sanction en 2020					Aucune sanction en 2020				
Blâme		8	3	3	1	1			2	1					6	13
Exclusions de 3 jours	1	2	1	1	1	1									3	4
Avertissement	3	2			2										5	2
Sous-total	4	12	4	4	4	2			2	1					14	19
Sanctions du 2ème groupe																
Déplacement d'office	1		1												2	0
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	1	0	1	0	0	1		0	0				2	1		
Sanctions du 3ème groupe																
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans	1	2	1	1									2	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	1	2	1	1	0	0		0	0				2	3		
Sanctions du 4ème groupe																
Mise à la retraite d'office		1											0	1		
Révocation/Licenciement		1	2						1				2	2		
Sous-total													2	3		
Total	6	16	8	5	4	3	0	0	2	2			20	26		

Source : Rectorat de Versailles

CHAPITRE 5

Masse salariale et plafonds d'emploi, coût employeur par
Bop, emplois budgétaires et rémunérations

5.1 - Evolution des dépenses de masse salariale et des plafonds d'emplois

Les recteurs sont désignés comme responsables de Bop-A (Budget opérationnel de programme académique).

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 2017 et 2020, la dépense de masse salariale du premier degré a progressé de 8,77%, tandis que le plafond d'emplois augmentait dans le même temps de 5,05% (tableau 5.1 et figure 5.1).



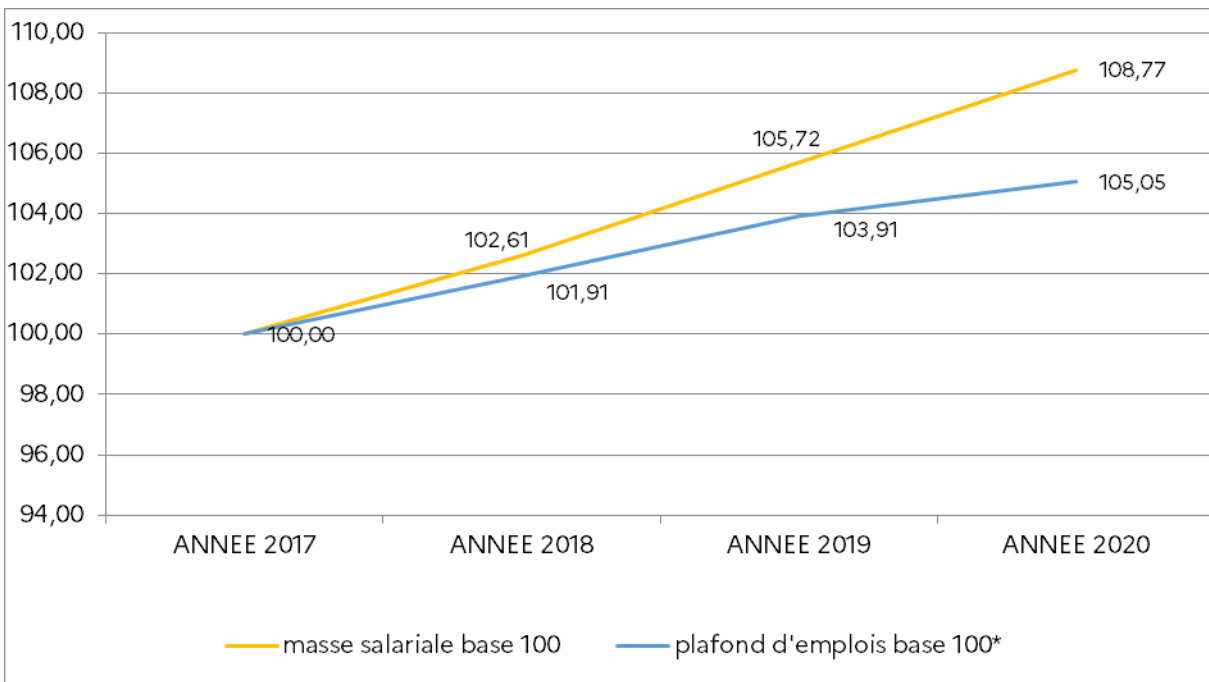
Tableau 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 relatif à l'enseignement scolaire du 1^{er} degré

	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution 2017/2020 (en %)
rémunérations principales	1 027 576 667	1 050 538 438	1 085 026 015	1 112 276 148	8,24
indemnités	72 287 380	83 223 513	87 207 247	93 090 138	28,78
PPCR transfert primes points	-5 221 850	-5 341 969	-12 402 257	-12 546 225	140,26
HSE et vacances	2 311 451	1 919 870	1 681 588	1 851 149	-19,91
chômage	1 011 006	1 305 526	2 005 313	3 166 915	213,24
cotisations	910 007 080	928 980 044	959 722 624	986 608 747	8,42
prestations	1 966 122	1 798 244	1 645 708	1 662 898	-15,42
TOTAL dépenses MS	2 009 937 856	2 062 423 667	2 124 886 238	2 186 109 770	8,77

Femme	1 735 385 624	1 782 443 857	1 836 897 201	1 891 121 975	8,97
Homme	274 117 480	279 039 031	286 798 590	292 848 752	6,83
TOTAL dépenses PSOP	2 009 503 104	2 061 482 888	2 123 695 791	2 183 970 726	8,68

Source : SMSE (Croisement SIMBAD/Chorus)//Dépenses MS = masse salariale//Dépenses PSOP (paie sans ordonnancement préalable) par genre : BOXI PIAD

Figure 5.1 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 140



Source : SMSE

5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré

Entre 2017 et 2020, la dépense de masse salariale du second degré a progressé de 3,54% tandis que le plafond d'emplois a augmenté de 0,22%. (tableau 5.2 et figure 5.2).



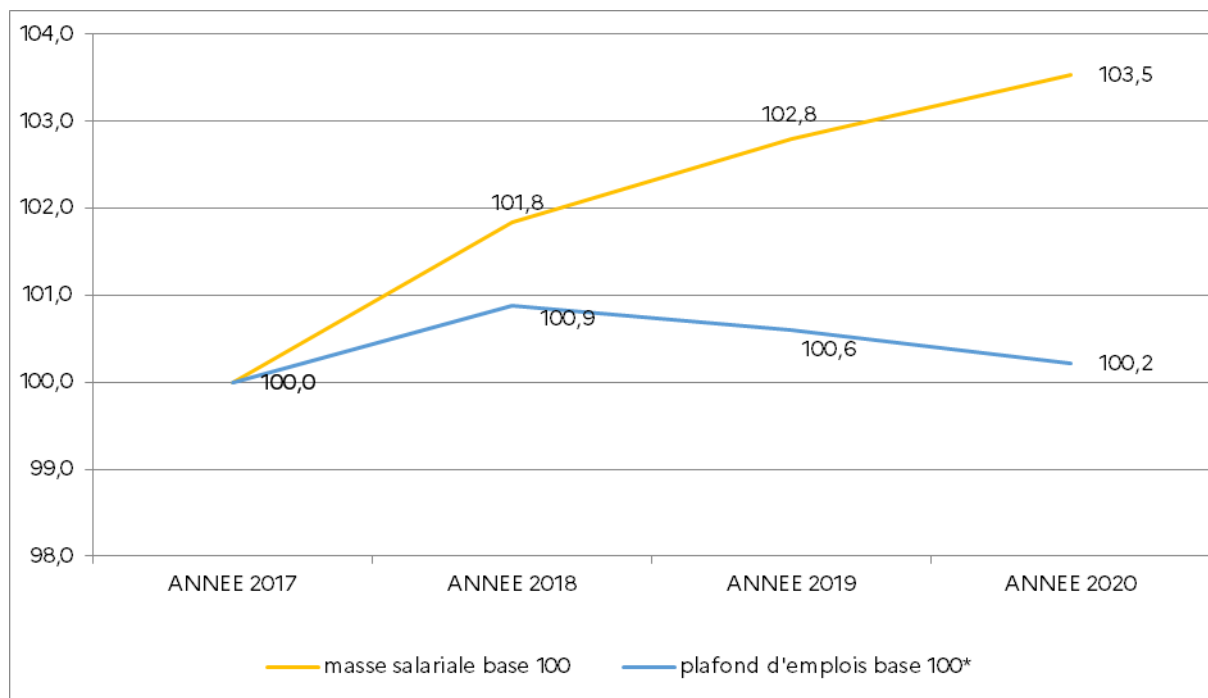
Tableau 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 relatif à l'enseignement scolaire du 2nd degré

	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution 2017/2020 (en %)
rémunérations principales	1 329 784 755	1 348 727 675	1 364 573 042	1 372 120 253	3,18
indemnités	121 905 355	137 419 506	138 221 518	138 375 693	13,51
PPCR transfert primes points	-6 013 772	-6 037 838	-13 364 498	-13 380 396	122,50
HSE et vacances	97 404 032	99 642 421	102 027 557	101 058 592	3,75
chômage	5 681 169	5 835 555	8 993 512	10 426 951	83,54
cotisations	1 144 403 915	1 155 597 056	1 168 733 242	1 181 217 875	3,22
prestations	4 605 683	6 296 398	3 996 675	3 396 122	-26,26
TOTAL dépenses MS	2 697 771 137	2 747 480 773	2 773 181 048	2 793 215 089	3,54

Femme	1 670 346 235	1 707 748 035	1 722 971 643	1 735 125 605	3,88
Homme	1 023 760 595	1 035 509 096	1 042 418 120	1 049 349 777	2,50
TOTAL dépenses PSOP	2 694 106 830	2 743 257 132	2 765 389 764	2 784 475 382	3,35

Source : SMSE (Croisement SIMBAD/Chorus)//Dépenses MS = masse salariale//Dépenses PSOP (paie sans ordonnancement préalable) par genre : BOXI PIAD

Figure 5.2 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 141



Source : SMSE

5.1.3 - Bop-A 214, Soutien de la politique de l'Éducation nationale

Entre 2017 et 2020, la dépense de masse salariale du BOP soutien a diminué de 0,39 %, tandis que le plafond d'emplois a diminué de 0,35 % (tableau 5.3 et figure 5.3).

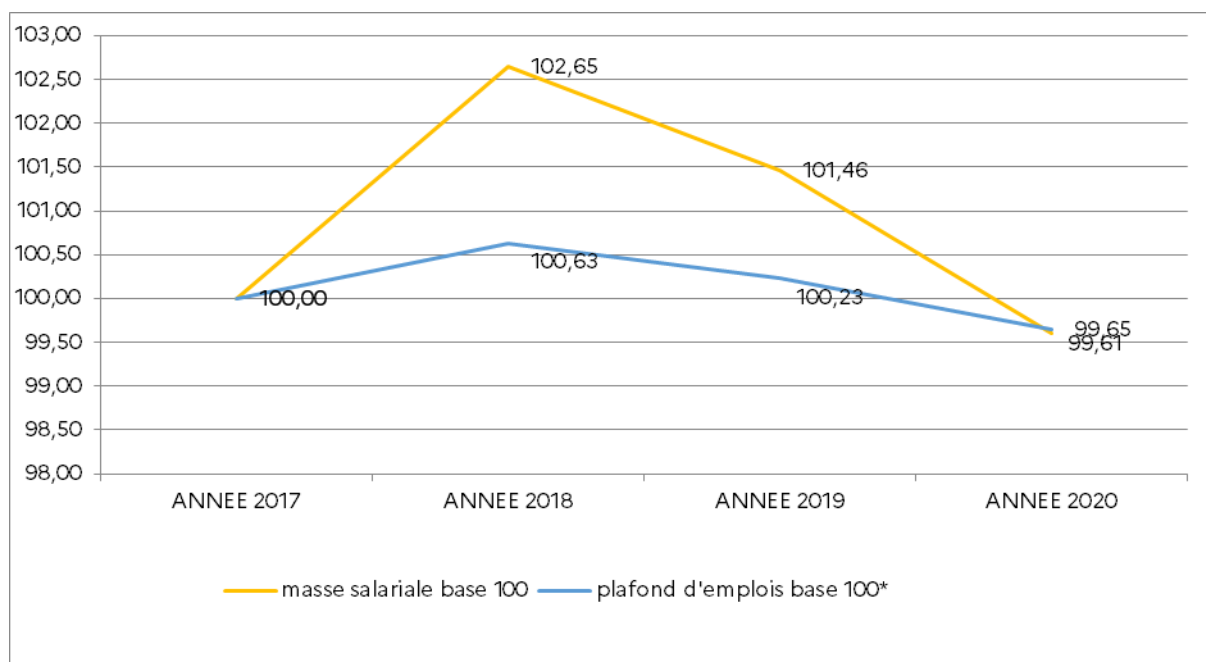


Tableau 5.3 – Dépenses du BOP-A 214 relatif au soutien de la politique de l'éducation nationale

	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution 2017/2020 (en %)
rémunérations principales	40 261 638	41 543 560	40 581 144	39 408 454	-2,12
indemnités	8 337 344	8 637 587	8 995 847	9 142 732	9,66
PPCR transfert primes points	-269 724	-267 984	-325 903	-323 258	19,85
HSE et vacances	90 783	74 938	132 417	133 018	46,52
chômage	106 253	194 244	258 846	333 382	213,76
cotisations	32 789 325	32 902 349	32 543 855	32 317 595	-1,44
prestations	2 187 919	2 631 039	2 538 849	2 165 124	-1,04
TOTAL dépenses MS	83 503 538	85 715 733	84 725 055	83 177 048	-0,39
Femme	59 542 452	59 858 457	59 083 964	58 187 264	-2,28
Homme	22 022 551	23 410 227	23 030 365	22 571 659	2,49
TOTAL dépenses PSOP	81 565 003	83 268 684	82 114 329	80 758 923	-0,99

Source : SMSE (Croisement SIMBAD/Chorus)//Dépenses MS = masse salariale//Dépenses PSOP (paie sans ordonnancement préalable) par genre : BOXI PIAD

Figure 5.3 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 214



Source : SMSE

5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève

Entre 2017 et 2020, la dépense de masse salariale du BOP Vie de l'élève a progressé de 29,34 %, tandis que le plafond d'emplois augmentait dans le même temps de 36,79 % (tableau 5.4 et figure 5.4).



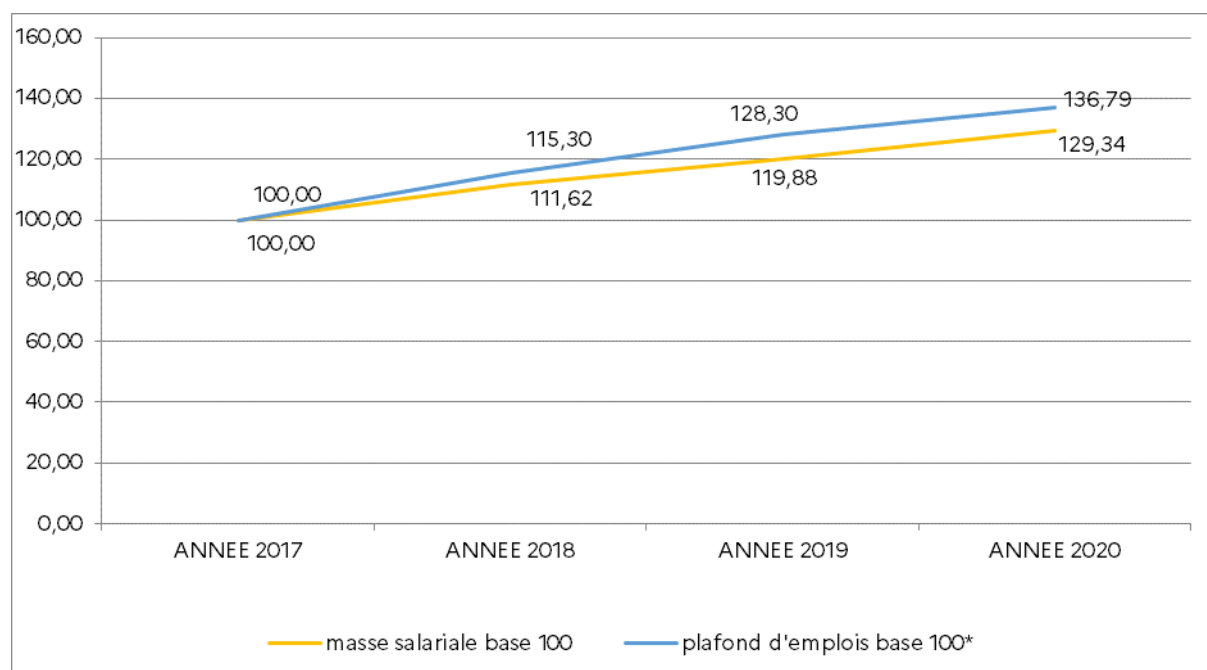
Tableau 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 relatif à la vie de l'élève

	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution 2017/2020 (en %)
rémunérations principales	97 105 161	110 355 958	119 755 817	131 438 140	35,36
indemnités	8 107 033	9 388 297	9 540 572	10 512 488	29,67
PPCR transfert primes points	-485 862	-490 350	-742 019	-736 277	51,54
HSE et vacances	4 819 349	6 275 685	7 646 068	7 197 350	49,34
chômage	822 062	891 674	1 353 211	1 927 479	134,47
cotisations	68 600 775	73 382 041	77 015 791	81 242 966	18,43
prestations	409 569	423 173	463 229	428 339	4,58
TOTAL dépenses MS	179 378 087	200 226 478	215 032 669	232 010 484	29,34

Femme	157 063 453	174 696 516	188 567 247	204 262 319	30,05
Homme	22 314 634	24 516 640	25 340 315	26 025 396	16,63
TOTAL dépenses PSOP	179 378 087	199 213 156	213 907 562	230 287 715	28,38

Source : SMSE (Croisement SIMBAD/Chorus)//Dépenses MS = masse salariale//Dépenses PSOP (paie sans ordonnancement préalable) par genre : BOXI PIAD

Figure 5.4 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 230



Source : SMSE

5.1.5 – Bop-A 139, 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé

Entre 2017 et 2020, la dépense de masse salariale du BOP des 1^{er} et 2nd degrés de l'enseignement privé a progressé de 3,42 %, tandis que le plafond d'emplois a augmenté de 1,05 % (tableau 5.5 et figure 5.5).



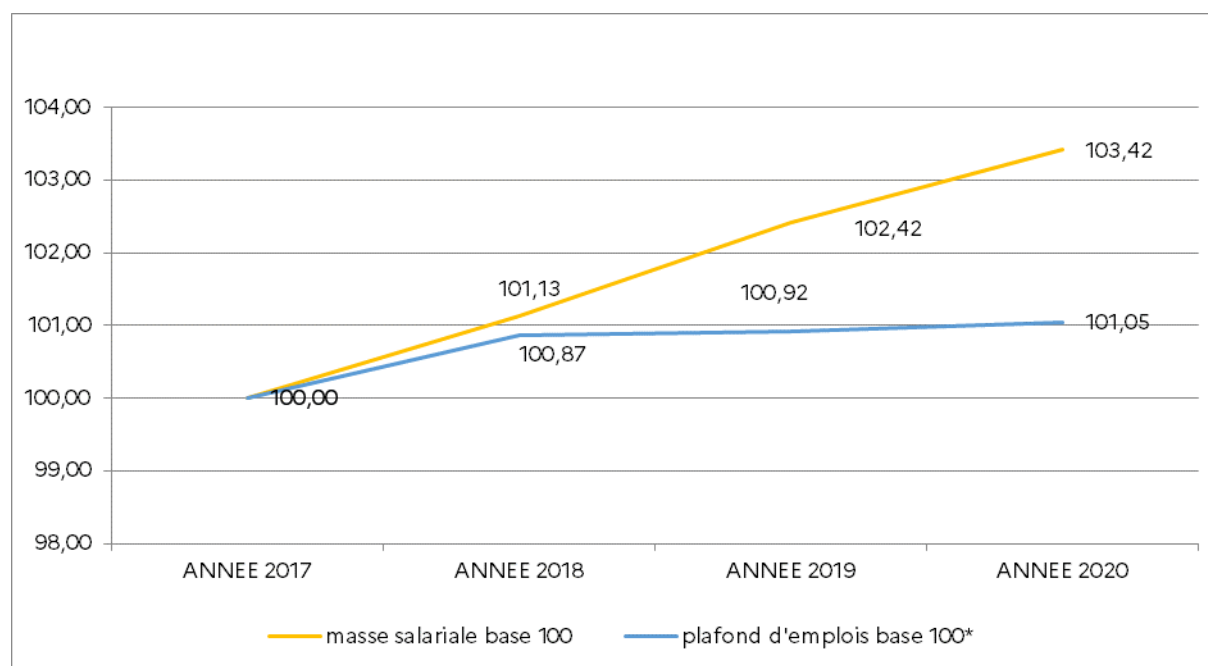
Tableau 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 relatif à l'enseignement du 1^{er} et 2nd degrés

	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution 2017/2020 (en %)
rémunérations principales	244 896 834	246 107 120	251 329 002	254 201 053	3,80
indemnités	15 879 182	18 785 446	18 685 529	18 549 793	16,82
PPCR transfert primes points	-1 030 445	-1 035 796	-2 413 627	-2 402 732	133,17
HSE et vacations	16 207 051	16 179 107	17 072 326	16 425 669	1,35
chômage	1 641 800	1 776 886	2 007 001	2 572 452	56,68
cotisations	104 845 372	105 018 542	105 034 220	106 326 957	1,41
prestations	803 298	745 180	811 651	660 400	-17,79
TOTAL dépenses MS	383 243 092	387 576 484	392 526 102	396 333 593	3,42

Femme	275 224 928	286 608 653	291 185 854	293 466 877	6,63
Homme	91 729 057	96 218 881	99 375 110	100 662 036	9,74
TOTAL dépenses PSOP	366 953 985	382 827 534	390 560 964	394 128 913	7,41

Source : SMSE (Croisement SIMBAD/Chorus)//Dépenses MS = masse salariale//Dépenses PSOP (paie sans ordonnancement préalable) par genre : BOXI PIAD

Figure 5.5 – Progression comparée de la masse salariale et du plafond d'emploi du BOP 139



Source : SMSE

5.2 - Evolution du coût employeur par Bop (hors cotisations sociales)

L'évolution du coût par ETP est analysée hors cotisations sociales de façon à neutraliser l'effet des augmentations du taux des cotisations pour pension civile.

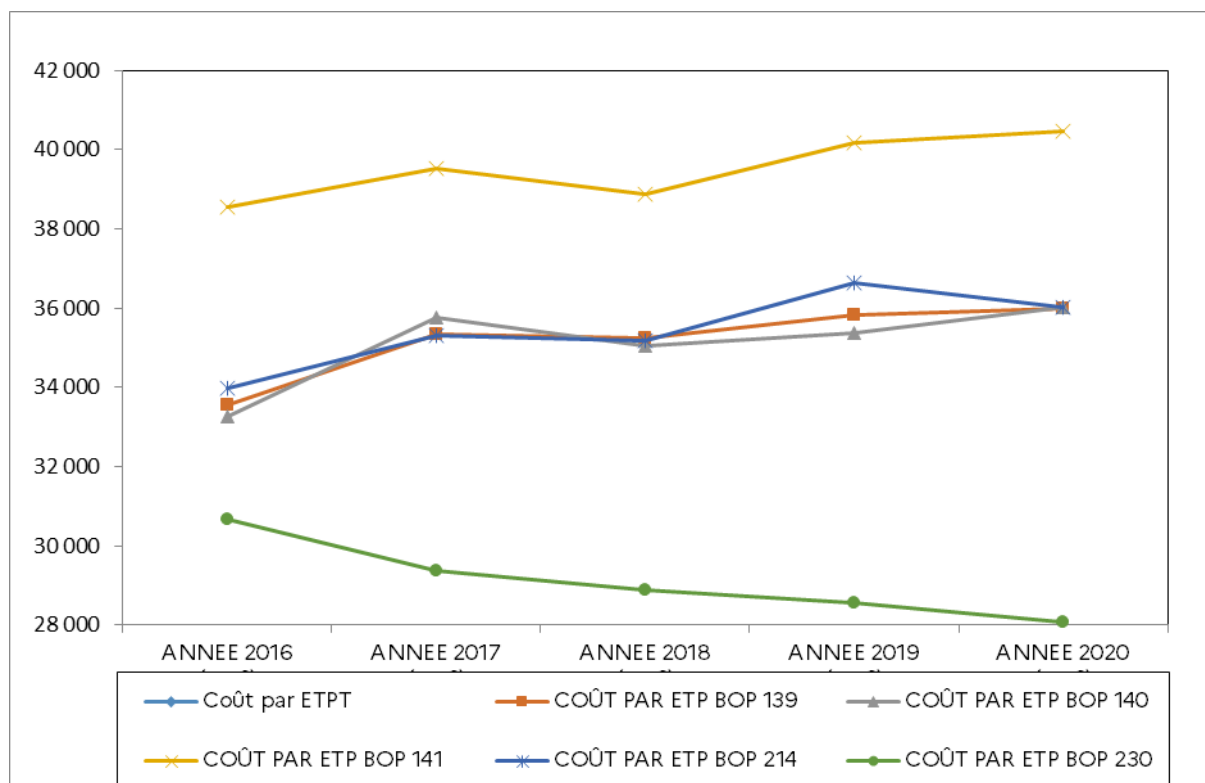
Entre 2017 et 2020, ce coût a progressé de 1,80 % dans l'enseignement privé (Bop 139), de 2,35 % dans le second degré public (Bop 141), de 0,68 % dans le premier degré public (Bop 140), de 2,04 % pour les personnels des services académiques (Bop 214) et a reculé de 4,40 % pour les personnels dédiés à la vie de l'élève (Bop 230) (tableau 5.6 et figure 5.6).

Tableau 5.6 – Coût employeur par BOP hors cotisations sociales

Coût par ETPT	ANNEE 2016 (en €)	ANNEE 2017 (en €)	ANNEE 2018 (en €)	ANNEE 2019 (en €)	ANNEE 2020 (en €)	Evolution (en %)
COÛT PAR ETP BOP 139	33 547,43	35 346,39	35 247,00	35 843,43	35 980,89	1,80
COÛT PAR ETP BOP 140	33 261,39	35 765,26	35 046,32	35 361,82	36 008,89	0,68
COÛT PAR ETP BOP 141	38 568,32	39 528,04	38 867,23	40 167,75	40 455,10	2,35
COÛT PAR ETP BOP 214	33 985,98	35 312,37	35 171,06	36 643,33	36 033,04	2,04
COÛT PAR ETP BOP 230	30 685,65	29 377,67	28 886,51	28 565,76	28 083,94	-4,40

Source : SMSE

Figure 5.6 – Dépenses du coût employeur par BOP en euros hors cotisations sociales



Source : SMSE

5.3 - Emplois budgétaires

Les données relatives aux emplois sont extraites du contrôle national des emplois (CNE). Le CNE est une application informatique permettant de réaliser des opérations mensuelles de contrôle des emplois, en lien direct avec les bases de données académiques de Ressources Humaines.

Le CNE exprime l'activité des agents en équivalent temps plein travaillé (ETPT). L'ETPT mensuel ou annuel prend en compte une proratisation de l'activité des agents, en fonction de la quotité travaillée et de la durée de l'activité sur le mois (ETPMS) ou l'année (ETPA). Cette unité se différencie de l'agent « personne physique ».

Les consommations d'emplois sont recensées par Bop-A et catégorie d'emplois et exprimées en ETPA. Ces consommations sont mises en regard d'un plafond d'emplois par catégorie, exprimé en ETPA et correspondant à la dotation octroyée à l'académie pour assurer ses missions.

En 2020, le plafond d'emplois global de l'académie est de 88 201,53 ETPA. Il est en hausse de 0,62 % par rapport à 2019 (hausse de 545,17 ETPA) (tableau 5.7).

La consommation d'emplois a augmenté de 827,97 ETPT entre 2019 et 2020.

Tableau 5.7 – Synthèse générale de l'évolution des plafonds d'emploi

	ANNEE 2020			2018/2019		2018/2020		2019/2020	
	plafond d'emplois	conso moyenne	écart moyen	plafond d'emplois	conso moyenne	plafond d'emplois	conso moyenne	plafond d'emplois	conso moyenne
Enseignants premier degré	33 527,14	33 489,40	37,74	502,87	435,39	930,70	839,88	427,83	404,49
Enseignants second degré	39 165,08	39 087,96	77,12	147,52	120,26	40,54	143,69	-106,98	23,43
Enseignants vacataires 200H		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Psychologues (Psy-EN 1er degré)	396,00	385,88	10,12	0,00	5,75	0,00	3,36	0,00	-2,39
Stagiaires PEST-PSTG	3 168,00	3 037,12	130,88	-123,99	57,98	-220,33	2,13	-96,34	-55,85
Contractuels admissibles			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Personnels d'orientation	363,00	362,33	0,67	-1,00	-4,09	-1,00	-11,24	0,00	-7,15
Assistants étrangers	235,00	203,00	32,00	0,00	6,38	0,00	-0,12	0,00	-6,50
Personnels de direction	1 199,67	1 205,90	-6,23	3,33	-0,36	6,00	-0,05	2,67	0,31
Personnels d'inspection	286,66	283,32	3,35	-0,67	1,82	0,99	0,09	1,66	-1,73
Personnels administratifs	3 641,55	3 701,57	-60,02	-13,33	-61,32	-27,00	-89,40	-13,67	-28,08
ITRF	254,00	248,93	5,07	5,66	13,36	8,33	13,66	2,67	0,30
Personnels de laboratoire	507,00	474,93	32,07	0,00	-0,79	0,00	-7,08	0,00	-6,29
Personnels d'éducation	1 022,50	1 040,25	-17,75	1,00	-3,00	3,00	-12,99	2,00	-9,99
AESH	3 205,00	3 332,69	-127,69	502,33	444,46	829,00	1 001,09	326,67	556,63
Personnels sociaux et de santé	1 070,19	1 001,78	68,41	0,00	-3,51	0,00	-8,44	0,00	-4,93
Personnels ATEE	11,75	10,48	1,27	-1,34	0,12	-2,67	0,52	-1,33	0,40
Congés de formation rémunérés	149,00	132,25	16,75	0,00	0,49	0,00	-34,17	0,00	-34,66
TOTAL	88 201,53	87 997,77	203,76	1 022,38	1 012,94	1 567,55	1 840,91	545,17	827,97

Source : SMSE

5.4 - 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, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et 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.

Le décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 fixe les modalités de la prolongation jusqu'en 2021 de l'indemnité Gipa.

Avertissements :

- Les agents bénéficiaires de Gipa au titre de 2017 sont comptabilisés avec ceux bénéficiaires au titre de 2018 car la mise en paiement est intervenue début 2018.
- Le faible nombre d'indemnités versées en 2019 n'est pas lié à un décalage de gestion mais s'explique l'amélioration de la rémunération de l'ensemble des agents (du fait de la mise en place du PPCR depuis janvier 2017) qui a eu pour conséquence d'exclure la quasi-totalité des agents du cadre de la Gipa 2018 payé en mars 2019.



Tableau 5.8 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 139

BOP 139	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	83	193	12	11	47	50
Non-Titulaires	17	35	29	24	4	1

Source : SMSE



Tableau 5.9 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 140

BOP 140	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	148	690	0	3	32	111
Non-Titulaires	0	0	0	0	0	0

Source : SMSE



Tableau 5.10 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 141

BOP 141	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	806	1126	105	117	408	568
Non-Titulaires	75	72	5	11	3	10

Source : SMSE



Tableau 5.11 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 214

BOP 214	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	7	17	0	1	4	14
Non-Titulaires	1	4	0	0	0	1

Source : SMSE



Tableau 5.12 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 230

BOP 230	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	13	52	0	0	3	17
Non-Titulaires	1	2	0	0	0	0

Source : SMSE

5.5 - Remboursements domicile-travail et nombre de bénéficiaires par Bop.

Les remboursements de transport domicile-travail sont inclus dans les lignes « prestations » des présentations par Bop (5.1.1. à 5.1.5.).

En 2020, 3 912 220 € sont dépensés en remboursements de transport domicile-travail pour 14 045 bénéficiaires, contre 4 399 629 € pour 15 763 bénéficiaires en 2019.

Tableau 5.13 – Remboursements par BOP relatifs aux frais de transport

	Dépenses 2018 (en €)	Bénéficiaires 2018	Dépenses 2019 (en €)	Bénéficiaires 2019	Dépenses 2020 (en €)	Bénéficiaires 2020
BOP 140	885 447	2 876	866 946	3 087	918 208	2 881
BOP 141	3 062 930	10 298	3 090 614	10 959	2 643 915	9 743
BOP 230	215 501	868	237 936	988	183 310	821
BOP 214	183 718	659	204 132	729	166 787	600
TOTAL	4 347 596	14 701	4 399 629	15 763	3 912 220	14 045

Source : SMSE

5.6 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Versailles en 2019



Tableaux 5.14 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2019 (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	2019	évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (public)	3 074	2 609	355	311	2 487	2 380	2 560	-0,7
Femmes	3 003	2 587	304	264	2 424	2 337	2 504	-0,6
Hommes	3 271	2 669	497	390	2 662	2 513	2 712	-1,0
Moins de 30 ans	2 447	2 067	299	240	1 981	1 966	2 037	-1,5
50 ans et plus	3 692	3 204	383	350	2 979	2 931	3 040	-0,5
Enseignants du premier degré public	2 845	2 534	197	-	2 284	2 253	2 353	-0,5
Femmes	2 826	2 521	189	-	2 268	2 244	2 342	-0,5
Hommes	2 971	2 618	246	-	2 388	2 315	2 425	-0,9
Moins de 30 ans	2 285	2 020	177	-	1 837	1 859	1 888	-2,0
50 ans et plus	3 399	3 089	213	-	2 724	2 704	2 760	0,0
Professeurs des écoles	2 858	2 546	196	-	2 294	2 264	2 363	-0,5
Femmes	2 838	2 532	189	-	2 278	2 254	2 351	-0,4
Hommes	2 988	2 633	246	-	2 401	2 321	2 439	-0,8
Moins de 30 ans	2 282	2 015	178	-	1 834	1 863	1 890	-2,0
50 ans et plus	3 426	3 119	209	-	2 745	2 728	2 779	-0,1
Non-titulaires du premier degré pu	2 291	2 065	147	-	1 849	1 817	n.s.	n.s.
Enseignants du second degré public	3 296	2 681	509	341	2 684	2 551	2 759	-0,8
Femmes	3 248	2 677	463	296	2 639	2 516	2 727	-0,7
Hommes	3 370	2 686	579	407	2 752	2 606	2 807	-0,9
Moins de 30 ans	2 585	2 107	402	259	2 103	2 091	2 158	-1,2
50 ans et plus	3 948	3 306	531	373	3 203	3 213	3 288	-0,9
Professeurs de chaire supérieure	6 759	4 400	2 185	1 943	5 676	5 551	5 675	-0,3
Femmes	6 216	4 324	1 720	1 502	5 175	5 033	5 200	-2,4
Hommes	7 261	4 470	2 614	2 351	6 139	5 998	6 119	1,9
50 ans et plus	6 823	4 548	2 125	1 877	5 715	5 554	5 706	0,8
Professeurs agrégés	4 175	3 310	733	580	3 414	3 384	3 501	-1,0
Femmes	4 098	3 313	652	490	3 341	3 331	3 437	-1,0
Hommes	4 300	3 305	865	726	3 533	3 487	3 605	-0,9
Moins de 30 ans	2 963	2 373	521	444	2 419	2 439	2 507	-1,8
50 ans et plus	4 936	4 061	739	580	4 018	4 006	4 079	-1,1
Professeurs certifiés	3 155	2 602	449	280	2 562	2 476	2 633	-0,8
Femmes	3 107	2 587	415	248	2 519	2 435	2 603	-0,6
Hommes	3 253	2 633	519	343	2 650	2 564	2 694	-1,0
Moins de 30 ans	2 513	2 057	376	230	2 043	2 064	2 100	-1,2
50 ans et plus	3 817	3 255	454	301	3 087	3 153	3 169	-0,7
Professeurs d'EPS	3 132	2 565	467	256	2 544	2 458	2 590	-0,5
Femmes	3 158	2 634	423	227	2 559	2 485	2 613	-0,4
Hommes	3 115	2 521	496	274	2 534	2 439	2 575	-0,5
Moins de 30 ans	2 610	2 092	440	224	2 124	2 125	2 163	0,0
50 ans et plus	3 995	3 461	421	243	3 222	3 262	3 279	-1,1
Professeurs de lycée professionnel	3 421	2 720	587	359	2 794	2 733	2 837	-0,6
Femmes	3 340	2 686	543	315	2 722	2 658	2 775	-0,5
Hommes	3 522	2 763	642	413	2 884	2 839	2 915	-0,7
Moins de 30 ans	2 575	2 048	450	290	2 103	2 125	2 159	-1,4
50 ans et plus	3 914	3 224	577	351	3 181	3 198	3 229	-0,7
Non-titulaires du second degré pub	2 595	2 157	355	218	2 109	2 051	2 159	-1,1
Femmes	2 507	2 106	317	184	2 036	2 002	2 105	-1,3
Hommes	2 680	2 205	392	249	2 180	2 112	2 209	-0,9
Moins de 30 ans	2 470	2 086	324	219	2 004	1 956	2 019	-1,3
50 ans et plus	2 670	2 222	366	232	2 168	2 115	2 265	-1,2

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 +1,1 % en 2019.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intermédiaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.s. donnée non significative.

► 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.

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2019
(Académie de Versailles)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (privé sous contrat)	2 680	2 279	297	257	2 105	2 068	2 327	0,2
Femmes	2 640	2 268	264	232	2 069	2 045	2 302	0,1
Hommes	2 810	2 314	406	313	2 223	2 152	2 409	0,3
Moins de 30 ans	2 222	1 928	236	188	1 773	1 777	1 892	1,4
50 ans et plus	2 975	2 576	309	282	2 325	2 365	2 586	-0,6
Enseignants du premier degré privé	2 486	2 257	112	-	1 930	1 914	2 152	0,1
Femmes	2 486	2 258	110	-	1 929	1 915	2 153	0,1
Hommes	2 492	2 249	153	-	1 950	1 907	2 114	-0,6
Moins de 30 ans	2 172	1 990	122	-	1 712	1 763	1 777	0,3
50 ans et plus	2 787	2 587	109	-	2 154	2 279	2 386	-0,6
Professeurs des écoles	2 638	2 407	104	-	2 037	2 014	2 220	0,2
Femmes	2 635	2 404	103	-	2 035	2 015	2 220	0,2
Hommes	2 718	2 501	122	-	2 101	1 986	2 219	-0,4
Moins de 30 ans	2 256	2 089	103	-	1 761	1 799	1 800	1,4
50 ans et plus	2 918	2 717	106	-	2 250	2 377	2 444	-0,7
Maîtres délégués du premier degré privé	1 823	1 596	148	-	1 460	1 520	1 701	-1,5
Enseignants du second degré privé	2 748	2 286	362	263	2 166	2 122	2 389	0,2
Femmes	2 714	2 273	337	239	2 136	2 107	2 373	0,1
Hommes	2 829	2 317	420	314	2 238	2 169	2 425	0,3
Moins de 30 ans	2 236	1 910	268	190	1 791	1 788	1 930	1,6
50 ans et plus	3 038	2 572	376	287	2 383	2 398	2 653	-0,6
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 311	3 448	718	577	3 397	3 361	3 514	-1,0
Femmes	4 192	3 406	634	496	3 298	3 323	3 422	-1,0
Hommes	4 529	3 525	871	719	3 579	3 489	3 680	-1,1
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	-
50 ans et plus	4 667	3 758	790	636	3 682	3 592	3 816	-2,3
Professeurs certifiés	2 981	2 496	375	268	2 332	2 293	2 487	-0,2
Femmes	2 943	2 480	350	244	2 300	2 260	2 466	-0,2
Hommes	3 113	2 550	459	340	2 444	2 405	2 555	-0,3
Moins de 30 ans	2 359	2 039	254	198	1 864	1 929	1 954	0,8
50 ans et plus	3 251	2 771	384	285	2 539	2 569	2 730	-0,5
Professeurs d'EPS	3 032	2 579	347	206	2 363	2 267	2 466	0,3
Femmes	3 018	2 583	329	190	2 350	2 254	2 458	0,4
Hommes	3 040	2 577	358	214	2 370	2 290	2 471	0,3
Moins de 30 ans	2 447	2 093	294	154	1 918	1 971	1 967	3,0
50 ans et plus	3 558	3 100	350	212	2 768	2 878	2 911	-0,6
Professeurs de lycée professionnel	3 221	2 625	487	307	2 522	2 463	2 635	-0,1
Femmes	3 182	2 626	455	274	2 489	2 421	2 598	-0,7
Hommes	3 301	2 623	554	373	2 591	2 560	2 710	1,1
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	ε	ε	ε	ε	-
50 ans et plus	3 432	2 854	476	307	2 685	2 706	2 830	-0,6
Maîtres délégués du second degré privé	2 081	1 711	294	214	1 683	1 726	1 924	2,1
Femmes	2 014	1 665	268	185	1 627	1 674	1 899	1,9
Hommes	2 211	1 802	346	261	1 792	1 796	1 972	2,3
Moins de 30 ans	2 141	1 818	270	193	1 734	1 702	1 899	2,2
50 ans et plus	1 910	1 584	268	214	1 540	1 624	1 909	2,6

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 +1,1 % en 2019.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.s. donnée non significative.

► 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.

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2019
(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 Montant	dont heures sup.	Moyen	Médian	2019	évolution 2018-2019 en € constants (4)
Autres qu'enseignants	1 889	1 623	215	-	1 528	1 230	2 012	-3,2
Femmes	1 820	1 567	201	-	1 472	1 161	1 959	-3,8
Hommes	2 143	1 831	266	-	1 736	1 256	2 204	-0,7
Moins de 30 ans	1 241	1 198	34	-	1 000	940	1 349	-0,3
50 ans et plus	2 421	2 022	337	-	1 959	1 646	2 425	-5,3
Autres qu'enseignants titulaires	3 188	2 536	544	-	2 585	2 225	2 664	-0,1
Catégorie A	3 883	3 093	666	-	3 150	2 912	3 221	-2,1
Catégorie B	2 580	1 980	510	-	2 097	2 045	2 160	-0,4
Catégorie C	2 061	1 672	303	-	1 668	1 635	1 736	0,5
Femmes	3 036	2 434	497	-	2 460	2 143	2 549	0,2
Hommes	3 791	2 943	729	-	3 083	2 859	3 111	-1,1
Moins de 30 ans	2 230	1 800	334	-	1 808	1 791	1 837	-0,9
50 ans et plus	3 528	2 844	592	-	2 857	2 544	2 927	-0,1
Personnels d'encadrement	5 313	4 172	986	-	4 318	4 207	4 307	-0,9
Femmes	5 208	4 119	941	-	4 229	4 111	4 213	-0,6
Hommes	5 484	4 258	1 062	-	4 463	4 383	4 459	-1,3
50 ans et plus	5 599	4 423	1 036	-	4 546	4 467	4 533	-1,6
Personnels de vie scolaire (5)	3 118	2 733	278	-	2 507	2 428	2 548	-1,1
Femmes	3 108	2 732	268	-	2 499	2 416	2 543	-1,1
Hommes	3 163	2 738	327	-	2 547	2 476	2 573	-1,0
Moins de 30 ans	2 427	2 078	276	-	1 958	1 954	2 008	-1,8
50 ans et plus	3 605	3 245	257	-	2 890	2 955	2 932	-0,1
Personnels ASS	2 650	2 040	514	-	2 154	1 958	2 253	0,4
Femmes	2 597	2 014	487	-	2 109	1 940	2 215	0,5
Hommes	3 025	2 219	709	-	2 471	2 164	2 510	-0,4
Moins de 30 ans	2 126	1 627	389	-	1 732	1 684	1 748	-0,1
50 ans et plus	2 834	2 228	532	-	2 298	2 060	2 389	0,3
Filière administrative	2 574	1 956	526	-	2 095	1 856	2 168	0,2
Femmes	2 492	1 910	491	-	2 027	1 823	2 105	0,3
Hommes	3 035	2 212	725	-	2 481	2 161	2 518	-0,5
Moins de 30 ans	2 111	1 607	387	-	1 721	1 649	1 723	-0,8
50 ans et plus	2 726	2 114	540	-	2 214	1 948	2 270	0,1
Filière santé et sociale	2 929	2 339	479	-	2 369	2 277	2 563	0,8
Femmes	2 924	2 335	477	-	2 365	2 271	2 562	0,8
Hommes	3 107	2 475	531	-	2 507	2 416	2 597	0,8
Moins de 30 ans	2 192	1 718	398	-	1 780	1 825	1 850	3,5
50 ans et plus	3 197	2 598	516	-	2 579	2 447	2 785	0,3
Personnels ITRF	2 461	1 914	457	-	1 998	1 734	2 053	-0,4
Femmes	2 333	1 842	403	-	1 892	1 717	1 976	0,3
Hommes	2 649	2 021	536	-	2 156	1 817	2 164	-1,4
Moins de 30 ans	2 012	1 581	320	-	1 632	1 551	1 640	-0,1
50 ans et plus	2 565	2 038	456	-	2 078	1 789	2 132	0,1
Autres qu'enseignants non-titulaires	1 130	1 090	22	-	910	747	1 329	-1,6
Femmes	1 094	1 049	24	-	881	728	1 326	-2,3
Hommes	1 257	1 233	17	-	1 012	971	1 338	0,1
Moins de 30 ans	1 169	1 154	11	-	940	895	1 283	-0,4
50 ans et plus	1 033	992	18	-	832	704	1 332	-3,5
Personnels d'orientation et d'éducation non titulaires	2 435	2 152	207	-	1 968	1 933	2 032	-0,1
Femmes	2 428	2 165	186	-	1 961	1 964	2 023	0,0
Hommes	2 462	2 095	295	-	1 997	1 912	2 064	-0,9
Moins de 30 ans	2 647	2 438	151	-	2 133	2 044	2 082	5,0
50 ans et plus	2 389	2 070	247	-	1 929	1 867	2 041	-5,0
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 067	1 037	16	-	860	732	1 282	-1,2
Femmes	1 034	999	17	-	833	719	1 284	-1,5
Hommes	1 186	1 172	12	-	955	942	1 275	-0,5
Moins de 30 ans	1 142	1 132	8	-	919	870	1 268	-0,5
50 ans et plus	951	919	12	-	766	699	1 267	-2,0
Personnels ASS et ITRF non titulaires	2 115	1 940	95	-	1 711	1 464	1 869	-0,5
Femmes	1 947	1 764	105	-	1 575	1 410	1 751	-2,2
Hommes	2 873	2 733	49	-	2 324	2 001	2 335	3,9
Moins de 30 ans	1 888	1 696	131	-	1 526	1 427	1 541	3,0
50 ans et plus	2 102	1 953	85	-	1 701	1 387	2 014	-0,6

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 +1,1 % en 2019.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

- effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.s. donnée non significative.

► 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

La formation

La formation des personnels est mise en œuvre par la délégation académique à la formation des personnels de l'académie (Dafor). Cette mise en œuvre 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, qui 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. La Dafor 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 Gaïa (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 BIATSS 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 Gaïa 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 Gaïa par le pôle support de la Dafor.

Le public étudié est le suivant : personnels enseignants et directeurs titulaires en poste dans le 1er 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 2nd 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

En 2019-2020, sur un total de 33 844 personnes (enseignants de classe maternelle, de classe élémentaire et directeurs d'école, dont 86,6 % de femmes), 22 311 personnes se sont présentées à au moins une formation (dont 87,4 % de femmes). Parmi ces personnes, 10 932 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les 2/3 de leurs formations (dont 87,0 % de femmes). Le nombre total de journées de formation suivies par les 22 311 personnes présentes s'élève à 51 509 (effectuées à 87,4 % 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 13,9 (13,8 pour les femmes, 13,9 pour les hommes) (tableaux 6.1).



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
17-18	33 277	29 111	87,5	4 166	12,5	18 072	15 702	86,9	2 370	13,1
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

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
17-18	14 162	12 299	86,8	1 863	13,2	57 119	48 698	85,3	8 421	14,7	19	18,6	21,3
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	87,0	1 426	13,0	51 509	45 007	87,4	6 502	12,6	13,9	13,8	13,9

Source : Dafor

65,9 % de personnes sont formés en 2019-2020 par rapport au public de référence (figure 6.1). Il n'y a pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées) (figure 6.2).

Figure 6.1 – Part des personnels enseignants du 1^{er} degré formés (en %)

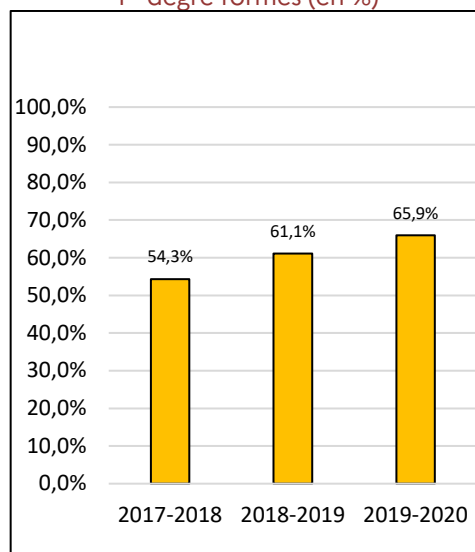
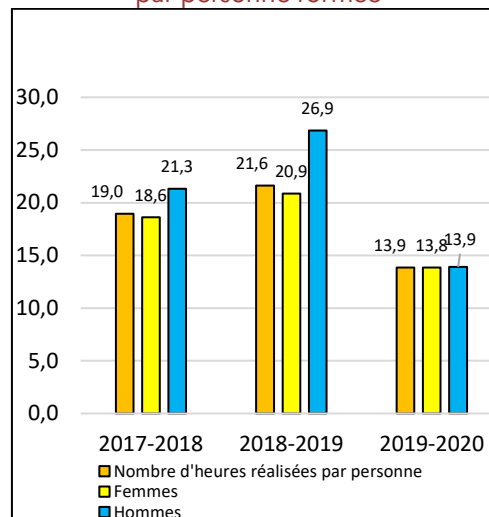


Figure 6.2 – Nombre d'heures réalisées par personne formée



En 2019-2020, sur un total de 42 029 personnes (enseignants, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation et personnels IATSS, titulaires en poste dans le 2nd degré public, 65 % de femmes et 35 % d'hommes), 22 446 personnes se sont présentées à au moins une formation (67,3 % de femmes et 32,7 % d'hommes). Parmi ces personnes, 16 810 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les 2/3 de leurs formations (66,8 % de femmes assidues et 33,2 % d'hommes assidus). Le nombre total de journées de formation suivies par les 22 446 personnes présentes s'élève à 65 009 (effectuées à 68,7 % par des femmes et 31,3% 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 17,4 (17,7 pour les femmes, 16,6 pour les hommes) (tableaux 6.2).



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

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	% H
17-18	41 441	26 981	65,1	14 460	34,9	25 883	17 330	67,0	8 553	33,0
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	35,0	22 446	15 097	67,3	7 349	32,7

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
17-18	15 735	10 488	66,7	5 247	33,3	101 960	68 459	67,1	33 501	32,9	23,6	23,7	23,5
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

Source : Dafor

53,4 % de personnes sont formés en 2019-2020 par rapport au public de référence (figure 6.3). Il n'y a pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées) (figure 6.4).

Figure 6.3 – Part des personnels enseignants du 2nd degré formés (en %)

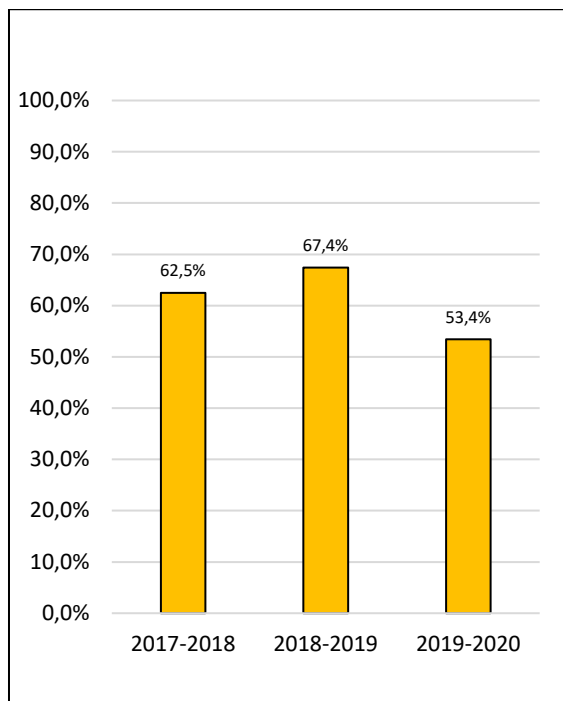
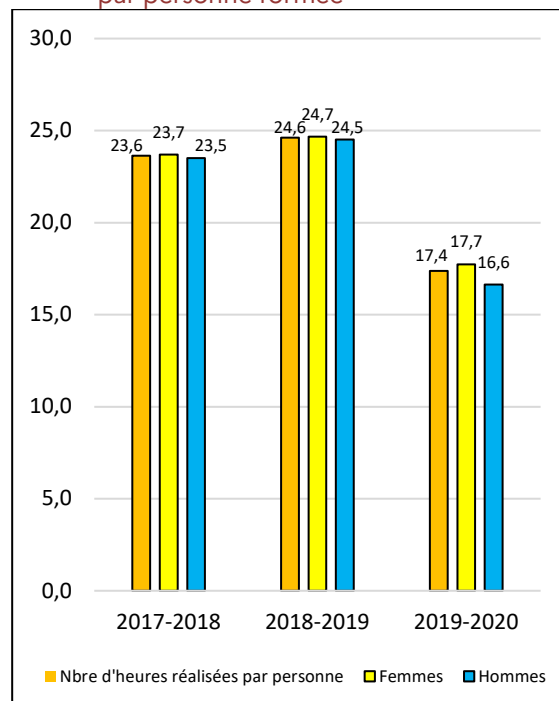


Figure 6.4 – Nombre d'heures réalisées par personne formée



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 33 844 personnels du 1^{er} degré, 80,5 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2019-2020, en augmentation par rapport aux années précédentes (78,1 % en 2018-2019 et 79,8 % en 2017-2018) (tableaux 6.3 à 6.5).

Les enseignants en classe maternelle sont la catégorie de personnels du 1^{er} degré qui s'inscrivent le plus en formation, devant les directeurs d'école et les enseignants de classe élémentaire (81,7 %, contre 80,3 % et 79,9 % en 2019-2020) (tableau 6.5).

La tendance observée est légèrement différente à la fin du processus de formation : en 2019-2020, 62,6 % des directeurs d'école ont bénéficié d'au moins une formation, contre 58,1 % des enseignants de classe maternelle et 57,3 % des enseignants de classe élémentaire (tableau 6.5).

Tableau 6.3 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2017-2018

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	3 481	3 113	89,4	2 758	88,6	2 529	91,7	2 317	91,6	62,1	1 828	66,4	8 077	22,4	13,9
Enseignant en classe maternelle	9 295	7 539	81,1	6 308	83,7	6 062	96,1	5 285	87,2	55,2	3 869	58,9	12 077	14,1	7,8
Enseignant en classe élémentaire	20 501	15 890	77,5	12 919	81,3	12 555	97,2	10 470	83,4	51,1	8 465	63,8	36 966	21,2	10,8
Total	33 277	26 542	79,8	21 985	82,8	21 146	96,2	18 072	85,5	53,4	14 162	62,7	57 119	19,3	10,3

Source : Dafor

Tableau 6.4 – 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 : Dafor

Tableau 6.5 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2019-2020

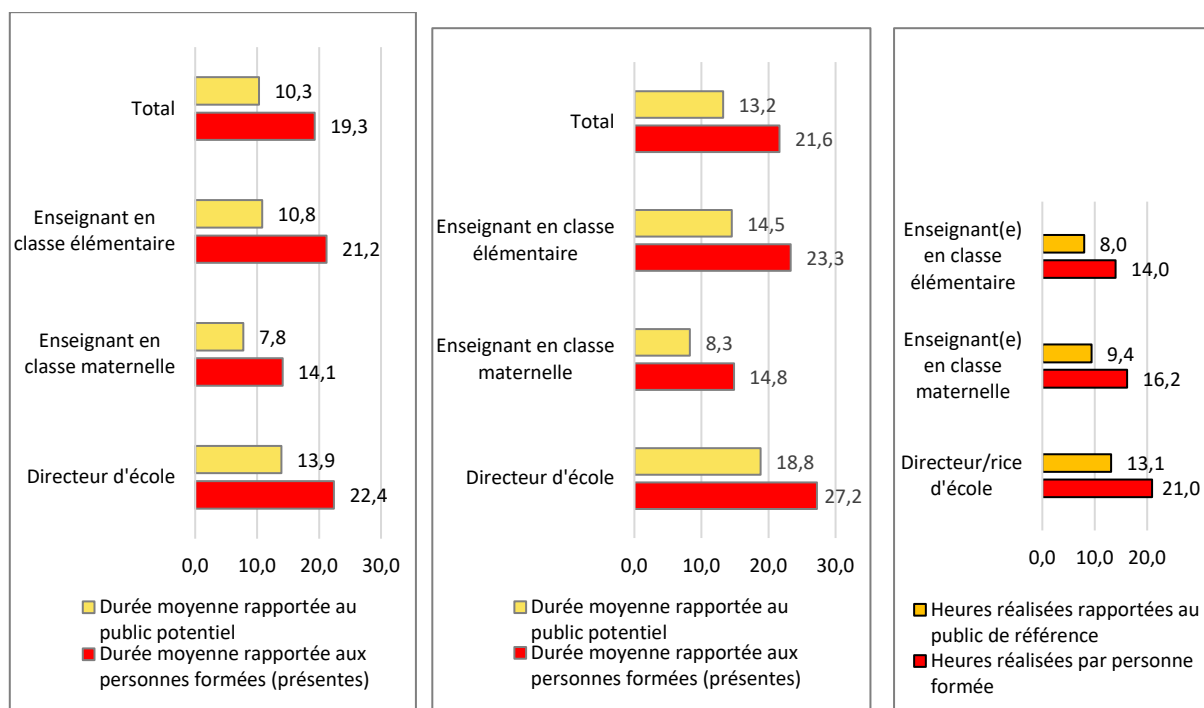
Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (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 : D'afor

6.1.1.2 - Durée de formation

En 2019-2020, 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 (21 h, contre 27,2 h en 2018-2019 et 22,4 h en 2017-2018). Ce nombre d'heures moyen est supérieur à la moyenne des autres catégories de personnels du 1^{er} degré lors des 3 périodes considérées (16,2 h, 14,8 h et 14,1 h pour les enseignants en classe maternelle, et 14 h, 23,3 h et 21,2 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 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Source : D'afor

6.1.1.3 - Objectifs de formation

En 2019-2020, l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été l'objectif de formation le plus sollicité, avec 73 601 des 129 850 candidatures à des dispositifs de formation (soit 57 %) (tableau 6.8). Leur taux d'acceptation est de 83 % (contre une moyenne tous objectifs confondus de 76 %). Cela a donné lieu à 66 % 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 5,6 h, à comparer à la moyenne de 6,5 h tous objectifs confondus. L'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » est donc l'objectif de formation le plus sollicité, mais un de ceux qui, au final, conduit à un nombre d'heures de formation inférieur à la moyenne

À contrario, seuls 0,17 % des 129 850 candidatures se sont portées vers l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours ». Leur taux d'acceptation a été de 95 %. Ce qui a donné lieu à 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 34,5 heures, à comparer à la moyenne de 6,5 heures tous objectifs confondus. L'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » est l'un des moins sollicités, mais celui qui permet aux stagiaires d'effectuer un nombre d'heures de formation 5 fois supérieur à la moyenne.

Ces constats sont inchangés par rapport aux années scolaires 2017-2018 et 2018-2019.

Tableau 6.6 – Objectifs de formation des personnels du 1^{er} degré en 2017-2018

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	17 694		13 599	76,9	13 073	73,9	7 707	64,3	7 395	56,6	265	12 863	23,0	10,0
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	6 933		6 111	88,1	5 550	80,0	4748	94,0	4 648	83,7	90	7 257	13,0	9,2
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	29 527		11 595	39,3	11 858	40,2	10147	92,7	9 948	83,9	581	8 492	15,0	5,0
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	58 659		47 958	81,8	40 276	68,7	24 340	64,9	23 059	57,3	1034	21 315	37,0	5,3
25 - Préparation aux examens et concours	741		736	99,3	691	93,3	633	99,7	567	82,1	14	1 072	2,0	10,2
30 - Formation diplômante	563		524	93,0	435	77,2	418	98,6	402	92,4	20	5 385	9,0	77,3
32 - Elaboration de ressources	859		556	64,7	579	67,4	92	18,4	83,333	14,4	16	102	0,0	6,6
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	914		807	88,3	1 025	112,1	733	71,0	675	65,9	28	533	1,0	4,4
34 - Conception et organisation de la formation	197		172	87,3	140	70,9	109	77,6	109	77,9	1	99	0,0	5,4
Tous objectifs confondus	116 088		82 058	70,7	73 627	63,4	48 927	71,5	46 886	63,7	2 049	57 119	100,0	7,0

Source : Dafor

Tableau 6.7 – 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 : Dafor

Tableau 6.8 – Objectifs de formation des personnels du 1^{er} degré en 2019-2020

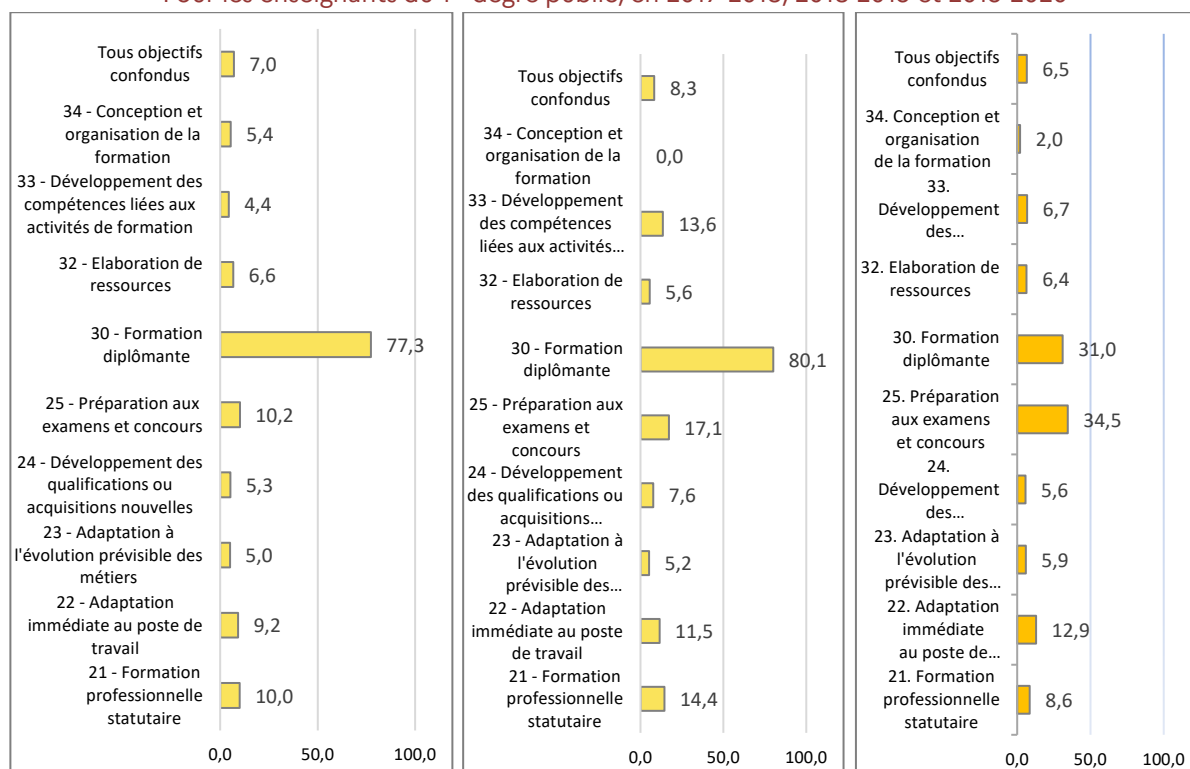
Objectif de formation	Candidat(e)s inscrit(e)s	Candidat(e)s retenu(e)s	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqué(e)s	Nb stagiaires présent(e)s	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidu(e)s	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation 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	1 234	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	1 571	1 425	91	1 261	1 008	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 : Dafor

6.1.1.4 – Durée de formation par objectif de formation

En 2019-2020, la durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » est de 34,5 h, en nette augmentation par rapport aux années précédentes (17,1 h en 2018-2019 et 10,2 h en 2017-2018), alors que, tous objectifs confondus, la durée moyenne est de 6,5 h. La durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « n°30 – Formation diplômante » a, par contre, fortement diminué, passant de 77,1 h en 2017-2018 et 80,1 h en 2018-2019 à 31,0 h en 2019-2020 (figures 6.6). Ces évolutions sont liées aux restrictions consécutives à la crise sanitaire.

Figures 6.6 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif, Pour les enseignants du 1^{er} degré public, en 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Source : Dafor

6.1.2 - La formation continue des personnels du second degré public

6.1.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité

Parmi les 42 029 personnels du 2nd degré, 74,6 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2019-2020, contre 79,1 % en 2018-2019 et 74,4 % en 2017-2018 (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 100 % et 96,6 % en 2019-2020). Tandis que les années précédentes, les taux d'inscription des personnels d'inspection étaient parmi les plus faibles (58,6 en 2017-2018 et 56,3 % en 2018-2019), l'épidémie de Covid a induit, dès 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 52,2 % et 57,4 % en 2019-2020).

La même tendance est observée à la fin du processus de formation : en 2019-2020, 91,8 % des personnels d'inspection et 80,3 % des CPE ont bénéficié d'au moins une formation, contre 34,1 % des Psy EN et 38,3 % 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 2017-2018

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	5 563	4 246	72,7	4 086	96,2	3 932	96,2	3 438	87,4	58,8	1 803	45,9	13 366	23,3	13,7
Certifié	20 796	17 156	78,6	16 604	96,8	16 270	98,0	14 515	89,2	66,5	7 965	49,0	55 196	22,8	15,2
PLP	4 462	3 714	79,2	3 630	97,7	3 528	97,2	3 165	89,7	67,5	1 912	54,2	14 351	27,2	18,4
Psy EN	785	260	31,5	254	97,7	250	98,4	214	85,6	25,9	180	72,0	422	11,8	3,1
CPE	1 129	1 128	95,1	1 125	99,7	1 130	100,4	928	82,1	78,2	580	51,3	2 545	16,5	12,9
Inspection	280	173	58,6	173	100,0	170	98,3	160	94,1	54,2	148	87,1	810	30,4	16,5
Direction	1 232	1 201	92,7	1 198	99,8	1 151	96,1	942	81,8	72,7	829	72,0	3 592	22,9	16,6
IATSS*	5 457	3 164	55,2	3 060	96,7	2 882	94,2	2 521	87,5	44,0	2 318	80,4	11 679	27,8	12,2
Tous corps confondus	39 704	31 042	74,4	30 130	97,1	29 313	97,3	25 883	88,3	62,1	15 735	53,7	101 961	23,6	14,7

Source : Dapor

Tableau 6.10 – 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 : Dapor

Tableau 6.11 – 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 : Dafor

6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires

Il s'agit ici de stagiaires et non pas de personnes, une personne pouvant être convoquée à plusieurs stages et devenant ainsi plusieurs fois stagiaire.

Les 42 029 personnels du 2nd degré ont candidaté 97 459 fois, le taux d'acceptation est de 93,9 % au cours de l'année 2019-2020, en augmentation par rapport aux années scolaires précédentes (84,5 % ces deux années-là) (tableaux 6.12 à 6.14).

Les candidats personnels d'inspection et de direction sont les personnels du 2nd degré qui sont le plus retenus afin de suivre des formations (respectivement 97,9 % et 97,3 % en 2019-2020). À contrario, les Psy EN sont ceux qui sont le moins retenus en formation (90,6 %). Le constat est identique pour les années scolaires précédentes.

Cependant, le taux d'assiduité des personnels de direction, des Psy EN et des Agrégés sont, en 2019-2020, inférieurs à la moyenne (respectivement 39,9 %, 39,4 % et 39,5 % pour une moyenne de 42,6 %). Au contraire, les Certifiés sont les plus assidus (56,2 %)

Tableau 6.12 – Accès à la formation des stagiaires du 2nd degré en 2017-2018

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	17 614	14 889	84,5	14 216	95,5	9 256	65,1	7 704	54,2	13 366
Certifié(e)s	68 021	55 611	81,8	53 615	96,4	36 943	68,9	30 495	56,9	55 196
PLP	15 205	13 219	86,9	12 691	96,0	8 946	70,5	7 606	59,9	14 351
Psy EN	1174	968	82,5	891	92,0	548	61,5	480	53,9	422
CPE	4 625	4 045	87,5	2 962	73,2	1 917	64,7	1 323	44,7	2 545
Inspection	2 585	2 501	96,8	2 297	91,8	1 343	58,5	1 230	53,5	810
Direction	8 359	7 869	94,1	6 011	76,4	2 747	45,7	2 381	39,6	3 592
IATSS	8 814	7 751	87,9	8 489	109,5	6 193	73,0	5 667	66,8	11 679
Total	126 397	106 853	84,5	101 172	94,7	67 893	67,1	56 886	56,2	101 961

Source : Dafor

Tableau 6.13 – 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 : Dafor

Tableau 6.14 – 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	Effectifs	Taux de convocation	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité	
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 : Dafor

6.1.2.3 - Durée de formation

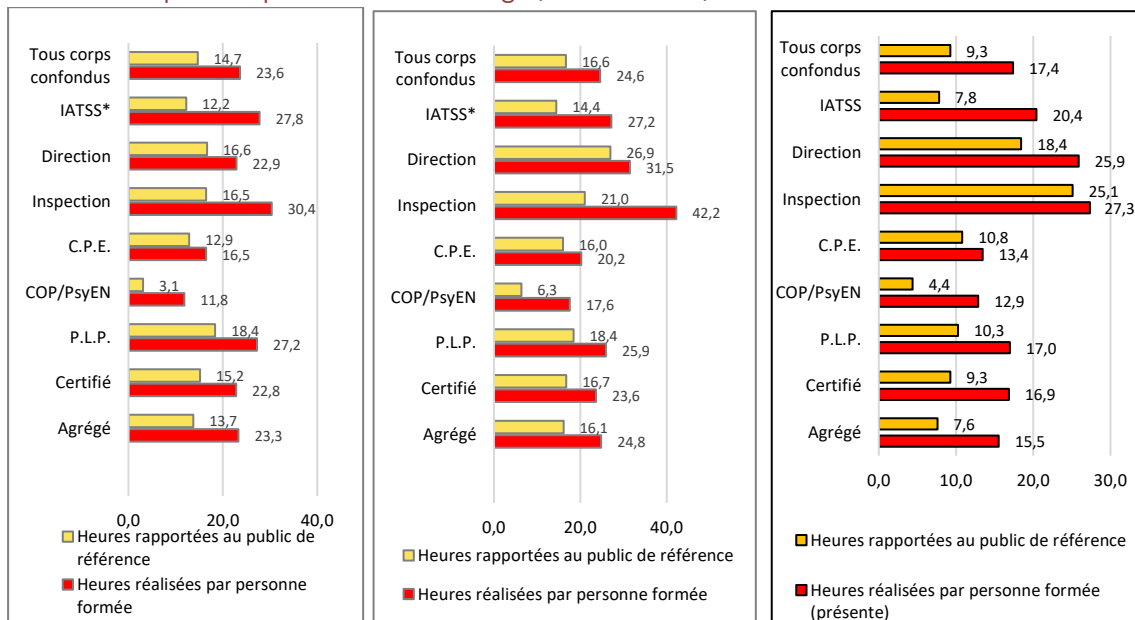
En 2019-2020, la durée moyenne de formation en heures effectuée par les personnels du 2nd degré qui ont assisté à au moins une formation est de 17,4 heures (contre 24,6 h en 2018-2019 et 23,6 h en 2017-2018) (figures 6.7).

Parmi ces personnels, les personnels IATSS présents en formation ont suivi en moyenne plus d'heures de formation que la moyenne tous corps confondus du 2nd degré (20,4 heures, contre 27,2 h en 2018-2019 et 27,8 h en 2017-2018).

Mais le constat inverse est fait en ce qui concerne la durée moyenne de formation en heures rapportée au public de référence : cette durée pour les personnels IATSS est inférieure à la durée moyenne de formation en heures rapportée au public de référence tous corps confondus (7,8 h, contre 14,4 h en 2018-2019 et 12,2 h en 2017-2018).

Les personnels du corps des IATSS suivent donc moins d'heures de formation que la moyenne tous corps confondus, mais que lorsqu'ils se forment, ils le font, en moyenne, sur une durée plus longue.

Figure 6.7 – Durée moyenne en heures de formation par personne par corps pour les personnels du 2nd degré, en 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Source : Dafor // Pour rappel : IATSS* : personnels ITRF, médicaux sociaux et administratifs

6.1.2.4 - Objectifs de formation

En 2019-2020, et comme dans le 1^{er} degré, l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été l'objectif de formation le plus sollicité, avec 73 637 des 97 459 candidatures (soit 75,5 %) (tableau 6.15 à 6.17). Leur taux d'acceptation est de 93,3 % (contre une moyenne tous objectifs confondus de 93,9 %). Cela a donné lieu à 63,7 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées.

À contrario, 2 731 candidatures sont relatives à l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » dont le taux d'acceptation est de 92 %, ce qui a donné lieu à 12 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées.

Tableau 6.15 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré en 2017-2018

Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Nb 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	6 890	6 535	94,8	6 424	98,3	3107	48,4	2 726	42,4	142	4707	4,6	9,1
22 - Adaptation Poste Travail	7 952	6 901	86,8	6 466	93,7	4771	73,8	4 131	63,9	268	7942	7,8	10,0
23 - Adaptation Evolution Métiers	8 768	7 585	86,5	7 420	97,8	4787	64,5	4 108	55,4	186	5118	5,0	6,4
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	81 590	67 824	83,1	64 119	94,5	42800	66,8	36 047	56,2	1 384	56148	55,1	7,9
25 - Préparation Examens Concours	3 969	3 528	88,9	3 510	99,5	2850	81,2	1 909	54,4	112	12072	11,8	25,4
26 - Bilan Compétences	6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0		0	0,0	0,0
30 - Formation Diplômante	711	616	86,6	610	99,0	521	85,4	499	81,8	12	2049	2,0	23,6
31 - Période Professionnalisation (2 nd e carrière)	184	183	99,5	180	98,4	175	97,2	170	94,4	7	281	0,3	9,6
32 - Elaborations Ressources	895	759	84,8	759	100,0	547	72,1	386	50,9	44	1060	1,0	11,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	14 468	12 013	83,0	10 788	89,8	7773	72,1	6 434	59,6	416	11858	11,6	9,2
34 - Conception Organisation Formation	883	866	98,1	858	99,1	528	61,5	455	53,0	29	677	0,7	7,7
35 - Bilan Carrière	81	43	53,1	38	88,4	34	89,5	21	55,3	4	49	0,0	8,6
Tous objectifs confondus	126 397	106 853	84,5	101 172	94,7	67 893	67,1	56 886	56,2	2 620	101 961	100,0	9,0

Source : Dapor

Tableau 6.16 – 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	3760	65,9	3 501	61,4	37	5839	5,1	9,3
22 - Adaptation Poste Travail	6 503	5 948	91,5	5 880	98,9	3926	66,8	3 322	56,5	130	6417	5,6	9,8
23 - Adaptation Evolution Métiers	4 473	3 998	89,4	3 832	95,8	2335	60,9	2 204	57,5	42	2169	1,9	5,6
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	103 973	85 770	82,5	84 251	98,2	58029	68,9	47 489	56,4	2 713	80084	70,2	8,3
25 - Préparation Examens Concours	3 348	2 878	86,0	2 874	99,9	2080	72,4	1 181	41,1	74	10679	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	1552	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	1058	0,9	11,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	6 601	6 273	95,0	5 974	95,2	3681	61,6	2 946	49,3	180	5153	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 : Dafor

Tableau 6.17 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré en 2019-2020

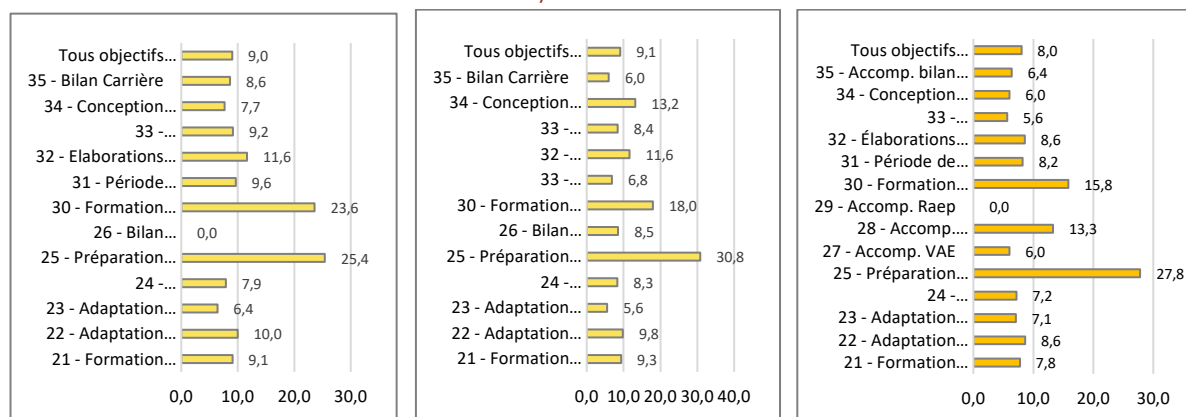
Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par 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 (2 nd e 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 : Dafor//Par rapport aux années précédentes, 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 les années précédentes.

6.1.2.5 – Durée de formation par objectif de formation

En 2019-2020, la durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » est de 27,9 h, contre 25,4 heures en 2017-2018 et 30,8 en 2018-2019 (figures 6.8).

Figures 6.8 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif, en 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



Source : Dafor

6.1.2.6 – Gros plan sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)

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).

6.1.2.7 - Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs 2019-2020 du Programme académique de formation du 2nd degré

En 2019-2020, 1 471 430 euros sont dépensés pour les rémunérations de vacances de formation, essentiellement des enseignants (tableau 6.18).

Tableau 6.18 – Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2019-2020

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	183 230	64 630	19 481	12,7
ATSS	218 111	97 510	47 353	6,6
Enseignant	1 070 088	1 135 120	420 063	5,2
Total général	1 471 430	1 297 260	486 897	5,6

Source : Dafor

6.1.3 - La formation des personnels d'encadrement

La formation des personnels d'encadrement est traduite dans 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 la délégation académique à la formation à l'innovation et au développement professionnel et à l'innovation (Dafor) par la délégation académique à la formation des personnels d'encadrement (Dafpe).

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 situation 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 pleinement dans le projet académique.

La formation dispensée sur deux ans 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 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 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 2019-2020 est construit autour de cinq thématiques en cohérence avec les pôles de professionnalisation de l'IH2EF.

Il est décliné comme suit :

- 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 : personnels de direction, corps d'inspection et cadres administratifs qu'ils soient titulaires ou qu'ils exercent des missions d'encadrement, quel que soit leur statut.

La préparation aux concours ou fonctions de cadre revêt une approche inter-catégorielle. Elle comprend la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection et est proposée aux personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation, psychologues de l'Éducation nationale ainsi qu'aux personnels administratifs.

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 augmente d'année en année et celle des personnels de direction est constante en 2020. 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.

18 personnes sont lauréates des concours 2020 de personnels d'inspection de l'académie de Versailles (contre 23 en 2019 et 19 en 2018) (tableau 6.20).

71 personnes sont lauréates du concours Perdir 2020 de l'académie de Versailles (contre 47 en 2019 et 64 en 2018).

100 % des lauréats académiques au concours de personnels d'inspection 2020 ont suivi la formation à la préparation au concours 2020 (tableau 6.19). Ce taux est identique en ce qui concerne le concours de personnel de direction 2020.



Tableau 6.19 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2020

	Inscrits à la préparation au concours			Admissibles issus de la préparation au concours			Admis issus de la préparation au concours		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Prépa INSP									
IA – IPR	nd	nd	20	nd	nd	9	nd	nd	9
IEN ET EG IO	nd	nd	20	nd	nd	8	nd	nd	2
IEN 1D	nd	nd	17	nd	nd	12	nd	nd	7
Total	nd	nd	57	nd	nd	29	nd	nd	18
Prépa PERDIR	130	228	358	40	101	141	20	51	71

Source : Dafpe //NR : Non renseigné



Tableau 6.20 – Lauréats aux concours des personnels d'encadrement

	2018			2019			2020		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	5	3	8	4	7	11	4	5	9
IEN ET-EG -IO	2	4	6	2	2	4	1	1	2
IEN 1er degré	1	4	5	4	4	8	2	5	7
PERDIR	22	42	64	16	31	47	20	51	71

Source : Dafpe

6.1.4 – Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation en 2020

Le compte personnel de formation 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 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017.

183 stagiaires sont accompagnés, en 2020, par une prise en charge au titre du congé personnel de formation : 153 femmes et 30 hommes. 54 stagiaires sont accompagnés au titre de projets de formation certifiantes/diplômantes. Les motifs suivants sont liés à des projets de développement des compétences, de préparations aux examens et concours et des projets de transition professionnelle (respectivement 38, 35 et 30 stagiaires).



Tableau 6.21 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires des 1^{er} et 2nd degré, en 2020

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	1	3	20	5	25	2	0	2	24	6	30
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	3	0	3	42	7	49	2	0	2	47	7	54
Au titre des autres projets de développement des compétences	2	0	2	26	8	34	1	1	2	29	9	38
Au titre des préparations aux examens et concours	0	0	0	4	3	7	25	3	28	29	6	35
Au titre des demandes de bilan de compétences	0	0	0	18	1	19	3	0	3	21	1	22
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	1	1	2	2	0	2	3	1	4
TOTAL	7	1	8	111	25	136	35	4	39	153	30	183

Source : Dafor

6.2 - Le congé de formation professionnelle

L'attribution du congé de formation professionnelle (CFP) est régie par différents textes réglementaires :

- loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, article 34, 6° ;
- 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 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 2020-2021, 140 demandes de CFP sont déposées par des personnels du 1^{er} degré public de l'ensemble de l'académie (contre 148 en 2019-2020 et 135 en 2018-2019) (*tableau 6.22*).



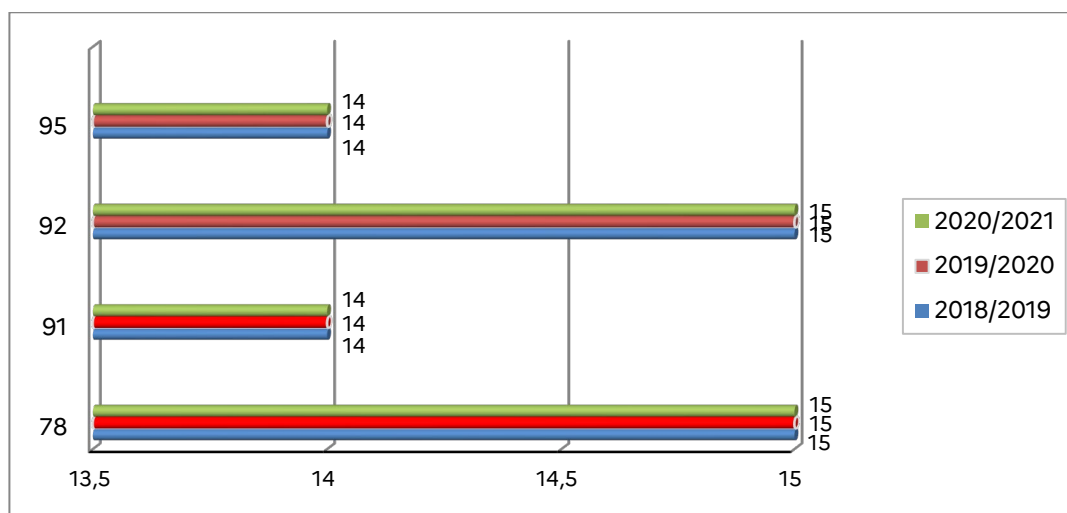
Tableau 6.22 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2018/2019	27	2	20	1	40	5	40	5
2019/2020	37	3	23	1	40	4	40	7
2020/2021	13	0	29	3	32	9	49	5

Source : Rectorat de Versailles

Le contingent départemental consacré au dispositif reste le même depuis 2018-2019 (*figure 6.9*).

Figure 6.9 – Contingent d'ETP par année scolaire dans chaque département



Source : Rectorat de Versailles

En 2019-2020, plusieurs taux de satisfaction atteignent les 100 %, le taux le moins élevé est celui des hommes qui exercent dans les Hauts-de-Seine (44,44 %) (tableau 6.20).



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

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2018/2019	96,30	100,00	46,88	55,56	57,50	60,00	80,00	60,00
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

Source : Rectorat de Versailles

Les motifs de demande sont relativement homogènes au sein des quatre départements, le CPF 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 CPF dans le 2nd degré reste le même depuis 2018-2019 (tableau 6.24).

Tableau 6.24 – Contingent ETP/mois, demandes et accords de CPF des personnels enseignants du 2nd degré

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Contingent ETP/Equivalent mois	110/1320	110/1320	110/1320
Nombre de demandes	1 531	1 522	1 445
Nombre de CPF accordés	215	208	205

Source : DPE3

En 2020-2021, le taux de satisfaction des femmes est de 1,04 point supérieur à celui des hommes, écart qui s'est réduit depuis 2018-2019 (tableau 6.25).



Tableau 6.25 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF

	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	1 100	431	1 139	383	1 065	380
Nbre de CPF accordés	177	38	164	44	154	51
Taux de satisfaction (en %)	16,09	8,82	14,40	11,49	14,46	13,42

Source : DPE3

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 : 5 demandes ont été faites pour 2020/2021 (une enseignante a ensuite renoncé à sa demande), toutes ont été accordées au regard du contingent (*tableau 6.26*).



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

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Nombre de demandes	3 F	1 F +1 H	4 F + 1 renoncement
Nombre de CFP accordés	1 F	1 H	4 F
Taux de satisfaction (en %)	33	50	100

Source : DEEP

20 demandes sont retenues en 2020/2021, soit un taux de satisfaction de 38,5 %, en augmentation (*tableau 6.27*). Les demandes retenues en 2020/2021 ont toutes pour objectif la préparation de l'agrégation.

Tableau 6.27 – Données du CFP des personnels du 2nd degré

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Nombre de demandes	54	45	52
Nombre de CFP accordés	15	14	20
Taux de satisfaction (en %)	27,78	31,11	38,46

Source : DEEP

En 2020/2021, le taux de satisfaction des femmes est de 20 points inférieur à celui des hommes (alors qu'il est quasi-identique en 2019/2020, et inférieur de 26 points en 2018/2019 (*tableau 6.28*)).



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

	2018/2019		2019/2020		2021/2022	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	46	8	35	10	43	9
Nombre de CFP accordés	11	4	11	3	15	5
Taux de satisfaction (en %)	24	50	31	30	35	55

Source : DEEP

6.2.1.4 - Personnels IATSS

En 2019-2020, la quasi-totalité des CFP demandés ont été accordés, dès lors que le dossier était complet et que la demande avait recueilli un avis positif du supérieur hiérarchique.

Toutefois, l'attribution pourrait 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 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat prévoit 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* »).

En 2020/2021, trois CFP ont été refusés : deux pour incompatibilité de projet avec les missions de service public et un par nécessité de service.

Chez les personnels administratifs, 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 (finalisation du DE d'infirmière, licence d'administration publique, psychologie ou management de l'aide à la personne, Master 2 recherche en lettres modernes, formation au métier de sophrologue).



Tableaux 6.29 – Données des CFP des personnels IATSS

2018/2019				
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	5	100 (F non concernées)
SAENES	3 F	3 F	28	100 (100 pour les F)
ADJAENES	6 (5 F)	5 F	34.5	83 (100 pour les F)
ASSAE	5 F	5 F	31	100 (100 pour les F)
ATRF	-	-	-	-
INFENES	3 F	2 F	14	67 (67 pour les F)
Total	18 (16 F)	16 (14 F)	124.5	89 (87 pour les F)
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 : 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
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 % F

Source : 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, ie 36 mois.

En 2020-2021, le taux de satisfaction global s'élève à 28,57 %, en hausse de 6,35 points par rapport à 2019-2020 (tableau 6.30 et figure 6.10). Pour les femmes, cette hausse est encore plus marquée puisqu'elle est de 14,42 points (pour les hommes, 3,33 points de baisse).

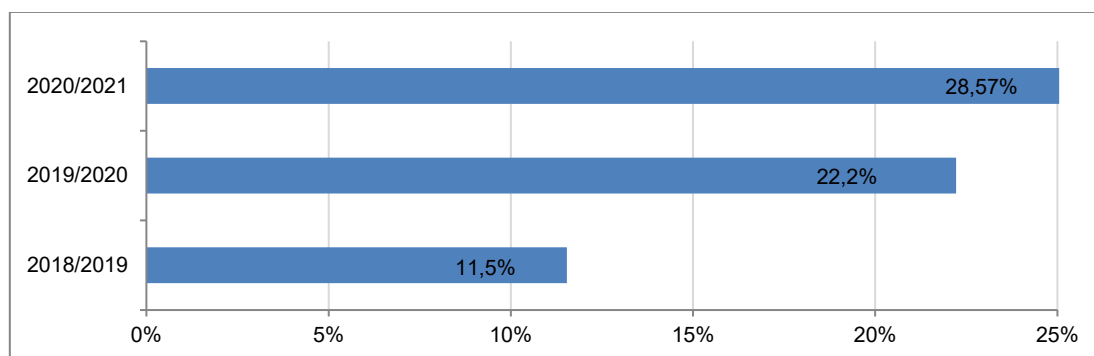


Tableau 6.30 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nbre de demandes	26	17	9	18	13	5	14	8	6
Nbre de CFP accordés	3	2	1	4	3	1	4	3	1
Taux de satisfaction	11,54%	11,76%	11,11%	22,22%	23,08%	20,00%	28,57%	37,50%	16,67%

Source : DPE2

Figure 6.10 – Taux de satisfaction par année scolaire, en %



Source : DPE2.

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

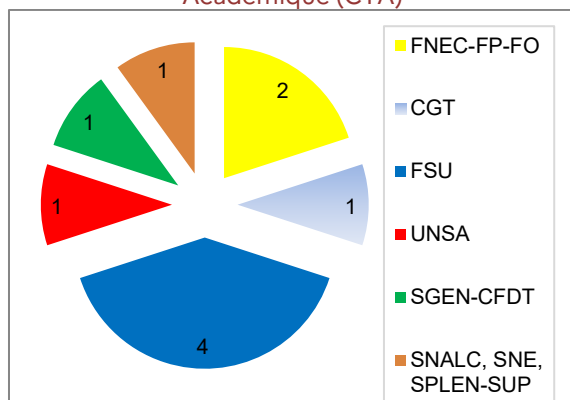
7.1 - Elections professionnelles, résultats de décembre 2018

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 28 novembre au 6 décembre 2018, et pour toutes les instances de concertation, sous la forme d'un vote électronique.

Les résultats exprimés représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées (tableau 7.1 à 7.3).

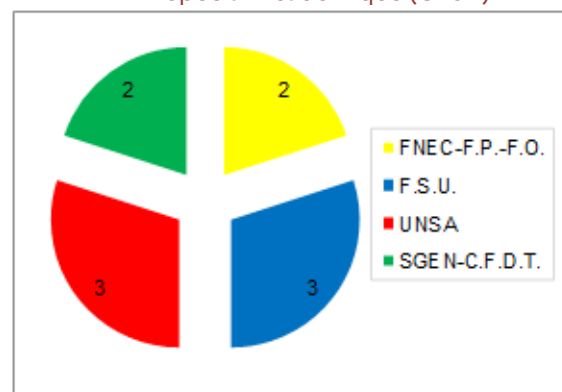
CTA et CTSA

Figure 7.1 – Composition du Comité Technique Académique (CTA)



Source : MENJS

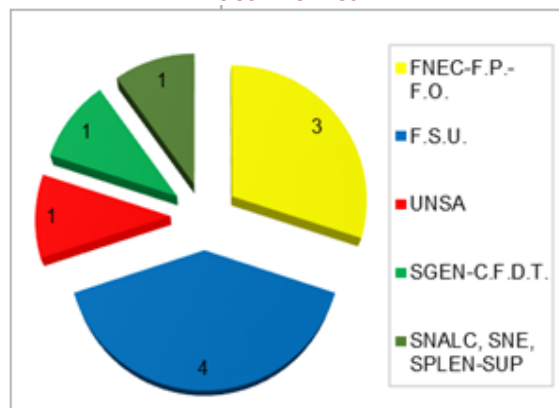
Figure 7.2 – Composition du Comité Technique Spécial Académique (CTSA)



Source : MENJS

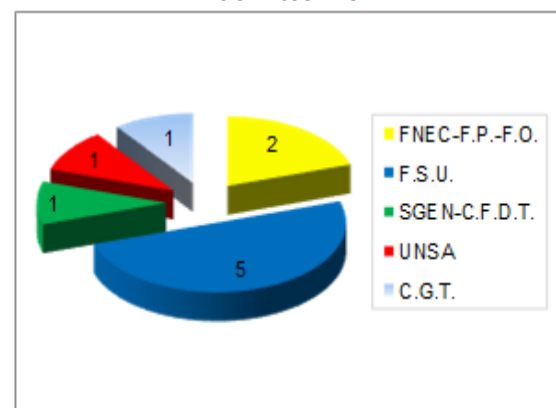
Comités techniques spéciaux départementaux

Figure 7.3 – Composition du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) des Yvelines



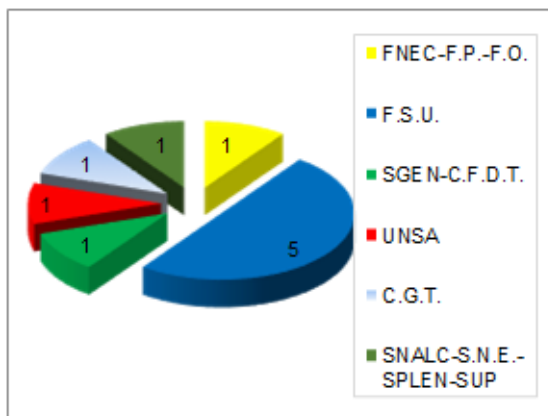
Source : MENJS

Figure 7.4 – Composition du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) de l'Essonne



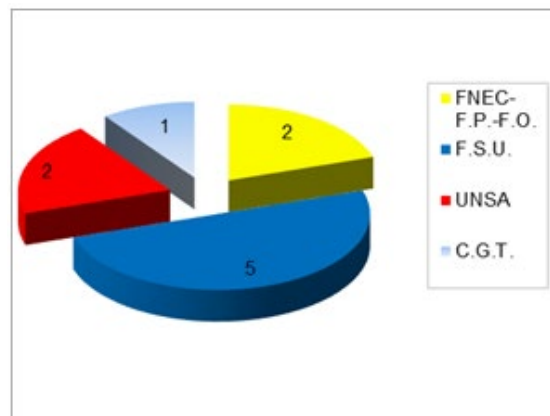
Source : MENJS

Figure 7.5 – Composition du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) des Hauts-de-Seine



Source : MENJS

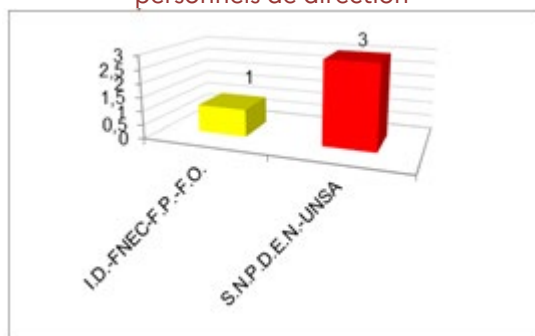
Figure 7.6 – Composition du Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) du Val-d'Oise



Source : MENJS

CAPA

Figure 7.7 – Composition de la CAPA des personnels de direction



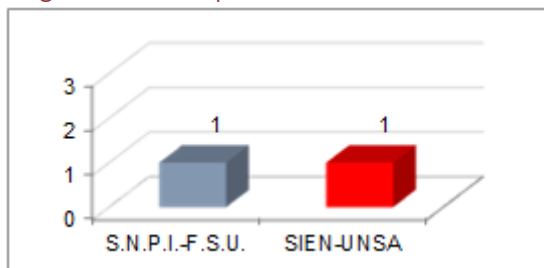
Source : MENJS

Figure 7.10 – Composition de la CAPA des SAENES



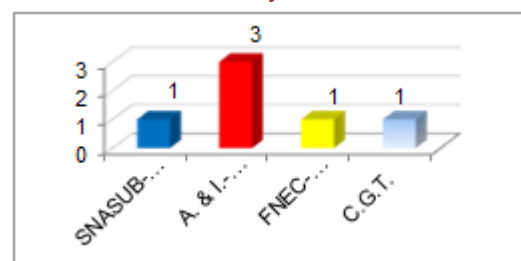
Source : MENJS

Figure 7.8 – Composition de la CAPA des IEN



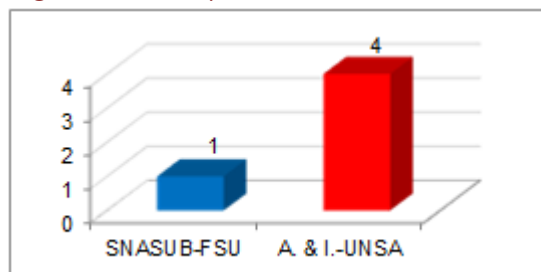
Source : MENJS

Figure 7.11 – Composition de la CAPA des ADJENES



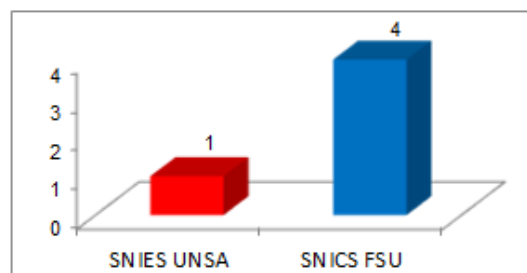
Source : MENJS

Figure 7.9 – Composition de la CAPA des AAE



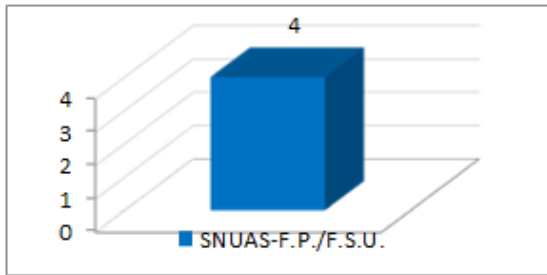
Source : MENJS

Figure 7.12 – Composition de la CAPA des INFENES



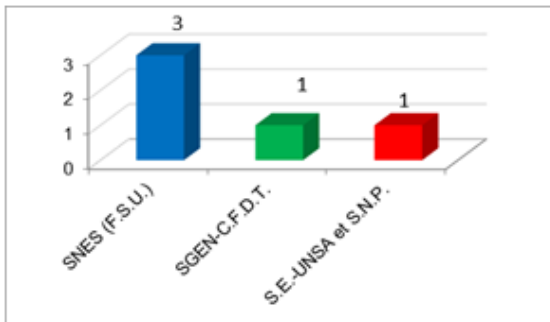
Source : MENJS

Figure 7.13 – Composition de la CAPA des ASSAE



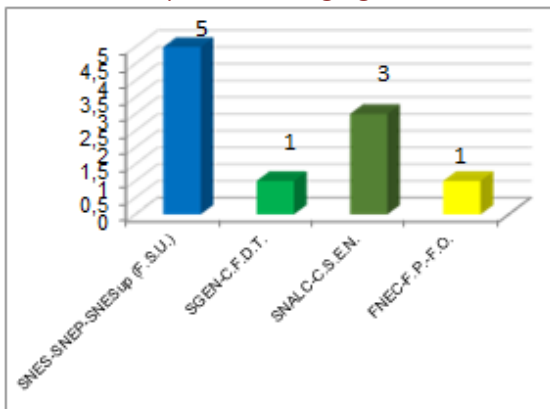
Source : MENJS

Figure 7.14 – Composition de la CAPA des PSY EN



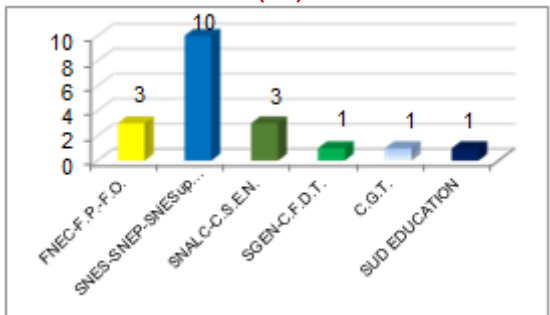
Source : MENJS

Figure 7.15 – Composition de la CAPA des professeurs agrégés



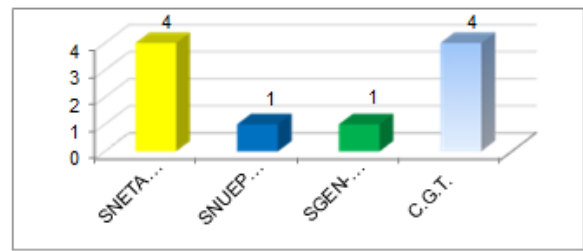
Source : MENJS

Figure 7.16 – Composition de la CAPA des professeurs certifiés et adjoints d'enseignement (AE)



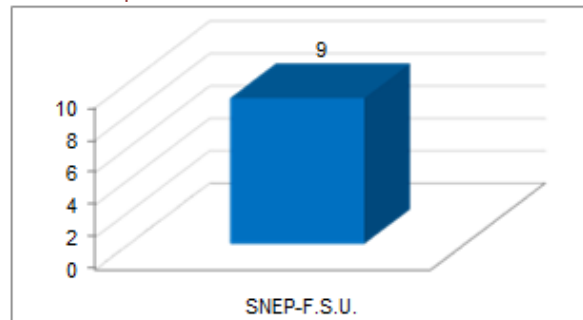
Source : MENJS

Figure 7.17 – Composition de la CAPA des PLP



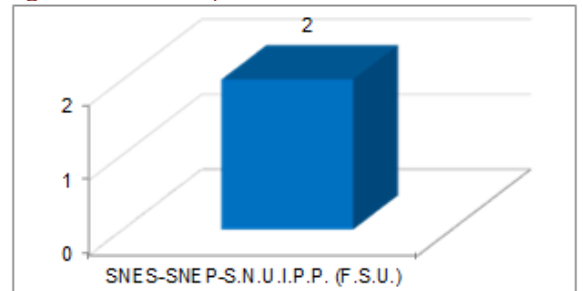
Source : MENJS

Figure 7.17 – Composition de la CAPA des professeurs d'EPS et CE EPS



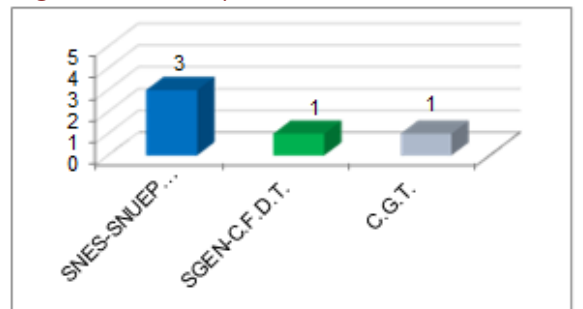
Source : MENJS

Figure 7.18 – Composition de la CAPA des PEGC



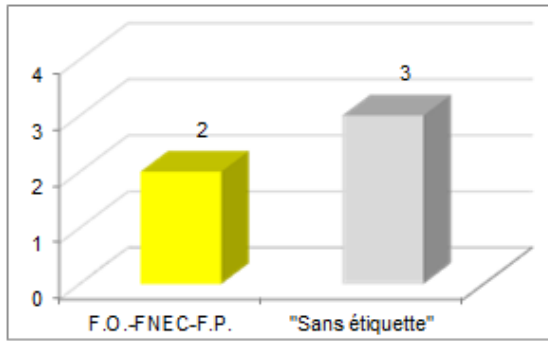
Source : MENJS

Figure 7.19 – Composition de la CAPA des CPE



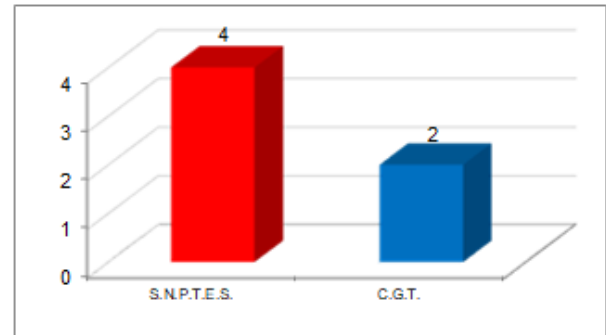
Source : MENJS

Figure 7.20 – Composition de la CAPA des ATEE



Source : MENJS

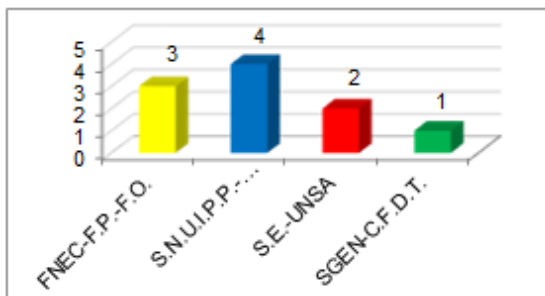
Figure 7.21 – Composition de la CAPA des ATRF



Source : MENJS

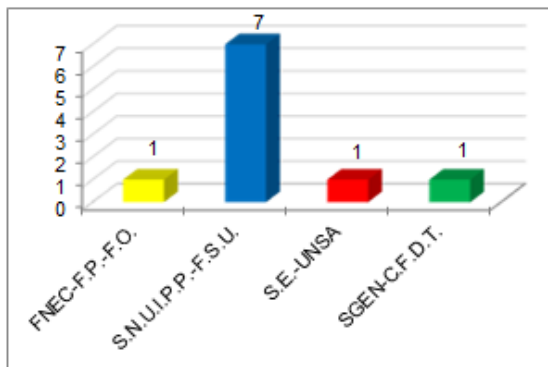
CAPD

Figure 7.22 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Yvelines



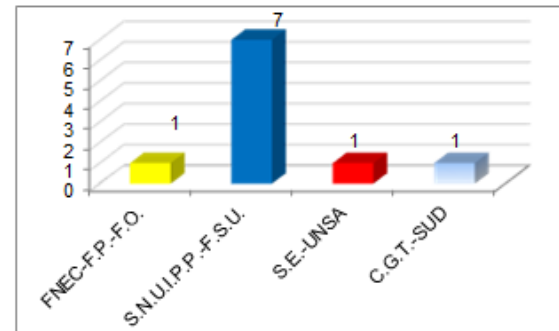
Source : MENJS

Figure 7.23 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de l'Essonne



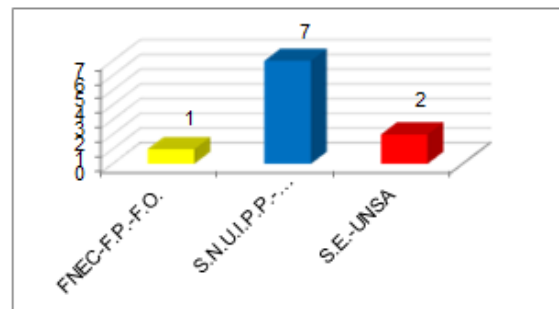
Source : MENJS

Figure 7.24 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Hauts-de-Seine



Source : MENJS

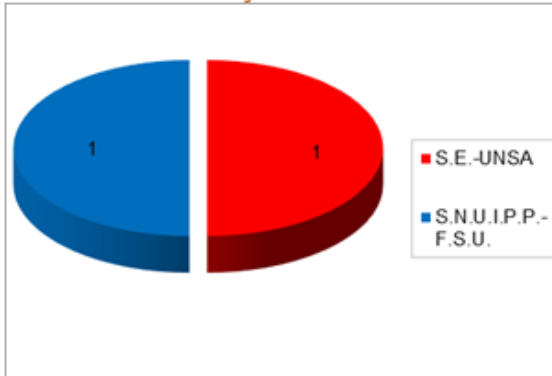
Figure 7.25 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-d'Oise



Source : MENJS

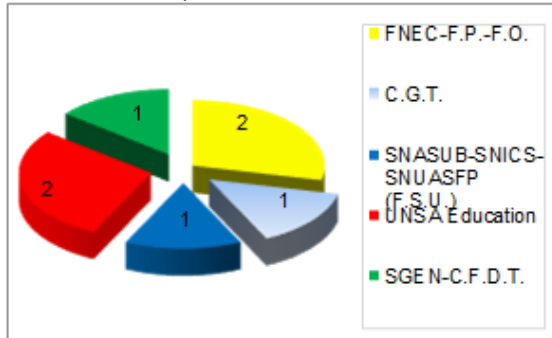
CCP

Figure 7.26 – Composition de la CCP des directeurs-adjoints de SEGPA



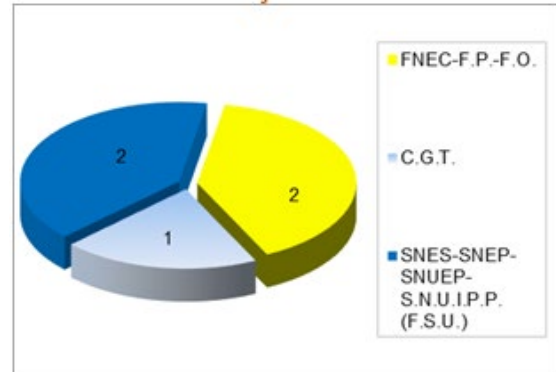
Source : MENJS

Figure 7.27 – Composition de la CCP des personnels non-titulaires administratifs, techniques, sociaux et de santé



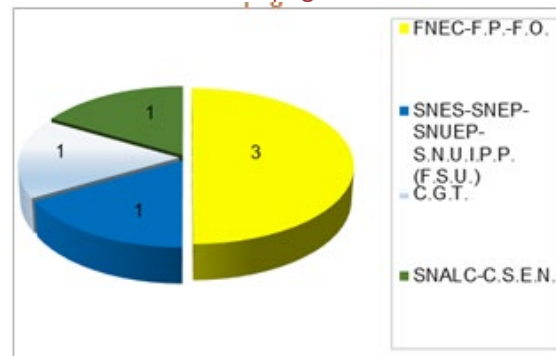
Source : MENJS

Figure 7.28 – Composition de la CCP des personnels non-titulaires exerçant des fonctions d'enseignement d'éducation et Psy EN



Source : MENJS

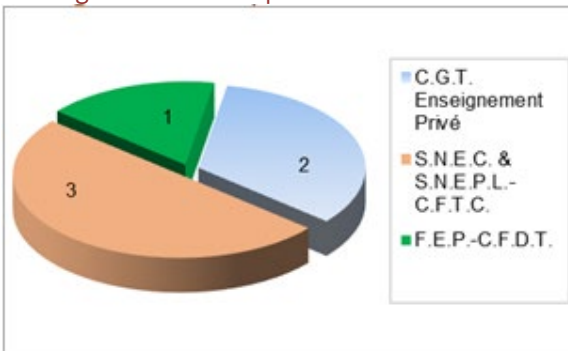
Figure 7.29 – Composition de la CCP des personnels non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement



Source : MENJS

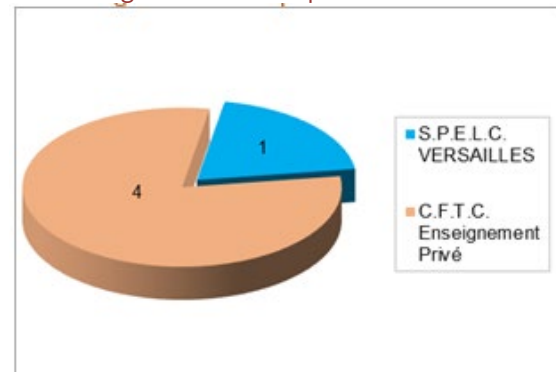
CCMA et CCMI

Figure 7.30 – Composition de la CCMA



Source : MENJS

Figure 7.31 – Composition 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.

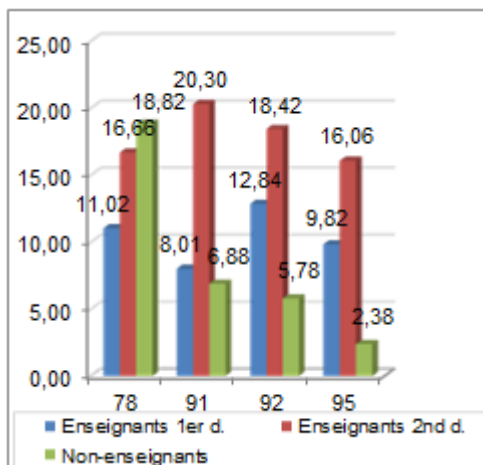
La DSDEN 95 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 11,39 m².

7.2.2 - Les décharges syndicales

En 2019-2020, 519 personnels de l'académie (hors enseignants de l'enseignement supérieur) bénéficient d'une décharge syndicale (contre 519 en 2018-2019 et 533 en 2017-2018). Cela représente un total de 148.911 ETP (*figures 7.32 et 7.33*).

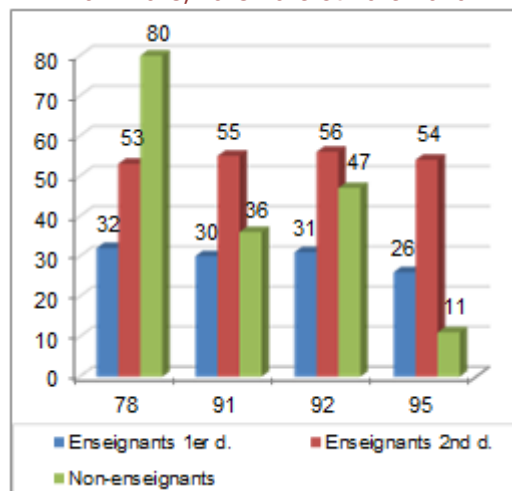
Les personnels ayant une décharge sont plus fréquemment des enseignants du 2nd degré (Psy EN, CPE et Documentation compris) (230 personnes). Ils sont moins fréquemment enseignants du 1^{er} degré public ou autres qu'enseignants (IATSS) (respectivement 130 et 142 personnes).

Figures 7.32 – Nombre de décharges syndicales en ETP suivant la catégorie et par département pour les années 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020

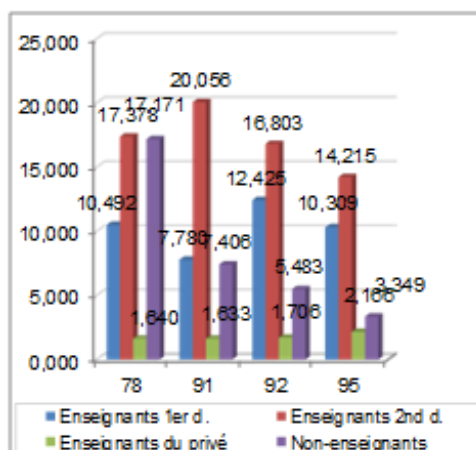


Source : DGRH, MENJS

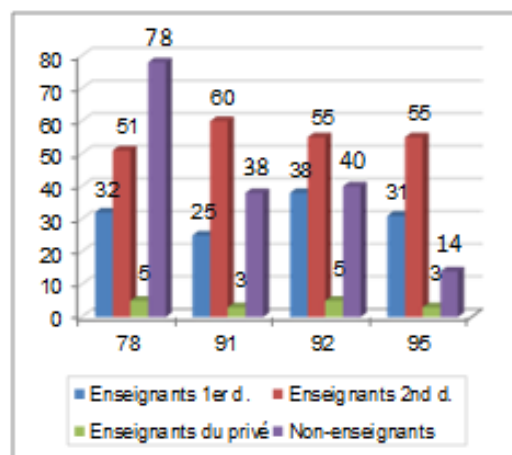
Figures 7.33 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour les années 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020



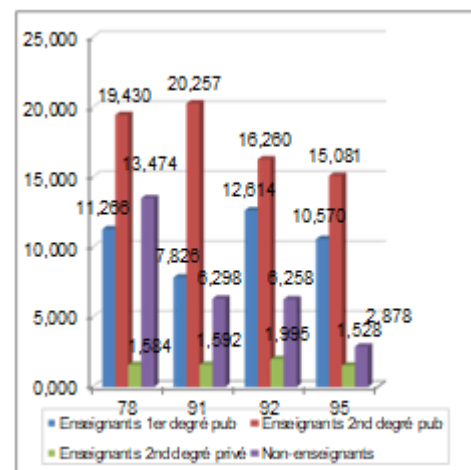
Source : DGRH, MENJS



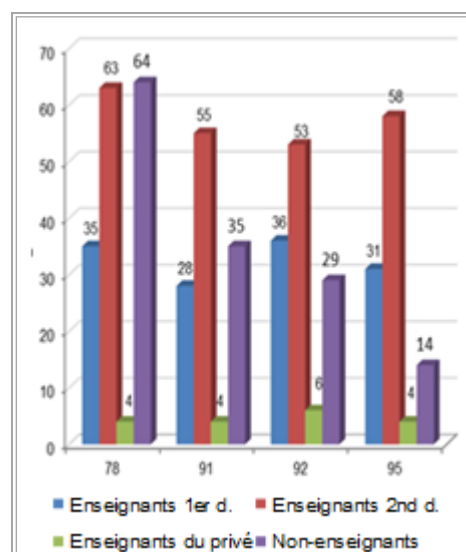
Source : DGRH, MENJS



Source : DGRH, MENJS



Source : DGRH, MENJS



Source : DGRH, MENJS

7.3 – Nombre d’instances

Tableau 7.1 – Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions		
	2018	2019	2020
CAP A/D	42	59	48/4+3+6+3
GT	76	118	77/4+7+16+5
CCP	6	11	3
CCMI	2	4	4
CCMA	4	5	7
FPMA	6	5	1
CTA	7	5	7
CTS A/D	2	3	4/7+8+11+7
CHSCTA	2	4	5
CHSCTD 78	3	3	7
CHSCTD 91	3	5	10
CHSCTD 92	3	4	10
CHSCTD 95	4	4	8
CHSCTSS	1	0	1
CAAS	2	4	3
CPBA	1	1	2
CAACEP	1	1	0
CAELVE	0	NR	NR

Source : Rectorat de Versailles // NR : Non renseigné

278 instances se sont réunies lors de l’année 2020 (contre 236 en 2019 et 165 en 2018). Les instances les plus réunies restent les groupes de travail et les Capa, en augmentation par rapport à 2018.

7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA, FPMA

➤ 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. Toutefois, suite à la loi LTFP du 6 août 2019, l’avis préalable de la CAP en matière de mutation, de mobilité et d’avancement n’est plus requis. 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 2020, 48 CAPA ont eu lieu, contre 59 en 2019 et 42 en 2018.

➤ 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 2020, 3 CCP ont eu lieu, contre 11 en 2019 et 6 en 2018.

➤ **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 2020, 4 CCMI ont eu lieu, contre 4 en 2019 et 2 en 2018.

➤ **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 2020, 7 CCMA ont eu lieu, contre 5 en 2019 et 2 en 2018.

➤ **Les Formations paritaires Mixtes Académiques (FPMA) :**

Elles traitent des dossiers transversaux concernant l'ensemble des personnels titulaires du second degré de l'enseignement public : ainsi, les FPMA donnent leur avis sur les postes adaptés, les congés de formation professionnelle...

En 2020, 1 FPMA a eu lieu pour la dernière année, contre 5 en 2019 et 6 en 2018.

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.

Pour l'année **2018**, le CTA s'est réuni 7 fois : les 16 janvier, 12 mars, 19 juin, 16 octobre 2018 et à titre exceptionnel concernant les élections professionnelles 2018 : les 28 mai, 8 juin et 18 septembre 2018.

Les points traités lors des différents ordres du jour ont été les suivants :

- Préparation de la RS 2018 :
 - Evolution de l'offre de formation (carte des langues) ;
 - Répartition des moyens d'enseignement 1^{er} et 2nd degrés ;
 - Répartition des emplois de personnels de direction ;
 - Répartition des emplois infirmiers et assistants de service social ;
 - Mesures relatives à la filière administrative (Bop141 et 214) ;
 - Répartition des moyens AESH ;
 - Carte des formations : création des mentions complémentaires Sport.

- Bilan de la rentrée 2018 :
 - Constat d'effectifs 1^{er} et 2nd degrés ;
 - Orientation et affectation des élèves ;
 - Affectation des personnels enseignants et IATSS.

- Mise en œuvre du RIFSEEP filière ITRF ;
- Barème du mouvement intra des personnels IATSS ;
- Plan académique de formation des personnels 2018-2019 ;
- Point d'information sur le règlement général européen de la protection des données (RGPD) ;
- Bilan d'exécution pour l'année de l'exercice 2017 sur T2. et HT2. ;
- Créations complémentaires d'emplois d'AESH ;
- Politique indemnitaire pour les personnels IATSS (CIA 2018) ;
- Information sur la mise en œuvre de la GRH de proximité ;
- Rentrée 2019 : évolution du réseau EPLE ;
- Projets d'arrêtés relatifs à la composition des commissions consultatives paritaires (CCP) (en vue des élections 2018) ;

Concernant les CTA précités qui ont été réunis à propos des élections professionnelles 2018, les points à l'ordre du jour sont précisés ci-dessous :

- Projets d'arrêtés relatifs à la fixation du nombre de sièges de représentants du personnel par grade au sein des CAP (hors corps enseignants des 1^{er} et 2nd degrés) déterminés par application des dispositions de l'article 6 du décret n°82-451 aux effectifs observés au 1^{er} janvier 2018 ;
- Projets d'arrêtés relatifs à la fixation du nombre de sièges de représentants du personnel aux CAP des corps des personnels de direction et des psychologues de l'éducation nationale déterminés par application des dispositions de l'article 6 du décret n°82-451 aux effectifs observés au 1^{er} janvier 2018 ;
- Préparation des élections professionnelles 2018 : projets d'arrêtés relatifs à la composition des commissions paritaires académiques et départementales, et des commissions consultatives.

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

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 est de rapprocher ce régime de protection de celui des salariés soumis au code du travail.

Le comité hygiène et sécurité acquiert avec le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, une nouvelle compétence sur les conditions de travail et la transformation des comités hygiène et sécurité (CHS) en CHSCT est une traduction de la démarche que sous-tend l'accord de 2009.

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 maintenant à trois minimum par an.

Au titre de l'année **2018**, le **CHSCTA** s'est réuni 2 fois : les 6 juillet et 16 octobre 2018.

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Présentation du bilan des espaces d'accueil et d'écoute du Réseau PAS MEN/MGEN par le délégué MGEN ;
- Approbation des CR de visite : collègue La Guyonnerie à Bures-sur-Yvette, Ecole maternelle Paul Bert de Malakoff, lycées des métiers du Château d'Epluche à Saint-Ouen-l'Aumône ;
- Actualisation des listes des membres de CHSCT et décharges horaires au 1^{er} septembre 2018 ;
- Développement de l'axe 6 du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAP) ;
- Point d'avancement des GT RPS ;
- Suivi des avis du CHSCTA : information sur le suivi des demandes de protection juridique et l'exploitation des données du DUERP ;
- Projet de calendrier prévisionnel du CHSCTA 2018-2019 ;
- Présentation du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (pour avis) ;
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine de prévention (pour information) ;
- Présentation du rapport annuel d'activité de la psychologue du travail (pour information) ;
- Présentation du « bilan maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap » (pour information) ;
- Point d'avancement de la démarche de labellisation « diversité » et « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » (pour information) ;
- Programmation des visites de l'année ;
- Programmation des groupes de travail de l'année.

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2018, ils se sont réunis 13 fois (*tableau 7.2*).

Tableau 7.2 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2018

78	91	92	95	Total académique
3 (+ 6 GT)	3 (+ 11 GT)	3 (+ 7 GT)	4 (+ 2 GT)	13 (+ 26 GT)

Source : Rectorat de Versailles

Pour l'année **2018**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 1 fois le 6 mars 2018.

Les principaux thèmes abordés lors de cette réunion ont été :

- Election du secrétaire et du secrétaire adjoint du CHSCTSS. ;
- Examen des registres SST des 3 sites ;
- Procédure en cas d'accident ou de malaise de personnel pour le site de Lescot ;
- Point sur la sécurité incendie (derniers exercices réalisés, affichage des guides-files et serre-files) ;
- Point sur l'avancement du DUERP du Rectorat ;
- Problématique de l'encombrement des locaux du 4^{ème} étage du bâtiment D (site Lesseps) ;
- Problématique des antennes sur le site de la ceinture ;
- Bilan des AT et MP sur les sites du Rectorat

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 7.3*).

Tableau 7.3 – 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 CHSCTA 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 7.4*).

Tableau 7.4 – 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 1 fois le 31 août.

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

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.

Au titre de l'année **2018**, le CTSA s'est réuni 2 fois : les 15 février et 7 juin.

Les thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Préparation de la rentrée 2018 :
 - Organisation des services académiques ;
 - Schéma d'emplois ;
- Mise en œuvre du RIFSEEP filière ITRF ;
- Point sur l'aménagement et la sécurisation des locaux ;
- Organisation et fonctionnement des services académiques ;
- Point d'information sur le RGPD. (Règlement général sur la protection des données).

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

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 **2018**, la CAAS s'est réunie les 10 avril et 20 novembre 2018 et la CPBA le 27 mars.

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.

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 **2018**, l'instance s'est réunie le 29 mai et en **2019**, le 4 juin. En 2020, elle ne s'est pas réunie.

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 92.
NR pour 95.

7.5 Les recours formés auprès des CAP

7.5.1 – Au niveau du Rectorat

Concernant les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière, le nombre de saisines est le suivant en 2020 :

- Certifiés : 65
- PLP : 31
- PEPS : 9
- CPE : 8
- PsyEN : 1

Concernant les recours formés auprès des CCM concernant les contestations d'appréciations finales attribuées dans le cadre des RV de carrière, 10 recours ont été formés auprès de la CCMA et 1 recours a été formé auprès de la CCMI en 2020.

DPATS et DE : NR

7.5.2- -Au niveau des DSDEN

DSDEN 78 : 57 recours en 2020 :

1/ avancement BA,
12/ avis final PPCR,
7/ classe exceptionnelle,
3/ CFP,
2/ liste d'aptitude directeurs,
6/ refus de disponibilité,
18/ refus de temps partiels,
8/hors classe

DSDEN 91 : 2 recours sur les avis final PPCR

DSDEN 92 : 16 recours en 2020

6/ refus de temps partiel
10/ avis final PPCR

DSDEN 95 : NR

7.6 Le nombre de jours de grève

Les dates de préavis de grève sont disponibles par syndicat pour les années 2018, 2019 et 2010 (tableaux 7.5)

Tableaux 7.5 – Préavis de grève en 2018, 2019 et 2020

Année civile 2018	
Syndicat	Date des préavis
SNES-FSU	22 janvier
CGT	23 janvier
FNEC-FP-FO	1er février
FNEC-FP-FO	du 5 février au 28 février inclus
CGT	6 février
SNES-FSU	du 6 février au 15 février inclus
US Solidaires FP	14 février
FNEC-FP-FO	du 5 mars au 23 mars inclus
CGT	du 5 mars au 10 mars inclus
SNES-FSU	du 3 avril au 6 avril inclus
US Solidaires FP	5 avril
CGT	du 9 avril au 14 avril inclus
SNES-FSU	du 9 avril au 13 avril inclus
FNEC-FP-FO	du 3 avril au 21 avril inclus
CGT	du 16 avril au 21 avril inclus
SGEN-CFDT	du 16 avril au 27 avril inclus
CGT	du 23 avril au 28 avril inclus
SNASUB	3 mai
CGT	du 4 juin au 9 juin inclus
FNEC-FP-FO	du 5 juin au 29 juin inclus
SGEN-CFDT	du 11 juin au 22 juin inclus
SNUipp-FSU	du 13 juin au 6 juillet inclus
SNES-FSU, CGT	du 18 juin au 23 juin inclus
CGT	du 9 juillet au 14 juillet inclus
SNES-FSU	du 3 septembre au 7 septembre inclus
CGT	11 septembre
CGT	du 17 au 22 septembre inclus
FO	12 septembre
SUD	du 29 octobre au 21 décembre inclus
	12 novembre
SNES-FSU	du 23 novembre au 25 novembre inclus
CGT	du 26 novembre au 8 décembre inclus
US Solidaires FP	du 30 novembre au 1er décembre inclus
FNEC-FP-FO	du 3 décembre au 22 décembre inclus
SNES-FSU	du 6 décembre au 22 décembre inclus
SNES-FSU	du 10 décembre au 15 décembre inclus
US Solidaires FP	du 10 décembre au 31 décembre inclus
SNUEP-FSU	du 10 décembre au 22 décembre inclus
FO, SNES, CGT	14 décembre
CGT	du 17 décembre au 22 décembre inclus
SNES-FSU	du 17 décembre au 21 décembre inclus

Année civile 2019

Syndicat	Date des préavis
SUD	du 1er janvier au 21 février inclus
US Solidaires FP	du 1er janvier au 28 février inclus
CGT	du 7 janvier au 12 janvier inclus
FNEC-FP-FO	du 7 janvier au 19 janvier inclus
SNUEP-FSU	du 7 janvier au 31 mars inclus
SNES-FSU	du 11 janvier au 12 janvier inclus
SNES-FSU	15 janvier
FNEC-FP-FO	du 21 janvier au 10 février inclus
CGT, FSU	5 février
SUD	du 22 février au 22 avril inclus
US Solidaires FP	du 15 au 16 mars inclus
CGT, FSU	19 mars
CGT, SNES	du 18 mars au 23 mars inclus
CGT, SNES	du 27 mars au 28 mars inclus
SNEP-FSU	du 27 mars au 30 juin inclus
SNES-FSU	30 mars
SNUEP-FSU	du 30 mars au 30 juillet inclus
CGT	du 1er avril au 6 avril inclus
US Solidaires FP	du 1er avril au 30 avril inclus
US Solidaires FP	du 1er juin au 30 juin inclus
SNES-FSU	du 2 septembre au 5 septembre inclus
FNEC-FP FO	4 septembre
US Solidaires FP	23 novembre
CGT	du 23 novembre au 30 novembre inclus
SNES-FSU	du 25 novembre au 30 novembre inclus
	du 5 décembre au 6 décembre inclus

Année civile 2020

Syndicat	Date des préavis
SGEN-CFDT	du 24 janvier au 8 février inclus
SNES-FSU	du 4 février au 6 février inclus
SNES-FSU	du 5 mars au 2 avril inclus
CGT	du 30 mars au 4 avril inclus
US Solidaires FP	du 3 avril au 30 avril inclus
SUD Education	du 11 mai au 19 juillet inclus
SNALC	du 11 mai au 4 juillet inclus
CGT	du 1er mai au 31 mai inclus
US Solidaires FP	du 1er au 31 mai inclus
SGEN-CFDT	du 9 novembre au 1er décembre inclus
SNES-FSU	du 7 décembre au 12 décembre inclus
SNES-FSU	du 14 décembre au 18 décembre inclus

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

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 d'orientation intérimaire ;
- conseiller principal d'éducation ;
- personnel d'orientation.

Il est à noter qu'avec la création du corps des psychologues de l'Éducation nationale au 01/09/2017, ces personnels étant comptabilisés au sein de la catégorie vie scolaire, l'entrepôt de données BSA ne fournit plus de données pour les personnels d'orientation. Toutefois et sachant qu'un rappel des données de l'ensemble de l'année 2017 est présent dans la majorité des chapitres, l'abréviation DIEO est encore utilisée dans le document.

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

Asia = Action Sociale d'initiative académique

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)

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

ATRF = Adjoint technique de recherche et de formation (technicien de laboratoire)

ATSS = Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

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 bilan social académique

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.

CESC = 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

Cop = Conseiller d'orientation-psychologue, intégrés dans le corps des Psy EN, créé au 01/09/2017

CPA = Cessation progressive d'activité

CPBA = Commission permanente et budgétaire académique

CPE = Conseiller principal d'éducation

CPF = Compte personnel de formation

CROUS = Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires

CRPE = Concours de recrutement de professeur des écoles (valable pour le public et le privé)

C. TECH. = Contractuel technicien

CTA = Comité technique académique

CTSD = Comité technique spécial départemental

CTSSAE = Conseillers techniques de service social des administrations de l'État

Daces = Division d'aide et conseil aux établissements et aux services (service du rectorat)

Dafor = Délégation académique à la formation, au développement professionnel et à l'innovation

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

DUER = Document unique d'évaluation des risques

EAFC = Équipe académique de formation statutaire des cadres (dispositif propre au rectorat)

EAE = Espace d'accueil et d'écoute

Egide = Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes. Egide est un outil décisionnel permettant l'exploitation des données sur la formation continue enregistrées dans Gaia

EPLÉ = 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

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

Fase = Pôle Finances et appui aux services et établissements (Rectorat)

FIPHFP = Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

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)

Inet = Pôle Infrastructures, numérique, environnement de travail (Rectorat)

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

Loi = 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/Maesri = 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.

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

Pim = Prestation (sociale) interministérielle

PE = Professeur des écoles

PEP = Place de l'emploi public (ex-BIEP, bourse interministérielle de l'emploi public)

PEPS = Professeur d'éducation physique et sportive

PEGC = Professeur d'enseignement général des collèges

Perdir = Personnel de direction

PFRH = Plate-forme d'appui interministériel à la GRH

Piad = Pôle inter-académique décisionnel

Pial = Pôle inclusif d'accompagnement localisé

PLP = Professeur de lycée professionnel

Poppe ITRF = Annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

Pops = Pôle organisation et performances scolaires (Rectorat)

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 = Nouveau corps crée 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

RH = Pôle Ressources humaines (Rectorat)

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 a 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

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

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

Zil = Zone d'intervention localisée

3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

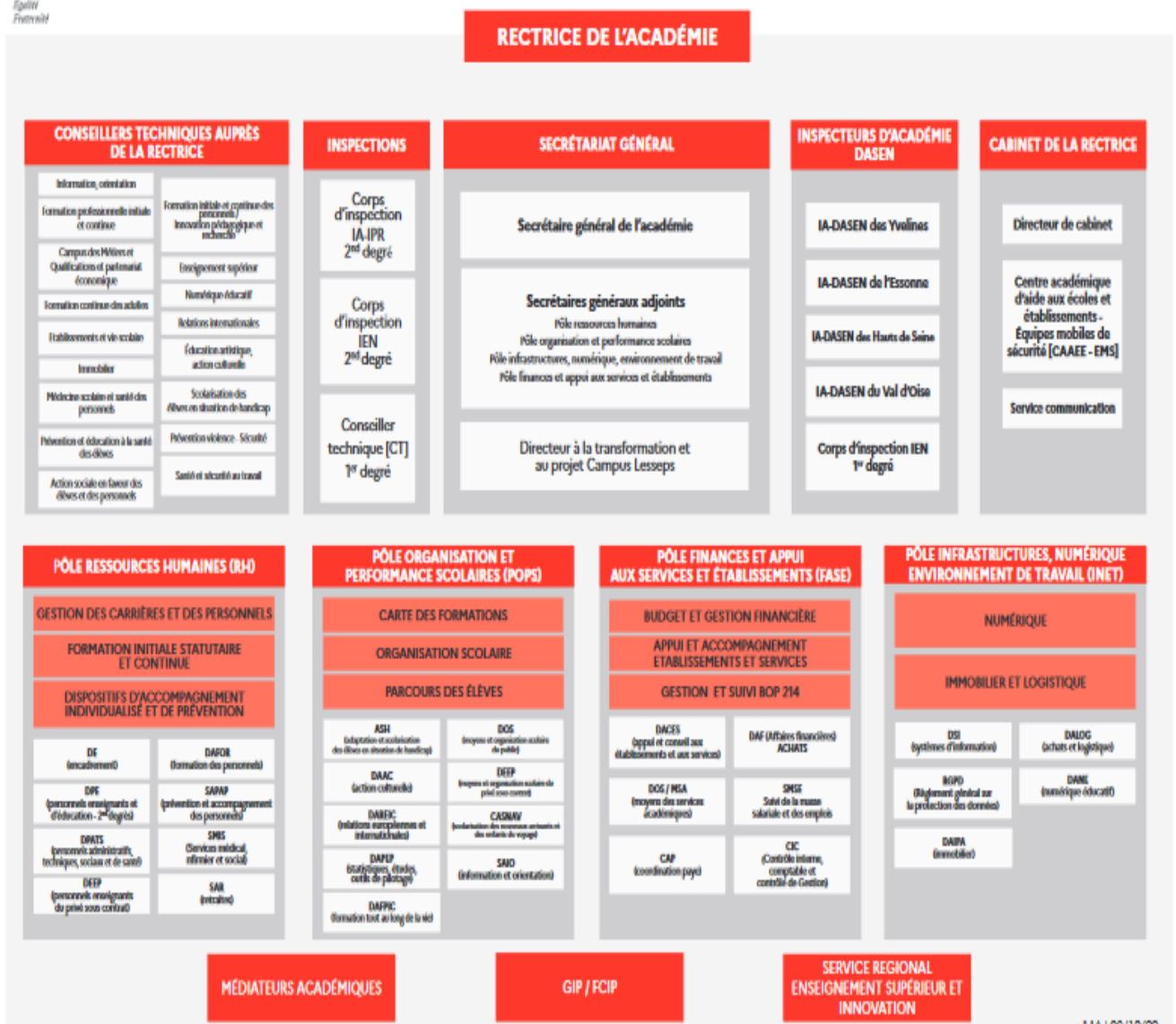
Cet organigramme expose les modes d'organisation retenus dans les services académiques du rectorat pour répondre aux priorités affichées dans le projet académique « 2020 ».

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.



Organigramme



MAJ 03/12/20

4 - MODE D'ACCES AUX CORPS ET GRADES DES METIERS DE L'EN (Enseignement public et privé)

✓ Personnels de direction, d'inspection, et d'encadrement administratif supérieur :

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	57	49	
	IA-IPR CN	S/total du grade	58	49	
	IA-IPR HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	33	56	
	IA-IPR HC	S/total du grade	33	56	
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	S/total du corps	INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	91	52	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Tableau d'avancement	34	57	
	P ECOLE CE	S/total du grade	34	57	
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne		1	*
		2ème concours interne		3	*
		Concours externe		38	45
		Liste d'aptitude statutaire		4	*
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	46	46	
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	26	56		
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	26	56		
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	106	52	
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PLP CE	Tableau d'avancement	1	*	
	PLP CE	S/total du grade	1	*	
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours interne	1	*	
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	1	*	
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	2	*	
INSPECT. EDUC. NAT.	INSPECT. ED.NLE CN	Recrutement dans le corps	108	51	
	INSPECT. ED.NLE CN	S/total du grade	108	51	
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	49	59	
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	S/total du grade	49	59	

INSPECT. EDUC. NAT.	S/total du corps	INSPECT. EDUC. NAT.	157	53
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	PERS DIRE CLAS NORM	Reclassement	711	51
		Recrutement dans le corps	261	45
	PERS DIRE CLAS NORM	S/total du grade	972	49
	PERS DIRE HORS CLAS	Sur tableau annuel d'avancement au choix	154	58
	PERS DIRE HORS CLAS	S/total du grade	154	58
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	S/total du corps	PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1 126	51
		Total	1 482	51

Source : BSA//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels d'éducation et Psy E.N. :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Concours externe	605	36
		Concours externe session exceptionnelle 2014	26	32
		Concours interne	75	40
		Concours interne spécifique	1	*
		Concours réservé (loi Perben 1996)	3	*
		Concours réservé loi Sapin	23	53
		Concours réservés (décrets 2012)	27	45
		Détachement en vue d'intégration	5	*
		Examen professionnel loi Sapin	10	57
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	4	*
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
		Troisième concours	3	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	S/total du grade	783	37
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Tableau d'avancement	182	55	
CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	182	55	
CPE CE	Tableau d'avancement	57	55	
CPE CE	S/total du grade	57	55	
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	1 022	42
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Détachement en vue d'intégration	1	*
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	1	*

PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES 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	201	36
	AC2C1	S/total du grade	201	36
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
	AC2C2	S/total du grade	2	*
AC2D	S/total du corps	AC2D	203	37
PSYC EDUC NATI	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	13	58
		Tableau d'avancement	40	59
	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	S/total du grade	55	59
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	Concours externe	68	32
		Concours interne	10	37
		Concours réservés (décrets 2012)	13	40
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	175	45
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	182	48
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	S/total du grade	449	44
	PSYC EDUC NATI CLAS	Détachement en vue d'intégration	6	56
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	16	57
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	61	56

		Tableau d'avancement	69	55
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	152	56
PSYC EDUC NATI	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	656	48
		Total	1 883	43

Source : BSA//* 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	7	44	
	CTR BOE A	S/total du grade	7	44	
CONTR BOE	S/total du corps	CONTR BOE	7	44	
AESH	AESH	Recrutement direct d'agent non titulaire	4 614	45	
	AESH	S/total du grade	4 614	45	
AESH	S/total du corps	AESH	4 614	45	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Tableau d'avancement	998	57	
	P ECOLE CE	S/total du grade	998	57	
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne		142	52
		2ème concours interne		685	44
		Concours externe		24 180	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014		825	34
		Détachement en vue d'intégration (ens public) ou 1990 (ens privé)		32 3	44 *
		Liste d'aptitude statutaire		1 193	54
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		8	37
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979		4	*
	Troisième concours		1 126	41	
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade		28 198	39
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration		3	*
Tableau d'avancement			3 456	55	
PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade		3 459	55	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	32 655	42	
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Concours externe	21	58	
		Concours interne	10	54	
		Concours spécial de recrutement d'instituteur	2	*	
		Élève instituteur	210	55	
		Intégration (historique)	1	*	
		Mode d'accès non renseigné	1	*	
		Recrutement sans concours	1	*	

	INSTITUTEUR	S/total du grade	246	55	
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	246	55	
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	145	24	
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	145	24	
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	145	24	
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	509	36	
	AC1C1	S/total du grade	509	36	
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*	
	AC1C2	S/total du grade	1	*	
AC1D	S/total du corps	AC1D	510	36	
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Concours externe	1	*	
		Intégration (historique)	1	*	
		Recrutement sans concours	3	*	
	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	5	*	
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	5	*	
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	340	41	
	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	340	41	
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	340	41	
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	P ECOLE CE	Tableau d'avancement	45	59	
	P ECOLE CE	S/total du grade	45	59	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	1er concours interne	34	53
			2ème concours interne	130	45
			Concours externe	1 031	41
			Concours externe session exceptionnelle 2014	40	37
			Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	88	46
			Liste d'aptitude statutaire	283	54
			Troisième concours	15	44
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	1 621	44	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	214	56	
PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	214	56		

PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	1 880	46
PCAL 1D	PCAL 1D	Recrutement direct d'agent non titulaire	113	24
	PCAL 1D	S/total du grade	113	24
PCAL 1D	S/total du corps	PCAL 1D	113	24
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	40 516	42

Source : BSA//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants du second degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
VACATAIRE	VACATAIRE	Mode d'accès non renseigné	1	*
	VACATAIRE	S/total du grade	1	*
VACATAIRE	S/total du corps	VACATAIRE	1	*
SURVEILLANT D'EXTERNAT	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	3	*
	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	S/total du grade	3	*
SURVEILLANT D'EXTERNAT	S/total du corps	SURVEILLANT D'EXTERNAT	3	*
AESH	AESH	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 172	46
	AESH	S/total du grade	3 172	46
AESH	S/total du corps	AESH	3 172	46
ASS LV	ASS LV	Recrutement direct d'agent non titulaire	40	35
	ASS LV	S/total du grade	40	35
ASS LV	S/total du corps	ASS LV	40	35
PROF.CONTR	CTEN 1C	Mode d'accès non renseigné	1	*
		Recrutement direct d'agent non titulaire	23	49
	CTEN 1C	S/total du grade	24	49
	CTEN 2C	Mode d'accès non renseigné	1	*
		Recrutement direct d'agent non titulaire	27	41
	CTEN 2C	S/total du grade	28	41
	CTEN 3C	Mode d'accès non renseigné	1	*
		Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
CTEN 3C	S/total du grade	6	51	
PROF.CONTR	S/total du corps	PROF.CONTR	58	46
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Recrutement direct d'agent non titulaire	312	24
	ASSIS ETRA	S/total du grade	312	24

C ASS ETRA	S/total du corps	C ASS ETRA	312	24
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	Tableau d'avancement	29	60
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	S/total du grade	29	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	30	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	AGREGE CE	Tableau d'avancement	227	58
	AGREGE CE	S/total du grade	227	58
	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	Concours externe	3 327	37
		Concours externe spécial pour les docteurs	16	33
		Concours (historique)	5	*
		Concours interne	1 100	43
		Détachement en vue d'intégration	9	46
		Intégration (historique)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	33	55
Mode d'accès non renseigné	5	*		

	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	S/total du grade	4 496	39
	PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1 054	55
	PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	S/total du grade	1 054	55
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	5 777	42
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	CERT CE	Tableau d'avancement	901	56
	CERT CE	S/total du grade	901	56
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Concours externe	11 539	36
		Concours externe session exceptionnelle 2014	488	34
		Concours (historique)	13	56
		Concours interne	968	45
		Concours interne spécifique	13	56
		Concours réservé (loi Perben 1996)	72	56
		Concours réservé loi Sapin	130	52
		Concours réservés (décrets 2012)	274	47
		Détachement en vue d'intégration	142	45
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	12	61
		Examen professionnel loi Sapin	62	56
		Intégration enseignants 1993/94	2	*
		Intégration (historique)	4	*
		Liste d'aptitude statutaire	98	50
		Mode d'accès non renseigné	7	49
		Reclassement des bi-admissibles	348	40
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	44	46
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	10	43

		Troisième concours	208	44	
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	14 434	37	
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	7	57	
		Intégration (historique)	4	*	
		Tableau d'avancement	3 135	54	
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	S/total du grade	3 146	54	
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	18 481	41	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Tableau d'avancement	33	57	
	P ECOLE CE	S/total du grade	33	57	
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne		2	*
		2ème concours interne		21	47
		Concours externe		467	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014		12	32
		Liste d'aptitude statutaire		16	54
		Troisième concours		22	43
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	540	40	
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	89	55	
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	89	55	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	662	43	
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	Tableau d'avancement	20	61	
	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	S/total du grade	20	61	

PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	20	61	
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	EPS CE	Tableau d'avancement	99	56	
	EPS CE	S/total du grade	99	56	
	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	Concours externe		1 819	32
		Concours externe session exceptionnelle 2014		92	29
		Concours (historique)		1	*
		Concours interne		115	42
		Concours réservé (loi Perben 1996)		3	*
		Concours réservé loi Sapin		9	49
		Concours réservés (décrets 2012)		8	42
		Détachement en vue d'intégration		15	40
		Examen professionnel loi Sapin		8	52
		Intégration (historique)		1	*
		Liste d'aptitude statutaire		6	46
		Reclassement des bi-admissibles		18	42
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		1	*
Troisième concours		7	41		
PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	S/total du grade		2 103	33	
PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement		417	54	
PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	S/total du grade		417	54	
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	2 619	37	
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PLP CE	Tableau d'avancement	320	57	
	PLP CE	S/total du grade	320	57	
		Concours externe	2 032	38	

		Concours externe session exceptionnelle 2014	76	36
		Concours interne	326	43
		Concours réservé (loi Perben 1996)	9	51
		Concours réservé loi Sapin	94	51
		Détachement en vue d'intégration	39	48
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	350	48
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Examen professionnel loi Sapin	55	53
		Intégration (historique)	14	52
		Intégration suite changement de statut	232	50
		Reclassement des bi-admissibles	10	42
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	17	45
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	7	51
		Troisième concours	14	51
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	3 275	41
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Intégration (historique)	2	*
		Tableau d'avancement	704	56
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	S/total du grade	709	56
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	4 304	45
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	Liste d'aptitude statutaire	186	54
	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	S/total du grade	186	54

PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	186	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	5	*
	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	S/total du grade	5	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	5	*
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4 797	29
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	4 797	29
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	4 797	29
ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT EDUC NAT	ADJOINT D'ENSEIGNEMENT	Intégration (historique)	2	*
		Liste d'aptitude exceptionnelle	1	*
		Mode d'accès non renseigné	1	*
	ADJOINT D'ENSEIGNEMENT	S/total du grade	4	*
ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT EDUC NAT	S/total du corps	ADJOINTS D'ENSEIGNEMENT EDUC NAT	4	*
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 620	41
	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	1 620	41
	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	155	49
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	20	51

	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	175	49	
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	1 795	42	
PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ EDUC NAT	P ECOLE CE	Tableau d'avancement	1	*	
	P ECOLE CE	S/total du grade	1	*	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ CLASSE NORMALE	Concours externe		15	44
		Liste d'aptitude statutaire		2	*
		Troisième concours		1	*
	PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ CLASSE NORMALE	S/total du grade	18	44	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ HORS CLASSE	Tableau d'avancement	2	*	
PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ HORS CLASSE	S/total du grade	2	*		
PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVÉ EDUC NAT	21	47	
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 603	41	
	AC2C1	S/total du grade	3 603	41	
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	103	44	
	AC2C2	S/total du grade	103	44	
AC2D	S/total du corps	AC2D	3 706	41	
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Décision d'une commission académique d'inspection	29	56	
		Inspection speciale AE privé	34	58	
	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	63	57	
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	63	57	
	AGREGE CE	Tableau d'avancement	3	*	

PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	AGREGE CE	S/total du grade	3	*	
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours d'accès a l'echelon de remuneration	144	45	
		Concours externe	28	47	
		Liste d'aptitude statutaire	7	60	
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	179	46	
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	32	56	
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	32	56	
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	214	48	
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	CERTIF. CE	Tableau d'avancement	36	60	
	CERTIF. CE	S/total du grade	36	60	
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	C.A.E.R. spécifique		2	*
		CAFEP		888	39
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration		1 190	45
		Concours externe		15	54
		Concours externe session exceptionnelle 2014		34	40
		Concours réservés (décrets 2012)		214	46
		(ens public) ou 1990 (ens privé)		464	53
		Liste d'aptitude statutaire		20	55
		Reclassement des bi-admissibles		18	46
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi		1	*
	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture		1	*	
	Troisième concours		17	46	
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 864	45	

	PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	725	56	
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	725	56	
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	3 625	47	
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	P. EPS CE	Tableau d'avancement	6	57	
	P. EPS CE	S/total du grade	6	57	
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	CAFEP		96	33
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration		119	41
		Concours externe		1	*
		Concours externe session exceptionnelle 2014		7	30
		Concours réservés (décrets 2012)		22	40
		(ens public) ou 1990 (ens privé)		50	50
		Liste d'aptitude statutaire		2	*
	Reclassement des bi-admissibles		3	*	
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	S/total du grade	300	40	
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	Tableau d'avancement	100	56		
PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	S/total du grade	100	56		
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	406	44	
PCAL 2D	PCAL 2D	Recrutement direct d'agent non titulaire	21	23	
	PCAL 2D	S/total du grade	21	23	
PCAL 2D	S/total du corps	PCAL 2D	21	23	
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	PLP CE	Tableau d'avancement	3	*	
	PLP CE	S/total du grade	3	*	
		CAFEP	42	41	

		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	57	43
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours externe session exceptionnelle 2014	2	*
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	67	53
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	25	47
		Intégration suite changement de statut	6	50
		S/total du grade	199	47
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*
		Tableau d'avancement	79	55
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	80	55
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	282	49
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	Liste d'aptitude statutaire	11	58
	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du grade	11	58
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	11	58
		Total	50 619	41

Source : BSA//* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels IATSS et ITRF :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
C.ADM.	C.ADM. 1C	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	C.ADM. 1C	S/total du grade	1	*

C.ADM.	S/total du corps	C.ADM.	1	*
CONTR.IND.	CONTR.IND.	Recrutement direct d'agent non titulaire	42	42
	CONTR.IND.	S/total du grade	42	42
CONTR.IND.	S/total du corps	CONTR.IND.	42	42
PACTE	PACTE	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	PACTE	S/total du grade	1	*
PACTE	S/total du corps	PACTE	1	*
APPRENTI	APP 1D	Recrutement direct d'agent non titulaire	59	21
	APP 1D	S/total du grade	59	21
	APP 2D	Recrutement direct d'agent non titulaire	29	22
	APP 2D	S/total du grade	29	22
	APPRENTI	Recrutement direct d'agent non titulaire	62	21
	APPRENTI	S/total du grade	62	21
APPRENTI	S/total du corps	APPRENTI	150	21
SAENES 10	SAENES CE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	21	49
		Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	56	55
		Tableau d'avancement	87	54
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	56	49
	SAENES CE	S/total du grade	222	53
	SAENES CN	Accès à un emploi réservé défense	4	*
		Concours externe	149	37
		Concours interne	140	43
		Détachement en vue d'intégration	5	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	3	*
		Emploi réservé militaire	2	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	9	56

		Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	240	49
		Intégration (historique)	2	*
		Liste d'aptitude statutaire	95	54
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	12	44
	SAENES CN	S/total du grade	661	45
	SAENES CS	Changement de corps par examen professionnel	26	45
		Concours externe	32	38
		Concours interne	35	43
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	4	*
		Emploi réservé militaire	1	*
		Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	12	58
		Tableau d'avancement	109	55
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	75	46
	SAENES CS	S/total du grade	295	49
SAENES 10	S/total du corps	SAENES 10	1 178	48
ADJENES	ADJAENES	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	2	*
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	14	34
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Recrutement par le pacte	2	*
	ADJAENES	S/total du grade	20	37
	ADJ P1C	Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	23	50

		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	175	57
		Tableau d'avancement	169	54
	ADJ P1C	S/total du grade	367	55
	ADJ P2C	Accès à un emploi réservé défense	2	*
		Concours externe	144	36
		Concours interne	173	36
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	4	*
		Emploi réservé militaire	1	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	5	*
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	981	47
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	11	49
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
		Tableau d'avancement	79	49
	ADJ P2C	S/total du grade	1 401	45
ADJENES	S/total du corps	ADJENES	1 788	47
ATEC	ATEC	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	4	*
	ATEC	S/total du grade	4	*
	ATEC P1C	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	1	*
		Tableau d'avancement	2	*
	ATEC P1C	S/total du grade	3	*
	ATEC P2C	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	3	*
	ATEC P2C	S/total du grade	3	*
ATEC	S/total du corps	ATEC	10	55
CONTR BOE	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	3	*
CONTRACT.	CONTRACT.	Recrutement direct d'agent non titulaire	340	43
	CONTRACT.	S/total du grade	340	43
CONTRACT.	S/total du corps	CONTRACT.	340	43
MED.CONTR.	MED.CONTR.	Recrutement direct d'agent non titulaire	30	49
	MED.CONTR.	S/total du grade	30	49
MED.CONTR.	S/total du corps	MED.CONTR.	30	49
A.SOC.CONT	A.SOC.CONT	Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
	A.SOC.CONT	S/total du grade	5	*
A.SOC.CONT	S/total du corps	A.SOC.CONT	5	*
INFIR.CONT	INFIR.CONT	Recrutement direct d'agent non titulaire	69	45
	INFIR.CONT	S/total du grade	69	45
INFIR.CONT	S/total du corps	INFIR.CONT	69	45
ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*
	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	S/total du grade	1	*
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	Détachement dans un emploi fonctionnel	16	51
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	S/total du grade	16	51
ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	S/total du corps	ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	17	51
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	Concours externe	13	35
		Concours interne	1	*
		Détachement en vue d'intégration	2	*

		Liste d'aptitude statutaire	3	*
		Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	27	45
	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	S/total du grade	46	42
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	9	57
		Tableau d'avancement	4	*
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	S/total du grade	13	55
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	59	45
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	ATRF	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	19	47
		Recrutement sans concours	5	*
		Réservé sans concours	4	*
	ATRF	S/total du grade	29	45
	ATRF P1C	Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	54	53
		Tableau d'avancement	49	51
	ATRF P1C	S/total du grade	103	52
	ATRF P2C	Concours externe	44	33
		Concours interne	15	40
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	223	48
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Tableau d'avancement	7	46
	ATRF P2C	S/total du grade	291	45
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	423	47

ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	ASSISTANT INGENIEUR ENS SUP	Concours externe	4	*
		Concours interne	5	*
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	6	54
	ASSISTANT INGENIEUR ENS SUP	S/total du grade	17	48
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	S/total du corps	ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	17	48
ATTACHES ADM ETAT	ATTACHE ADMI	Concours interne	24	42
		Concours IRA externe	19	30
		Concours IRA interne	35	44
		Détachement en vue d'intégration	20	49
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	5	*
		ENA / IRA 3ème concours	1	*
		Intégration dans le CIGEM des attachés	172	49
		Liste d'aptitude statutaire	64	51
		Troisième concours	3	*
	ATTACHE ADMI	S/total du grade	343	47
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	Tableau d'avancement	25	57
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	S/total du grade	25	57
	ATTACHE PRIN ADMI	Détachement en vue d'intégration	12	49
		Intégration dans le CIGEM des attachés	91	53
		Tableau d'avancement	39	53
Tableau d'avancement avec examen professionnel		49	46	
ATTACHE PRIN ADMI	S/total du grade	191	51	

	DIRE SERV	Intégration des CASU dans le CIGEM des attachés	4	*
	DIRE SERV	S/total du grade	4	*
ATTACHES ADM ETAT	S/total du corps	ATTACHES ADM ETAT	563	49
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	INGENIEUR RECHERCHE 1CL ENS SUP	Concours externe	6	50
		Tableau d'avancement	9	52
	INGENIEUR RECHERCHE 1CL ENS SUP	S/total du grade	15	51
	INGENIEUR RECHERCHE 2CL ENS SUP	Concours externe	7	46
		Concours interne	6	49
		Détachement en vue d'intégration	1	*
	INGENIEUR RECHERCHE 2CL ENS SUP	S/total du grade	14	47
	INGENIEUR RECHERCHE HORS CL ENS SUP	Tableau d'avancement avec examen professionnel	5	*
	INGENIEUR RECHERCHE HORS CL ENS SUP	S/total du grade	5	*
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	34	50
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	TECHNICIEN RECH FORM CL EXC ENS SUP	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	5	*
		Tableau d'avancement	11	53
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	4	*
	TECHNICIEN RECH FORM CL EXC ENS SUP	S/total du grade	22	54
	TECHNICIEN RECH FORM CL NORM ENS SUP	Concours externe	22	36
		Concours interne	18	45
		Détachement en vue d'intégration	2	*

		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	20	51
		Liste d'aptitude statutaire	26	49
	TECHNICIEN RECH FORM CL NORM ENS SUP	S/total du grade	88	45
	TECHNICIEN RECH FORM CL SUP ENS SUP	Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	5	*
		Tableau d'avancement	14	49
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	3	*
	TECHNICIEN RECH FORM CL SUP ENS SUP	S/total du grade	22	49
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	132	47
MÉDECINS E.N.	MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Tableau d'avancement	30	57
	MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	S/total du grade	32	57
	MÉDECIN E.N. DE 2ÈME CLASSE	Concours externe	2	*
		Concours interne	9	57
		Concours réservés (décrets 2012)	10	57
		Concours unique sur titre	18	50
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
	MÉDECIN E.N. DE 2ÈME CLASSE	S/total du grade	40	54
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	2	*
Tableau d'avancement		11	60	
S/total du grade		13	59	
MÉDECINS E.N.	S/total du corps	MÉDECINS E.N.	85	56
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	2	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	Reclassement des médecins année 2012	2	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	S/total du grade	4	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	Détachement dans un emploi fonctionnel	5	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	S/total du grade	5	*
MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	S/total du corps	MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	10	61
INFIRMIER(E) EN	INFIRMIER CL SUP EDUC NAT	Détachement en vue d'intégration	4	*
	INFIRMIER CL SUP EDUC NAT	S/total du grade	4	*
INFIRMIER(E) EN	S/total du corps	INFIRMIER(E) EN	4	*
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	*
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	ASSI PRIN SERV SOCI	Tableau d'avancement	18	58
	ASSI PRIN SERV SOCI	S/total du grade	18	58
	ASSI SERV SOCI CLAS NORM	Concours externe sur titres	10	32
		Concours interne sur titres	1	*
	ASSI SERV SOCI CLAS NORM	Reclassement PPCR du corps des ASSAE	127	38
	ASSI SERV SOCI CLAS NORM	S/total du grade	138	38

	ASSI SERV SOCI CLAS SUPE	Reclassement PPCR du corps des ASSAE	90	52	
		Tableau d'avancement	9	47	
	ASSI SERV SOCI CLAS SUPE	S/total du grade	99	51	
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	255	44	
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	CONS TECH SERV SOCI	Concours interne sur epreuves	2	*	
		Liste d'aptitude statutaire	1	*	
		Reclassement PPCR du corps des CTSS	44	53	
	CONS TECH SERV SOCI	S/total du grade	47	52	
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	47	52	
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	INFIRMIER CL NORM EDUC NAT ENS SUP	Concours unique sur titre	209	40	
		Détachement en vue d'intégration	9	41	
		Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	140	50	
	INFIRMIER CL NORM EDUC NAT ENS SUP	S/total du grade	358	44	
	INFIRMIER CL SUP EDUC NAT ENS SUP	Détachement en vue d'intégration	15	51	
		Intégration dans le corps des infirmier(e)s catégorie A	19	50	
		Tableau d'avancement	132	55	
	INFIRMIER CL SUP EDUC NAT ENS SUP	S/total du grade	166	54	
	INFIRMIER HORS CL EDUC NAT ENS SUP	Détachement en vue d'intégration	3	*	
		Tableau d'avancement	91	58	
	INFIRMIER HORS CL EDUC NAT ENS SUP	S/total du grade	94	58	
	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	S/total du corps	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	618	49
	RECTEUR D'ACADEMIE	RECTEUR D'ACADEMIE	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*

	RECTEUR D'ACADEMIE	S/total du grade	1	*
RECTEUR D'ACADEMIE	S/total du corps	RECTEUR D'ACADEMIE	1	*
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	5 890	47

Source : BSA//* secret statistique (≤5)

5 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS

✓ 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	541 983	63 963	30 060	8,47	1,62	1,77
G01	CONGE DE MATERNITE	293 839	3 004	2 993	97,82	0,88	0,73
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	212 092	2 369	931	89,53	0,63	0,65
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	100 059	883	396	113,32	0,30	0,31
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	48 893	1 069	284	45,74	0,15	0,14
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	45 143	1 521	790	29,68	0,14	0,12
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	40 707	31 608	12 757	1,29	0,12	0,12
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	25 379	19 178	11 333	1,32	0,08	0,08
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	16 125	11 584	8 146	1,39	0,05	0,07
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	10 762	911	881	11,81	0,03	0,03
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	9 525	355	130	26,83	0,03	0,04
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	6 564	658	598	9,98	0,02	0,02
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	6 307	53	31	119,00	0,02	0,03
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	6 286	140	60	44,90	0,02	0,01
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	5 027	2 217	1 936	2,27	0,02	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	4 744	2 429	1 889	1,95	0,01	0,01
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	4 471	255	156	17,53	0,01	0,02
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	3 564	1 615	49	2,21	0,01	0,01
E05	ABSENCE AUTORISEE REP	3 479	3 323	1 010	1,05	0,01	0,02

G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	3 352	164	164	20,44	0,01	0,01
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	2 801	22	18	127,32	0,01	0,01
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	2 755	2 651	1 623	1,04	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	2 377	1 136	963	2,09	0,01	0,01
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	1 580	1 450	1 001	1,09	0,00	0,01
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	1 413	25	8	56,52	0,00	0,01
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1 077	659	484	1,63	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	925	650	403	1,42	0,00	0,00
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	925	6	6	154,17	0,00	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	855	605	388	1,41	0,00	0,00
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	757	33	26	22,94	0,00	0,00
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	688	579	358	1,19	0,00	0,00
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	637	13	8	49,00	0,00	0,00
CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	605	6	6	100,83	0,00	0,00
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	557	9	6	61,89	0,00	0,00
F09	CONGÉ DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	542	106	9	5,11	0,00	0,00
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	535	282	204	1,90	0,00	0,00
CM003	CONG ACCID SERVICE/TRAJET	317	4	3	79,25	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	254	17	16	14,94	0,00	0,00
D01	CONGE ADMINISTRATIF	241	4	4	60,25	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	232	33	6	7,03	0,00	0,00
L11	CLM IMPUTABLE AU SERVICE	218	1	1	218,00	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	152	125	81	1,22	0,00	0,00

L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	108	1	1	108,00	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	90	21	11	4,29	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	75	68	40	1,10	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	73	3	2	24,33	0,00	0,00
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	32	32	13	1,00	0,00	0,00
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	17	15	1	1,13	0,00	0,00
CG006	CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	15	2	2	7,50	0,00	0,00
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14	1	1	14,00	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	5	1	1	5,00	0,00	0,00
E06	RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	5	5	4	1,00	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	2	1	1	2,00	0,00	0,00
CA400	ABSENCE IRRÉGULIÈRE	1	1	1	1,00	0,00	0,00
F02	CONGE DE RESTRUCTURATION	1	1	1	1,00	0,00	0,00
	Total	1 415 707	158 314	80 295	8,91*	4,24	4,31

*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 : BSA

✓ **ENSEIGNEMENT PRIVE :**

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	45 037	4 452	2 256	10,12	1,39	1,64
G01	CONGE DE MATERNITE	24 095	250	249	96,38	0,74	0,77
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	14 433	102	64	141,50	0,44	0,54
L06	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	11 807	85	44	138,91	0,36	0,44
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	3 065	16	15	191,56	0,09	0,14
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	2 967	20	13	148,35	0,09	0,08
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	2 795	99	64	28,23	0,09	0,09

F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	1 665	881	439	1,89	0,05	0,05
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	940	684	462	1,37	0,03	0,03
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	799	66	65	12,11	0,02	0,04
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	616	70	63	8,80	0,02	0,02
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	564	60	55	9,40	0,02	0,02
A16	ABSENCE POUR VOYAGE SCOLAIRE	436	105	86	4,15	0,01	0,01
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	407	91	3	4,47	0,01	0,01
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	398	7	5	56,86	0,01	0,01
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	364	1	1	364,00	0,01	0,02
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	241	84	77	2,87	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	235	115	99	2,04	0,01	0,01
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	138	7	6	19,71	0,00	0,01
G04	CONGE D'ADOPTION	91	2	2	45,50	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	87	51	48	1,71	0,00	0,00
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	33	15	15	2,20	0,00	0,00
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	18	9	6	2,00	0,00	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	17	13	8	1,31	0,00	0,00
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	15	15	12	1,00	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	9	2	2	4,50	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	9	1	1	9,00	0,00	0,00

A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	3	3	3	1,00	0,00	0,00
	Total	111 721	7 440	4 163	15*	3,44	3,96

*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 : BSA

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 écartées 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 publiques 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