

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



# 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 (annexe 9), 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 (annexe 10).

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

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

## Périmètre d'analyse

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

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

Les personnels pris en compte sont :

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

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

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

- L'application nationale **BSA** (base statistique agents) du Piad (pôle inter-académique décisionnel). Le Piad centralise les référentiels académiques et héberge les différents entrepôts de données). Les données du chapitre 1 (effectifs de l'académie) et d'une grande partie du chapitre 2 (lieu d'affectation des personnels, quotités de service, congés/absences, flux) 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 ;
- L'application **POE\_TH** est une application pilotée par la DGRH-MIPH et réservé aux correspondants handicap académiques qui fournit des données socio-démographiques sur l'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- L'application **faits établissements** qui recense et catégorise les actes de violence ;
- L'application **Saxo** qui est une application ministérielle de gestion de l'action sociale en faveur des personnels.
- La base de données **Anagram**, alimentée par les saisies des frais générés par les arrêts de travail, fournit les données sur les accidents et les maladies professionnelles.

### Remarques :

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

C'est dans la mesure où ces systèmes d'informations le permettent, ou que les données sont disponibles dans les services, que cette édition 2022 du rapport social unique a été élaborée conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 (notamment le 2<sup>nd</sup> alinéa de son article 12) susvisés ; Ainsi, de nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des hommes et des femmes en termes d'égalité professionnelle, manifestant des priorités du Ministère dans ce domaine. Déclinés dans la plupart des thèmes abordés dans ce rapport social unique, ces

indicateurs sont signalés par un symbole spécifique :



## Les autres sources

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

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

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

## Les dates de référence

La date d'observation retenue pour l'application BSA a été fixée au 31 décembre 2022 en ce qui concerne les données académiques (avec 3 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2020 à 2022), et au 30 novembre de chaque année de 2020 à 2022 en ce qui concerne les données nationales, ce qui permet ainsi la comparaison avec les données des éditions précédentes du rapport social unique, extraites aux mêmes périodes.

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

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

- les départs définitifs (fin de fonction) : entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022 ;
- les données de focus sur les départs en retraite portent sur les nouveaux retraités de l'année scolaire 2021-2022 ;
- les départs provisoires entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> septembre 2022 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2021 et le 2 septembre 2022 ;
- les congés et absences entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2022.

Les données relatives à la médecine de prévention, aux compléments de service dans le 1<sup>er</sup> degré, aux démissions de stagiaires du 1<sup>er</sup> 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 2021-2022.

Les données relatives au reclassement des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, aux postes adaptés des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, au recrutement des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, au recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), au recrutement des MEEF et à celui d'étudiants en préprofessionnalisation, aux services partagés, aux compléments de service dans le 2<sup>nd</sup> 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, au nombre de suicides et de tentatives de suicide, à la formation des personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré (titulaires et contractuels), des personnels d'encadrement et des personnels IATSS, et aux congés de formation professionnels (CFP) sont ceux de l'année scolaire 2022-2023.

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

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

## Les définitions

### **La typologie des personnels retenue**

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

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

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

### **Les unités de compte**

Sauf mention contraire, les effectifs présentés dans ce rapport renvoient à des personnes physiques. Les emplois budgétaires sont calculés en ETP (Equivalents temps pleins). Cette unité intègre le temps de travail et la quotité de service. Ainsi 1 ETP pourra correspondre à :

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

### **Le secret statistique**

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

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

# Sommaire

<b>DEFINITION, PERIMETRES ET SOURCES</b> .....	2
<b>SOMMAIRE DES DONNEES GENREES</b> .....	11
<b>CHAPITRE 1</b> .....	17
<b>EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS</b> .....	17
1.1 - DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT.....	18
1.1.1 - Personnels en activité avec affectation.....	18
1.1.2 - Répartition départementale.....	20
1.1.3 - Répartition selon le statut.....	21
1.1.4 - Socio- démographie par fonctions et catégories statutaires.....	21
1.2 - DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT.....	38
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé.....	38
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre.....	39
1.2.3 - Répartition selon le statut.....	40
1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonction et type de corps.....	40
1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré par discipline.....	44
1.3 - RECRUTEMENT.....	47
1.3.1 - Personnels titulaires.....	47
1.3.1.1 - Personnels de direction et d'inspection.....	47
1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	47
1.3.1.3 - Personnels enseignants du premier degré privé.....	47
1.3.1.4 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public.....	48
1.3.1.5 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé.....	48
1.3.1.6 - Personnels IATSS.....	49
1.3.2 – Personnels non-titulaires.....	51
1.3.2.1 - Les CTEN.....	51
1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation.....	58
1.3.2.3 – Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).....	60
1.3.2.4 - Les MEEF.....	63
1.3.2.5 – Les étudiants en préprofessionnalisation.....	64
<b>CHAPITRE 2</b> .....	66
<b>VIE DES PERSONNELS : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	66
2.1 - MODALITES DE SERVICE.....	67
2.1.1 - Le temps partiel.....	67
2.1.2 - Les temps incomplets.....	69
2.1.3 - Les services partagés et les compléments de services.....	70
2.1.3.1 - Les services partagés.....	70
2.1.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public.....	71
2.1.3.3 - Compléments de service dans le second degré public.....	71
2.1.3.4 - Personnels IATSS.....	72
2.1.4 - Le télétravail conventionné dans les services administratifs.....	73
2.1.5 - Le système des horaires variables dans les services administratifs : le nombre total d'heures écrites.....	75
2.1.6 – Le nombre d'agents couverts par une charte du temps.....	77
2.1.7 - Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires (HSE et HSA).....	78
2.1.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public.....	78
2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	81
2.1.8 - Les restructurations et réorganisations de service.....	83
2.1.8.1 – En DSDEN.....	83

2.1.8.2 – Au Rectorat .....	84
2.1.9 - <i>Le nombre de jours de carence</i> .....	85
2.1.9.1 - Personnels de l'enseignement public .....	85
2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	94
2.1.9.3 - Personnels IATSS.....	98
2.2 - LES ABSENCES.....	99
2.2.1 - <i>Dans l'enseignement public</i> .....	99
2.2.2 - <i>Dans l'enseignement privé</i> .....	102
2.3 - LES FLUX DE PERSONNELS.....	105
2.3.1 - <i>Dans l'enseignement public</i> .....	105
2.3.2 - <i>Dans l'enseignement privé</i> .....	114
2.4 - LES ACCIDENTS, RISQUES ET MALADIES PROFESSIONNELLES, VIOLENCES ET PREVENTION.....	120
2.4.1 - <i>Les accidents de service/du travail/arrêts de travail déclarés et reconnus</i> .....	120
2.4.2 – <i>La nature des risques professionnels</i> .....	123
2.4.3 - <i>Les maladies professionnelles</i> .....	123
2.4.4 – <i>Le reclassement des agents reconnus inaptes</i> .....	123
2.4.4.1 - Dans le premier degré public .....	124
2.4.4.2 - Dans le second degré public .....	124
2.4.5 – <i>Les postes adaptés</i> .....	125
2.4.5.1 - Dans le premier degré public .....	126
2.4.5.2 - Dans le second degré public .....	127
2.4.6 - <i>Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité demandées</i> .....	129
2.4.7 - <i>La violence envers le personnel</i> .....	130
2.4.8 - <i>La cellule d'écoute anti-discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles (VSS)</i> .....	136
2.4.9 – <i>Les acteurs de la prévention et leurs activités</i> .....	137
2.4.9.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service.....	137
2.4.9.2 - Les conseillers de prévention départementaux .....	139
2.4.9.3 - Les conseillers de prévention académiques .....	140
2.4.9.4 - La médecine de prévention .....	141
2.4.9.5 - Les psychologues du travail .....	142
2.4.9.6 – L'ergonome académique.....	143
2.4.10 - <i>Les instances de prévention et leurs activités</i> .....	144
2.4.11 – <i>Les commissions médicales</i> .....	145
2.4.12 – <i>Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels</i> .....	146
2.4.13 – <i>Le nombre de suicides et de tentatives de suicide</i> .....	148
2.5 – LES ENSEIGNANTS AFFECTES EN RESEAUX D'EDUCATION PRIORITAIRE.....	148
2.6 – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....	153
CHAPITRE 3 .....	156
LA GESTION COLLECTIVE.....	156
3.1 - L'AVANCEMENT .....	157
3.1.1 - <i>Personnels d'encadrement</i> .....	157
3.1.2 - <i>Personnels enseignants de l'enseignement public</i> .....	159
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré .....	159
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	164
3.1.3 - <i>Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat</i> .....	171
3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré .....	171
3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	172
3.1.4 - <i>Personnels IATSS</i> .....	175
3.2 - LE MOUVEMENT .....	180
3.2.1 - <i>Personnels de direction et d'inspection</i> .....	180
3.2.1.1 - Personnels de direction .....	180

3.2.1.2 - Personnels d'inspection .....	181
3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public .....	182
3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public .....	185
3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat.....	187
3.2.5 - Personnels IATSS.....	188
CHAPITRE 4 .....	190
SUIVI PERSONNALISE DES PERSONNELS .....	190
4.1 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTES DE SANTE.....	191
4.1.1 - État des lieux.....	191
4.1.2 - Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle.....	192
4.2 LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT .....	194
4.2.1 - La RH de proximité.....	194
4.2.2 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière.....	199
4.2.3 - La mobilité professionnelle via « choisir la fonction publique » (ex place de l'emploi public).....	230
4.2.4 – Les mobilités au sein de l'EN .....	231
4.2.4.1 – Les changements de discipline.....	231
4.2.4.2 – Les changements de corps .....	231
4.2.4.3 – Les faisant fonction .....	231
4.2.4.4 – Les délégations fonctionnelles .....	231
4.2.4.5 - Les mises à disposition.....	232
4.3 - LA MEDECINE DE PREVENTION : BILAN D'ACTIVITE .....	232
4.4 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES .....	233
4.5 – LA PROTECTION FONCTIONNELLE .....	235
4.6 – LE CONTENTIEUX .....	239
4.7 – LE DISCIPLINAIRE .....	242
4.7.1 – La nature des fautes disciplinaires .....	242
4.7.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées.....	244
CHAPITRE 5 .....	246
MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, GIPA, REMBOURSEMENT TRANSPORT ET FORFAIT MOBILITE DURABLE, REMUNERATIONS	246
5.1 - ÉVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS .....	247
5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré.....	247
5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré.....	250
5.1.3 – BOP 214 UO de Versailles, programme Soutien de la politique de l'Éducation nationale.....	252
5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève .....	254
5.1.5 – Bop-A 139 Enseignement privé du 1 <sup>er</sup> et du 2 <sup>nd</sup> degrés .....	256
5.2 - ÉVOLUTION DU COUT MOYEN EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES) .....	258
5.3 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE. ....	259
5.4 – DEPENSES ET NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DU REMBOURSEMENT TRANSPORT (DOMICILE TRAVAIL) ET DU FORFAIT MOBILITE DURABLE.....	260
5.5 - SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES EN 2021 .....	262
CHAPITRE 6 .....	265
FORMATION.....	265
6.1 - ACTIVITE GLOBALE DE FORMATION .....	269
6.1.1 - La formation continue des personnels du premier degré public .....	276
6.1.1.1 – L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité.....	276
6.1.1.2 - Durée de formation .....	277
6.1.1.3 - Objectifs de formation.....	278

6.1.1.4 – Durée de formation par objectif de formation .....	279
<b>6.1.2 - La formation continue des personnels enseignants, d'éducation, psy EN du second degré public, personnels d'encadrement et IATSS .....</b>	<b>282</b>
6.1.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité .....	282
6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires .....	283
6.1.2.3 - Durée de formation .....	284
6.1.2.4 – Focus personnels IATSS.....	285
6.1.2.5 - Objectifs de formation.....	286
6.1.2.6 – Durée de formation par objectif de formation .....	289
6.1.2.7 –Focus sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques) .....	289
6.1.2.8 - Dépenses de vacations et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2 <sup>nd</sup> degré ..	290
<b>6.1.3 - La formation des personnels d'encadrement .....</b>	<b>292</b>
6.1.3.1 – Formation initiale.....	292
6.1.3.2 - Formation continue .....	292
<b>6.1.4 – Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation .....</b>	<b>294</b>
<b>6.1.5 - La formation des contractuels enseignants .....</b>	<b>295</b>
6.1.5.1 – La formation des CTEN enseignants du premier degré public .....	296
6.1.5.2 – CTEN enseignants du second degré public.....	296
<b>6.2 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>298</b>
<b>6.2.1 - Personnels titulaires .....</b>	<b>298</b>
6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public.....	298
6.2.1.2 - Personnels enseignants du second degré public .....	299
6.2.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé.....	300
6.2.1.4 - Personnels IATSS.....	301
<b>6.2.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public .....</b>	<b>302</b>
<b>CHAPITRE 7 .....</b>	<b>303</b>
<b>RELATIONS SOCIALES .....</b>	<b>303</b>
<b>7.1 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES, RESULTATS DE DECEMBRE 2022 .....</b>	<b>304</b>
<b>7.2- REPRESENTATION DES PERSONNELS .....</b>	<b>307</b>
7.2.1 - Les moyens mis à disposition.....	307
7.2.2 - Les décharges syndicales .....	307
<b>7.3 – NOMBRE D'INSTANCES .....</b>	<b>310</b>
7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA .....	310
7.3.2 - Comité technique académique (CTA).....	312
7.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA).....	315
7.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA).....	320
7.3.5 – La commission académique d'action sociale (CAAS).....	321
7.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAECEP).....	322
7.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE).....	323
<b>7.4 - LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES .....</b>	<b>323</b>
7.4.1 – Au niveau du Rectorat .....	323
7.4.2 - Au niveau des DSDEN .....	323
<b>7.5 - LES RECOURS CONTRE LES DECISIONS.....</b>	<b>324</b>
7.5.1 - Au niveau du Rectorat .....	324
7.5.2 - Au niveau des DSDEN .....	324
<b>7.6 LE NOMBRE DE JOURS DE GREVE.....</b>	<b>325</b>
<b>ANNEXES : .....</b>	<b>326</b>
<b>1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA.....</b>	<b>327</b>
<b>2 - INDEX DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS .....</b>	<b>329</b>
<b>3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT.....</b>	<b>338</b>

 4 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE .....	339
 5 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE .....	340
6 - MODE D'ACCÈS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVE).....	363
7 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2021-2022 .....	380
8 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (CAMPAGNE 2022) .....	385
9 – LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE .....	394
10 - DÉCRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE .....	396

# 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 selon leur typologie de corps

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

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

Figure 1.3 – Pyramide des âges des personnels de direction en 2022

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

Figure 1.5 – Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2022

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

Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation

Tableau 1.9 – Évolution et socio- démographie des Psy EN

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

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

Figure 1.8 – Pyramide des âges des personnels du premier degré

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

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

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

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

Figure 1.11 - Répartition des effectifs du second degré (stagiaires et titulaires) selon leur famille disciplinaire-voie professionnelle

Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels du second degré

Tableau 1.15 – Évolution et socio- démographie des personnels IATSS

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

Figure 1.13 – Pyramide des âges des personnels IATSS

Figure 1.14 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire

Figure 1.15 – Pyramide des âges

Figure 1.16 – Pyramide des âges

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

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

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

Figure 1.17 – Pyramide des âges des personnels du premier degré

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

Figure 1.18 – Pyramide des âges des personnels du second degré

Figure 1.19 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire

Figure 1.20 – Pyramide des âges

Figure 1.21 – Pyramide des âges

Tableau 1.24 – Recrutement des personnels d'encadrement

Tableau 1.25 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Tableau 1.26 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Tableau 1.27 – Recrutement des enseignants du second degré public

Tableau 1.28 – Recrutement des enseignants du second degré privé

Tableaux 1.29 – Recrutement des personnels IATSS

Tableau 1.30 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2019

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

Tableau 1.32 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2021

Tableau 1.33 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2022

Tableau 1.34 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2020

Tableau 1.35 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021

Tableau 1.36 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2022  
 Tableau 1.37 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2020  
 Tableau 1.38 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021  
 Tableau 1.39 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2022  
 Tableau 1.40 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2020  
 Tableau 1.41 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021  
 Tableau 1.42 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2022  
 Tableau 1.43 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2020  
 Tableau 1.44 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021  
 Tableau 1.45 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022  
 Tableau 1.46 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2020  
 Tableau 1.47 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021  
 Tableau 1.48 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2022  
 Tableau 1.49 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré  
 Tableau 1.50 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré  
 Tableau 1.54 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré  
 Tableau 1.55 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré  
 Tableau 1.56 – Personnels MEEF 1 mention 1 D  
 Tableau 1.57 – Personnels MEEF mention 2 D

## CHAPITRE 2 - Vie des personnels : les conditions de travail

Tableau 2.1 – Répartition par âge du nombre de personnes à temps partiel en 2022  
 Tableau 2.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2020  
 Tableau 2.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021  
 Tableau 2.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2022  
 Tableau 2.6 – Nombre de personnels enseignants en service partagé, en 2022-2023  
 Tableau 2.12 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)  
 Tableau 2.13 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2020  
 Tableau 2.14 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2021  
 Tableaux 2.15 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2022  
 Tableau 2.16 – Nombre d'agents couverts par une charte du temps  
 Tableaux 2.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public  
 Tableaux 2.18 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public  
 Tableau 2.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé  
 Tableaux 2.20 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé  
 Tableaux 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection  
 Tableaux 2.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public  
 Tableaux 2.23 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public  
 Tableaux 2.24 – Répartition du nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d'établissement  
 Tableaux 2.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire  
 Tableaux 2.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé  
 Tableaux 2.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré privé  
 Tableaux 2.28 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS  
 Tableau 2.31 - Congés pour raison de santé selon l'âge et le sexe  
 Tableau 2.33 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2021-2022  
 Tableau 2.35 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1er degré

Tableau 2.36 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1er degré en 2021-2022  
Tableau 2.38 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré  
Tableau 2.39 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré en 2021-2022  
Tableau 2.41 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2021-2022  
Tableau 2.48 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1er degré privé  
Tableau 2.49 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1er degré de l'enseignement privé en 2021-2022  
Tableau 2.51 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé  
Tableau 2.52 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé en 2021-2022  
Figure 2.11 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2020 et 2022  
Tableau 2.57 – Reclassement des enseignants du 1er degré de l'académie  
Tableau 2.58 – Reclassement des agents du 2nd degré de l'académie  
Figure 2.18 – Moyennes d'âge des enseignants du 1er degré selon l'affectation au 01/09/2022  
Figure 2.19 – Moyennes d'âge des enseignants du 2nd degré selon l'affectation, par sexe au 01/09/2022  
Tableau 2.79 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2020  
Tableau 2.80 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021  
Tableau 2.81 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2022

### CHAPITRE 3 - La gestion collective

Tableau 3.1 – Tableau d'avancement à la hors classe des personnels de direction  
Tableau 3.2 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des personnels de direction  
Tableau 3.3 – Tableau d'avancement à la hors classe des IEN  
Tableau 3.4 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des IEN  
Tableau 3.5 – Tableau d'avancement à la hors classe des IA-IPR  
Tableau 3.6 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des IA-IPR  
Tableau 3.7 – Tableau d'avancement à la hors classe des attachés  
Tableau 3.8 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des attachés  
Tableau 3.9 - Liste d'aptitude des personnels de direction  
Tableau 3.10 - Liste d'aptitude des IEN  
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  
Tableaux 3.27 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés  
Tableaux 3.28 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

Tableaux 3.29 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP  
Tableaux 3.30 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS  
Tableaux 3.31 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE  
Tableaux 3.32 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN  
Tableau 3.33 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés  
Tableau 3.34 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés  
Tableau 3.35 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP  
Tableau 3.36 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS  
Tableau 3.37 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE  
Tableau 3.38 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN  
Tableau 3.39 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés  
Tableau 3.40 – Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles  
Tableau 3.41 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles  
Tableau 3.42 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles  
Vivier 1/Vivier 2  
Tableau 3.43 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans l'échelle de rémunération des professeurs des écoles  
Tableaux 3.44 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP  
Tableau 3.45 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'échelle de rémunération des agrégés et certifiés  
Tableaux 3.46 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP  
Tableaux 3.47 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP  
Tableau 3.48 – Liste d'aptitude au grade de SAENES  
Tableau 3.49 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2ème classe  
Tableau 3.50 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1ère classe  
Tableau 3.51 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2ème classe  
Tableau 3.52 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1ère classe  
Tableau 3.53 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État  
Tableau 3.54 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure  
Tableau 3.55 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle  
Tableau 3.56 – Tableau d'avancement des Infenes classe supérieure  
Tableau 3.57 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe  
Tableau 3.58 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal  
Tableau 3.59 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal  
Tableau 3.60 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel  
Tableau 3.62 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2022  
Tableau 3.63 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2021  
Tableau 3.64 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2022  
Tableau 3.65 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021  
Tableau 3.66 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2020  
Tableaux 3.67 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2020  
Tableaux 3.68 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2021  
Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022  
Tableaux 3.70 - Taux d'obtention pour les principaux corps  
Tableaux 3.71 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Tableau 3.72 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Tableau 3.73 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

#### CHAPITRE 4 - Suivi personnalisé des personnels

Tableau 4.8 – Répartition selon le sexe et les tranches d'âge des entretiens menés par la CMC 91 entre janvier et août 2022

Tableau 4.11 – Nombre de reclassements par sexe d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'Essonne

Tableau 4.15 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2020

Tableau 4.16 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2021

Tableau 4.17 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2022

Tableau 4.23 – Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle (en %)

Tableau 4.24 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2021-2022

Tableau 4.25 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2021-2022

Tableau 4.31 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2022

Tableau 4.32 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2022

Tableau 4.33 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2022

Tableau 4.34 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2022

Tableau 4.35 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2022

Tableau 4.36 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2021

#### CHAPITRE 5 - Masse salariale et plafonds d'emploi, coût employeur par Bop, emplois

Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1<sup>er</sup> degré

Tableaux 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 Enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux 5.3 – Dépenses de l'UO 214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

Tableaux 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 Vie de l'élève

Tableaux 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 Enseignement du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

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

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

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

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

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

Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2022 par genre

Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2022 par genre

Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie

#### CHAPITRE 6 - La formation

Tableaux 6.1 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré ayant suivi une formation

Figure 6.2 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1<sup>er</sup> degré formé

Tableaux 6.2 – Personnels titulaires enseignants du 2<sup>d</sup> degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation

Tableau 6.27 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2021 (année scolaire 2021-2022)

Tableau 6.28 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2022 (année scolaire 2022-2023)

Tableau 6.30 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2020-2021

Tableau 6.31 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2021-2022

Tableau 6.32 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2022-2023

Tableau 6.33 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

Tableau 6.34 – Taux de satisfaction sexuée des demandes de CFP (en %)

Tableau 6.36 – Taux de satisfaction sexuée des demandes de CPF

Tableau 6.37 – Données du CFP des personnels du 1<sup>er</sup> degré

Tableau 6.39 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2<sup>nd</sup> degré

Tableaux 6.40 – Données des CFP des personnels IATSS

Tableau 6.41 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2<sup>nd</sup> degré

#### ANNEXES :

#### 4 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE

#### 5 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

Tableaux 8.1 - Nombre et proportion de bénéficiaires d'une ou plusieurs priorités légales

Tableaux 8.2 – Répartition par types de priorités légales

Tableaux 8.3 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale

Tableau 8.4 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, par corps

Tableau 8.5 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, selon la priorité légale

Tableau 8.6 - Taux de mutation par discipline des participants volontaires

Tableaux 8.7 – Rang du vœu obtenu

Tableau 8.8 – Discipline des participants mutés par extension

Tableau 8.9 – Nombre de vœux formulés par les participants mutés par extension

Tableau 8.10 – Nombre de participants au mouvement spécifique national

Tableau 8.11 – Discipline des participants au mouvement spécifique national

Tableau 8.12 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national, selon le type de mouvement

Tableau 8.13 – Nombre de sortants et d'entrants suite au mouvement spécifique national

Tableau 8.15 – Nombre de participants au mouvement spécifique académique

Tableau 8.16 – Discipline des participants au mouvement spécifique académique

Tableau 8.17 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique académique, selon le type de mouvement

Tableau 8.18 – Nombre d'affectations suite au mouvement spécifique académique

Tableau 8.20 – Nombre d'affectations suite au mouvement sur postes à profil (POP)

# CHAPITRE 1

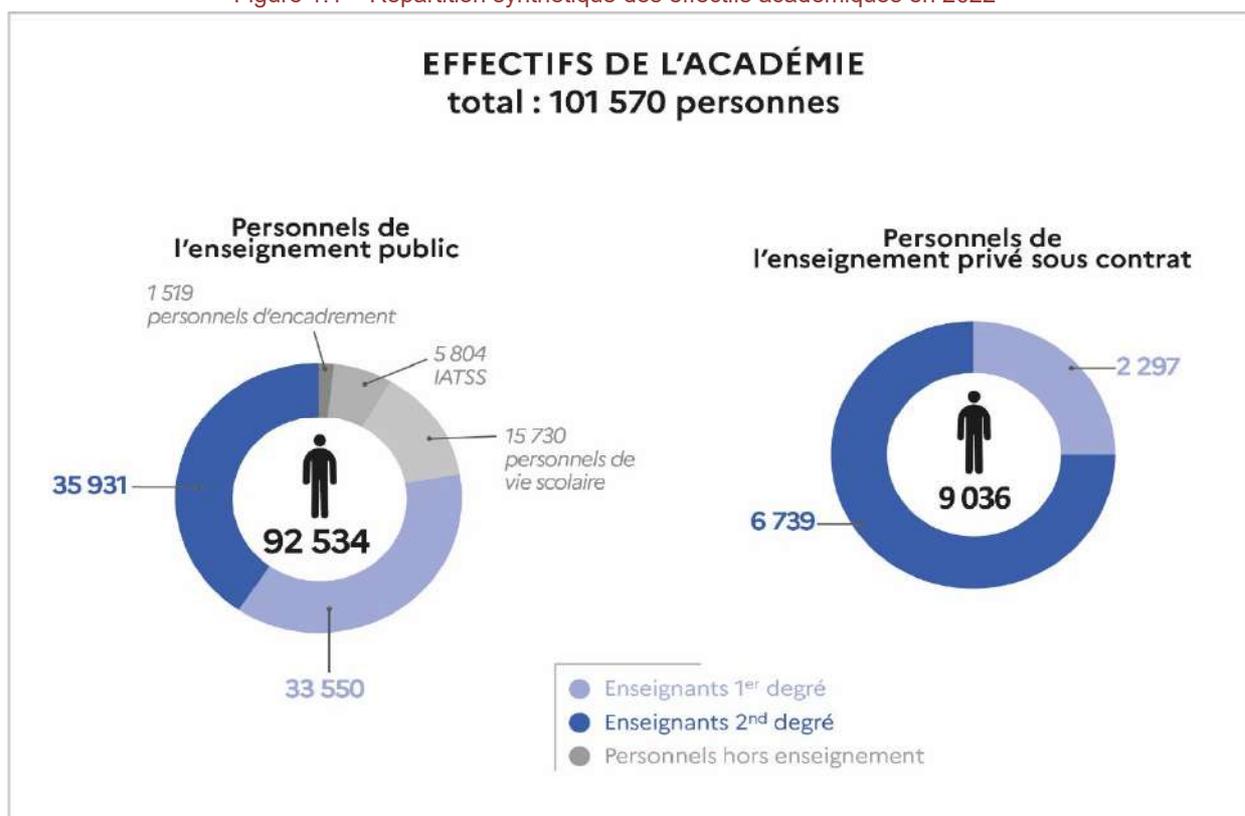
## Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels

Au 31 décembre 2022, l'académie de Versailles emploie 92 534 personnes, enseignants et hors enseignants, dans les établissements d'enseignement public et 9 036 enseignants dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, soit 101 570 personnes (figure 1.1).

Dans l'enseignement public, 33 550 sont enseignants du 1<sup>er</sup> degré et 35 931 sont enseignants du 2<sup>nd</sup> degré. Hors personnels d'enseignement, 15 730 agents sont personnels de vie scolaire, 5 804 sont personnels IATSS et 1 519 sont personnels d'encadrement. Ces personnels sont affectés en établissement scolaire ou au sein des services académiques (Rectorat ou DSDEN).

Dans l'enseignement privé, 2 297 sont des enseignants du 1<sup>er</sup> degré et 6 739 des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré.

Figure 1.1 – Répartition synthétique des effectifs académiques en 2022



Sources :  
 Pour les personnels d'encadrement : Slrhen – Traitement : DE  
 Pour les autres personnels : Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
 Réalisation : Service communication

## 1.1 - Dans les établissements publics d'enseignement

### 1.1.1 - Personnels en activité avec affectation

Au global, les effectifs de l'académie dans les établissements d'enseignement public ont diminué de 441 personnes entre 2020 et 2022 (soit une baisse de 0,47 %) (tableau 1.1).

Les effectifs de l'encadrement et des enseignants évoluent différemment (respectivement + 49 et - 398 agents).

Concernant les enseignants, les effectifs dans le premier degré diminuent de 326 personnes entre 2020 et 2022, les effectifs des enseignants du second degré diminuent de 72 personnes. Au global, la population enseignante, qui représente 75,1 % des effectifs académiques, diminue de 0,57 % sur la période considérée.

Les effectifs IATSS augmentent, entre 2020 et 2022, de 77 agents (soit 1,3 %) : le personnel administratif et les personnels techniques augmentent de respectivement 105 et 4 agents sur la période observée, alors que les effectifs des personnels de laboratoire et médico- sociaux diminuent de respectivement - 18 et - 14 agents.

Les effectifs de la vie scolaire diminuent sur la période de 169 agents (soit - 1,1 %) : ceci est dû principalement à la diminution des effectifs d'AED (- 262 agents, soit - 4,8 %) et dans une moindre mesure à celle des Psy EN (- 13 agents, soit - 1,7 %), alors que dans le même temps les effectifs de CPE et d'AESH augmentent (respectivement + 56 agents, soit + 5,1 %, et + 50 agents, soit + 0,6 %).



Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur typologie de corps

	2020		2021		2022		Evolution 2020/2022 du total en nb	Evolution 2020/2022 du total en %
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes		
Encadrement Adm. Sup.	24	29,17	24	48	24	58	0	0,00
Personnels de direction	1 188	63,38	1 183	63,09	1 217	63,52	29	2,44
Personnels d'inspection	258	68,22	276	68,15	278	64,03	20	7,75
<b>Sous-Total Encadrement</b>	<b>1 470</b>	<b>63,67</b>	<b>1 483</b>	<b>60,72</b>	<b>1 519</b>	<b>63,53</b>	<b>49</b>	<b>3,33</b>
Enseignants 1er d.	33 876	87,87	33 605	87,81	33 550	87,46	-326	-0,96
Enseignants 2nd d.	36 003	60,95	35 895	64,29	35 931	65,13	-72	-0,20
<b>Sous-Total Enseignants</b>	<b>69 879</b>	<b>74,00</b>	<b>69 500</b>	<b>75,66</b>	<b>69 481</b>	<b>75,91</b>	<b>-398</b>	<b>-0,57</b>
Administratifs	3 867	85,49	3 972	85,07	3 972	84,50	105	2,72
ITRF/Personnels de laboratoire	757	57,73	745	56,78	739	56,16	-18	-2,38
Ouvriers	10	40,00	9	33,33	14	57,14	4	40,00
Personnels Médicaux- Sociaux	1 093	97,16	1 044	97,41	1 079	97,03	-14	-1,28
<b>Sous-Total IATSS</b>	<b>5 727</b>	<b>83,97</b>	<b>5 770</b>	<b>83,57</b>	<b>5 804</b>	<b>83,16</b>	<b>77</b>	<b>1,34</b>
AED	5 418	58,29	5 343	58,63	5 156	59,06	-262	-4,84
AESH	8 627	93,07	8 842	92,19	8 677	93,32	50	0,58
CPE	1 100	76,82	1 112	76,35	1 156	76,56	56	5,09
Psy EN	754	91,91	733	91,54	741	91,23	-13	-1,72
<b>Sous-Total Vie Scolaire</b>	<b>15 899</b>	<b>80,04</b>	<b>16 030</b>	<b>79,88</b>	<b>15 730</b>	<b>80,76</b>	<b>-169</b>	<b>-1,06</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92 975</b>	<b>75,48</b>	<b>92 783</b>	<b>76,66</b>	<b>92 534</b>	<b>76,99</b>	<b>-441</b>	<b>-0,47</b>

Sources

- Pour les personnels d'encadrement : Sources : extractions BO de SIRHEN au 31/12/2022 / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : DE  
- Pour les autres personnels : Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

## 1.1.2 - Répartition départementale

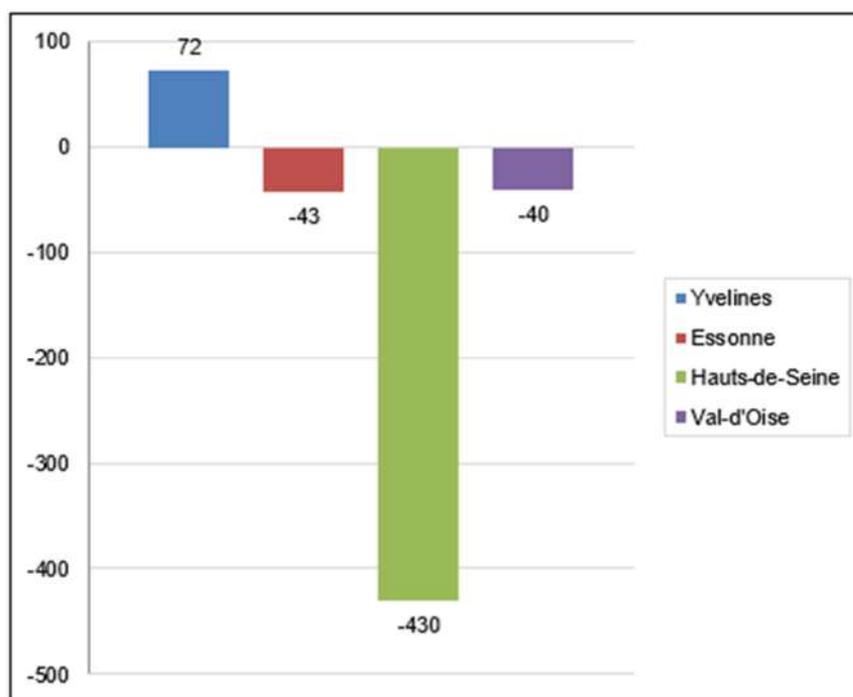
Sur la période 2020/2022, les effectifs de personnels augmentent dans les Yvelines, diminuent fortement dans les Hauts de Seine et plus modérément en Essonne et dans le Val d'Oise (*tableau 1.2 et figure 1.2*).

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

	2020	2021	2022	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	poids 2022	évolution 2020/2022 (en nb)	évolution 2020/2022 (en %)
Yvelines	25 370	25 020	25 442	27,3	27	27,5	72	0,3
Essonne	22 809	22 855	22 766	24,5	24,6	24,6	-43	-0,2
Hauts- de- Seine	21 621	21 450	21 191	23,3	23,1	22,9	-430	-2
Val- d'Oise	23 175	23 458	23 135	24,9	25,3	25,0	-40	-0,2
<b>TOTAL</b>	<b>92 975</b>	<b>92 783</b>	<b>92 534</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>-441</b>	<b>-0,5</b>

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Figure 1.2 – Variation des effectifs par département sur la période 2020/2022



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### 1.1.3 - Répartition selon le statut

Les effectifs de personnels titulaires de l'académie diminuent de 2,2 % entre 2020 et 2022, tandis que dans le même temps, la population de personnels non- titulaires augmente de 6 % (tableau 1.3).

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 1,4 point. En moyenne nationale, ce poids augmente de 1,6 point.

Tableau 1.3 – Répartition des effectifs selon leur statut

	2020	2021	2022	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	poids 2022 (en %)	évolution 2020/2022 (en nb)	évolution 2020/2022 (en %)
Titulaires	73 609	73 069	71 999	79,2	79,0	77,8	- 1 610	- 2,2
Non- Titulaires	19 366	19 714	20 535	20,8	21,3	22,2	1 169	6
TOTAL	92 975	92 783	92 534	100	100	100	- 441	- 0,5

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### 1.1.4 - Socio- démographie par fonctions et catégories statutaires

Le personnel d'encadrement administratif supérieur comprend 24 personnes au sein de l'académie. 58 % sont des femmes, soit 12 points de plus qu'au niveau national. L'âge moyen de ces personnels est égal 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 %)
2020	24	29	51	50	21	7	0,026	0,01
2021	24	48	52	54	22	7	0,026	0,01
2022	24	58	54	59	25	10	0,026	0,02
Evolution 2020- 2022	0							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2022 / Champ : personnels d'encadrement administratif supérieur / Traitement : DE et Dapep

Le personnel de direction compte 1 217 personnes (tableau 1.5). Les femmes au sein de l'académie de Versailles occupent davantage les fonctions de personnel de direction qu'au niveau national (+ 10 points). L'âge moyen est moins élevé de 1 an par rapport à la moyenne nationale.



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

	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en%)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2020	1 188	63	50	45	27	11	1,3	1,4
2021	1 183	64	50,8	58	32	14	1,3	1,4
2022	1 217	64	50,9	58	32	13	1,3	1,4
Evolution 2020- 2022	29							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2022 / Champ : personnels de direction / Traitement : DE et Dapep

En 2022- 2023, 106 personnes sont « faisant fonction » de personnels de direction, ce chiffre est en hausse de 35 % entre 2020- 2021 et 2022- 2023 (tableau 1.6).

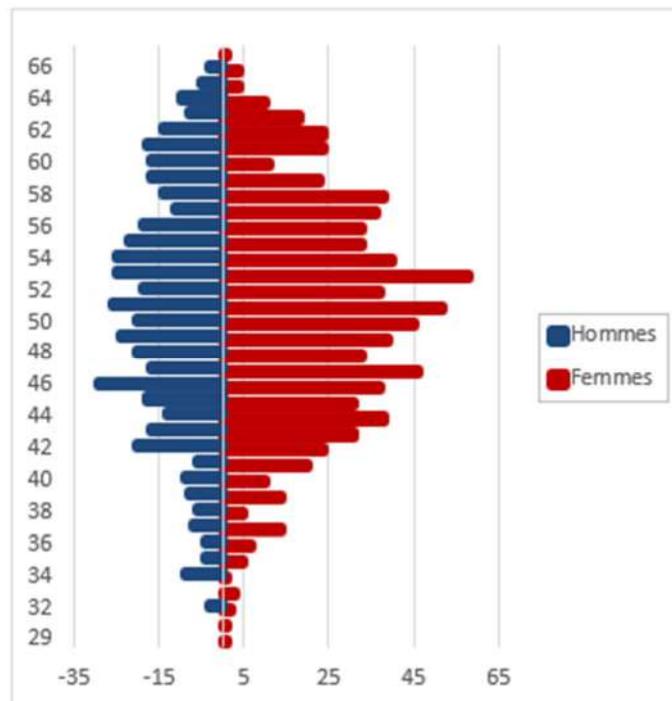
Tableau 1.6 – Nombre de faisant- fonction de personnels de direction

	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Nombre de faisant fonction	80	78	108

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



Figure 1.3 – Pyramide des âges des personnels de direction en 2022



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

Les femmes au sein de l'académie de Versailles occupent davantage qu'au niveau national les fonctions de personnel d'inspection (+ 10 points par rapport à la moyenne nationale). La moyenne d'âge est de 1,3 ans inférieure à la moyenne nationale. Un agent sur trois a plus de 55 ans (*tableau 1.7*).

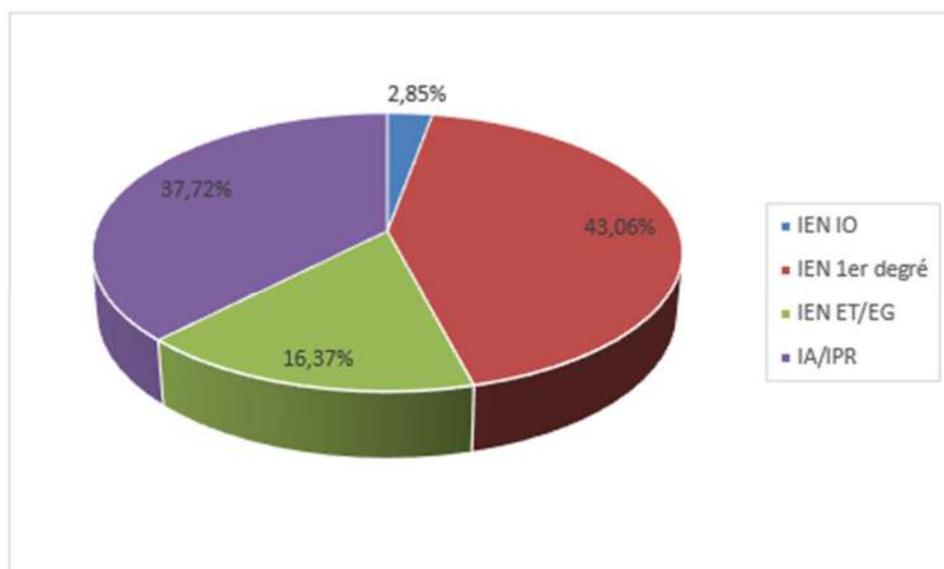


Tableau 1.7 – Évolution et socio- démographie des personnels d'inspection

	Nbre d'individus	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 %)
2020	258	60	51	63	37	19	0,3	0,3
2021	276	62	50	63	36	18	0,3	0,3
2022	278	64	51,6	59	34	15	0,3	0,3
Evolution 2020- 2022	20							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2022 / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE et Dapep

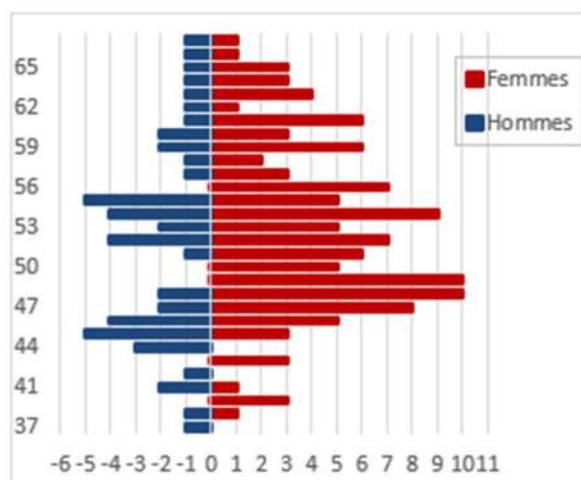
Figure 1.4 - Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction en 2022



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



Figure 1.5– Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2022



Source : Sirhen / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE et Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Dans l'académie de Versailles, 76,6 % des personnels d'éducation sont des femmes, soit 2 points de plus que la moyenne nationale (*tableau 1.8*). Le personnel d'éducation est aussi plus jeune (3,5 ans de moins).



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

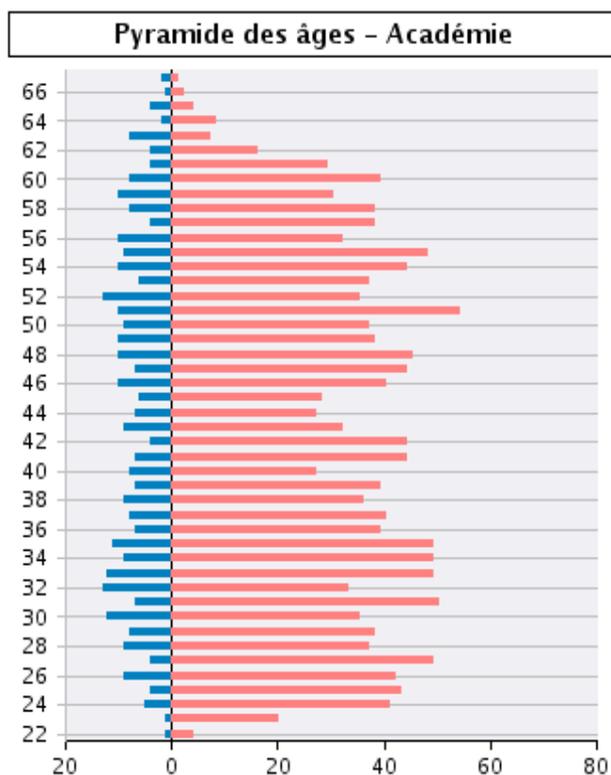
	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age Moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2020	1 100	76,8	41,7	13,6	27,0	15,8	6	1,2	1,3
2021	1 112	76,4	41,5	14,9	27,4	16,5	6,1	1,2	1,3
2022	1 156	76,6	41,2	18,3	27,8	16,7	6,7	1,3	1,3
Evolution 2020- 2022	56								

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale académique des hommes de 20 à 50 ans et de 60 à 66 ans est sensiblement identique à celle du niveau national. La classe d'âge des 50 à 60 ans est un peu moins nombreuse qu'au niveau national. Chez les femmes, cette répartition pyramidale académique est également globalement identique, même si les classes d'âge 54-56, 50-52, 40-42 et 30-34 sont un peu plus nombreuses (*figure 1.6*).



Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

91,2 % des 741 Psy EN de l'académie de Versailles sont des femmes, soit 3 points de plus que la moyenne nationale (tableau 1.9). Ces personnels sont légèrement plus jeunes (1,6 an de moins).



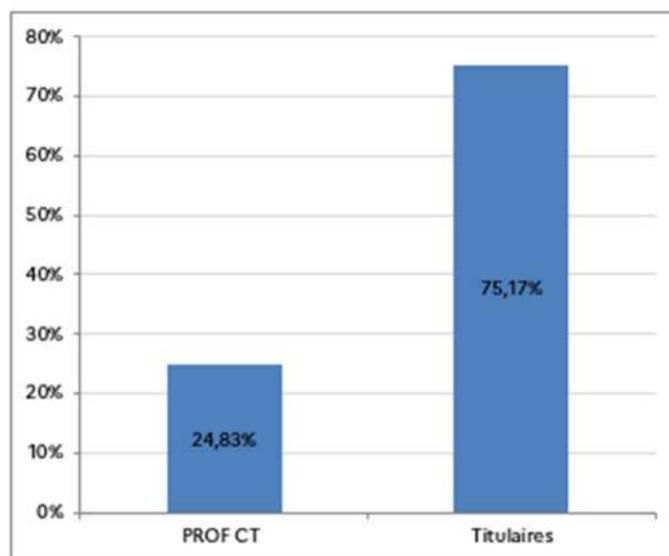
Tableau 1.9 – Évolution et socio- démographie des Psy EN

	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 %)
2020	754	91,9	46,4	6,9	44,2	26,5	9,8	0,8	0,8
2021	733	91,5	46,0	10,1	45,4	25,2	9,6	0,8	0,8
2022	741	91,2	44,5	13,9	40,5	23,4	8,2	0,8	0,8
Evolution 2020-2022	-13								

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

75,2 % des Psy EN de l'académie de Versailles sont des personnels titulaires (*figure 1.7*).

Figure 1.7 - Répartition des Psy EN selon leur statut



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans l'académie de Versailles, 33 550 agents sont personnels du premier degré (*tableau 1.10*). Les femmes y sont plus présentes qu'au niveau national (87,5 %, soit 1,8 point de plus que la moyenne nationale). L'âge moyen est légèrement moins élevé (42,3 ans, contre 43 ans au niveau national).



Tableau 1.10 – 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 %)
2020	33 876	87,9	42,0	14,1	26,2	14	4	36,4	37,4
2021	33 605	87,8	42,1	14,2	26,9	13,9	4,3	36,2	36,5
2022	33 550	87,5	42,3	14,2	27,3	13,7	4,2	36,3	36,1
Evolution 2020-2022	- 326								

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Pour un même corps d'appartenance des personnels du 1<sup>er</sup> degré, il existe différentes fonctions. Ainsi, 85,2 % de l'effectif des personnels du 1<sup>er</sup> degré sont sur fonction d'« enseignement » (+ 0,7 point par rapport à 2020) (*tableau 1.11*). Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 10,6 % de l'effectif des personnels du 1<sup>er</sup> degré (- 0,9 point entre 2020 et 2022).

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 36,4 ans (remplacement) et 52,6 ans (réadaptation). Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (88,2 %) et des besoins éducatifs ASH hors la classe (88,8 %). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions d'administration (48 %).

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes au fur et à mesure que les emplois gagnent en responsabilité. Ainsi 88,2 % des enseignants du premier degré public sont des femmes, contre 81,7 % de directrices d'écoles du premier degré public.



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

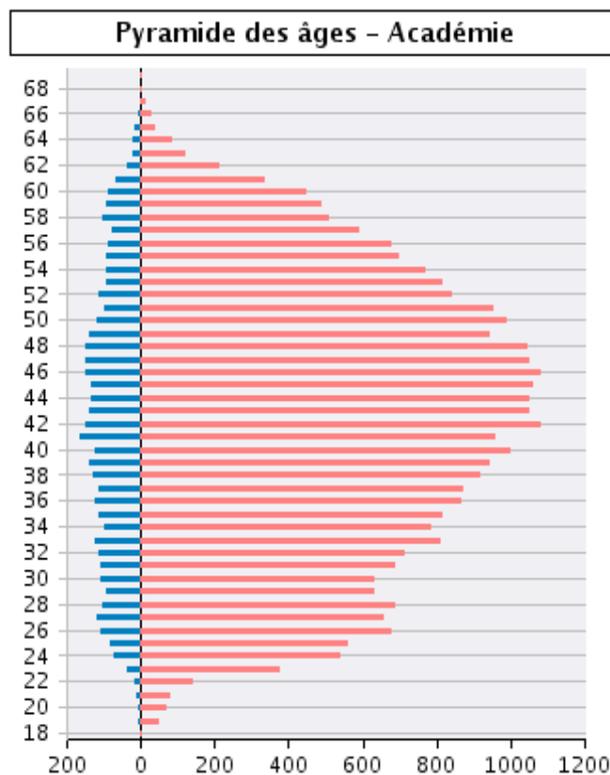
	2020	2022	Evol. Aca. 2020/2022 (en %)	Poids Fonct. Aca. en 2022 (en %)	Poids de chaque fonction dans le 1er d aca 2022 (en %)	Part des Femmes dans acad (en %)	Age Moyen Aca.	Evol. Fr. 2020/2022 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2022 (en %)
Accompagnement soutien et hors ASH	95	90	-5,3	0,1	0,3	65,6	49,3	-0,5	0,2
Administration	20	25	25	0	0,1	48	51,1	64,5	0,1
Besoins éducatifs ASH hors classe	822	842	2,4	0,9	2,5	88,8	50,1	2,3	0,8
Enseignement	28 637	28 578	-0,2	30,9	85,2	88,2	42,5	-0,4	27,0
Dont directeurs d'école	2 961	2 945	-0,5	3,2	8,8	81,7	48,6	-0,9	2,6
Mise à disposition	2	2	0	0	0	50	*	-6,7	0,0
Pilotage et animation pédagogique	298	335	12,4	0,4	1	79,1	49,1	6,6	0,4
Réadaptation	114	115	0,9	0,1	0,3	87,0	52,6	3,2	0,1
Remplacement	3 888	3 563	-8,4	3,9	10,6	80,0	36,4	-8,1	4,4
<b>Total Person. 1er degré</b>	<b>33 876</b>	<b>33 550</b>	<b>-1,0</b>	<b>36,3</b>	<b>100,0</b>	<b>87,5</b>	<b>42,3</b>	<b>0,3</b>	<b>36,1</b>

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep/\* *secret statistique* (≤5)

La répartition pyramidale académique des hommes dans le 1<sup>er</sup> degré est sensiblement identique à celle du niveau national. Chez les femmes, les 34-38 ans sont un peu plus nombreuses, ainsi que les 26-28 ans. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale académique est elle aussi sensiblement identique à celle du niveau national (*figure 1.8*).



Figure 1.8 – Pyramide des âges des personnels du premier degré



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Les personnels du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie de Versailles représentent 35 931 personnes (*tableau 1.12*). À 65,1 %, la part de femmes est de 22,3 points moins élevée au niveau académique que pour les personnels du premier degré. Elles sont en revanche aussi représentées qu'au niveau national (65,1 %). La moyenne d'âge est de 40,8 ans (contre 42,3 dans le premier degré, et 43,3 ans au niveau national dans le second degré).



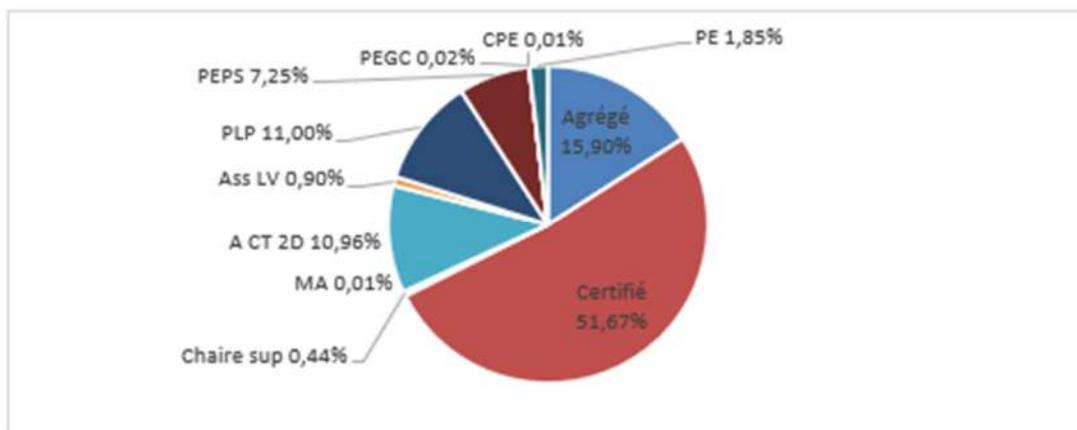
Tableau 1.12 – Évolution et socio- démographie des personnels du second degré

	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 %)
2020	36 003	63,51	40,5	22,8	25,9	14,8	5,9	38,7	50,4
2021	35 895	64,29	40,5	23,4	26,6	15,2	5,8	38,7	52,5
2022	35 931	65,13	40,8	22,9	27,5	15,7	6,0	38,8	53,9
Evolution 2020-2022	- 72								

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education Nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition par corps des personnels du 2<sup>nd</sup> degré demeure stable sur la période 2020 - 2022 : en 2022, 51,7 % des personnels du second degré appartiennent au corps des certifiés (contre 51,7 % en 2020 et 51,9 % en 2021), 15,9 % sont agrégés (contre 15,7 % en 2020 et 15,8 % en 2021), 11 % sont professeurs de lycée professionnel (PLP) (contre 11,8 % en 2020 et 11,4 % en 2021), et 10,9 % sont A CT 2D, ie personnel enseignant du 2<sup>nd</sup> degré de catégorie A, contractuel à recrutement direct (contre 10,5 % en 2020 et 10,2 % en 2021) (*figure 1.9*).

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



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La quasi- totalité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré exerce sur des fonctions d'enseignement (95,6 % en 2022, contre 95,7 % en 2020 et 95,6 % en 2021) (*tableau 1.13*).



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

	2020	2022	Evol. aca. 2020/2022 (en %)	Poids fonct. aca. en 2022 (en %)	Poids de chaque fonction dans le 2nd d aca 2022 (en %)	Part de femmes dans acad (en %)	Age moyen aca.	Poids dans les effectifs nationaux en 2022 (en %)
Administration	65	61	-6,2	0,1	0,2	54,1	43,6	0,1
Assistant étranger	257	323	25,7	0,4	0,9	75,5	24,8	0,3
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	164	158	-3,7	0,2	0,4	50,6	51,7	0,2
Conseiller en formation continue	73	72	-1,4	0,1	0,2	77,8	51,4	0,1
Conseillers pédagogiques	6	9	50,0	0,0	0,0	44,4	49,8	0,0
Coordination insertion jeunes	14	9	-35,7	0,0	0,0	55,6	58,0	0,0
Documentation	771	754	-2,2	0,8	2,1	84,4	41,9	0,9
Éducateur en internat	14	12	-14,3	0,0	0,0	41,7	55,6	0,0
Enseignement	34 452	34 363	-0,3	37,1	95,6	60,2	41,6	36,5
Formation insertion jeunes devant élèves	22	25	13,6	0,0	0,1	52,0	49,3	0,0

Réadaptation	161	141	-12,4	0,2	0,4	67,4	53,5	0,1
Surveillance	4	4	0,0	0,0	0,0	75,0	*	0,0
<b>Total 2nd degré</b>	<b>36 003</b>	<b>35 931</b>	<b>-0,2</b>	<b>38,8</b>	<b>100,0</b>	<b>65,1</b>	<b>40,8</b>	<b>53,9</b>

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep/\* *secret statistique* (≤5)

La plupart des personnels du 2<sup>nd</sup> degré exerce en collège (43,2 %) (tableau 1.14). Par rapport à la moyenne des établissements, c'est en services administratifs que les femmes sont le plus représentées (69,5 %, contre 60,9 %).

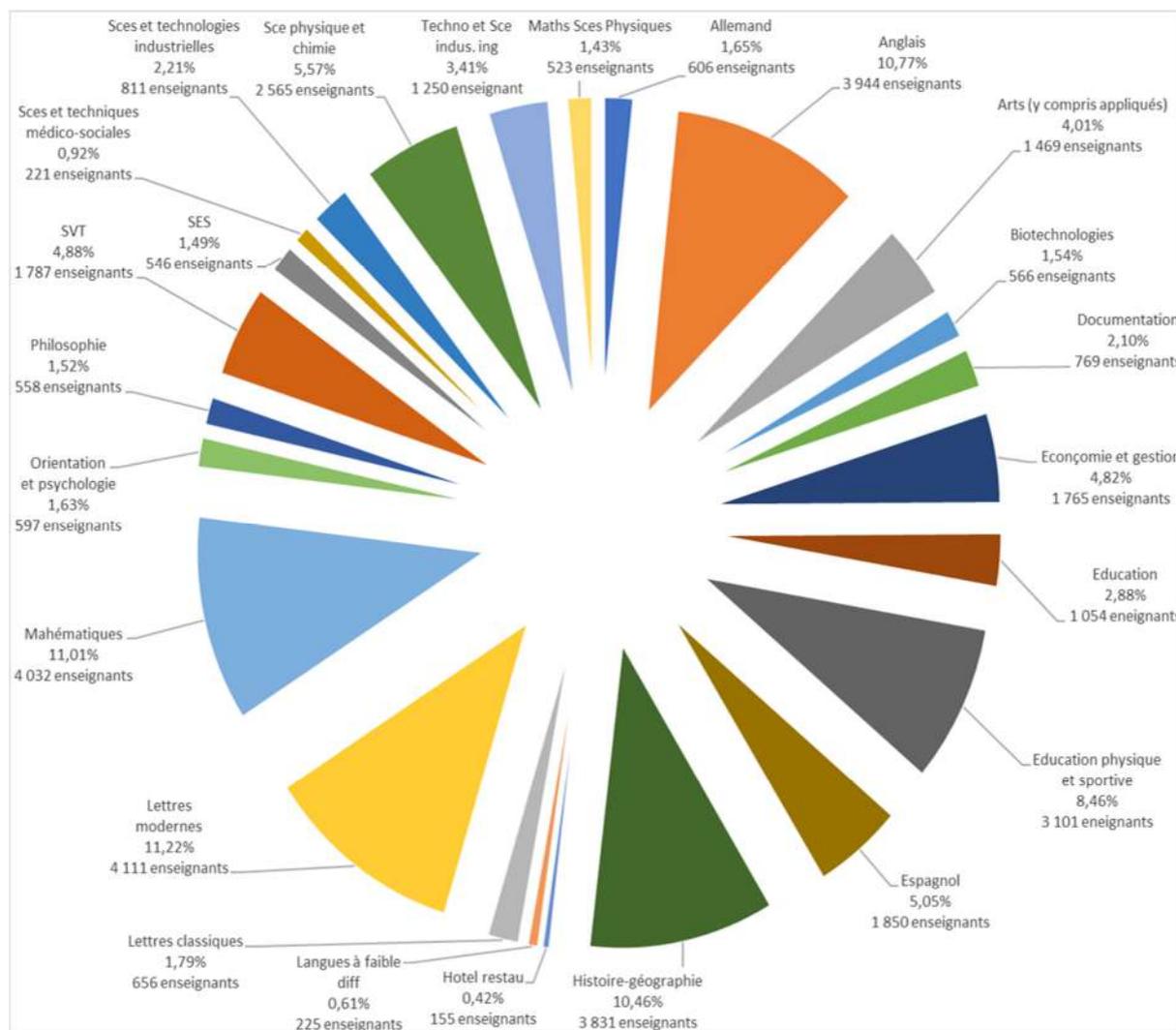


Tableau 1.14 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	10 124	65,2	5 406	34,8	15 530	43,2
LGT	8 040	57,6	5 918	42,4	13 958	38,9
Lycées professionnels	1 272	52,7	1 144	47,4	2 416	6,7
Services administratifs	171	69,5	75	30,5	246	0,7
Zones de remplacement	2 101	59,3	1 444	40,7	3 545	9,9
Autres étab.	163	69,1	73	30,9	236	0,7
<b>Total</b>	<b>21 871</b>	<b>60,9</b>	<b>14 060</b>	<b>39,1</b>	<b>35 931</b>	<b>100</b>

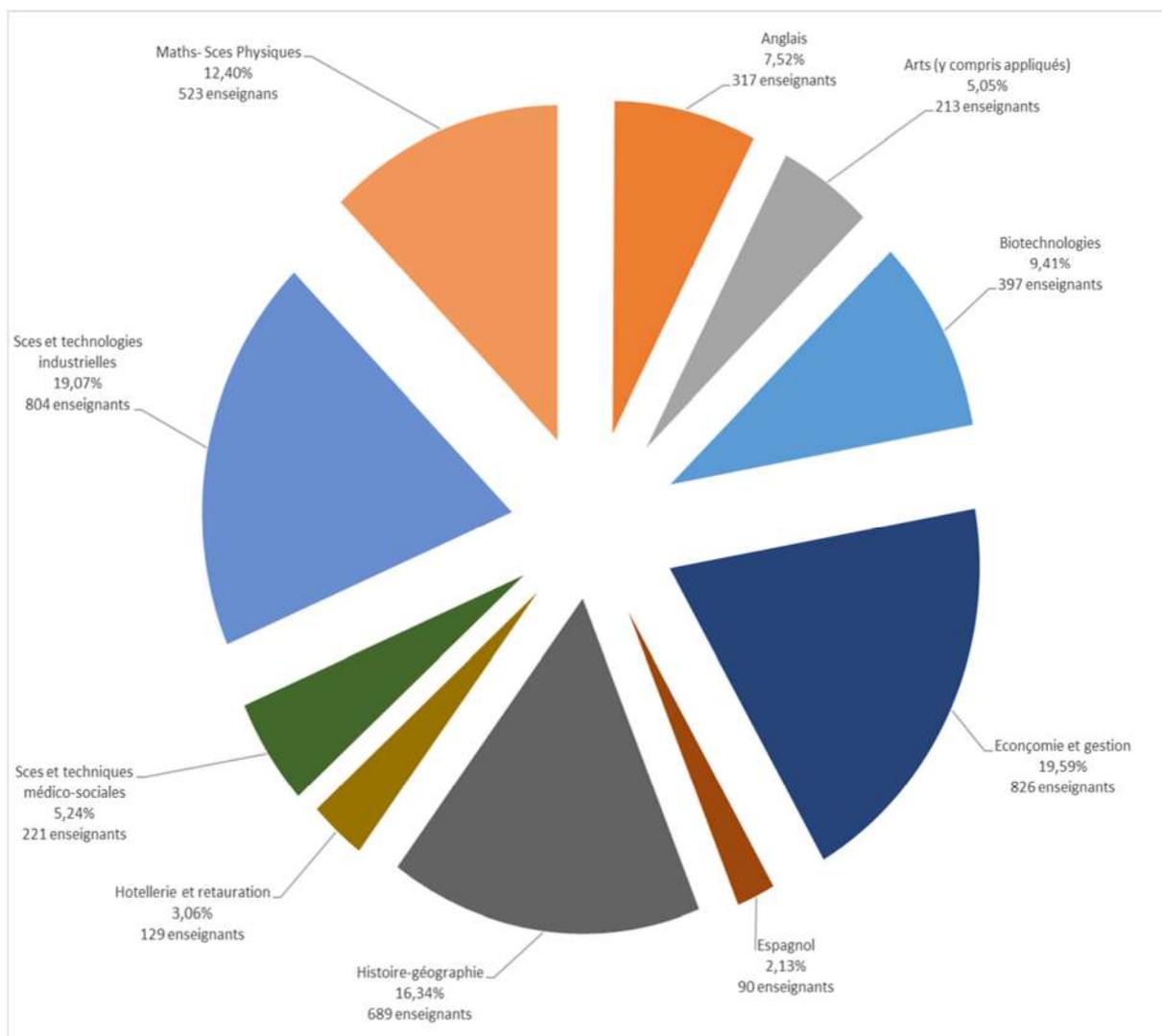
Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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



Source : DPECM\_TDB 2D\_ Détail corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2022 – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, voie générale / Traitement : DPE Avertissement : les effectifs sans position ou en CA03 (exclusion temporaire sans traitement) à la date d'observation, les vacataires issus d'autres académies ne sont pas comptés.

Figure 1.11 - Répartition des effectifs du second degré (stagiaires et titulaires) selon leur famille disciplinaire-voie professionnelle

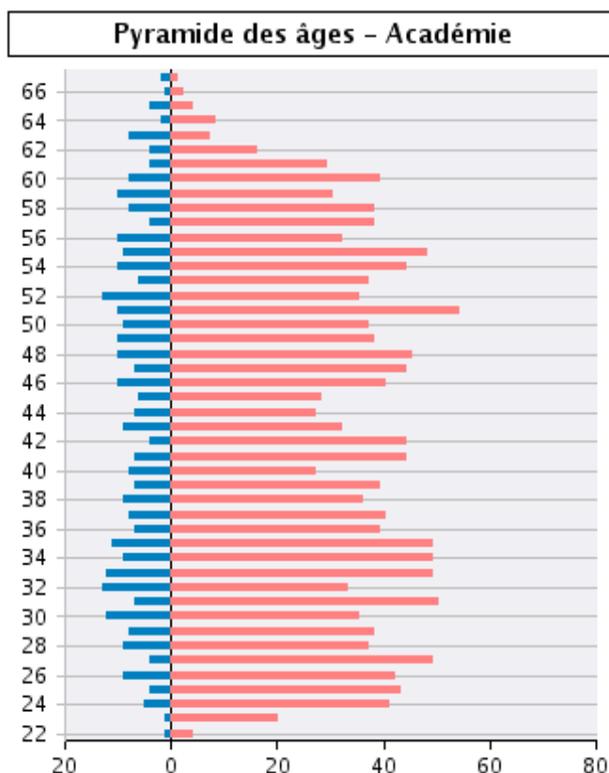


Source : DPECM\_TDB 2D\_ Détail corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2022 – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, voie professionnelle / Traitement : DPE Avertissement : les effectifs sans position ou en CA03 (exclusion temporaire sans traitement) à la date d'observation, les vacataires issus d'autres académies ne sont pas comptés.

Par rapport à la moyenne des effectifs nationaux, pour les hommes exerçant dans le second degré comme pour les femmes, les plus de 50 ans sont moins nombreux. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique (figure 1.12).



Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels du second degré



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

Dans l'académie, 5 804 personnes sont des personnels IATSS (tableau 1.15). Cette fonction y est légèrement plus féminisée qu'au niveau national (+ 1,5 point) et l'âge moyen académique est légèrement plus faible qu'au niveau national (47,4 ans, contre 48,1 ans).



Tableau 1.15 – 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 %)
2020	5 727	83,8	47,2	5,9	46,1	29,0	11,3	6,2	7,4
2021	5 770	83,4	46,9	6,5	45,3	28,8	11,8	6,2	7,4
2022	5 804	83,2	47,4	5,7	47,0	30,1	13,0	6,3	7,2
Evolution 2020- 2022	77								

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans les corps IATSS, les femmes représentent, toutes catégories et lieux d'exercice confondus, 83,2 % de la population de ces corps. Les femmes de catégorie A sont les plus nombreuses au collège

(36,6 %) (tableaux 1.16). Les hommes de cette même catégorie sont, quant à eux, plus nombreux en service administratif (34,2 %).

La situation est identique concernant la catégorie B : les femmes sont les plus nombreuses au collège (27,8 %) et les hommes en service administratif (36,6 %).

En catégorie C, les femmes sont une nouvelle fois les plus nombreuses en collège (35,4 %) alors que les hommes sont les plus nombreux en LGT (50,8 %).

Tous types d'établissement confondus, c'est en catégorie A que les femmes des corps IATSS sont les plus nombreuses (38,9 %). C'est également en catégorie A que les hommes IATSS sont majoritaires (42,8 %).



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

2022	Collèges				LGT				Lycées pro.			
	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)
catégorie A	685	84	36,6	19,8	398	109	21,2	25,7	74	29	4	6,8
catégorie B	329	42	27,8	18,1	376	58	20,1	13,7	42	17	2,2	4
catégorie C	621	67	35,4	20	595	170	33,9	50,8	76	10	4,3	3
TOTAL	1 635	193	34	19,5	1 369	337	28,4	34	192	56	4	5,7

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

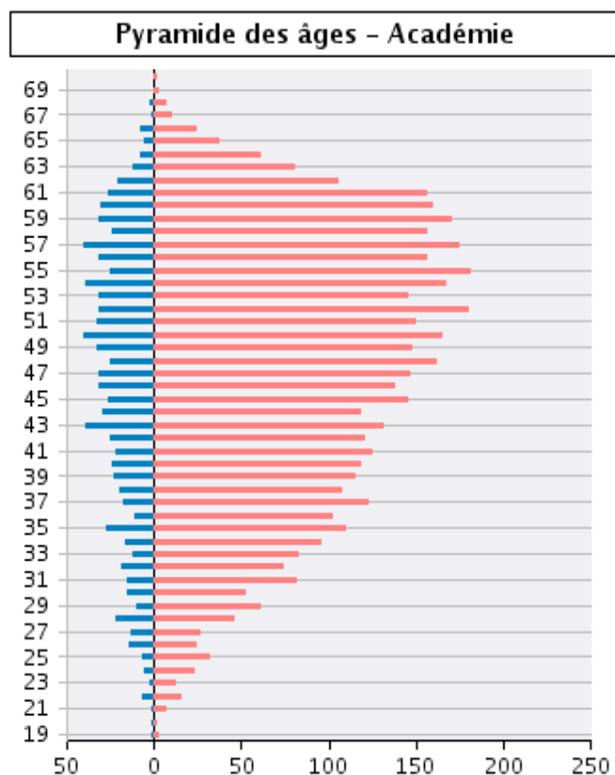
2022	Autres étab.				Services adm.				TOTAL			
	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total de la cat (en %)	Part d'H P/R total de la cat (en %)	F	H	Part de F P/R total (en %)	Part d'H P/R total (en %)
catégorie A	524	57	28	13,4	193	145	10,3	34,2	1 874	424	38,9	42,8
catégorie B	230	30	19,4	12,9	206	85	17,4	36,6	1 183	232	24,6	23,4
catégorie C	244	39	13,9	11,6	220	49	12,5	14,6	1 756	335	36,5	33,8
TOTAL	998	126	20,7	12,7	619	279	12,9	28,2	4 813	991	100	100

Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale est sensiblement identique entre les personnels académiques IATSS et les effectifs nationaux (*figure 1.13*).



Figure 1.13 – Pyramide des âges des personnels IATSS

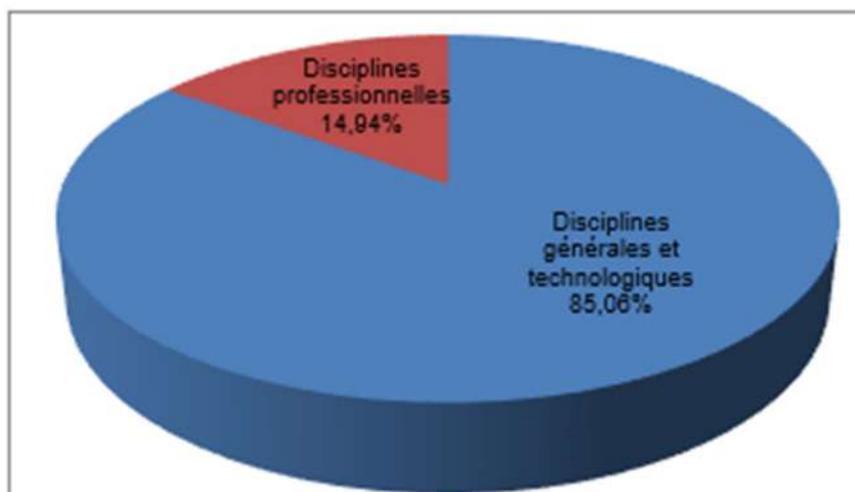


Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

### 1.1.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par discipline

85,06 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré exercent dans une discipline générale et technologique (*figure 1.14*).

Figure 1.14 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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

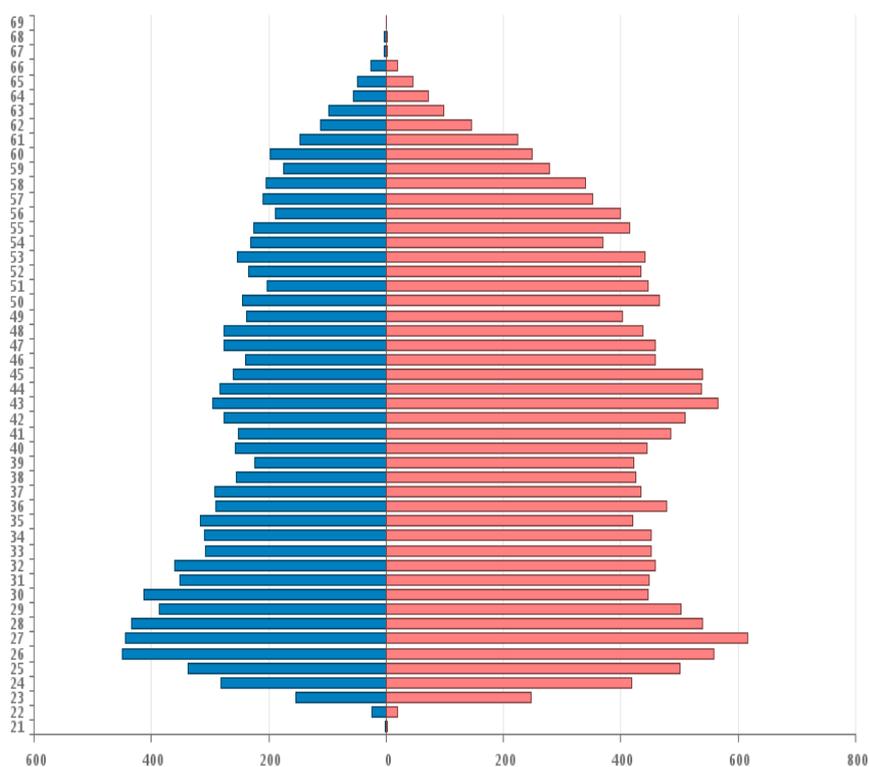
Le groupe de disciplines le plus représenté au sein des disciplines générales et technologiques est celui des langues vivantes avec 20,9 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (17,9 %), les sciences (15,80 %), les mathématiques (14%), l'histoire- géographie (11%), l'éducation physique et sportive (10,5 %), l'économie-gestion (3,6 %), les matières technologiques (technologie + génie civil/industriel/mécanique/électrique/thermique : 3 %), les arts (2,5 %), l'éducation musicale (2,1 %), et enfin les services (0,9 %).

Les femmes sont diversement présentes selon les matières : elles sont majoritaires en lettres, langues vivantes, arts et services, éco- gestion, histoire- géographie, éducation musicale et beaucoup moins représentées en sciences, technologie, éducation physique et sportive et maths. En moyenne de l'ensemble des matières, leur part est de 61,1 %.

L'âge moyen des enseignants des disciplines générales et technologiques est de 41 ans (*figure 1.15*). Il oscille entre 37,2 ans (éducation physique et sportive) et 52,1 ans (électrotechnique, génies, etc...). Au niveau national, l'âge moyen est de 44,7 ans.



Figure 1.15 – Pyramide des âges



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les sections professionnelles est celui des sciences et technologies industrielles avec 29,8 % des effectifs, puis l'économie- gestion (19,3 %). Viennent ensuite les lettres- histoire (13,9 % des effectifs), les mathématiques- sciences physiques (11,5 %), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (11,1 % des effectifs), les lettres- langues vivantes (9,6 %), les services (5 %), et enfin les arts appliqués (4,9 %).

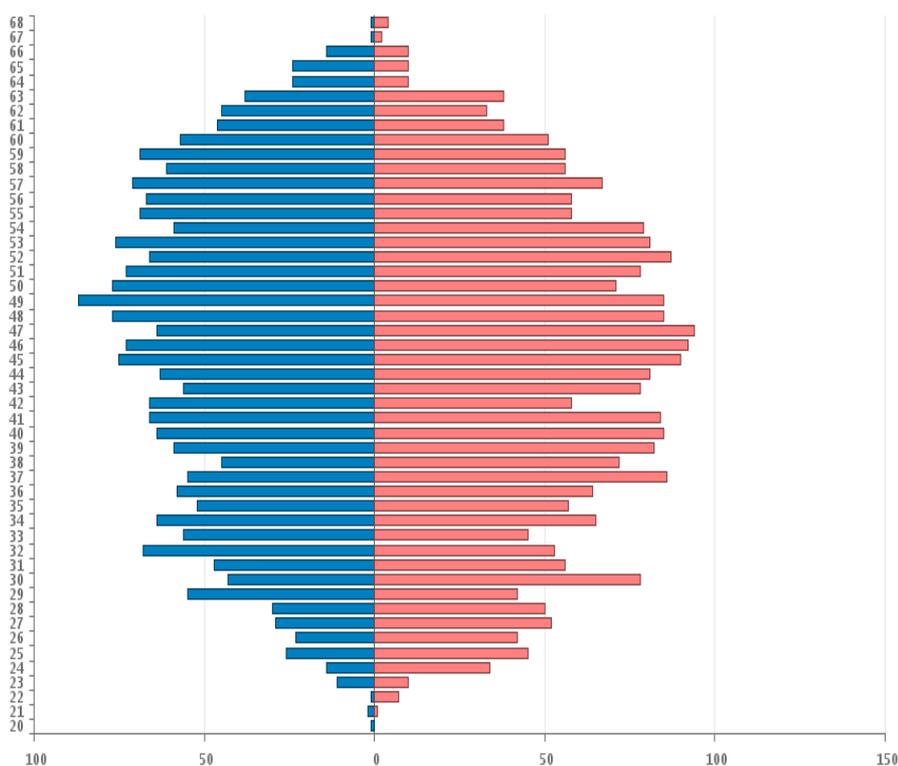
Les femmes sont, là encore, diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en lettres- langues vivantes, en arts appliqués, dans les services, ainsi qu'en économie- gestion. Elles sont minoritaires en sciences et technologies industrielles, lettres- histoire et mathématiques-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

L'âge moyen est de 44,7 ans. Il oscille entre 42,1 ans (lettres- histoire) et 49,2 ans (sciences et technologies industrielles) (figure 1.16).

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



Figure 1.16 – Pyramide des âges



Source : Depp- MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

## 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 d'enseignement privé sous contrat ;
- Des maîtres liés à l'État par contrat, que l'on appelle maîtres contractuels (maîtres contractuels) ou maîtres délégués (en CDD ou en CDI), qui constituent la grande majorité des enseignants des établissements privés sous contrat d'association, et des maîtres agréés ou délégués qui exercent dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple. Il s'agit d'un contrat de droit public qui fait d'eux des salariés de l'État, que ce dernier rémunère.

1- Les enseignants ont le statut d'agent de droit public (à l'exception des maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat simple qui ont un statut de droit privé :

- L'État fixe les conditions d'entrée dans la fonction (identiques à celles de l'enseignement public) ;
- Le Recteur nomme les maîtres contractuels (arrêtés de nomination pour les titulaires et contrat de travail pour les maîtres délégués signés par le Recteur – et non par le chef d'établissement) ;
- L'État organise les concours, fixe les conditions de rémunération, de promotion et d'avancement (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 vont 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
- 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 dans les établissements d'enseignement privés sous contrat de l'Éducation nationale s'élèvent à 9 036 personnels en activité et avec une affectation (*tableau 1.17*).

Tableau 1.17 – Répartition des effectifs académiques par département

	2020	2021	2022	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	poids 2022 (en %)	évolution 2020/2022 (en nb)	évolution 2020/2022 (en %)
Yvelines	2 655	2 660	2 656	29,3	29,5	29,4	1	0,04
Essonne	1 574	1 558	1 544	17,4	17,3	17,1	-30	-1,9
Hauts-de-Seine	3 162	3 149	3 150	34,9	34,9	34,9	-12	-0,4
Val-d'Oise	1 661	1 662	1 686	18,3	18,4	18,7	25	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>9 052</b>	<b>9 029</b>	<b>9 036</b>	100	100	100	<b>-16</b>	<b>-0,2</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Près de trois-quarts des enseignants interviennent dans des établissements d'enseignement privés du second degré (74,6 %) (*tableau 1.18*).

Les femmes représentent 95,7 % des effectifs d'enseignants dans le premier degré et 68,1 % dans le second degré, proportions sensiblement supérieures à celles observées dans l'enseignement public (respectivement 87,5 % et 65,1 %).

L'âge moyen des enseignants est de 45,9 ans dans le premier degré, également de 45,9 ans dans le second degré (respectivement 42,3 et 40,8 dans l'enseignement public).



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

		2020	2021	2022	Evo. Aca. 2020/2022 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs ASH hors classe	2	2	1	-50
	Enseignement	2 255	2 272	2 296	1,8
	Total Personnel 1er degré	2 257 (96,2 % de F.)	2 274 (96,2 % de F.)	2 297 (95,7 % de F.)	2,1
Personnel 2nd degré	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	17	14	14	-17,7
	Documentation	142	136	134	-5,6
	Enseignement	6 636	6 603	6 588	-0,7
	Total Personnel 2nd degré	6 795 (69,1 % de F.)	6 755 (68,8 % de F.)	6 739 (68,1 % de F.)	1,4

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### 1.2.3 - Répartition selon le statut

Les effectifs d'enseignants titulaires fonctionnaires du public de l'académie exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat augmentent de 1,6 % entre 2020 et 2022, tandis que, dans le même temps, la population de maitres diminue de -0,2 %.

97,20 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont maitres contractuels en 2022 (contre 97,25 % en 2020). Leur part est moins importante qu'au niveau national (98,99 % en 2020 et en 2022).

2,8 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont enseignants titulaires fonctionnaires du public en 2022 (contre 2,75 % en 2020), alors qu'en moyenne nationale, ils sont 1 % en 2022 (1 % également en 2020).

Tableau 1.19 – Répartition des effectifs de personnels selon leur statut

	2020	2021	2022	poids 2020 (en %)	poids 2021 (en %)	poids 2022 (en %)	évolution 2020/2022 (en nb)	évolution 2020/2022 (en %)
Titulaires fonctionnaires du public	249	250	253	2,8	2,8	2,8	4	1,6
Maitres contractuels	8 803	8 779	8 783	97,3	97,2	97,2	-20	-0,2
TOTAL	9 052	9 029	9 036	100	100	100	-16	-0,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

6 enseignants lauréats d'un concours du public sont affectés lors de la rentrée scolaire 2022 dans un établissement d'enseignement privé sous contrat (tableau 1.20).



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

	2020		2021		2022	
	F	H	F	H	F	H
Nbre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat	8	6	2	5	4	2

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

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

Il existe peu de fonctions pour un même corps d'appartenance. Ainsi, 99,9 % des personnels du 1<sup>er</sup> degré sont sur la fonction « enseignement » (tableau 1.21).

L'âge moyen des personnels du 1<sup>er</sup> degré des établissements d'enseignement privés sous contrat est de 45,9 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (95,7 %, + 8,3 points par rapport au premier degré public, +4 points par rapport à la moyenne nationale du premier degré privé).



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

Fonction	Support	Nombre de Personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Enseignement	Autres	210	47,9	90,4	11	53,6	43,4	83,5
	Enseignant	1 880	45,7	97,1	6,4	37,7	44,5	93,5
	Enseignant Spécialisé	166	46,8	86,8	6,6	43,1	44,9	85,9
	Stagiaire en situation	41	39	100	14,6	7,3	36,2	93,6
<b>TOTAL</b>		<b>2 297</b>	<b>45,9</b>	<b>95,7</b>	<b>6,97</b>	<b>39</b>	<b>44,3</b>	<b>91,7</b>

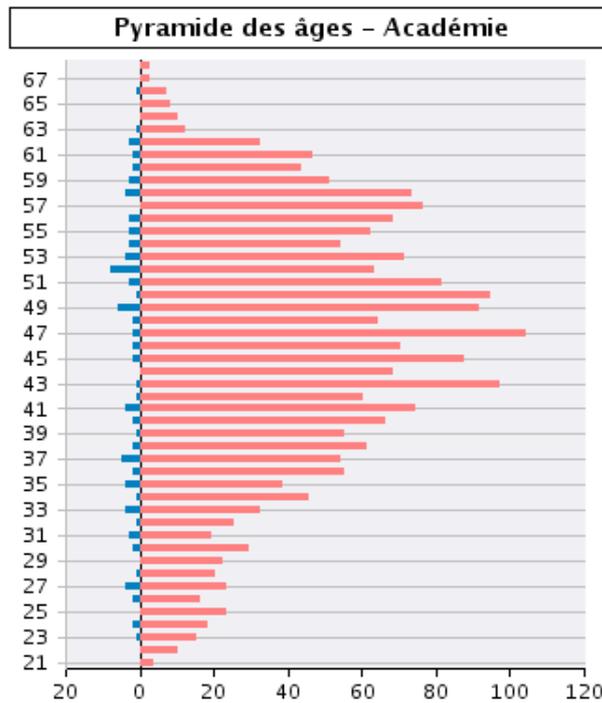
Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale des femmes parmi les enseignants des établissements privés sous contrat de l'académie est sensiblement identique à celle du niveau national (*figure 1.17*).

S'agissant des hommes parmi les enseignants des établissements privés sous contrat de l'académie, outre leur 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 1.17 – Pyramide des âges des personnels du premier degré



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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

6 739 personnes sont des personnels du second degré de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 1.22*). 68,1 % sont des femmes (+2,9 points par rapport aux personnels du second degré public, +2,9 points par rapport à la moyenne des effectifs nationaux du second degré privé).

La moyenne d'âge est de 45,9 ans (contre 40,8 ans dans l'enseignement public, et 46,1 ans au niveau national dans le second degré privé).



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

Fonction	Corps	Nombre de Personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Ass ou Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	Certifié	4	*	75,0	*	*	53,5	33,3
	MA	2	*	0,0	*	*	46,9	48,4
	PLP	8	51,1	50,0	0,0	62,5	51,9	47,9
	<b>S/Total</b>	<b>14</b>	<b>52,4</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>	<b>64,3</b>	52,0	43,3
Documentation	Certifié	72	49,4	94,4	1,4	52,8	49,9	90,2
	PLP	1	*	100,0	*	*	56,1	54,5
	MA	62	45,4	83,6	9,8	45,9	41,7	77,2
	<b>S/Total</b>	<b>135</b>	<b>47,6</b>	<b>89,6</b>	<b>5,2</b>	<b>50,0</b>	47,9	86,8
Enseignement	Agrégé	444	48,2	62,6	1,2	42,2	48,6	57,6
	AE	57	58,1	73,5	0,0	94,1	56,4	62,4
	Certifié	3 532	47,6	75,2	4,8	45,6	47,3	71,2
	Chaire Sup.	22	60,7	57,1	0,0	100,0	56,9	26,2
	MA	1 865	42,1	62,6	18,7	30,8	40,6	59,0
	PLP	252	49,9	68,3	2,8	57,9	49,4	63,9
	PE	16	49,4	93,7	0,00	37,5	50,4	81,0
	Prof EPS	<b>402</b>	<b>43,9</b>	<b>36,4</b>	<b>12,0</b>	<b>33,9</b>	44,9	37,9
<b>S/Total</b>	<b>6 590</b>	<b>45,9</b>	<b>67,7</b>	<b>9,2</b>	<b>41,0</b>	46,0	64,8	
<b>TOTAL</b>		<b>6 739</b>	<b>45,9</b>	<b>68,1</b>	<b>9,0</b>	<b>41,2</b>	<b>46,1</b>	<b>65,2</b>

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

La majorité des effectifs exerce en collège (52,5 %), type d'établissement où l'on retrouve plus de femmes (69,5 %) (*tableau 1.23*).



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

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %
Collèges	2 462	69,5%	1 079	30,5%	3 541	52,5%
Lycées	1 940	67,3%	942	32,7%	2 882	42,8%
Lycées Professionnels	148	63,8%	84	36,2%	232	3,4%
Autres Etablissements	37	44,1%	47	56,0%	84	1,3%
<b>Total</b>	<b>4 587</b>	<b>61,3%</b>	<b>2 152</b>	<b>31,9%</b>	<b>6 739</b>	100,0%

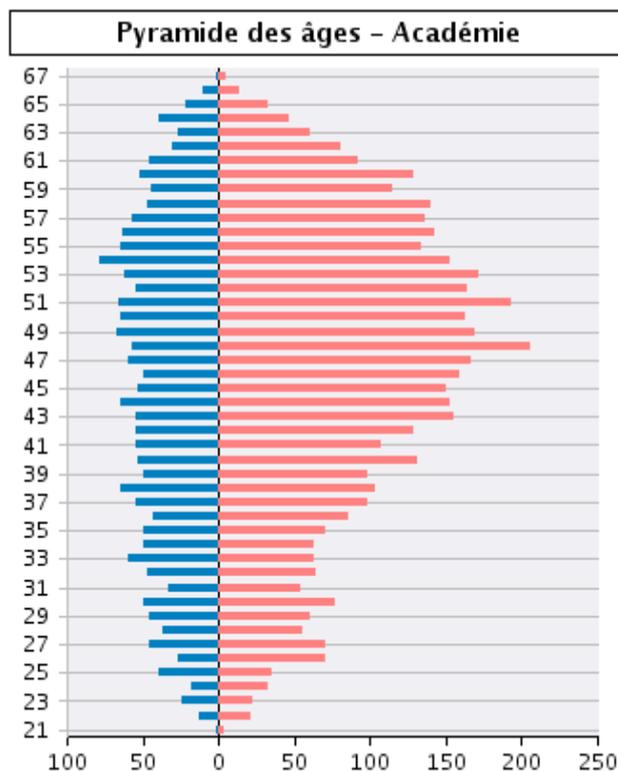
Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition et la représentativité des hommes au niveau académique est sensiblement identique à la part des hommes au niveau national (*figure 1.18*).

S'agissant des femmes, la répartition pyramidale par rapport à la moyenne nationale est elle aussi sensiblement la même (avec toutefois une légère sous-représentation de la classe d'âge 30-32 ans).



Figure 1.18 – Pyramide des âges des personnels du second degré

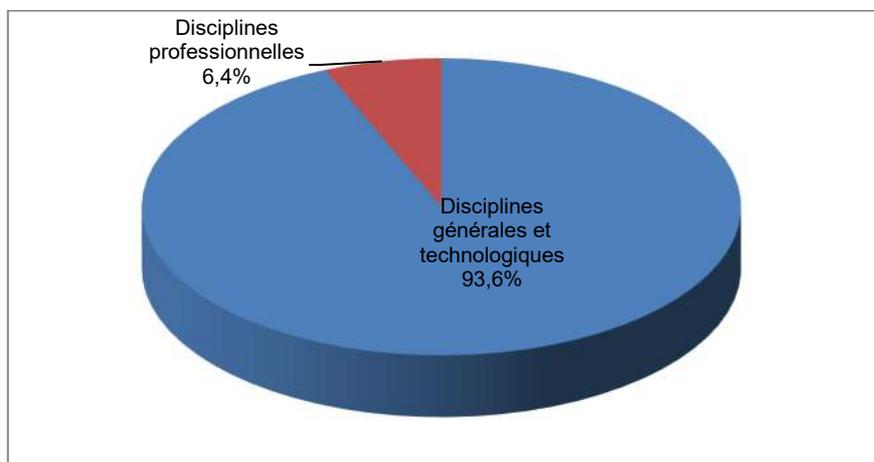


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
 Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

## 1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré par discipline

93,6 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé exercent dans une discipline générale et technologique (figure 1.19).

Figure 1.19 – Répartition des enseignants du second degré par filière disciplinaire



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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

Le groupe de disciplines le plus représenté au sein des disciplines générales et technologiques est celui des langues vivantes avec 21,1 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (16,7 %), les mathématiques (14,5 %), les sciences (14,3 %), l'histoire (11 %), l'éducation physique et sportive (9,1 %), l'économie-gestion (5,4 %), les matières technologiques (technologie + sciences industrielles de l'ingénieur + génie mécanique/électrique/électronique et mécanismes : 3,1 %), les arts (2,4 %), l'éducation musicale (2%) et enfin les services (0,4%).

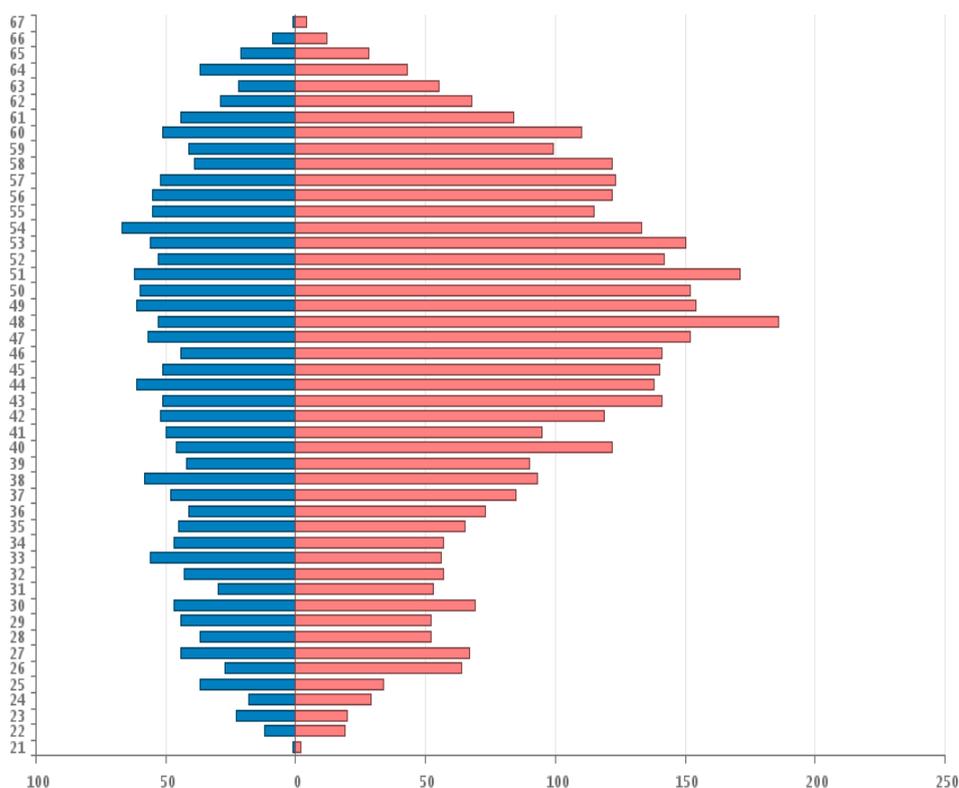
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en services, langues vivantes, lettres, arts, économie-gestion, histoire-géographie, mathématiques et éducation musicale, et minoritaires en sciences et technologies industrielles et éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 45,8 ans (*figure 1.20*). Il oscille entre 41,3 ans (éducation physique et sportive) et 50,4 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

Au niveau national, l'âge moyen est de 45,7 ans.



Figure 1.20 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

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

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les disciplines professionnelles est celui de l'économie-gestion (24,5 % des effectifs). Viennent ensuite les lettres-histoire (14,6%), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (13,9 %), les mathématiques-sciences physiques (12,7 %), les lettres-langues vivantes (11 %), les disciplines de génie électrique/mécanique/industriel (9,8 %), les arts appliqués (7,4 %), et enfin les services (6 %).

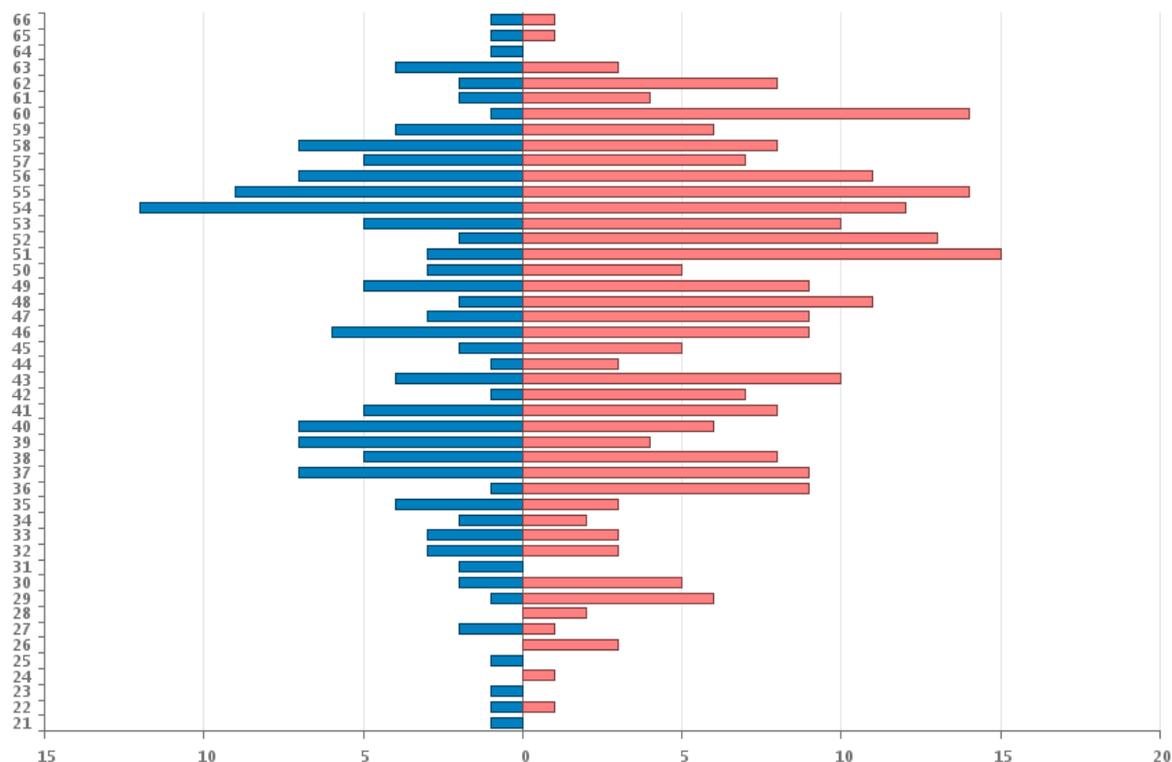
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion, en lettres-histoire, en lettres-langues vivantes, en services, en arts appliqués, en mathématiques-sciences physiques, et minoritaires en génie électrique/mécanique/industriel.

L'âge moyen est de 47,4 ans (*figure 1.21*). Il oscille entre 43,6 ans (lettres-langues vivantes) et 50,2 ans (économie-gestion).

Au niveau national, l'âge moyen est de 47,5 ans.



Figure 1.21 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep  
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

## 1.3 - Recrutement

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

### 1.3.1 - Personnels titulaires

#### 1.3.1.1 - Personnels de direction et d'inspection

Il n'y a pas de recrutement par la voie de concours pour ce qui concerne l'encadrement administratif supérieur. Le recrutement se fait par le biais d'une publication sur la place de l'emploi public (Pep).

Sur la période 2020/2022, les recrutements de personnels d'encadrement, tous types de concours et tous corps confondus, augmentent, en moyenne de 41,4 % (avec de grandes disparités selon les corps : - 36,4 % pour les IA IPR, + 62,5 % pour les IEN 1<sup>er</sup> degré, + 59,6 % pour les Perdir, et stabilité pour les IEN ET-EG-IO) (*tableau 1.24*).

A la rentrée 2022, 99 personnels d'encadrement sont recrutés, dont 60,6 % sont des femmes. Elles représentent 84,6 % des recrutements chez les IEN 1<sup>er</sup> degré, 62,7% chez les Perdir, 28,6 % chez les IA-IPR et 0 % chez les IEN ET-EG-IO.



Tableau 1.24 – Recrutement des personnels d'encadrement

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	4	7	11	3	8	11	5	2	7
IEN ET-EG-IO	2	2	4	2	5	7	4	0	4
IEN 1 <sup>er</sup> degré	4	4	8	3	11	14	2	11	13
PERDIR	16	31	47	18	36	54	27	47	75
Total	26	44	70	26	60	86	38	60	99

Source : *Ihren / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : DE*

#### 1.3.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Sur la période 2020/2022, les recrutements de personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) diminuent de 54,5 % (*tableau 1.25*).

A la rentrée 2022, 81,4 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 18,6 %.



Tableau 1.25 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2020-2021	2021-2022	2022-2023
PE	1 985 (83,3 % de F)	1 724 (86,7 % de F)	903 (81,4% de F)

Source : *Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public / Traitement : DPE*

#### 1.3.1.3 - Personnels enseignants du premier degré privé

Entre 2020 et 2022, les recrutements de personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) diminuent de 5,6 % (*tableau 1.26*).

A la rentrée 2022, 95,5 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 4,5 %.



Tableau 1.26 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2020-2021	2021-2022	2022-2023
PE	71 (97,2 % de F)	55 (92,7 % de F)	67 (95,5 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé / Traitement : Deep

### 1.3.1.4 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Sur la période 2020/2022, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2<sup>nd</sup> degré public, tous types de concours et tous corps confondus, diminuent de 1 342 à 1 221 enseignants stagiaires, soit – 9,2 % (*tableau 1.2*). Cette baisse cache cependant d'importantes disparités selon les corps : de - 29,2 % pour les PLP à + 100 % pour les CPE

A la rentrée 2022, 56,6 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 32,1 % chez les PEPS à 72,4 % chez les CPE.

Les hommes représentent 43,4 % des personnels recrutés dans le second degré : de 27,6 % chez les CPE à 67,9 % chez les PEPS.



Tableau 1.27 – Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Agrégés	290 (50 % de F)	209 (54,5 % de F)	284 (50,7 % de F)
Certifiés	800 (56,6 % de F)	881 (57,1 % de F)	709 (59,7 % de F)
PLP	161 (54,3 % de F)	151 (58,9 % de F)	114 (54,4 % de F)
PEPS	63 (33,3 % de F)	73 (41,1 % de F)	53 (32,1 % de F)
CPE	29 (65,5 % de F)	35 (85,7 % de F)	58 (72,4 % de F)
TOTAL	1 342 (56,5 % de F)	1 349 (56,8 % de F)	1 221 (56,6 % de F)

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

### 1.3.1.5 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé

Sur la période 2020/2022, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2<sup>nd</sup> degré privé, tous types de concours et tous corps confondus, sont stables (*tableau 1.28*).

A la rentrée 2022, 68,7 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes.

Les hommes représentent 31,3 % des personnels recrutés dans le second degré.



Tableau 1.28 – Recrutement des enseignants du second degré privé

Corps	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Agrégés	15 (80 % de F)	15 (80 % de F)	14 (50 % de F)
Certifiés	165 (73,9 % de F)	162 (72,2 % de F)	162 (71 % de F)
PLP	4 (100 % de F)	15 (86,7 % de F)	8 (75 % de F)
PEPS	12 (66,7 % de F)	18 (27,8 % de F)	11 (54,5 % de F)
TOTAL	196 (74,5 % de F)	210 (70 % de F)	195 (68,7 % de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé / Traitement : Deep

### 1.3.1.6 - Personnels IATSS

Sur la période 2020/2022, les recrutements des personnels IATSS augmentent de 303 à 322, soit + 6,7 % (*tableaux 1.29*).

Le corps dont les recrutements augmentent le plus est celui des SAENES CN (+ 47,6 %) alors que celui dont les recrutements baissent le plus est celui des ASSAE (- 50 %). En volume, c'est le corps des ADJAENES dont les recrutements baissent le plus, de 147 à 131.

Il a été fait appel à plusieurs candidats inscrits sur les listes complémentaires de SAENES et INFENES en plus des désistements des lauréats des listes principales.

En 2022, le concours externe demeure la « voie » majoritaire d'accès (50,6 %), tandis qu'aucun recrutement « concours réservé » n'a eu lieu, ni aucun recrutement Pacte organisé, ni aucun recrutement emplois réservés défense, ni aucun recrutement sans concours.



Tableaux 1.29 – Recrutement des personnels IATSS

2020								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	20 (60 % de F)	6 (83,3 % de F)						26 (73,1 % 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 (33,3 % de F)		63 (73 % de F)
ADJAENES	80 (88,7 % de F)	67 (89,5 % de F)						147 (89,1 % de F)
Infirmier				35 (97,1 % de F)		1 (100 % de F)		36 (97,2 % de F)
ASSAE	6 (100 % de F)	2 (100 % de F)						8 (100 % de F)
ATRF	7 (57,1 % de F)	4 (100 % de F)				2 (0 % de F)	2 (50 % de F)	15 (60 % de F)
Total	147 (79,6 % de F)	113 (87,6 % de F)		35 (97,1 % de F)		6 (33,3 % de F)	2 (50 % de F)	303 (83,5 % de F)

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

2021								
	Concours externe	Concours interne	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	17 sortants des IRA (47,1 % de F)	2 (100 % de F)						19 (52,6 % de F)
SAENES CS	5 (80% de F)	4 (100% de F)						9 (88,9 %)
SAENES CN	42 (92,8 % de F)	44 (93,2 % de F)						86 (93 % de F)
ADJAENES	50 (82 % de F)	29 (89,6 % de F)						79 (84,8 % de F)
Infirmier				27 (100 % de F)		1 (100% de F)		28 (100 % de F)
ASSAE	3 (100 % de F)	1 (100 % de F)						4 (100 % de F)
ATRF	17 (64,7 % de F)	5 (60 % de F)						22 (63,6 % de F)
Total	134 (79,1 % de F)	85 (90,6 % de F)		27 (100 % de F)		1 (100% de F)		247 (85,4 % de F)

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

2022									
	Concours externe	Concours interne	Recrutement dispositif Passerelle	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	17 sortants des IRA (64,70 % de F)	11 (90.90 % de F)	11 (45.45% de F)						38 (68.42 % de F)
SAENES CS	5 (100% de F)	5 (100% de F)							10 (100%)
SAENES CN	53 (77.35 % de F)	40 (95 % de F)							93 (84.94 % de F)
ADJENES	78 (82 % de F)	53 (88,67 % de F)							131 (84,73 % de F)
Infirmier					40 (95 % de F)				40 (95 % de F)
ASSAE	3 (100 % de F)	1 (100 % de F)							4 (100 % de F)
ATRF	7 (57,15 % de F)	9 (66.66 % de F)							16 (62,5 % de F)
Total	163 (78,52 % de F)	119 (89,91 % de F)	11 (45.45% de F)		40 (95 % de F)				333 (83.48 % de F)

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

## 1.3.2 – Personnels non-titulaires

### 1.3.2.1 - Les CTEN

- Personnels enseignants du 1er degré public :

En 2022, les personnels contractuels enseignants du premier degré public de l'académie de Versailles représentent 1 106 personnes (*tableau 1.33*). 82,8 % sont des femmes. La moyenne d'âge est de 36 ans. Sur la période 2019/2022, les recrutements augmentent de 529 à 1 106 recrutements, soit + 109,1 % (*tableaux 1.30 à 1.33*).



Tableau 1.30 – 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 1.31 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2020

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

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



Tableau 1.32– Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2021

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	32	33	132	35	164	35
91	38	36	126	36	164	36
92	32	37.6	200	39.5	232	39
95	12	36,6	112	38,9	124	37,8
Total général	114	35,8	570	37,4	684	36,9

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



Tableau 1.33 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2022

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	30	37	202	36	232	36
91	64	33.4	229	35.1	293	34.8
92	57	37.6	307	39.5	364	39
95	39	35	178	36	217	35,5
Total général	190	36	916	36	1 106	36

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

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2022 des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré :

DSDEN 78 :

63 départs d'enseignants contractuels ;  
1 licenciement suite abandon de poste ;  
18 ruptures de période d'essai à l'initiative de la DSDEN ;  
44 démissions (dont 13 durant leur période d'essai).

DSDEN 91 :

3 ruptures de période d'essai (3 licenciements).

DSDEN 92 :

11 licenciements au terme de la période d'essai en 2022 ;  
9 démissions en 2022.

DSDEN 95 :

Données non disponibles.

- Personnels enseignants du 2nd degré public :

En 2022, les personnels contractuels enseignants du second degré public de l'académie de Versailles représentent 4 149 personnes (contre 3 959 en 2020 et 3 567 en 2021) (*tableaux 1.34 à 1.36*). 52,9 % sont des femmes (contre 52 % en 2020 et 50,6 % en 2021). La moyenne d'âge est de 42 ans (contre 41,3 en 2020 et 41,6 en 2021).



Tableau 1.34 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2020

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

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



Tableau 1.35 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021

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

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



Tableau 1.36 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2022

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN en CDI	574	49	621	48	1 195	48,5
CTEN en CDD 1 an	1 027	40	1 091	39	2 118	39,5
CTEN en CDD infra annuel	352	40	484	38	836	39
Total général	1 953	43	2 196	41	4 149	42

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/22 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2022 des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public :

9 licenciements pendant la période d'essai.

- Personnels IATSS

En 2022, 1 033 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) sont recrutés (contre 850 en 2020 et 1 008 en 2021) (*tableaux 1.37 à 1.39*). 80,3 % sont des femmes (contre 82,6 % en 2020 et 80,9% en 2021). Ces personnels ont une moyenne d'âge de 44 ans (contre 42 ans en 2020 et 41 ans en 2021).



Tableau 1.37 – 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'Éducation 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	
<b>Total</b>		<b>148</b>	<b>702</b>	<b>850</b>	<b>42</b>

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



Tableau 1.38 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021

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

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



Tableau 1.39 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2022

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Age moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	31	56	87	45
	SAENES	7	24	31	42
	ADJAENES	52	493	545	42
	Médecins de l'Education nationale*	4	30	34	55
	Infirmiers	3	108	111	41
	Assistants de service social**	1	10	11	32
	OUVRIERS	3	0	3	49
	IGR	5	2	7	50
	IGE	21	7	28	42
	ASI	2	0	2	49
	Tech. RF	10	5	11	41
ATRF	64	95	138	34	
<b>Total</b>		<b>203</b>	<b>830</b>	<b>1 033</b>	<b>44</b>

Source : Décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats // \* = hors médecins des personnels au nombre de 8 - \*\*= incluant 3 CTSS

Sur les 1 033 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) qui sont recrutés en 2022, 56,9 % sont des femmes de catégorie C (contre 58,2 % en 2020 et 59,1 % en 2021 (tableaux 1.40 à 1.42).



Tableau 1.40 – 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
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>702</b>	<b>850</b>

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



Tableau 1.41 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	50	184	234
B	23	36	59
C	119	596	715
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>816</b>	<b>1 008</b>

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



Tableau 1.42 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2022

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	67	213	280
B	17	29	46
C	119	588	707
<b>Total</b>	<b>203</b>	<b>830</b>	<b>1033</b>

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

En 2022, 58 personnels vacataires IATSS sont recrutés (contre 63 en 2020 et 69 en 2021) (tableaux 1.43 à 1.45).



Tableau 1.43 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2020

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

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

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

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



Tableau 1.44 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	1	14	15
infirmière	0	1	1
ADF**	23	20	43
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>69</b>

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

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

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



Tableau 1.45 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	2	13	15
infirmière	0	1	1
ADF**	12	30	42
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>58</b>

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

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

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

### 1.3.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation

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

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

En 2022, 5 156 AED exercent dans l'académie. 5,6% des AED exercent dans le 1<sup>er</sup> degré et 94,4% dans le 2<sup>nd</sup> degré (contre respectivement 5 418, 4,4 % et 95,6 % en 2020, et 5 343, 5,4 % et 94,6 % en 2021) (tableaux 1.46 à 1.48).

Tableau 1.46 – 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
	<b>S/total</b>	<b>1er degré</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>132</b>	<b>26</b>	<b>238</b>
	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
	<b>S/total</b>	<b>2nd degré</b>	<b>1 356</b>	<b>1 240</b>	<b>1 302</b>	<b>1 282</b>	<b>5 180</b>
	<b>Total</b>		<b>1 390</b>	<b>1 286</b>	<b>1 434</b>	<b>1 308</b>	<b>5 418</b>

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

Tableau 1.47 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

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

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

Tableau 1.48 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2022

			78	91	92	95	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré		1		4	5
		assistant pédagogique 1er degré	1	13	3	1	18
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1er degré			183		183
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1er degré			83		83
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 1er degré			1		1
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 1er degré					
	<b>S/total</b>	<b>1er degré</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>270</b>	<b>5</b>	<b>290</b>
	2nd degré	assistant d'éducation 2nd degré	1 018	977	1 041	1 101	4 137
		assistant d'éducation internat fille	63	18	39	20	140
		assistant d'éducation internat garçon	46	16	34	19	115
		assistant de prévention et sécurité	9	11	3	11	34
		assistant pédagogique	110	141	38	51	340
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 2nd degré			62		62
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2nd degré			33		33
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 2nd degré					
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 2nd degré					
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid				5	5
	<b>S/total</b>	<b>2nd degré</b>	<b>1 246</b>	<b>1 163</b>	<b>1 250</b>	<b>1 207</b>	<b>4 866</b>
		<b>Total</b>	<b>1 247</b>	<b>1 177</b>	<b>1 520</b>	<b>1 212</b>	<b>5 156</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022, 290 AED du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 81,7 % des AED du 1<sup>er</sup> degré sont des femmes (84,8 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 21,8 ans (22,8 ans au niveau national) (tableau 1.49).



Tableau 1.49 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Age Moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 Ans (en %)	Part des plus de 55 Ans (en %)	Part des plus de 60 Ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Aca (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs natio. (en %)
2020	238	81,2	22,7	87,1	1,9	0,7	0,01	0,3	0,2
2021	288	83	22,0	92,3	0,4	0,04	0,01	0,3	0,2
2022	290	81,7	21,8	95,9	0,3	0,01	0,01	0,3	0,3
Evolution 2020-2022	52								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022, 4 866 AED du second degré exercent dans l'académie de Versailles. 57,7 % des AED du 2<sup>nd</sup> degré sont des femmes (60,9 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 27,6 ans (28,9 ans au niveau national) (*tableau 1.50*).



Tableau 1.50 – 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'Aca (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs natio. (en %)
2020	5 180	57,2	28,2	71,4	3	1,8	0,7	5,6	6,1
2021	5 055	57,4	28,0	73,2	2,9	1,4	0,6	5,4	6,1
2022	4 866	57,7	27,6	73,4	3	1,3	0,4	5,3	5,9
Evolution 2020-2022	-314								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### 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 (AVSi).

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 2022, 8 677 AESH exercent dans l'académie. 21,9 % des AESH exercent dans le 1<sup>er</sup> degré et 78,1 % dans le 2<sup>nd</sup> degré (contre respectivement 8 627, 47,9 % et 52,1 % en 2020 et 8 842, 37,1 % et 62,9 % en 2021) (tableaux 1.51 à 1.53). Entre 2020 et 2022, les effectifs ont connu une évolution contrastée : baisse dans le 1<sup>er</sup> degré (- 53,2 %), et hausse dans le 2<sup>nd</sup> degré (+ 52,5 %).

Tableau 1.51 – 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
	<b>S/total</b>	<b>1er degré</b>	<b>655</b>	<b>860</b>	<b>1 034</b>	<b>1 586</b>	<b>4 135</b>
	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
	<b>S/total</b>	<b>2nd degré</b>	<b>1 637</b>	<b>1 520</b>	<b>606</b>	<b>729</b>	<b>4 492</b>
		<b>Total</b>	<b>2 292</b>	<b>2 380</b>	<b>1 640</b>	<b>2 315</b>	<b>8 627</b>

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

Tableau 1.52 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

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

Tableau 1.53 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2022

			78	91	92	95	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1er degré	1	7	9	23	40
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1er degré	79	28	181	310	598
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1er degré	14	11		205	230
		AESH en PIAL 1er degré	35	825	48	125	1 033
	<b>S/total</b>	<b>1er degré</b>	<b>129</b>	<b>871</b>	<b>238</b>	<b>663</b>	<b>1 901</b>
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2nd degré	1	17	7	15	40
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2nd degré	58	34	22	120	234
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2D	13	15		68	96
		AESH en PIAL 2nd degré	888	303	21	286	1 498
		AESH exerçant des fonctions de référent		47		51	98
	<b>S/total</b>	<b>2nd degré</b>	<b>1 279</b>	<b>1 081</b>	<b>1 371</b>	<b>1 079</b>	<b>4 810</b>
		<b>Total</b>	<b>2 368</b>	<b>2 368</b>	<b>1 659</b>	<b>2 282</b>	<b>8 677</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022, 1 901 AESH du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 94,1 % des AESH du 1<sup>er</sup> degré sont des femmes (contre 92,2 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 47,4 ans (contre 45,4 ans au niveau national) (tableau 1.54).



Tableau 1.54 – 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'Aca (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs natio. (en %)
2020	4 135	95,2	46,2	7,01	41,1	25,1	10,8	4,3	4,3
2021	3 282	95,1	46,7	6,55	43,3	28	12,2	4	3,9
2022	1 901	94,1	47,4	6,15	47	31,6	13,3	2,1	2
Evolution 2020-2022	-2 234								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022, 6 776 AESH du second degré exercent dans l'académie de Versailles. 93,1 % des AESH du 2<sup>nd</sup> degré sont des femmes (92,6 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 46,1 ans (contre 45 ans au niveau national) (*tableau 1.55*).



Tableau 1.55 – 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'Aca (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs natio. (en %)
2020	4 492	91,5	45,9	7,3	39,6	23,4	9,9	4,8	6,7
2021	5 560	92,2	45,9	7	40,1	24,2	10,1	6,1	7,9
2022	6 776	93,1	46,1	6,4	40,2	23	9,6	7,3	9,6
Evolution 2020-2022	2 284								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### 1.3.2.4 - Les MEEF

Le master "Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation" (MEEF) intègre dans son cursus une préparation aux concours et réintroduit une véritable formation en alternance en deuxième année de cursus : celle-ci se déroule à temps partiel en situation professionnelle dans une école (1<sup>er</sup> degré) ou un établissement (2<sup>nd</sup> 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 2022, 85,9 % des 255 MEEF 1D sont des femmes et 14,1 % sont des hommes (contre respectivement 87 % et 13 % en 2021) (*tableau 1.56*).



Tableau 1.56 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

	2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H
DSDEN 78	106	13	65	6
DSDEN 91	91	12	76	14
DSDEN 92	91	18	78	16
DSDEN 95	nd	nd	nd	nd

Source : requête Bi4 / Champ : personnels du 1er degré public affectés dans les Yvelines, Essonne, Hauts-de-seine / Traitement : DSDEN 78/DP2, DSDEN 91/Diper2, DSDEN 92/D1D // nd = non disponibles

Un nouveau dispositif concernant des contractuels alternants en master 2 MEEF est mis en place depuis la rentrée scolaire 2021. En 2022, 103 personnes sont concernées, 56 femmes et 47 hommes (*tableau 1.57*)



Tableau 1.57 – Personnels MEEF mention 2 D

Disciplines	2021		2022	
	F	H	F	H
Education	2	1	9	2
Lettres modernes	2	0	6	0
Anglais	6	0	9	0
Espagnol	3	0	2	1
Histoire et géographie	11	10	4	2
Sciences économiques et sociales	5	4	3	4
Mathématiques	1	0	5	6
Sciences physiques et chimiques	1	4	1	8
Sciences de la vie et de la terre	2	2	2	2
Education physique et sportive	3	6	5	14
Economie et gestion (voies techno. et pro.)	4	2	3	2
Lettres-histoire-géographie	1	2	1	0
Mathématiques sciences physiques	0	1	0	0
Documentation	0	0	1	0
Allemand	0	0	0	1
Education musicale	0	0	1	2
Arts plastiques	0	0	1	1
Numérique et sciences informatiques	0	0	0	1
Arts appliqués	0	0	1	0
Biotechnologies – santé environnement	0	0	0	1
Sciences et techniques médico-sociales	0	0	1	0
Hôtellerie et techniques culinaires	0	0	1	0
Total	41	32	56	47

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

En 2022, 98 AED en préprofessionnalisation dans le premier degré et 34 AED en préprofessionnalisation dans le second degré exercent dans l'académie (contre respectivement 82 et 32 en 2021, et 102 et 47 en 2020) (tableaux 1.58 à 1.60).

Tableau 1.58 – Données 2020 des personnels AED en préprofessionnalisation

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

Source : Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré public/ Traitement : DPE

Tableau 1.59– Données 2021 des personnels AED en préprofessionnalisation

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

Source : Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré public/ Traitement : DPE

Tableau 1.60– Données 2022 des personnels AED en préprofessionnalisation

Bilan recrutement AED Préprofessionnalisation : contrats signés AS 2022-2023			
1ER DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>13</b>	<b>98</b>
2ND DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncement	total
MATHS	16	3	13
ANGLAIS	6	0	6
LETTRES	17	3	14
SCIENCES PHYSIQUES	1	0	1
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>34</b>

Décompte manuel – Champ : étudiants en préprofessionnalisation des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré public/ Traitement : DPE

## CHAPITRE 2

### Vie des personnels : les conditions de travail

## 2.1 - Modalités de service

### 2.1.1 - Le temps partiel

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

Sur l'ensemble des personnels de l'académie, au 31/12/2022, 7,7 % travaillent à temps partiel (contre 8,5 % au niveau national). Les personnes qui travaillent le plus en temps partiel appartiennent aux corps des IATSS (13,6 %, contre 12,2 % au niveau national) et des enseignants du premier degré privé (13,1 %, contre 11,3 % au niveau national) (*tableau 2.1*).

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 91,8 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit plus qu'au niveau national (89,7 %).

En détail par corps, 96,7 % des personnels du 1<sup>er</sup> degré public à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 87,5 % de l'effectif global du personnel du 1<sup>er</sup> degré public. Elles sont également sur-représentées dans le personnel à temps partiel du 1<sup>er</sup> degré privé (99,7 % sont des femmes alors qu'elles représentent 95,7 % des effectifs du 1<sup>er</sup> degré privé).

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, elles sont également sur-représentées parmi le personnel à temps partiel qu'il s'agisse du secteur public (82,6 % de femmes parmi les temps partiels alors qu'elles représentent 65,1 % du personnel du 2<sup>nd</sup> degré public) ou du secteur privé (respectivement 86,6 % et 68,1 %).

Elles sont également plus nombreuses à temps partiel parmi les personnels d'éducation et Psy EN (95,5 % contre 82,3 %) et parmi le personnel IATSS (95,6 % contre 83,2 %).

La pratique du temps partiel sur la période 2020/2022 augmente de 0,03 %. Cette évolution est contrastée selon les corps : elle baisse de 13,8 % pour les personnels IATSS, de 5,2 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, et de 1,6 % dans le 1<sup>er</sup> degré public. Elle augmente de 8,7 % dans le 2<sup>nd</sup> degré privé, 5,1 % dans le 2<sup>nd</sup> degré public, et 1,7 % dans le 1<sup>er</sup> degré privé.



Tableau 2.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2022

	Effectifs à temps partiel	Évolution 2020/2022 (en %)	Âge moyen	Répartition Académique (en %)		Répartition Nationale (en %)		Part de chaque catégorie de personnels (en %)	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Parmi l'ensemble de ceux à temps partiel	Au regard de leur effectif académique
1er degré public	2 368	-1,6	40,9	96,7	3,3	94,8	5,2	35,7	7,1
1er degré privé	301	1,7	48,8	99,7	0,3	97,6	2,4	4,5	13,1
2nd degré public	2 394	5,1	44,7	82,6	17,4	78,4	21,6	36,1	6,7
2nd degré privé	677	8,7	48,7	86,6	13,4	82,1	17,9	10,2	10,1
Educ et Psy EN	110	-5,2	45,5	95,5	4,5	90,6	9,4	1,7	5,8
IATSS	791	-13,8	45,9	95,6	4,4	94,6	5,4	11,9	13,6
Total	6 641	0,03	44,0	91,8	8,2	89,7	10,3	100	7,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Toutes catégories confondues, le temps partiel sur autorisation représente la modalité la plus fréquente (66,2 %, contre 33,8 % de droit) (*tableau 2.2*). Les agents à temps partiel sur autorisation représentent 4,3 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie contre 2,2 % pour ceux de droit (les temps partiels pour élever un enfant représentent 1,6 % des effectifs globaux de l'académie et 24 % des temps partiels).

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

Ainsi, le poids du temps partiel sur autorisation est de 86,6 % parmi les personnels du second degré privé, 81,7 % chez les personnels du premier degré privé, 74,1 % chez les personnels du second degré public, 74,1 % chez les personnels IATSS, 65,5 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, et il est à la fois le plus faible et minoritaire seulement parmi les personnels enseignants du premier degré public (47,9 %).

A l'inverse, le poids du temps partiel de droit est à la fois le plus élevé et majoritaire seulement parmi les personnels enseignants du premier degré public (52,1 %) alors qu'il est minoritaire et plus faible pour les personnels d'éducation et Psy EN (34,5 %), de 25,9 % pour les personnels IATSS, de 25,9 % chez les personnels du second degré public, de 18,3 % pour les personnels du premier degré privé et plus encore pour les personnels enseignants du second degré privé (13,4 %).

Sur la période 2020/2022, le temps partiel de droit est en baisse de 2,5 points, le temps partiel sur autorisation augmente donc de 2,5 points.

Tableau 2.2 –Type de temps partiel selon la catégorie de personnels, en 2022

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	908	38	440	59	30	118	1 593	24
	Pour personne handicapée	136	10	95	23	5	54	323	4,9
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	189	7	85	9	3	33	326	4,9
S/total		1 233	55	620	91	38	205	2 242	33,8
Sur autorisation		867	238	1 584	556	56	550	3 851	58
Sur autorisation	Temps partiel thérapeutique	255	7	159	28	13	36	498	7,5
	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	5	2	-	-	-	-
	Pour créer ou reprendre une entreprise	13	1	26	-	3	-	43	0,7
S/total		1 135	246	1 774	586	72	586	4 399	66,2
<b>TOTAL</b>		<b>2 368</b>	<b>301</b>	<b>2 394</b>	<b>677</b>	<b>110</b>	<b>791</b>	<b>6 641</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition générée des types de temps partiels selon la catégorie de personnels et l'âge est à retrouver en annexe n° 4.

## 2.1.2 - Les temps incomplets

L'article L332-3 du code général de la fonction public portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que les emplois permanents qui n'excèdent pas 70% d'un temps complet sont occupés par des contractuels.

En 2022, 84 personnels IATSS à temps incomplet exercent dans l'académie de Versailles (contre 104 en 2020 et 102 en 2021) (*tableaux 2.3 à 2.5*). 95,2 % sont des femmes (contre 98,1 % en 2020 et 83,6 % en 2021). Dans la filière médico-sociale (MDS), 18,9 % des agents sont à temps incomplet contre 9,2 % en moyenne pour les personnels IATSS (contre respectivement 35,6 % et 13,6 % en 2020 et 24,5 % et 11,4% en 2021).



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	11,3
MDS (INF)	37	37	0	0	37	104	35,6
TEC (ATRF)	8	7	1	1	7	138	5,8
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>763</b>	<b>13,6</b>

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



Tableau 2.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021

	nb d'agents à temps incomplet	F	H	dont services académiques	dont EPLE	nb total d'agents par filière	% d'agents à temps incomplet par rapport au nb total d'agents par filière
ADMINISTRATIFS	70	59	11	15	55	667	10,5
MDS (INF)	25	25	0	0	25	91	27,5
TEC (ATRF)	7	3	4	1	6	158	4,4
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>87</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>86</b>	<b>916</b>	<b>11,4</b>

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



Tableau 2.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2022

	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	60	57	3	10	50	663	9,1
MDS (INF)	21	21	0	0	21	111	18,9
TEC (ATRF)	3	2	1	1	2	138	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>80</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>73</b>	<b>912</b>	<b>9,2</b>

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

## 2.1.3 - Les services partagés et les compléments de services

### 2.1.3.1 - Les services partagés

Les services partagés sont régis par la circulaire n° 2002-064 du 20 mars 2002, BOEN n°13 du 28 mars 2002 : il s'agit, pour les personnels enseignants des premier et second 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.

17 ETP font l'objet, durant l'année scolaire 2022-2023, d'un service partagé, soit 4,5 ETP de plus que deux ans auparavant (12,5 ETP en 2020-2021) (*tableau 2.6*).



Tableau 2.6 – Nombre de personnels enseignants en service partagé, en 2022-2023

Années	2020-2021	Répartition sexuée	2021-2022	Répartition sexuée	2022-2023	Répartition sexuée
Universités bénéficiaires						
Paris-Sorbonne	3	1H + 2F	5	2H + 3F	3	1H + 2F
Paris-Est (Créteil)	4	2H + 2F	4	2H + 2F	3	2H + 1F
Paris-Sud (Sarclay)	8	4H + 4F	6	3H + 3F	9	6H + 3F
Evry	2	1H + 1F	3	2H + 1F	5	2H + 3F
Cergy	8	1H + 7F	19	6H + 13F	14	4H + 10F
Total	25	9H + 16F	37	13H + 22F	34	15H + 19F
Total en ETP	12,5		18,5		17	

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.

### 2.1.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public

1 284 enseignants du 1<sup>er</sup> degré public effectuent un complément de service en 2022-2023 (contre 1 615 en 2020-2021 et 1 335 en 2021-2022), c'est-à-dire qu'ils ont une double affectation dans plusieurs établissements scolaires. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le Val d'Oise, les Yvelines, les Hauts de Seine, et l'Essonne (respectivement 3,2%, 3,9 %, 4,1 % et 4,2 % en 2022-2023) (*tableau 2.7*).

**Tableau 2.7 – Répartition départementale des effectifs en compléments de service (dans le 1<sup>er</sup> degré) sur 3 ans.**

DSDEN	78			91			92			95		
Années	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	574	302	326	400	387	352	294	337	321	347	309	285
Nombre global d'enseignants	8318	8369	8269	8308	8324	8392	8046	7940	7788	8933	8917	8796
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	6,9	3,6	3,9	4,8	4,7	4,2	3,7	4,2	4,1	3,9	3,5	3,2

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction BI4-affectations multiples / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

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

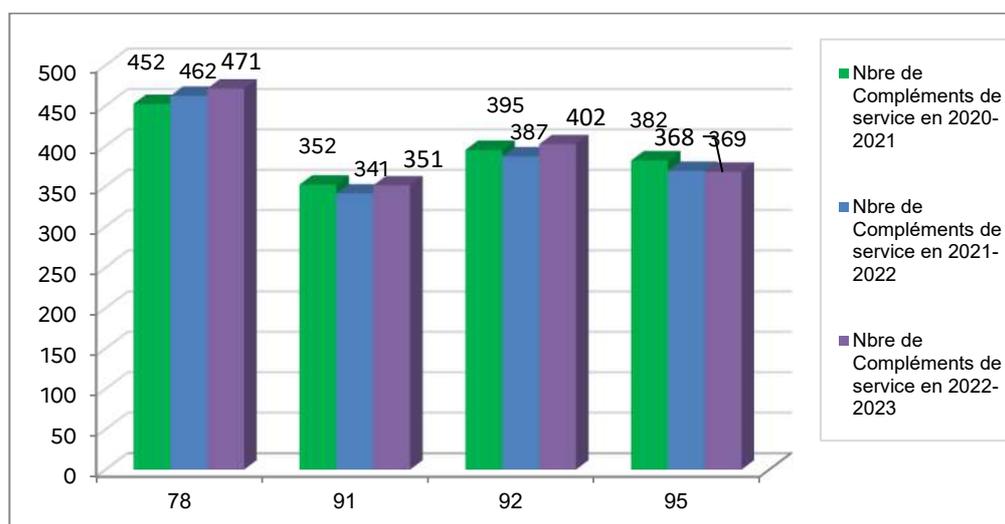
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

### 2.1.3.3 - Compléments de service dans le second degré public

En 2022-2023, 1 592 enseignants du second degré sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 1 581 en 2020-2021 et 1 559 en 2021-2022)

Les compléments de service sont plus nombreux dans les Yvelines et les Hauts de Seine (respectivement 471 et 402) qu'en Essonne et dans le Val d'Oise (respectivement 351 et 368) sur l'année scolaire 2022-2023 (*figure 2.1*).

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



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

Exprimés en ETP, les compléments de service sont également plus nombreux dans les Yvelines et dans les Hauts de Seine (respectivement 114,8 et 93,7 ETP). Ils sont près de deux fois moins nombreux en Essonne que dans les Yvelines. Le total académique des ETP consacrés à cette organisation des services est de 334,6 ETP (345,1 en 2020-2021 et 331,6 en 2021-2022) (*tableau 2.8*).

Tableau 2.8 – Nombre d'ETP du 2<sup>nd</sup> degré utilisés sous forme de complément de service dans chaque département de l'académie, sur 3 ans (en %)

Département	2020-2021	2021-2022	2022-2023
78	116,0	110,5	114,8
91	58,2	60,3	64,0
92	98,8	94,5	93,7
95	72,1	66,4	61,9
Total	345,1	331,6	334,6

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

➤ **Focus par disciplines :**

En 2022-2023, les disciplines comportant le plus de compléments de service sont l'EPS (88 ETP), l'anglais (57 ETP), l'allemand (48 ETP). Elles représentent à elles seules 193 ETP soit 58% des ETP de compléments de service. En EPS et en anglais il s'agit majoritairement de compléments de service donnés d'un collège vers une SEGPA (respectivement 73 % et 82 %). En allemand, la prévalence est de collège vers collège (73 %).

### 2.1.3.4 - Personnels IATSS

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

En 2022, 64 agents sont en compléments de service parmi les personnels administratifs et techniques (contre 69 en 2020 et 65 en 2021) (*tableaux 2.9 à 2.11*).

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

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

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

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

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

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

Tableau 2.11 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2022

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ ET SOCIALE	INFENES	19	8	17	11	55
	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	5	0	2	2	9
	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		24	8	19	13	64

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

## 2.1.4 - Le télétravail conventionné dans les services administratifs

Conformément à l'article L430-1 du code général de la fonction publique la possibilité est offerte aux agents publics d'exercer leur activité sous la forme du télétravail. Le télétravail 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.

Le décret 2020-524 du 5 mai 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.

La circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique de l’Etat a acté un assouplissement du télétravail en fonction de l’évolution de la situation sanitaire.

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

Le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et l’arrêté du 26 août 2021 pris pour l’application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l’allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats précisent les modalités d’application de cette “indemnité télétravail”, modalités qui s’appliquent dès septembre dans les trois versants de la fonction publique (indemnité de 2,50 euros par jour de télétravail dans la limite de 220 euros annuels, sans seuil de déclenchement).

En 2022, 1 323 personnes (dont 76,3 % de femmes) bénéficient d’une convention de télétravail au sein de l’académie de Versailles contre respectivement 139 et 63,3 % en 2020 et 1 146 et 76,9 % en 2021) (tableau 2.12).



Tableau 2.12 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Au 31/12/2020	9 (7 F)	13 (10 F)	0	3 (2 F)	114 (60,5 % de F)
Au 31/12/2021	87 (76 F + 11 H)	123 (108 F)	91 (78 F soit 86%)	109 (100F)	736 (70,6 % de F)
Au 31/12/2022	88 (74 F)	106 (94F)	100 (83 F)	126 (115F)	903 (643 F)

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

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

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

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

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

## 2.1.5 - Le système des horaires variables dans les services administratifs : le nombre total d'heures écartées

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 « écartés » et ramenés à cette valeur maximum.

456 personnes (dont 328 femmes) ont vu leurs crédits horaires écartés en 2022 au sein de l'académie de Versailles pour un total de 19 246,05 heures, contre respectivement 358 personnes et 16 708,63 heures écartées en 2020 et 415 personnes (dont 305 femmes) et 15 655,47 heures écartées en 2021 (*tableaux 2.13 à 2.15*).



Tableau 2.13 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2020

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

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



Tableau 2.14 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2021

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écartées en 2021	1 385 h (dont 1165 h pour les F et 220 h pour les H) soit 27,09 h par F écartée et 27,5 h par H écarté	1 295,47 (dont 1085,91 pour les F et 209,56 pour les H), soit 38,78h par F écartée et 34,92h par H écarté	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écartement	1 504 h (dont 1 354 pour les F et 150 pour les H), soit 45 h par F écartée et 18h par H écarté	11 471 h soit 39,17 h par agent écarté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écartés en 2021	51 (dont 43 F)	34 (dont 28F)		38 (dont 30F)	292 (dont 204 F)

Source : extraction BI4 / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

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

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

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

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

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



Tableau 2.15 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2022

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écartées en 2022	1 922 h (dont 1574 h pour les F et 348 h pour les H) soit 31h28 min/F et 29h/H)	1 231,05 h (dont 1 018,84 h pour les F et 212,21 h pour les H) soit 35 h par F écartée et 35h30 par H écarté	2 493 h (dont 2 087 h pour les F et 406 h pour les H) soit 56h41/ F et 36h54/H	1 458 h (dont 1 233 h pour les F et 225 h pour les H), soit 42,86 pour les F et 28,12 pour les H	12 142 h soit 44.48 h par agent écarté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écartés en 2022	62 (dont 50 F)	35 (dont 29F)	48 (dont 37 F)	40 (dont 29 F)	271 (dont 183 F)

Source : extraction BI4 / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction BI4 / Champ : personnels administratifs affectés dans l'Essonne / Traitement : DSDEN 91-DARH2

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

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

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

\* = 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

## 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 ».

1 559 agents (dont 1 156 femmes) pointent en 2022 et sont donc dits couverts par une charte du temps, contre 1 512 (dont 1 133 femmes) en 2021 et 1 385 (dont 1 043 femmes) en 2020 (*tableau 2.16*).



Tableau 2.16 – 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
2020	119	22	110	15	102	29	114	12	598	264	1 043	342
2021	138	24	131	24	152	40	110	18	602	273	1 133	379
2022	127	27	133	25	196	53	102	11	598	287	1 156	403

Source : extraction BI4 TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

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

Source : extraction BI4 TIPI / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

Source : extraction Tipi / champ : personnels administratifs affectés dans le Val d’Oise / Traitement : DSDEN 95

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

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

### 2.1.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public

#### 2.1.7.1.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2022, 28 089,95 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1<sup>er</sup> degré public (soit 76,7 % du total), et 8 513,90 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1<sup>er</sup> degré public (23,3% du total), soit un total de 36 603,85 heures supplémentaires effectuées et rémunérées à des PE titulaires du 1<sup>er</sup> degré public (*tableaux 2.17*).



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

2022							
Statut	Tranches d'âge	78			91		
		Femme	Homme	Totaux	Femme	Homme	Totaux
Titulaire	20-30 ans	1 270,50	225,00	1 495,50	2 480,50	245,50	2 726,00
	30-40 ans	2 897,25	993,75	3 891,00	3 523,30	1 305,80	4 829,10
	40-50 ans	2 453,50	1 036,75	3 490,25	3 562,80	1 190,80	4 753,60
	50-60 ans	638,75	243,95	882,70	2 288,20	931,00	3 219,20
	60 ans et plus	27,00	82,50	109,50	303,00	55,50	358,50
Total		7 287,00	2 581,95	9 868,95	12 157,80	3 728,60	15 886,40
Statut	Tranches d'âge	92			95		
		Femme	Homme	Totaux	Femme	Homme	Totaux
Titulaire	20-30 ans	412,50		412,50	664,30	70,75	735,05
	30-40 ans	1 177,00	205,50	1 382,50	1 956,45	352,75	2 309,20
	40-50 ans	1 349,55	324,50	1 674,05	1 263,60	418,60	1 682,20
	50-60 ans	609,50	192,75	802,25	914,25	300,00	1 214,25
	60 ans et plus	133,00	277,00	410,00	165,00	61,50	226,50
Total		3 681,55	999,75	4 681,30	4 963,60	1 203,60	6 167,20

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Évolution 2020/2022 (en %)		Tot aca global
			Tot aca F	Tot aca H	
20-30 ans	4 827,80	541,25	Tot aca global		29,7
30-40 ans	9 554,00	2 857,80	44,6	-19,1	
40-50 ans	8 629,45	2 970,65	15,9	15,0	
50-60 ans	4 450,70	1 667,70	44,0	30,2	
60 ans et plus	628,00	476,50	49,0	22,0	
Total	<b>28 089,95</b>	<b>8 513,90</b>	<b>76,7</b>	<b>23,3</b>	33,3
					19,2

2021							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	1 631,00	353,25	<b>1 984,25</b>	2 527,00	501,50	<b>3 028,50</b>
	30-40 ans	3 056,00	1 013,00	<b>4 069,00</b>	3 735,30	1 458,50	<b>5 193,80</b>
	40-50 ans	2 698,50	1 041,00	<b>3 739,50</b>	3 484,50	1 569,00	<b>5 053,50</b>
	50-60 ans	1 146,50	488,00	<b>1 634,50</b>	1 855,00	602,50	<b>2 457,50</b>
	60 ans et plus	171,75	96,50	<b>268,25</b>	319,50	201,00	<b>520,50</b>
<b>Total</b>		<b>8 703,75</b>	<b>2 991,75</b>	<b>11 695,50</b>	<b>11 921,30</b>	<b>4 332,50</b>	<b>16 253,80</b>

2021							
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	468,15	43,50	<b>511,65</b>	898,05	73,00	<b>971,05</b>
	30-40 ans	1 492,00	257,00	<b>1 749,00</b>	2 705,75	528,75	<b>3 234,50</b>
	40-50 ans	1 257,45	385,50	<b>1 642,95</b>	1 693,45	483,50	<b>2 176,95</b>
	50-60 ans	680,25	108,00	<b>788,25</b>	1 100,00	388,50	<b>1 488,50</b>
	60 ans et plus	166,50	353,50	<b>520,00</b>	119,50	40,25	<b>159,75</b>
<b>Total</b>		<b>4 064,35</b>	<b>1 147,50</b>	<b>5 211,85</b>	<b>6 516,75</b>	<b>1 514,00</b>	<b>8 030,75</b>

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H
20-30 ans	5 524,20	971,25
30-40 ans	10 989,05	3 257,25
40-50 ans	9 133,90	3 479,00
50-60 ans	4 781,75	1 587,00
60 ans et plus	777,25	691,25
<b>Total</b>	<b>31 206,15</b>	<b>9 985,75</b>

Tot aca global
<b>41 191,90</b>

% F	% H
<b>75,8</b>	<b>24,2</b>

2020							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	935,55	208,75	1 144,30	1 500,35	378,90	<b>1 879,25</b>
	30-40 ans	2 334,05	722,25	3 056,30	2 698,95	1 151,30	<b>3 850,25</b>
	40-50 ans	1 652,42	763,55	2 415,97	1 905,90	940,50	<b>2 846,40</b>
	50-60 ans	557,00	351,00	908,00	1 301,90	315,00	<b>1 616,90</b>
	60 ans et plus	71,00	67,00	138,00	185,00	184,50	<b>369,50</b>
<b>Total</b>		<b>5 550,02</b>	<b>2 112,55</b>	<b>7 662,57</b>	<b>7 592,10</b>	<b>2 970,20</b>	<b>10 562,30</b>

2020							
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	<b>20-30 ans</b>	351,65	37,50	<b>389,15</b>	550,05	43,75	593,80
	<b>30-40 ans</b>	1 431,80	305,00	<b>1 736,80</b>	1 781,75	305,50	2 087,25
	<b>40-50 ans</b>	1 458,50	269,00	<b>1 727,50</b>	974,50	308,50	1 283,00
	<b>50-60 ans</b>	548,30	327,00	<b>875,30</b>	579,75	374,00	953,75
	<b>60 ans et plus</b>	192,50	63,00	<b>255,50</b>	60,50	28,50	89,00
<b>Total</b>		<b>3 982,75</b>	<b>1 001,50</b>	<b>4 984,25</b>	3 946,55	1 060,25	5 006,80

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

Tot aca global
<b>28 215,92</b>

% F	% H
<b>74,7</b>	<b>25,3</b>

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous Agape (78 ou 91 ou 92 ou 95) (1er degré public de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

### 2.1.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2022, 369 348,84 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public féminins (soit 58,1 % du total), et 266 135,19 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public masculins (41,9 % du total) (*tableaux 2.18*). Une présentation détaillée par disciplines est à retrouver en annexe n° 5.



**Tableaux 2.18 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public**

2022					Évolution 2020/2022 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femme	Homme	Totaux	Femme	Homme	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	2 799,35	2 089,43	4 888,78	19,5	-8,9	5,4
	30-40 ans	8 026,59	11 385,83	19 412,42	13,2	17,6	15,7
	40-50 ans	7 930,85	7 662,34	15 593,19	40,3	29,2	34,6
	50-60 ans	4 414,86	5 318,53	9 733,39	31,2	29,7	30,4
	60 ans et plus	1 558,80	1 919,69	3 478,49	15,8	50,2	32,6
<b>Total Non-Titulaire</b>		<b>24 730,45</b>	<b>28 375,82</b>	<b>53 106,27</b>	<b>24,9</b>	<b>21,8</b>	<b>23,2</b>
Titulaire	20-30 ans	57 244,50	45 045,79	102 290,29	57,6	66,4	61,4
	30-40 ans	92 775,72	72 506,37	165 282,09	35,4	42,5	38,4
	40-50 ans	107 133,95	64 942,61	172 076,56	44,7	45,1	44,9
	50-60 ans	72 776,33	42 812,05	115 588,38	61,9	51,5	57,9
	60 ans et plus	14 687,89	12 452,55	27 140,44	38,0	51,4	43,8
<b>Total Titulaire</b>		<b>344 618,39</b>	<b>237 759,37</b>	<b>582 377,76</b>	<b>47,0</b>	<b>49,3</b>	<b>47,9</b>
<b>Total</b>		<b>369 348,84</b>	<b>266 135,19</b>	<b>635 484,03</b>	<b>45,3</b>	<b>45,8</b>	<b>45,5</b>

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

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
<b>Sous-total Non-Titulaire</b>		<b>19 799,57</b>	<b>23 291,77</b>	<b>43 091,34</b>
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
<b>Sous-total Titulaire</b>		<b>234 455,49</b>	<b>159 200,16</b>	<b>393 655,65</b>
<b>Total</b>		<b>254 255,06</b>	<b>182 491,93</b>	<b>436 746,99</b>

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

## 2.1.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

### 2.1.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2022, 55 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1<sup>er</sup> degré privé (soit 82,1 % du total), et 12 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1<sup>er</sup> degré privé (17,9 % du total) (*tableaux 2.19*).



Tableaux 2.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé

2022							
Statut	Tranches d'âge	78			91		
		Femme	Homme	Totaux	Femme	Homme	Total
Titulaire	30-40 ans	3,00	12,00	15,00	-	-	-
	50-60 ans	50,00		50,00	-	-	-
Total		53,00	12,00	65,00	-	-	-
Statut	Tranches d'âge	92			95		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	50-60 ans	2,00	-	2,00	-	-	-
Total		2,00	-	2,00	-	-	-

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global	Évolution 2020/2022 (en %)		
				Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global
30-40 ans	3,00	12,00	67,00	-89,8	-	97,1
50-60 ans	52,00	-	% F % H	1055,6	-	
Total	55,00	12,00	82,1 17,9	61,8	-	

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

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H
30-40 ans	14,60	12,00
40-50 ans	6,00	-
50-60 ans	21,00	-
60 ans et plus	8,50	-
Total	50,10	12,00

Tot aca global
62,10

% F	% H
80,7	19,3

2020			
78			
Statut	Tranches d'âge	Femme	Total
Titulaire	30-40 ans	29,50	29,50
	50-60 ans	4,50	4,50
Total		34,00	34,00

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous Agape privé (78 ou 91 ou 92 ou 95) (1er degré privé de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

### 2.1.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2022, 12 202,44 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé féminins (soit 71,2 % du total), et 4 938,14 heures

supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé masculins (28,8 % du total) (*tableaux 2.20*).



Tableaux 2.20 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé

2022					Évolution 2020/2022 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Titulaire	20-30 ans	574,59	330,05	904,64	33,6	51,7	39,7
	30-40 ans	1 880,77	1 190,51	3 071,28	12,9	19,1	15,2
	40-50 ans	4 631,45	1 636,58	6 268,03	46,0	9,3	34,2
	50-60 ans	3 999,62	1 296,30	5 295,92	37,8	38,7	38,0
	60 ans et plus	1 116,01	484,70	1 600,71	28,7	68,1	38,5
Total		12 202,44	4 938,14	17 140,58	35,0	25,4	32,1

2021				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	451,28	315,70	<b>766,98</b>
	30-40 ans	1 434,14	1 000,39	<b>2 434,53</b>
	40-50 ans	3 578,30	1 406,49	<b>4 984,79</b>
	50-60 ans	2 901,25	1 114,41	<b>4 015,66</b>
	60 ans et plus	794,96	354,25	<b>1 149,21</b>
Total		<b>9 159,93</b>	<b>4 191,24</b>	<b>13 351,17</b>

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

Source : requête BI4>PAYE>PAYE-DSI-PA>BSA-Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires / Champ : personnels gérés sous E3P (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

## 2.1.8 - Les restructurations et réorganisations de service

### 2.1.8.1 – En DSDEN

#### DSDEN 78 :

En 2022 :

Un projet de transformation de la Division des Personnels enseignants a été lancé. L'objectif était l'amélioration de la qualité du service rendu et des conditions de travail des agents. Une conduite de projet basée sur la participation des agents a été mise en œuvre tout au long de l'année scolaire 2022-2023. En particulier, la période septembre/décembre 2022 a vu l'organisation d'un séminaire de lancement, d'ateliers participatifs avec tous les agents de la division et le lancement d'un questionnaire anonyme. Le projet a abouti à un nouvel organigramme, base d'une nouvelle organisation du travail mise en œuvre à la rentrée 2023.

#### DSDEN 91 :

En 2022 :

- création de la Division de l'École Inclusive permettant une gestion intégrée des AESH.
- réorganisation de la Division d'Appui et des Ressources Humaines en 3 pôles :
  - Pôle Affaires médicales, accidents du travail ;
  - Pôle bureau des personnels de la DSDEN et des services civiques, prévention, conseil, santé, action sociale, logements ;
  - Pôle immobilier, financier et logistique.

#### DSDEN 92 :

RAS en 2022.

#### DSDEN 95 :

En 2022 :

Réorganisation des missions et coordination de l'activité des services au sein de 3 grandes divisions :

- Division des personnels (DIPE)
  - o Service de la gestion individuelle ;
  - o Service de la gestion collective ;
  - o Service des ressources humaines.
- Division des moyens, du pilotage et de l'accompagnement (DIMOPA)
  - o Le service des moyens et de l'organisation scolaire ;
  - o Le service des statistiques et du contrôle de Gestion ;
  - o Le service de la logistique et de l'appui aux établissements.
- Division des élèves (DIVEL) :
  - o La gestion de la scolarité et des affectations ;
  - o L'aide sociale, médicale et infirmière.

## 2.1.8.2 – Au Rectorat

Après deux années de mise en œuvre et un bilan encourageant en termes de cohérence fonctionnelle, la carte actuelle des pôles est appelée à évoluer pour tenir compte du **contexte national, régional et académique**, en répondant au renforcement des exigences concernant le pilotage des moyens et des politiques éducatives.

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022, les pôles sont ainsi constitués :

**Le pôle Budget, Moyens et Organisation Scolaire (BMOS)** regroupe les activités relatives aux **enjeux financiers et budgétaires** de l'académie et notamment tout le périmètre de la gestion et du **suivi du budget académique** et de la **préparation de la rentrée scolaire**. Une adjointe à la secrétaire générale adjointe est nommée à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

- **Le pôle Politiques Educatives et Partenariats (PEP)** rassemble tous les services chargés des politiques éducatives. Il a pour objectif **de coordonner leurs actions** en lien étroit avec les services des autres pôles et **d'assurer le suivi, la mise en œuvre et l'évaluation** des politiques nationales et académiques.
- **Le pôle Appui au Pilotage et à la Transformation (APT)** renforce la **cohérence du pilotage des domaines « numérique » et « immobilier-logistique »** en soutien au projet Campus Lesseps, en accompagnant la **spécialisation métier** des autres pôles et en offrant une expertise cohérente et regroupée en matière **d'aide au pilotage**.
- **Le pôle RH** conserve sa structure actuelle. Il se voit renforcé par le recrutement d'un **chargé de mission « protection fonctionnelle et accompagnement des personnels »** placé auprès du DRH et du cabinet de madame la rectrice, et d'un **chargé de mission « recrutement »**.

Cette carte a été présentée en CTSA le 19 septembre 2022 et s'inscrit dans une démarche de transformation permanente.

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 2022, les femmes personnels de direction ou d'inspection de l'enseignement public se sont vues appliquer 206 jours de carence (soit 82,2 % du total), contre 45 jours pour les hommes du même corps (soit 17,8 % du total) (*tableaux 2.21*).



**Tableaux 2.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection**

2022					
Statut	Tranches d'âge	Corps	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	30 - 39	Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	3		<b>3</b>
	40 - 49	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	2		<b>2</b>
		Inspecteurs de l'éducation nationale	3	2	<b>5</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	50	10	<b>58</b>
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	3	4	<b>7</b>
		Inspecteurs de l'éducation nationale	12		<b>12</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	90	12	<b>102</b>
		Inspecteurs de l'éducation nationale	7	1	<b>7</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	38	16	<b>54</b>
	<b>Total</b>			<b>208</b>	<b>45</b>

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

2021					
Statut	Tranches d'âge	Corps	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	40 - 49	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	2		<b>2</b>
		Inspecteurs de l'éducation nationale	3	1	<b>4</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	23	3	<b>26</b>
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	1		<b>1</b>
		Inspecteurs de l'éducation nationale	6		<b>6</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	46	4	<b>50</b>
	60 - 99	Inspecteurs de l'éducation nationale	3		<b>3</b>
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	13	8	<b>21</b>
	<b>Total</b>			<b>97</b>	<b>16</b>

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

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

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

### 2.1.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré

En 2022, 14 354 femmes personnels enseignants du premier degré public se sont vues appliquer 52 499 jours de carence (soit 88,7 % du total du nombre de jours et 89,7 % du nombre de personnes), contre 6 668 jours de carence pour 1 640 hommes du même corps (soit 11,3 % du total du nombre de jours et 10,3 % du nombre de personnes) (tableaux 2.22).



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

Global DSDEN-2022					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
52 499	14 354	6 668	1 640	59 167	15 994

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

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

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

DSDEN 78-2022							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	128	41	18	7	146	48
	30-40 ans	156	41	23	5	179	46
	40-50 ans	24	8	2	1	26	9
	50-60 ans	36	10	4	1	40	11
	60 ans et plus	8	1			8	1
Totaux Non-Titulaire		352	101	47	14	399	115
Titulaire	20-30 ans	2 154	541	226	55	2 380	596
	30-40 ans	2 427	880	269	94	2 696	974
	40-50 ans	2 919	1 074	190	97	3 109	1 171
	50-60 ans	1 767	776	180	80	1 947	856
	60 ans et plus	244	112	32	12	276	124
Totaux Titulaire		9 511	3 383	897	338	10 408	3 721
Totaux Généraux		9 863	3 479	944	351	10 807	3 830

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

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

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

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

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

DSDEN 91-2022							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	109	32	26	9	135	41
	30-40 ans	139	32	36	10	175	42
	40-50 ans	101	15	6	3	107	18
	50-60 ans	26	10	6	2	32	12
	60 ans et plus	6	1			6	1
Totaux Non-Titulaire		381	90	74	24	455	114
Titulaire	20-30 ans	2 725	610	338	72	3 063	682
	30-40 ans	3 479	1 071	401	123	3 880	1 194
	40-50 ans	2 687	1 067	379	124	3 066	1 191
	50-60 ans	1 768	687	211	60	1 979	747
	60 ans et plus	235	99	23	14	258	113
Totaux Titulaire		10 894	3 534	1 352	393	12 246	3 927
Totaux Généraux		11 275	3 623	1 426	416	12 701	4 039

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

DSDEN 92-2022							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	169	35	45	9	214	44
	30-40 ans	303	48	20	7	323	55
	40-50 ans	167	34	26	5	193	39
	50-60 ans	151	24	12	2	163	26
	60 ans et plus	7	2			7	2
Totaux Non-Titulaire		797	143	103	23	900	166
Titulaire	20-30 ans	1 858	520	252	66	2 110	586
	30-40 ans	2 554	966	383	121	2 937	1 087
	40-50 ans	2 186	904	263	114	2 449	1 018
	50-60 ans	1 821	659	158	66	1 979	725
	60 ans et plus	266	122	38	23	304	145
Totaux Titulaire		8 685	3 171	1 094	390	9 779	3 561
Totaux Généraux		9 482	3 312	1 197	413	10 679	3 725

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

DSDEN 95-2022							
Statut	Tranche d'âge	Nbr jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	243	42	11	2	254	44
	30-40 ans	157	20	10	2	167	22
	40-50 ans	93	11	30	1	123	12
	50-60 ans	17	5			17	5
Totaux Non-Titulaire		510	78	51	5	561	83
Titulaire	20-30 ans	6 755	888	811	98	7 566	986
	30-40 ans	6 198	1 207	880	141	7 078	1 348
	40-50 ans	5 382	1 117	785	116	6 167	1 233
	50-60 ans	2 769	586	499	86	3 268	672
	60 ans et plus	265	67	75	14	340	81
Totaux Titulaire		21 369	3 865	3 050	455	24 419	4 320
Totaux Généraux		21 879	3 940	3 101	460	24 980	4 400

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

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

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

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

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

### 2.1.9.1.3 - Personnels enseignants du second degré

En 2022, 13 471 femmes personnels enseignants du second degré public se sont vues appliquer 58 564 jours de carence (soit 74,6% du total du nombre de jours et 71,7 % du total du nombre d'agents), contre 19 943 jours de carence pour 5 316 hommes du même corps (soit 25,4 % du total du nombre de jours et 28,3 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 2.23*).



Tableaux 2.23 – Nombre de jours de carence  
pour les personnels enseignants du second degré public

2022							
Statut	Tranche d'âge	Nb jours F	Nbr agents F	Nb jours H	Nbr agents H	Tot nb jours	Tot nb agents
Non-Titulaire	20-30 ans	2 300	267	653	85	2 953	352
	30-40 ans	6 710	732	2 268	251	8 978	983
	40-50 ans	7 517	929	1 562	181	9 079	1 110
	50-60 ans	5 983	873	1 460	152	7 443	1 025
	60 ans et plus	1 542	261	511	57	2 053	318
Totaux Non-Titulaire		24 052	3 062	6 454	726	30 506	3 788
Titulaire	20-30 ans	11 070	2 278	4 281	1 109	15 351	3 387
	30-40 ans	8 955	2 840	3 848	1 297	12 803	4 137
	40-50 ans	6 954	2 574	2 400	989	9 354	3 563
	50-60 ans	5 787	2 161	2 223	884	8 010	3 045
	60 ans et plus	1 746	578	737	317	2 483	895
Totaux Titulaire		34 512	10 431	13 489	4 596	48 001	15 027
Totaux Généraux		58 564	13 471	19 943	5 316	78 507	18 787

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

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

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

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

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

En 2022, parmi les divers types d'établissements du 2<sup>nd</sup> degré public, 33 993 jours de carence (soit 43,3 % du total du nb de jours) sont imputés à des personnels affectés en collège (8 416 personnels, soit 44,8 %). Parmi ces 33 993 jours, 25 711 (soit 75,6 %) sont retenus à des femmes (6 239 personnes, soit 74,1 % des effectifs affectés en collège) (*tableaux 2.24*).



**Tableaux 2.24 – Répartition du nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d'établissement**

2022						
Type d'établissements	Nb de jours F	Nbr F	Nb de jours H	Nbr H	Tot. nb jours	Tot. Nb agents
Autres établissements	4 887	742	875	218	5 762	960
COLLEGE	25 711	6 239	8 282	2 177	33 993	8 416
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	12 887	3 081	6 434	1 894	19 321	4 975
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1 549	590	833	278	2 382	868
SERVICE ADMINISTRATIF	7 483	1 714	726	123	8 209	1 837
ZONE DE REMPLACEMENT	6 047	1 105	2 793	626	8 840	1 731
Total général	58 564	13 471	19 943	5 316	78 507	18 787

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

2021						
Type d'établissements	Nb de jours F	Nbr F	Nb de jours H	Nbr H	Tot. nb jours	Tot. Nb agents
Autres établissements	4 039	1 765	725	290	4 764	2 055
COLLEGE	19 840	6 490	6 927	2 219	26 767	8 709
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	9 916	3 767	4 749	1 827	14 665	5 594
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1 453	613	840	385	2 293	998
SERVICE ADMINISTRATIF	5 888	2 503	527	310	6 415	2 813
ZONE DE REMPLACEMENT	4 998	1 725	2 408	904	7 406	2 629
Total général	46 134	16 863	16 176	5 935	62 310	22 798

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

#### 2.1.9.1.4 - Personnels de vie scolaire

En 2022, 2 419 femmes personnels de vie scolaire du second degré public (CPE, AED, AESH) se sont vues appliquer 13 045 jours de carence (soit 95,6 % du total du nombre de jours et 93,5 % du total du nombre d'agents), contre 602 jours de carence pour les 168 hommes du même corps (soit 4,4 % du total du nombre de jours et 6,5 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 2.25*).



Tableaux 2.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire

2022								
Statut	Tranche d'âge	Grade	Nb jours F	Nbr agents F	Nb jours H	Nbr agents H	Tot nb jours	Tot nb agents
Non-Titulaire	20-30 ans	AESH	614	102	54	12	668	114
		AED	17	6	14	5	31	11
	30-40 ans	AESH	2 404	370	83	15	2 487	385
		AED	2	1			2	1
	40-50 ans	AESH	4 291	681	52	16	4 343	697
		AESH	3 883	707	126	25	4 009	732
	50-60 ans	AED	4	1			4	1
AESH		1 128	227	99	20	1 227	247	
Totaux Non-Titulaire			12 320	2 087	414	88	12 734	2 175
Titulaire	20-30 ans	CPE CL.NORMALE	158	76	11	7	169	83
		CPE CL.NORMALE	228	104	55	29	283	133
	30-40 ans	CPE CL EXCEPT	2	2			2	2
		CPE CL.NORMALE	146	61	39	12	185	73
		CPE HORS-CLAS.	13	9	4	2	17	11
	40-50 ans	CPE CL EXCEPT	30	16	3	2	33	18
		CPE CL.NORMALE	29	12	19	5	48	17
		CPE HORS-CLAS.	63	30	24	12	87	42
	50-60 ans	CPE CL EXCEPT	10	6	11	4	21	10
		CPE CL.NORMALE	3	3	3	1	6	4
CPE HORS-CLAS.		20	11	5	4	25	15	
60 ans et plus	CPE CL EXCEPT	10	6	11	4	21	10	
	CPE HORS-CLAS.	20	11	5	4	25	15	
Totaux Titulaire			725	332	188	80	913	412
Totaux Généraux			13 045	2 419	602	168	13 647	2 587

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

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

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

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

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

## 2.1.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé

### 2.1.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2022, 527 femmes personnels enseignants du premier degré privé se sont vues appliquer 767 jours de carence (soit 96,5 % du total du nombre de jours et 96,9 % du total du nombre d'agents), contre 28 jours de carence pour les 17 hommes du même corps (soit 3,5 % du total du nombre de jours et 3,1 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 2.26*).



Tableaux 2.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé

Global 1D privé-2022					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
767	527	28	17	795	544

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

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

Département 78-2022						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	15	11	6	1	21	12
30-40	48	34			48	34
40-50	57	39			57	39
50-60	72	49	1	1	73	50
Plus de 60	6	5			6	5
<b>Totaux</b>	<b>198</b>	<b>138</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>205</b>	<b>140</b>

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

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

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

Département 91-2022						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	18	9	-	-	18	9
30-40	37	25	1	1	38	26
40-50	52	34	5	2	57	36
50-60	32	22	3	2	35	24
Plus de 60	6	4	2	2	8	6
<b>Totaux</b>	<b>145</b>	<b>94</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>156</b>	<b>101</b>

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 privé (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 privé (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 privé (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

Département 95-2022						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	12	10			12	10
30-40	54	32	1	1	55	33
40-50	61	38	2	1	63	39
50-60	48	30			48	30
Plus de 60	5	3	1	1	6	4
<b>Totaux</b>	<b>180</b>	<b>113</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>184</b>	<b>116</b>

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 privé (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH et *Dapep*

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 privé (personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH et *Dapep*

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
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>1</b>	<b>205</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>116</b>
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
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>4</b>	<b>225</b>	<b>114</b>	<b>5</b>	<b>119</b>

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

### 2.1.9.2.2 - Personnels enseignants du second degré

En 2022, 1 803 femmes personnels enseignants du second degré privé se sont vues appliquer 7 700 jours de carence (soit 78 % du total du nombre de jours et 75,9 % du total du nombre d'agents), contre 2 170 jours de carence pour les 573 hommes du même corps (soit 22 % du total du nombre de jours et 24,1% du total du nombre d'agents) (*tableaux 2.27*).



Tableaux 2.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré privé

2022							
Statut	Tranche d'âge	Nb jours F	Nbr agents F	Nb jours H	Nbr agents H	Tot nb jours	Tot nb agents
Non-Titulaire	20-30 ans	492	88	221	46	713	134
	30-40 ans	727	135	351	74	1 078	209
	40-50 ans	602	125	235	51	837	176
	50-60 ans	576	114	186	36	762	150
	60 ans et plus	75	21	43	12	118	33
Totaux Non-Titulaire		2 472	483	1 036	219	3 508	702
Titulaire	20-30 ans	331	90	97	31	428	121
	30-40 ans	980	240	228	74	1 208	314
	40-50 ans	1 826	466	389	109	2 215	575
	50-60 ans	1 666	413	334	110	2 000	523
	60 ans et plus	425	138	86	37	511	175
Totaux Titulaire		5 228	1 347	1 134	361	6 362	1 708
Totaux Généraux		7 700	1 803	2 170	573	9 870	2 376

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous E3P (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous E3P (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous E3P (2nd degré privé) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

### 2.1.9.3 - Personnels IATSS

Entre le 01/01/2022 et le 15/10/2022 (à partir de cette date, la gestion des personnels IATSS a été « basculée » dans RenoiRH et pour l'instant, il est impossible d'extraire des données relatives aux jours de carence), 1 633 femmes personnels IATSS se sont vues appliquer 2 627 jours de carence (soit 87,6 % du total du nombre de jours et 87,7 % du nombre d'agents), contre 373 jours de carence pour les 229 hommes du même corps (soit 12,4 % du total du nombre de jours et 12,3 % du total du nombre d'agents) (tableaux 2.28).



Tableaux 2.28 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS

du 01/01/2022 au 15/10/2022						
Tranche d'âge	Nb jours F	Nbr agents F	Nb jours H	Nbr agents H	Tot nb jours	Tot nb agents
20 - 29 ans	152	91	32	19	182	108
30 - 39 ans	583	350	75	39	660	389
40 - 49 ans	714	449	131	82	845	533
50 - 59 ans	858	530	90	61	948	591
Plus de 60 ans	320	213	45	28	365	241
<b>Totaux</b>	<b>2 627</b>	<b>1 633</b>	<b>373</b>	<b>229</b>	<b>3 000</b>	<b>1 862</b>

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agora (personnels IATSS) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

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

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agora (personnels IATSS) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

## 2.2 - Les absences

### 2.2.1 - Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année 2021-2022 est de 5,8 %, soit +1,5 points par rapport à celui de l'année 2019-2020. Le taux d'absence académique est inférieur de 0,4 point à la moyenne nationale (*tableau 2.29 et annexe 7 pour la répartition du nombre d'absences par motifs*).

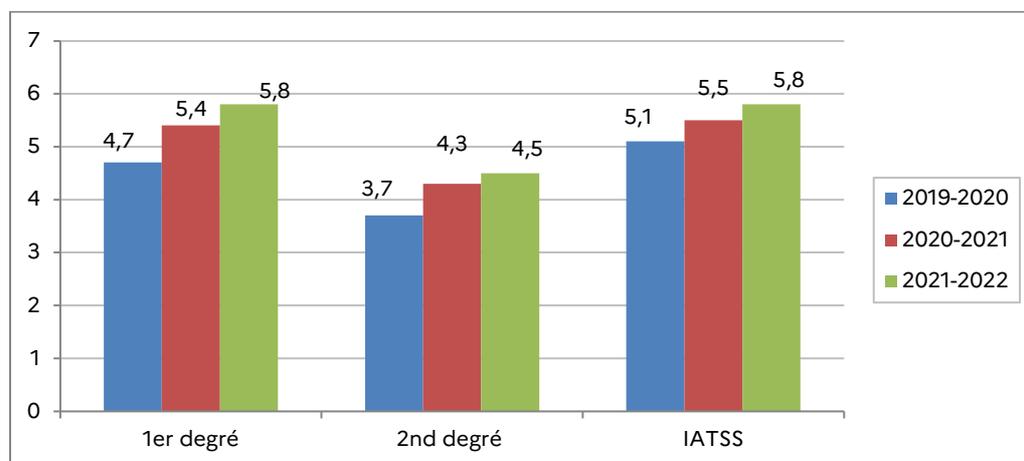
Tableau 2.29 – Absences dans l'enseignement public sur 3 ans

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1 432 681	1 850 135	1 953 724
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	158 336	179 167	231 052
Nombre de personnes dans l'académie	91 546	92 818	92 817
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	51 429	55 047	64 210
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	56,2	59,3	69,2
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	40 117	37 771	28 607
Durée des congés par personne	15,6	19,9	21,0
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	27,9	33,6	30,4
Nombre moyen de congés pris	1,7	1,9	2,5
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,1	3,3	3,6
<b>Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)</b>	4,3	5,5	5,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La hausse du taux d'absence pour congé observée entre 2019-2020 et 2020-2021 se poursuit lors de l'année scolaire 2020-2021, quelle que soit la typologie de personnels (figure 2.2).

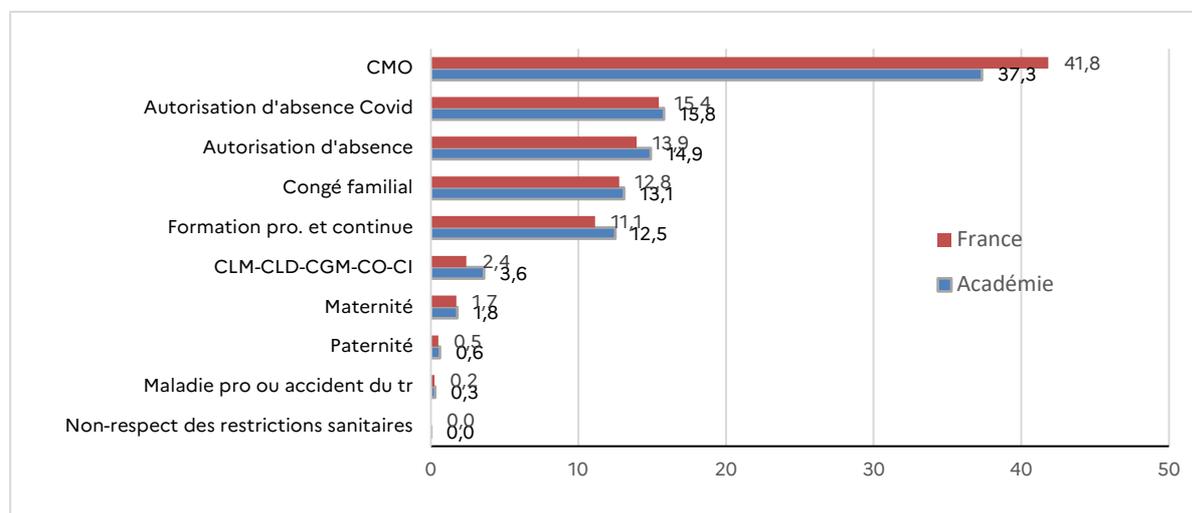
Figure 2.2 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

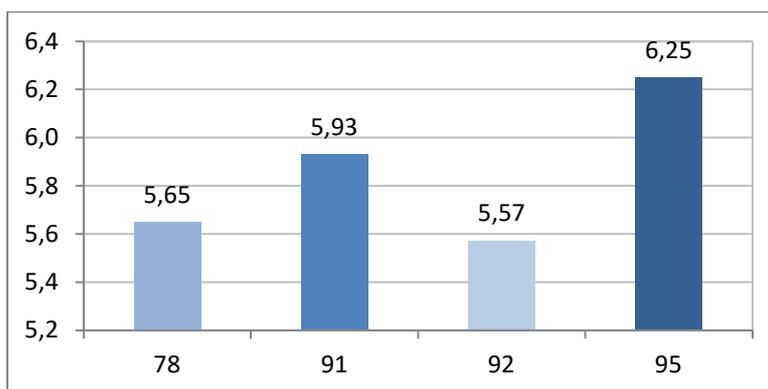
En 2021-2022, 41,8 % des congés sont des congés de maladie ordinaires. Les motifs ensuite évoqués sont des autorisations spéciales d'absence COVID (15,4 %), divers congés familiaux (13,9 %), la formation professionnelle et continue (12,8%), diverses autorisations d'absence (11,1 %), les congés de longue maladie et de longue durée et de grave maladie et d'office et d'invalidité (2,4%), la maternité (1,7 %), la paternité (0,5%), les maladies professionnelles ou accident du travail (0,2%) et les suspensions pour non-respect des restrictions sanitaires (0,008%). Ces motifs sont de même ordre de grandeur au niveau national (figure 2.3).

Figure 2.3 – Répartition du nombre de congés selon le motif, en 2021-2022 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Figure 2.4 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2021-2022 (en %)



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

Le taux d'absence est le plus élevé dans le Val d'Oise (6,3) et le plus faible dans les Hauts de Seine (5,6) (figure 2.5).

## 2.2.2 - Dans l'enseignement privé

Le taux d'absence académique des personnels de l'enseignement privé pour l'année scolaire 2021-2022 est de 4,6 %, soit -0,9 point par rapport à la moyenne nationale (*tableau 2.30 et annexe 7 pour la répartition du nombre d'absence par motifs*).

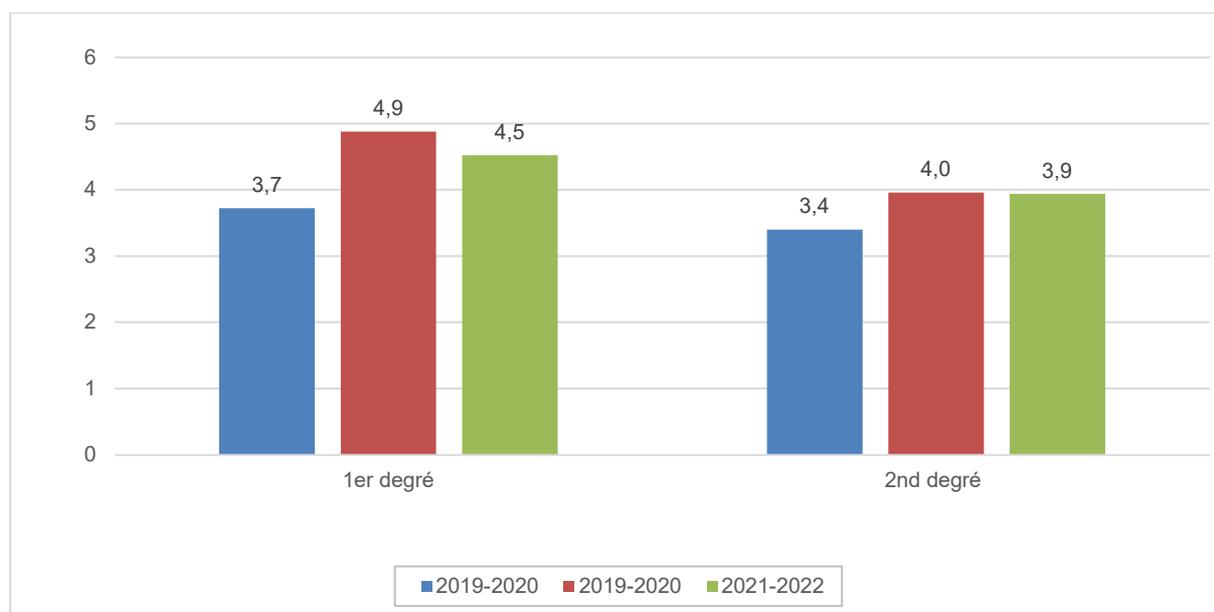
Tableau 2.30 – Absences dans l'enseignement privé sur 3 ans

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	111 721	138 573	150 841
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	7 440	9 140	12 986
Nombre de personnes dans l'académie	8 890	9 029	9 036
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	3 366	4 016	5 343
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	37,8	44,3	59,2
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	5 524	5 041	3 686
Durée des congés par personne	12,7	15,3	16,7
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	33,6	34,5	28,2
Nombre moyen de congés pris	0,8	1,0	1,4
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,2	2,3	2,4
<b>Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100</b>	3,5	4,2	4,6

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Comme dans l'enseignement public, le taux d'absence des personnels du premier degré est plus élevé que pour les personnels du second degré. Toutefois, l'évolution au cours des trois dernières années est différente : après une hausse du taux d'absence pour congé observée entre 2019-2020 et 2020-2021, ce dernier a diminué lors de l'année scolaire 2020-2021, quel que soit la typologie de personnels (-0,4 point dans le premier degré, - 0,1 point dans le second degré (*figure 2.5*)).

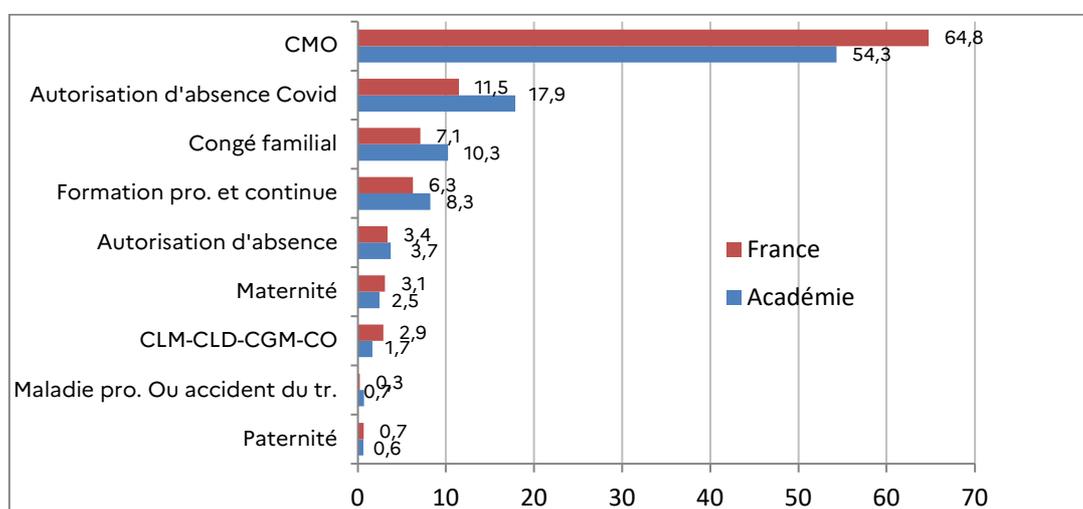
Figure 2.5 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2021-2022, 54,3 % des congés des personnels de l'enseignement privé sont des congés de maladie ordinaire (CMO). Les deux autres principaux motifs, sont les autorisations d'absence covid et divers congés familiaux (respectivement 17,9 % et 10,3 %). Ces motifs sont du même ordre de grandeur au niveau national (*figure 2.6*).

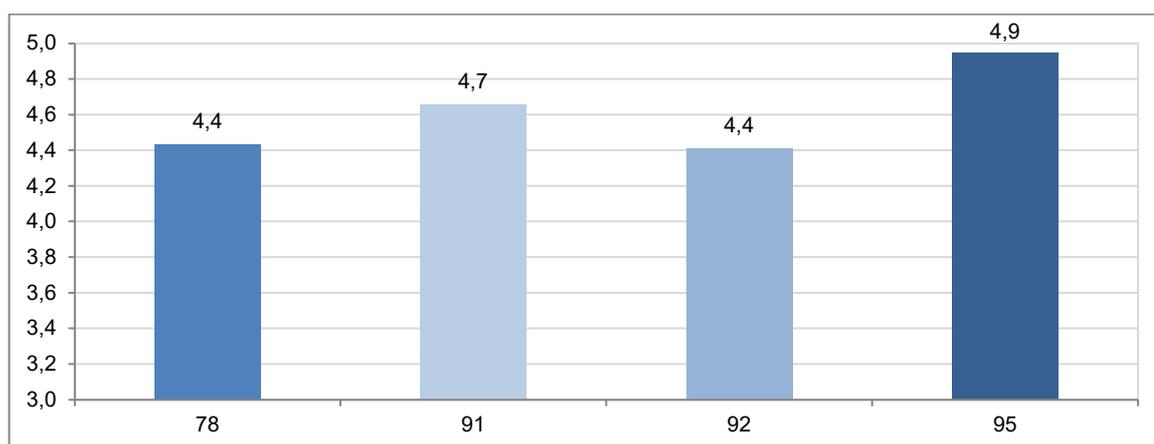
Figure 2.6 – Répartition du nombre de congés selon le motif, en 2021-2022 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Comme dans le secteur public, le taux d'absence des personnels est le plus faible dans les Hauts de Seine, à égalité avec les Yvelines, chez les personnels du secteur privé (*figure 2.7*).

Figure 2.7 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2021-2022 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé : 30 % des personnels de 30 à 39 ans sont arrêtés au moins une fois (de 3,8 à 7,7 points de plus que les personnes des autres tranches d'âge) (tableau 2.31).

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 26,8 % contre 19,7 %.

En moyenne, une femme est arrêtée 6,5 jours pour raison de santé et un homme 3 jours.



Tableau 2.31 – Congés pour raison de santé selon l'âge et le sexe

			Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	30,1	28,9	28,7	0,1	0,2	2,6	0,0
		De 30 à 39 ans	33,0	30,3	29,8	0,3	0,2	5,6	0,1
		De 40 à 49 ans	23,3	23,0	22,1	0,6	0,4	0,6	0,1
		Plus de 50 ans	23,7	23,7	22,1	1,2	0,6	n.s.	0,0
		<b>Total</b>	<b>26,8</b>	<b>25,8</b>	<b>25,0</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>1,9</b>	<b>0,1</b>
	Hommes	Moins de 30 ans	18,4	18,4	18,3	0,1	0,1	0	0
		De 30 à 39 ans	22,2	22,1	21,8	0,2	0,2	n.s.	n.s.
		De 40 à 49 ans	18,8	18,8	18,2	0,4	0,2	0	0,0
		Plus de 50 ans	19,2	19,2	18,0	1,1	0,3	0	0
		<b>Total</b>	<b>19,7</b>	<b>19,6</b>	<b>19,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,0</b>
	Total	Moins de 30 ans	26,2	25,3	25,2	0,1	0,2	1,7	0,0
		De 30 à 39 ans	30,0	28,0	27,6	0,3	0,2	4,0	0,1
		De 40 à 49 ans	22,3	22,0	21,2	0,5	0,3	0,5	0,1
Plus de 50 ans		22,5	22,5	21,0	1,1	0,5	n.s.	0,0	
<b>Total</b>		<b>24,8</b>	<b>24,1</b>	<b>23,3</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>1,4</b>	<b>0,0</b>	
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	6,0	3,4	3,2	0,1	0,1	2,6	0,0
		De 30 à 39 ans	10,7	4,5	4,1	0,3	0,1	6,2	0,0
		De 40 à 49 ans	4,5	3,7	2,9	0,6	0,2	0,7	0,0
		Plus de 50 ans	5,3	5,3	3,6	1,3	0,3	n.s.	0,0
		<b>Total</b>	<b>6,5</b>	<b>4,3</b>	<b>3,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>
	Hommes	Moins de 30 ans	1,8	1,8	1,7	0,0	0,0	0	0
		De 30 à 39 ans	2,6	2,6	2,3	0,2	0,1	n.s.	n.s.
		De 40 à 49 ans	2,7	2,7	2,2	0,4	0,1	0	0,0
		Plus de 50 ans	4,3	4,3	3,0	1,1	0,2	0	0
		<b>Total</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>2,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,1</b>	<b>n.s.</b>	<b>0,0</b>
	Total	Moins de 30 ans	4,6	2,8	2,7	0,1	0,0	1,7	0,0
		De 30 à 39 ans	8,5	4,0	3,6	0,3	0,1	4,4	0,0
		De 40 à 49 ans	4,1	3,5	2,8	0,6	0,1	0,6	0,0
Plus de 50 ans		5,0	5,0	3,5	1,2	0,3	n.s.	0,0	
<b>Total</b>		<b>5,5</b>	<b>4,0</b>	<b>3,2</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>1,5</b>	<b>0,0</b>	

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de la base statistique des congés, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, tous personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre (hors premier degré privé sous contrat) / Traitement : Dapep

La somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année / n.s. = non significatif

## 2.3 - 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<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022, les départs provisoires entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> septembre 2022 et, enfin, les réintégrations entre le 2 septembre 2021 et le 2 septembre 2022.

#### ➤ Départs définitifs des personnels :

267 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) de l'enseignement public ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022, principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (38,6 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (21,4 %) ou retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (12,0 %) (*tableau 2.32*).

Tableau 2.32 – Départs définitifs des personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
DIEO	Sortie définitive**	12	33,6	4,5	20,6
	Cessation de fonction suite à décès	3	*	1,1	0,6
	Cessation de fonction suite à démission	14	37,1	5,2	1,3
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	7	43,9	2,6	1,4
	Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,4	0,3
	Retraite pour invalidité sur sa demande	1	*	0,4	0,5
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	32	62,8	12,0	13,6
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	4	*	1,5	0,8
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	1	*	0,4	0,4
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	11	61,0	4,1	0,9
	Fin de fonction dans l'académie	103	36,7	38,6	29,0
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre-mer	1	*	0,4	0,2
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	6	46,0	2,3	2,5
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	57	63,3	21,4	17,5
	Retraite sur demande carrière longue	2	*	0,8	1,1
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	5	*	1,9	1,1
	Décès non imputable au service	2	*	0,8	0,6
	Transfert de gestion	3	*	1,1	0,8
	Fin de stage suite à démission	2	*	0,8	0,5
		<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>48,6</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique (≤5) // \*\* : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2021-2022, 81 femmes et 22 hommes personnels de direction, d'inspection et d'éducation sont partis en retraite (respectivement 78,6 % et 21,4 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 61,9 ans (tableau 2.33).



Tableau 2.33 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Personnels de direction	4,0	48	35	13	62,9	62,6	63,6
Personnels d'inspection	6,6	17	12	5	62,4	62,3	62,4
Personnels d'éducation	2,0	38	34	4	60,6	60,4	62,3
Total DIE	4,2	103	81	22	61,9	61,8	62,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2 131 personnels du 1<sup>er</sup> degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022 principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (29,70 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (26,70 %), de sortie définitive (13,61 %) (tableau 2.34).

Tableau 2.34 – Départs définitifs des personnels du 1<sup>er</sup> degré

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 1er degré	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle**	2	*	0,1%	0,1%
	Sortie définitive**	290	45,2	13,6%	22,4%
	Stagiarisation dans le premier degré	6	41,2	0,3%	1,0%
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	18	31,4	0,8%	0,7%
	Cessation de fonction suite à décès	14	55,6	0,7%	1,1%
	Cessation de fonction suite à démission	205	36,7	9,6%	5,8%
	Cessation de fonction suite à révocation	1	*	0,1%	0,0%
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	3	*	0,1%	0,2%
	Cessation de fonction suite à décision de justice	1	*	0,1%	0,0%
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	64	45,9	3,0%	2,9%
	Retraite après recul de la limite d'âge	2	*	0,1%	0,1%
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	3	*	0,1%	0,1%
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,1%	0,1%
	Retraite pour limite d'âge	8	63,1	0,4%	0,5%
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	8	61,0	0,4%	0,2%
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	12	63,3	0,6%	0,3%
	Retraite pour invalidité sur sa demande	14	57,6	0,7%	1,6%
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	569	61,4	26,7%	19,4%
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	49	59,2	2,3%	2,2%
	Retraite avec mise en paiement différé sur demande	3	*	0,1%	0,4%
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	24	62,5	1,1%	0,9%
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	1	*	0,1%	0,1%	
Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	2	*	0,1%	0,1%	
Fin de fonction dans l'académie	633	38,8	0,9%	1,5%	

Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	20	45,5	0,1%	0,1%
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	2	*	0,3%	0,2%
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	7	43,7	0,2%	0,1%
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	4	*	4,8%	2,3%
Fin de stage suite à démission	103	30,4	2,2%	1,2%
Fin de stage suite à licenciement	46	31,7	0,1%	0,0%
Fin de stage suite à décès	1	*	0,7%	0,1%
Fin de stage suite à radiation	14	37,4	0,9%	1,5%
<b>TOTAL</b>	<b>2 131</b>	<b>46,6</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep// \* = secret statistique (≤5) // \*\* : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2021-2022, 78 femmes et 26 hommes professeurs des écoles stagiaires du premier degré public ont démissionné (respectivement 75 % et 25 % des démissions) (tableau 2.35).



Tableau 2.35 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1<sup>er</sup> degré

Département	2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution 2019/2022 (en volume)	
	F	H	F	H	F	H	F	H
78	14	4	8	11	12	7	-2	3
91	19	9	31	10	19	5	0	-4
92	11	3	18	3	18	5	7	2
95	22	5	21	7	29	9	7	4
Sous total	66	21	78	31	78	26	12	5
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>		<b>109</b>		<b>104</b>		<b>17</b>	

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

En 2021-2022, 576 femmes et 118 hommes personnels du 1<sup>er</sup> degré sont partis en retraite (respectivement 83,1 % et 16,9 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 60,9 ans (tableau 2.36).



Tableau 2.36 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	2,0	678	562	116	60,9	60,7	61,9
Instituteurs	6,1	13	12	1	61,2	61,3	60,0
<b>Total 1er degré public</b>	<b>2,0</b>	<b>694</b>	<b>576</b>	<b>118</b>	<b>60,9</b>	<b>60,7</b>	<b>61,8</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

3 374 personnels du 2<sup>nd</sup> degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022 principalement pour fin de fonction dans l'académie (48,54 %), sortie définitive (14,95 %) et retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (13,84 %) (tableau 2.37).

Tableau 2.37 – Départs définitifs des personnels du 2<sup>nd</sup> degré

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle**	5	*	0,2	0,1
	Sortie définitive**	512	34,9	15,0	20,9
	Stagiairisation dans le premier degré	10	38,5	0,3	0,2
	Stagiairisation dans le second degré	22	34,5	0,6	0,5
	Stagiairisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers et de services	2	*	0,1	0,1
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	1	*	0,0	0,2
	Cessation de fonction suite à décès	29	53,1	0,9	0,3
	Cessation de fonction suite à retraite	1	*	0,0	0,3
	Cessation de fonction suite à démission (titulaires)	164	35,0	4,8	0,7
	Cessation de fonction suite à licenciement	2	*	0,1	0,0
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	19	32,6	0,6	0,0
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	17	41,2	0,5	0,1
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	25	40,8	0,7	0,3
	Retraite après recul de la limite d'âge	3	*	0,1	0,0
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	7	67,3	0,2	0,0
	Retraite pour limite d'âge	11	66,5	0,3	0,1
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	22	60,8	0,6	0,2
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	13	66,6	0,4	0,1
	Retraite pour invalidité sur sa demande	20	58,6	0,6	0,3
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	424	63,3	13,8	4,6
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	24	59,7	0,7	0,3
	Retraite avec mise en paiement différé sur demande	2	*	0,1	0,0
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire père de trois enfants	2	*	0,1	0,0
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	13	68,2	0,4	0,1
	Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	2	*	0,1	0,0
	Fin de fonction dans l'académie	1 662	35,3	48,5	8,3
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans un territoire d'outre-mer	10	39,6	0,3	0,0
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	48	38,6	1,4	0,2
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	1	*	0,0	0,0
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	132	40,1	3,9	0,6
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	42	38,6	1,2	0,8
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	25	36,0	0,7	0,1
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	18	37,9	0,5	0,1
Fin de stage suite à démission	72	30,3	1,4	0,3	
Fin de stage suite à radiation	11	39,5	0,3	0,0	
Fin de stage : changement de corps/grade	1	*	0,0	0,0	
	<b>TOTAL</b>	<b>3 374</b>	<b>37,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique (≤5) // \*\* : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2021-2022, 29 femmes et 43 hommes personnels enseignants stagiaires du second degré public ont démissionné (respectivement 40,3 % et 59,7 % des démissions) (*tableau 2.38*).



Tableau 2.38 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré

Corps	2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution 2019/2021 (en volume)	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Agrégés	2	3	3	7	4	5	2	2
Certifiés	16	13	18	26	21	32	5	19
PLP	1	2	3	5	4	6	3	4
Sous-total	19	18	24	38	29	43	10	25
<b>Total</b>	<b>37</b>		<b>62</b>		<b>72</b>		<b>35</b>	

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

En 2021-2022, 320 femmes et 223 hommes personnels du 2<sup>nd</sup> degré sont partis en retraite (respectivement 58,9 % et 41,1 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63 ans (*tableau 2.39*).



Tableau 2.39 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Prof. de chaires supérieures	6,2	11	7	4	63,5	62,9	64,8
Prof. agrégés	1,7	99	63	36	62,9	62,7	63,2
Prof. certifiés	1,5	292	176	116	63,0	62,6	63,7
PEPS	1,0	26	12	14	62,5	61,6	63,3
PLP	2,4	101	53	48	63,2	62,9	63,6
<b>Total 2nd degré public</b>	<b>1,5</b>	<b>543</b>	<b>320</b>	<b>223</b>	<b>63,0</b>	<b>62,6</b>	<b>63,5</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

741 personnels IATSS du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022, principalement pour sortie définitive (35,76 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (21,70 %) et fin de fonction dans l'académie (14,67 %) (*tableau 2.40*).

Tableau 2.40 – Départs définitifs des personnels IATSS

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
IATSS	Sortie définitive**	290	35,7	35,8	50,5
	Stagiairisation au sein des personnels administratifs techniques ouvriers et de services	1	*	0,1	1,2
	Cessation de fonction suite à décès	15	57,9	1,9	1,1
	Cessation de fonction suite à retraite	8	64,3	1,0	0,7
	Cessation de fonction suite à démission	12	52,0	1,5	1,1
	Cessation de fonction suite à licenciement	1	*	0,1	0,1
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	2	*	0,3	0,1

Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	3	*	0,4	0,2
Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	14	49,4	1,7	1,0
Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,1	0,1
Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,3	0,1
Retraite pour limite d'âge	10	65,9	1,2	0,8
Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	16	60,9	2,0	2,2
Retraite pour invalidité sur sa demande	15	59,8	1,9	1,1
Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	106	63,5	21,7	17,7
Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	10	60,4	1,2	0,8
Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	6	67,5	0,7	0,6
Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	4	*	0,5	0,2
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	22	46,8	2,7	1,6
Fin de fonction : intégration dans les collectivités territoriales	1	*	0,1	0,6
Fin de fonction dans l'académie	119	45,0	14,7	6,9
Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	10	37,0	1,2	0,5
Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	5	*	0,6	0,4
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	10	42,6	1,2	4,0
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	1	*	0,1	1,4
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	42	45,9	5,2	3,3
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	8	46,5	1,0	0,8
Fin de stage suite à démission	5	*	0,6	0,3
Fin de stage suite à licenciement	2	*	0,3	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>741</b>	<b>47,5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique (≤5) // \*\* : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2021-2022, 152 femmes et 18 hommes personnels IATSS sont partis en retraite (respectivement 89,4 % et 10,6 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 62,4 ans (tableau 2.41).



Tableau 2.41 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière administrative	2,5	98	91	7	62,8	62,9	61,4
Filière santé et sociale	4,5	49	47	2	62,2	62,3	61,0
Filière technique	10,0	2	2	0	62,0	62,0	0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,7	21	12	9	62,5	62,8	62,2
<b>Total IATSS</b>	<b>4,9</b>	<b>170</b>	<b>152</b>	<b>18</b>	<b>62,4</b>	<b>62,5</b>	<b>61,6</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Au titre de l'année 2022, 197 ruptures conventionnelles ont été demandées, 98 ont été accordées, soit 49,74 % (tableaux 2.42).

Tableaux 2.42 - Ruptures conventionnelles

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

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

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

2022		
Service gestionnaire	Demandes	Accord
DEEP 1er degré	2	2
DEEP 2nd degré	5	5
DPE	50	23
DE	2	0
DPATS	22	8
DSDEN 78	13	9
DSDEN 91	20	6
DSDEN 92	45	30
DSDEN 95	38	15
Total	197	98

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

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

1 583 départs provisoires ont eu lieu entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> septembre 2022, ce qui représente 1,7 % de l'ensemble des personnels de l'académie (de l'enseignement public) (*tableau 2.43*). Les enseignants représentent 91,7 % du total des départs provisoires.

Tableau 2.43 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie	Poids dans l'aca. (ens. public)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	762	2,3	0,8	37,1
Personnel du 2nd degré	690	1,9	0,8	35,8
Personnel IATSS	131	2,3	0,1	42,9
Total	1 583		1,7	37,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le congé parental représente 45,36 % des 1 583 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 une mobilité faite plus tôt dans la carrière (*tableau 2.44*).

Tableau 2.44 – Sorties provisoires par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. public)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	718	45,4	34,1	45,2	35,0
Détachement	158	10,0	43,7	10,2	46,3
Dispo. De droit	307	19,4	37,5	22,1	38,4
Dispo. D'office	14	0,9	48,4	0,8	49,8
Dispo sur demande	386	24,4	37,5	21,8	43,1
Total	1 583		36,7		43,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Réintégrations :**

899 personnes ont été réintégrées entre le 2 septembre 2021 et le 2 septembre 2022, ce qui représente 0,97 % des personnels de l'académie de l'enseignement public (*tableau 2.45*).

Tableau 2.45 – Réintégrations par catégorie de personnels

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	422	1,3	0,5	36,9
Personnel du 2nd degré	406	1,1	0,4	36,7
Personnel IATSS	71	1,2	0,1	40,3
Total	899		1,0	37,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

65,29 % des réintégrations sont des fins de congé parental, 14,02 % des fins de disponibilité sur demande et 10,68 % de fins de détachement (*tableau 2.46*).

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

Tableau 2.46 – 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	587	65,3	34,3	65,1	35,7
Détachement	96	10,7	33,2	10,9	37,1
Dispo. De droit	85	9,5	43,5	11,3	41,8
Dispo. D'office	5	0,6	*	1,0	48,8
Dispo sur demande	126	14,0	40,7	11,8	45,5
Total	899		35,8		40,4

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique

#### ➤ 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 2022, ce taux de rotation s'établit à 11,3 % contre 16,0 % en 2021 et 8,2 % en 2020.

## 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 : jusqu'en 2022, les professeurs des écoles ne pouvaient 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 17 ans en tant qu'instituteurs titulaires dans le secteur privé peuvent bénéficier du Retrep à partir de 57 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) et avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de toutes fonctions par le conseil médical départemental (devenu conseil médical restreint le 11 Mars 2023). Après avis favorable de ce dernier, le dossier sera étudié par le service des pensions. Les allocations temporaires d'invalidité lui seront versées par le Retrep. Ces dossiers sont généralement assortis d'un délai d'étude d'au moins 6 mois.

➤ **Départs définitifs des personnels :**

269 personnels du 1<sup>er</sup> degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022, principalement pour sortie définitive (49,81 %), fin de fonction dans l'académie ou le département (30,45%), retraite RGSS sur demande (9,29 %) ou retraite Retrep (5,58 %) (*tableau 2.47*).

Tableau 2.47 – Départs définitifs des personnels du 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement privé

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
<b>Personnel 1er degré</b>	Cessation de fonction suite à démission**	5	*	1,9	2,7
	Sortie définitive **	135	39,4	49,8	41,5
	Fin de fonction dans l'académie ou département	82	35,4	30,5	5,4
	Fin de stage suite à démission	1	*	0,4	0,7
	Cessation de fonction suite à démission	5	*	1,9	4,1
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle : maîtres du privé	2	*	0,7	0,8
	Retraite (RETREP)	15	58,8	5,6	2,5
	Retraite (RGSS) sur demande	24	63,5	9,3	8,7
<b>TOTAL</b>		<b>269</b>	<b>43,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique (≤5) // \*\* : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2021-2022, une professeure des écoles stagiaires du premier degré privé a démissionné (*tableau 2.48*).



Tableau 2.48 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1<sup>er</sup> degré privé

Département	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
78	0	0	0	0	0	0
91	0	0	0	0	0	0
92	0	0	0	0	0	0
95	0	0	1	0	1	0
Sous total	0	0	1	0	1	0
TOTAL	0		1		1	

Source : requête Bi4 – Agape Privé, date d'observation au 01/09/N / Champ : personnels du 1<sup>er</sup> degré privé / Traitement : DEEP

En 2021-2022, 39 femmes personnels du 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement privé sont parties en retraite à l'âge moyen de 61,5 ans (*tableau 2.49*).



Tableau 2.49 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1<sup>er</sup> degré de l'enseignement privé en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants du premier degré privé	1,7	39	39	0	61,5	61,5	0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

861 personnels du 2<sup>nd</sup> degré du secteur privé ont définitivement quitté l'académie entre le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et le 1<sup>er</sup> octobre 2022, principalement pour sortie définitive de personnels non titulaires (*distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires*) (34,49 %), fin de fonction dans l'académie ou le département (25,80 %), retraite RGSS sur demande (14,75 %) (*tableau 2.50*).

Tableau 2.50 – Départs définitifs des personnels du 2<sup>nd</sup> degré de l'enseignement privé

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
<b>Personnel 2nd degré</b>	Sortie définitive	62	29,1	7,2	5,2
	Cessation de fonction suite à abandon poste	2	*	0,2	0,1
	Cessation de fonction suite à décès	2	*	0,2	0,1
	Cessation de fonction suite à retraite	8	63,3	0,9	0,6
	Cessation de fonction suite à démission	55	41,4	6,4	4,6
	Cessation de fonction suite à licenciement	3	*	0,4	0,3
	Sortie définitive de personnels non titulaires **	297	37,8	34,5	44,9
	Sortie définitive pour stage dans le 2nd degré	2	*	0,2	1,3
	Fin de fonction dans l'académie ou département	219	38,3	25,8	5,8
	Cessation de fonction suite à retraite	4	*	0,5	0,1
	Cessation de fonction suite à démission	1	*	0,1	0,0
	Retraite pour limite d'âge	2	*	0,2	0,0
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	4	*	0,5	0,2
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	26	48,8	3,0	0,5
	Cessation de fonction suite à décès	9	56,9	1,1	0,9
	Cessation de fonction pour convenance personnelle	3	*	0,4	0,2
	Cessation de fonction suite à démission	8	51,5	0,9	1,4
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle : maîtres du privé	6	53,3	0,7	0,8
	Retraite (RETREP)	6	62,5	0,7	0,7
	Retraite (RETREP) sur demande pour invalidité	3	*	0,4	0,5
	Retraite (RGSS) sur demande	127	64,1	14,8	18,1
	Fin de fonction suite à intégration dans le 1er degré	3	*	0,4	0,2
	Fin de fonction suite à une intégration dans le 2d degré	2	*	0,2	0,2
Fin de stage suite à démission	3	*	0,4	0,4	

Fin de stage : décès	1	*	0,1	0,0
Fin de stage dans l'académie ou le département	3	*	0,4	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>861</b>	<b>43,8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* = secret statistique ( $\leq 5$ ) // \*\* : sorties définitives ou fin de fonction de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires

En 2021-2022, 3 stagiaires du second degré privé ont démissionné (tableau 2.51).



Tableau 2.51 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé

Corps	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégés	0	0	0	0	0	0
Certifiés	0	0	0	0	2	0
PLP	0	0	0	0	1	0
Sous-total	0	0	0	0	3	0
Total	0		0		3	

Source : requête BI4 – EPP Privé, date d'observation au 01/09/N / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré privé / Traitement : DEEP

En 2021-2022, 118 femmes et 32 hommes personnels du 2<sup>nd</sup> degré de l'enseignement privé sont partis en retraite (respectivement 78,7 % et 21,3 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,6 ans (tableau 2.52).



Tableau 2.52 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2<sup>nd</sup> degré de l'enseignement privé en 2021-2022

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants du second degré privé	2,1	150	118	32	63,6	63,5	64,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### ➤ Sorties provisoires des personnels :

216 départs provisoires ont eu lieu entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 1<sup>er</sup> septembre 2022, ce qui représente 2,39 % de l'ensemble des personnels de l'académie de l'enseignement privé (tableau 2.53). 63,43 % sont des personnels du 2<sup>nd</sup> degré.

Tableau 2.53 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. Pr.) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	79	3,4%	0,9%	40,7
Personnel du 2nd degré	137	2,0%	1,5%	40,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le motif « jours chômés indemnisés sans refus de poste » représente 35,19 % des 216 sorties provisoires au niveau académique (*tableau 2.54*).

**Tableau 2.54 – Sorties provisoires par motifs**

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. privé)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	67	31,0%	34,5	43,2%	35,4
Jours chômés indemnisés sans refus de poste	76	35,2%	38,4	nd	nd
Dispo. De droit	29	13,4%	44,3	20,0%	47,0
Dispo. D'office	5	2,3%	*	3,7%	54,8
Dispo sur demande	39	18,1%	48,2	33,2%	47,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

### ➤ **Réintégrations :**

181 personnels du secteur privé sont réintégrés entre le 2 septembre 2021 et le 2 septembre 2021, ce qui représente 2 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé (*tableau 2.55*). 68,0 % sont des personnels du 2<sup>nd</sup> degré.

**Tableau 2.55 – Réintégrations par catégorie de personnels**

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. pr.) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	58	2,5%	0,6%	38,2
Personnel du 2nd degré	123	1,8%	1,4%	39,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Les fins de « jours chômés indemnisés sans refus de poste » représentent 41,44 % des 181 réintégrations académiques (*tableau 2.56*).

**Tableau 2.56 – Réintégrations par motifs**

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. privé)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	62	34,3%	36,9	44,3%	36,9
Jours chômés indemnisés sans refus de poste	75	41,4%	38,1	21,4%	39,0
Dispo. De droit	17	9,4%	42,4	10,0%	39,2
Dispo sur demande	27	14,9%	42	24,3%	46,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ 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 2022, ce taux de rotation s'établit à 9,9 % contre 10,2 % en 2021 et 7 % en 2020.

## 2.4 - Les accidents, risques et maladies professionnelles, violences et prévention

### 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.

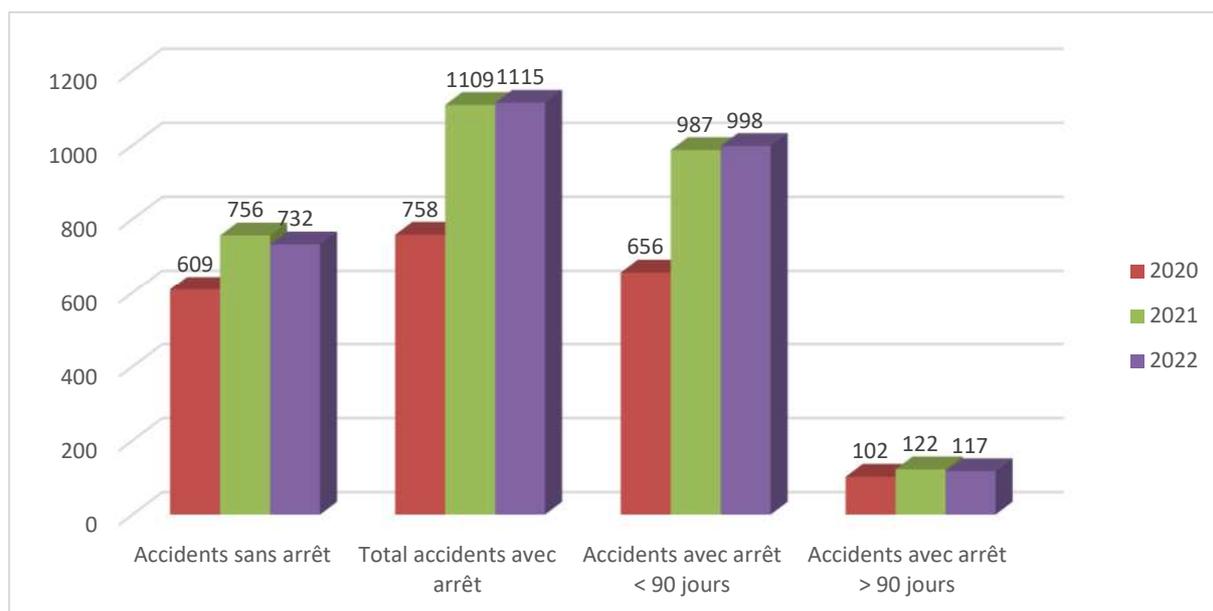
Afin d'agrèger ces deux populations, seul le terme d'« accident » est employé dans les statistiques ci-dessous.

En 2022, 1 847 accidents (quel que soit leurs natures et leurs conséquences) ont eu lieu, soit une baisse de 1 % par rapport à 2021 (*figure 2.8*).

Le nombre d'accidents avec arrêt est à nouveau en hausse cette année.

Les accidents avec arrêt augmentent de 0,6 % et le nombre de jours d'arrêt de 6,5 %. Ces éléments renforcent le constat observé ces dernières années : le nombre d'accidents est globalement stable, en revanche les accidents sont plus graves en termes médico-administratifs.

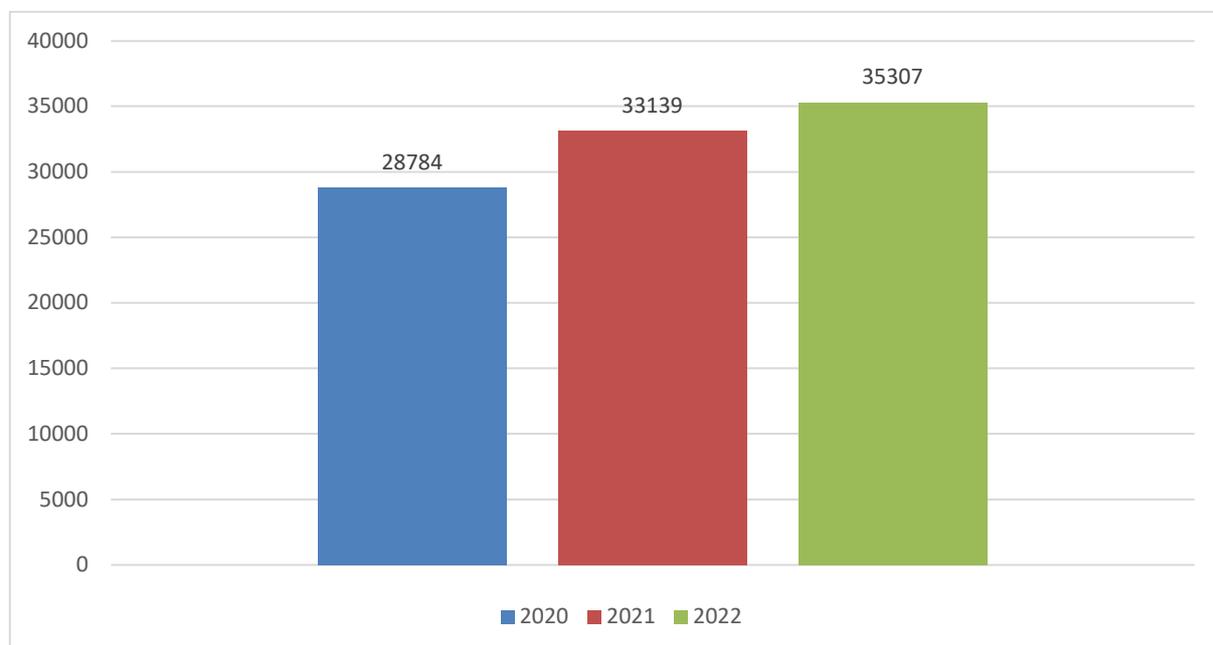
Figure 2.8 – Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2020 et 2022



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

En 2022, 35 307 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés dans l'ensemble de l'académie (contre 28 784 en 2020 et 33 139 en 2021) (figure 2.9).

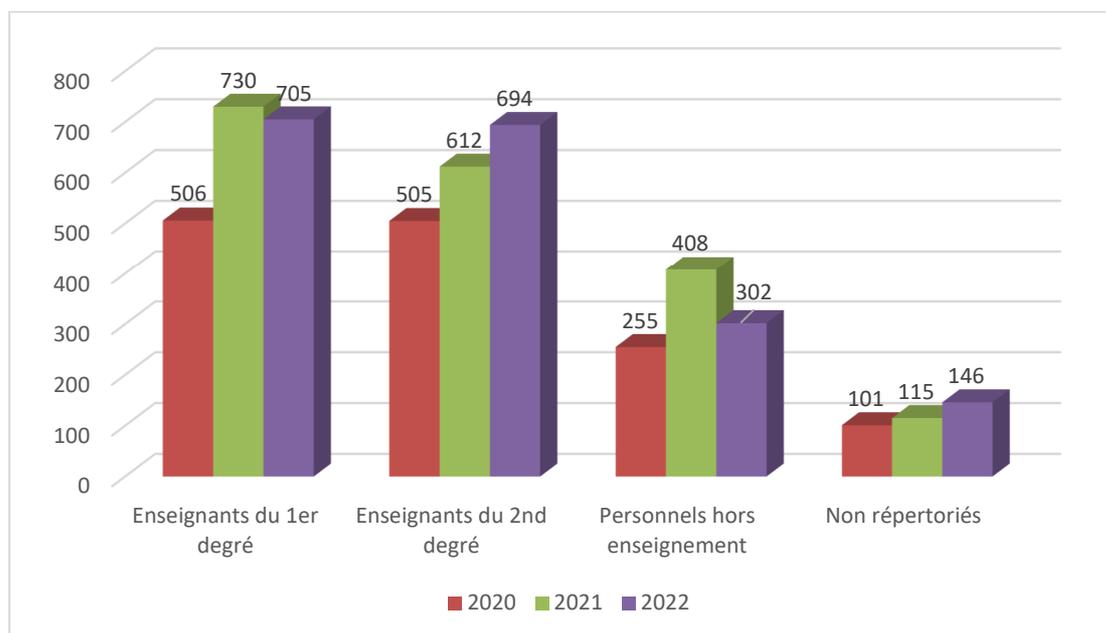
Figure 2.9 – Nombre de jours d'arrêt de travail entre 2020 et 2022



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

Les accidents demeurent plus nombreux pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré mais, pour cette catégorie de personnels, ils diminuent de 3,4 % par rapport à l'année dernière (figure 2.10).

Figure 2.10 – Nombre d'accidents selon les 3 principaux secteurs d'activité des personnels de l'académie

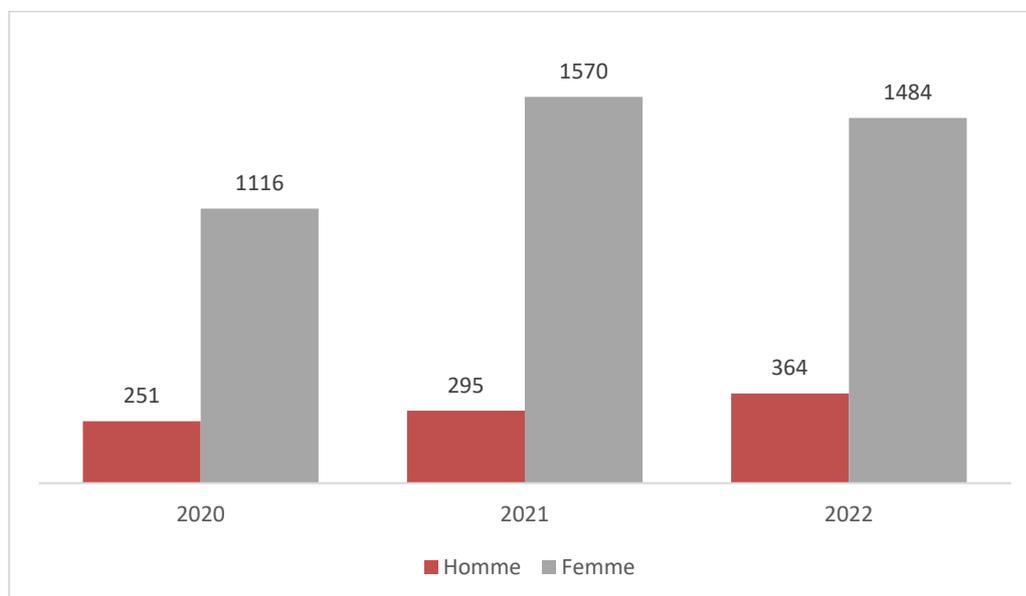


Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2022, les femmes ont eu 1 484 accidents, soit 80,4 % du total des accidents (figure 2.11).



Figure 2.11 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2020 et 2022



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

En 2022, parmi tous les types/causes d'accident, les troubles psychosociaux représentent 1,8 % des accidents : on en recense 34 dont 27 ayant généré 2 852 jours d'arrêt.

## 2.4.2 – La nature des risques professionnels

Les différents risques professionnels pouvant être rencontrés sont les suivants :

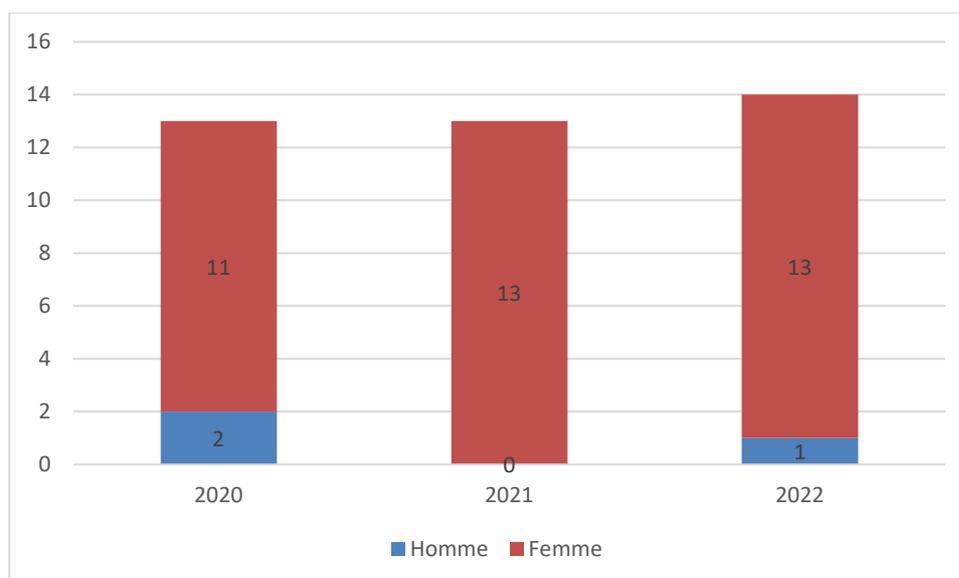
- Risque de chute de plain-pied, de trébuchement, de heurt, de chute d'objets ou autres perturbations du mouvement ;
- Risque de chute de hauteur ;
- Risque lié aux circulations piétonnes internes ;
- Risque routier en mission ;
- Risque lié à l'activité physique, aux mauvaises postures et au port de 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 2022, 14 personnes (13 femmes et 1 homme) sont victimes d'une maladie professionnelle, contre 13 personnes (toutes des femmes) en 2021 et 13 personnes également (11 femmes et 2 hommes) en 2020 (*figure 2.12*).

Figure 2.12 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2020 à 2022



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

## 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 public

Au cours de l'année 2022-2023, 187 enseignants du 1<sup>er</sup> degré ont été pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement dans les 4 DSDEN, contre 163 en 2021-2022 et 147 en 2020-2021 (*tableau 2.57*).



Tableau 2.57 – Reclassement des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'académie

	2020-2021		2021-2022			2022-2023
DSDEN du 78	37	10 H, 27 F	39	9 H, 30 F	44	11 H, 33 F
DSDEN du 91	26	5 H, 21 F	26	4 H, 22 F	37	4 H, 33 F
DSDEN du 92	56	12 H, 44 F	57	13 H, 44 F	59	11 H, 48 F
DSDEN du 95	28	2 H, 26 F	41	2 H, 39 F	47	2 H, 45 F
TOTAL	147	29 H, 118 F	163	28 H, 135 F	187	28 H, 155 F

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public / Traitement : DPE

#### 2.4.4.2 - Dans le second degré public

La procédure de reclassement des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> 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 et parfois encore compliquées par des difficultés psychologiques et/ou sociales.

103 personnels du 2<sup>nd</sup> degré ont été suivis en 2022-2023, contre 100 en 2021-2022 et 83 en 2020--2021 (*tableau 2.58*). Chaque situation nécessite généralement un suivi sur plusieurs années. Le nombre annuel de sorties du dispositif ne compense pas l'augmentation du nombre de dossiers pris en charge annuellement.



Tableau 2.58 – Reclassement des agents du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD	2	2 F	1	1 F	11	2 H, 9 F
Suspendus car CLM ou CLD en cours	6	2 H, 4 F	7	3 H, 4 F	10	4 H, 6 F
Sorties suite à levée d'inaptitude, détachement, mutation	10	2 H, 8 F	8	2 H, 6 F	6	2 H, 4 F
Sorties suite à retraite, retraite pour invalidité, licenciement	7	4 H, 3 F	10	4 H, 6 F	10	2 H
Enseignants en convention	46	18 H, 28 F	70	26 H, 44 F	64	22 H, 42 F
Nouveaux dossiers (recherche de lieu d'accueil ou en attente des préconisations médicales)	12	8 H, 4 F	4	4 H	17	3 H, 17 F
Nombre total d'enseignants pris en charge	83	34 H, 49 F	100	39 H, 61 F	103	35 H, 68 F

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

## 2.4.5 – Les postes adaptés

Le dispositif des postes adaptés est régi par les dispositions des articles R 911-19 à R 911-30 du code de l'éducation.

Il s'adresse aux personnels enseignants des premier et second degrés et aux Personnels d'éducation et d'orientation dont l'état de santé est altéré de façon grave, à tel point qu'ils ne peuvent plus continuer à exercer normalement leurs fonctions : ils peuvent alors solliciter une affectation sur un poste adapté de courte (PACD) ou de longue durée (PALD). L'affectation sur un poste adapté a une **durée limitée**, un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de trois ans pour un PACD (au sein de l'Éducation Nationale ou dans une autre administration ou d'autres fonctions publiques), quatre ans renouvelables pour un PALD (au sein, exclusivement, des services et établissement relevant de l'Éducation Nationale).

L'affectation sur un poste adapté ne peut se faire sans l'élaboration préalable d'un **projet professionnel** par l'intéressé et peut prévoir une formation professionnelle. L'entrée (ou le renouvellement) dans ce dispositif se fait sur critères médicaux, mais elle ne peut s'effectuer que lorsque l'état de santé est considéré comme stabilisé.

L'entrée dans ce dispositif a pour objectif soit un retour vers l'enseignement, soit la préparation d'une réorientation professionnelle vers d'autres administrations, d'autres fonctions publiques et même vers le secteur privé.

## 2.4.5.1 - Dans le premier degré public

Tableau 2.59 – Entrées, maintiens et sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'académie

Dispositif Postes Adaptés du 1er degré	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de demandes de première affectation	57	48	40
Nombre d'entrants en PACD	18	19	13
Nombre de maintiens en PACD	32	27	21
Désistements	5	-	-
Total PACD	45	46	34
Nombre d'entrants en PALD	7	12	13
Nombre de maintiens en PALD	41 en cours + 11 maintiens*	41 en cours + 10 maintiens*	47 en cours + 8 maintiens*
Total PALD	59	63	68
Nombre de sortants de PACD	22	20	23
Nombre de sortants de PALD	1	2	0
Dotations en ETP consacrés au dispositif	107	107	107

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public / Traitement : DPE  
 \*= certains agents sont maintenus en PALD après 4 ans dans le dispositif, c'est-à-dire qu'ils repartent pour un autre PALD de 4 ans. D'autres sont « en cours » de PALD, après 1, 2 ou 3 ans passé dans celui-ci.

Au titre de l'année scolaire 2022-2023 :

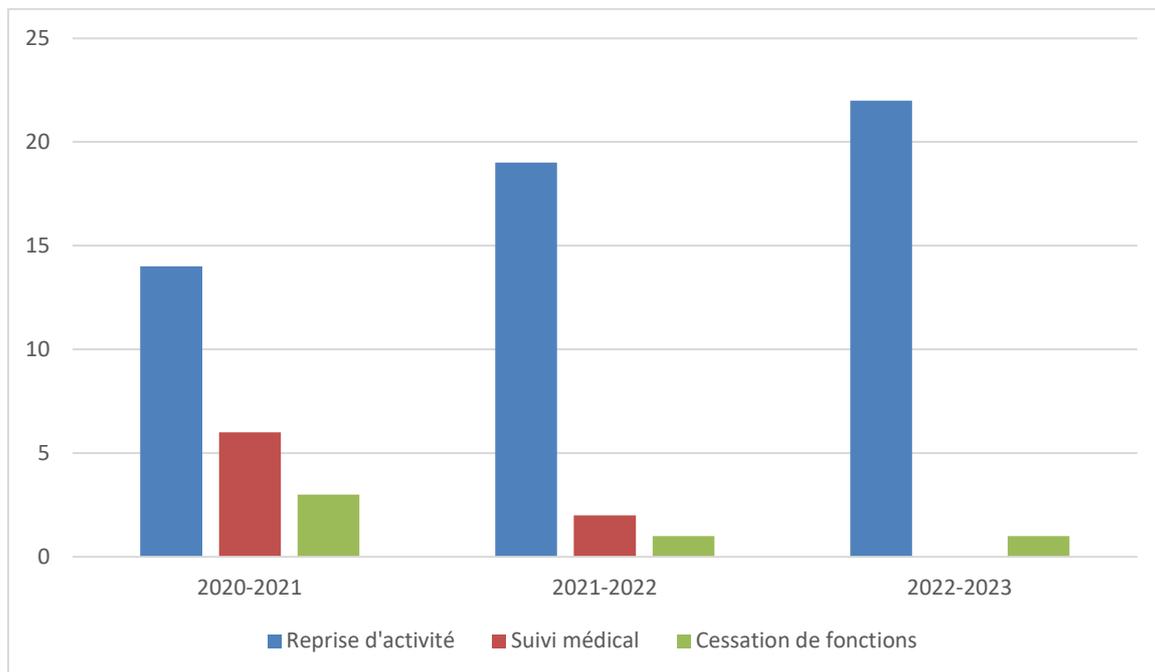
- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 51,6 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 49,3 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 53,2 ans.

Les sorties du dispositif des postes adaptés du premier degré, au regard de l'objectif affiché, se scindent en trois groupes (*figure 2.13*) :

- La reprise d'activité (reprise de l'enseignement, reclassement professionnel, détachements, délégations fonctionnelles, réussite à des concours, congé de formation professionnelle, passage de PACD en PALD ... ) ;
- Le suivi médical (CLM-CLD, disponibilités...) ;
- La cessation de fonction (retraite et retraite pour invalidité, décès).

En 2022-2023, le dispositif des postes adaptés dans le 1<sup>er</sup> degré a permis une reprise d'activité à 95 % des sortants.

Figure 2.13 – Répartition, en fonction de l'objectif affiché, des sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'académie



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public / Traitement : DPE

#### 2.4.5.2 - Dans le second degré public

Tableau 2.60 – Entrées, maintiens et sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie

Dispositif Postes Adaptés du 2 <sup>nd</sup> degré	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de demandes de première affectation	45	40	41
Nombre d'entrants en PACD	12	9	14
Nombre de maintiens en PACD	32	30	21
Désistements	-	-	4
Total PACD	44	39	31
Nombre d'entrants en PALD	15	9	11
Nombre de maintiens en PALD	56 en cours + 17 maintiens	60 en cours + 12 maintiens	58 en cours + 5 maintiens
Total PALD	88	81	74
Nombre de sortants de PACD	23	13	17
Nombre de sortants de PALD	1	3	3
Dotation en ETP consacrés au dispositif	147	147	147

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE  
 \*= certains agents sont maintenus en PALD après 4 ans dans le dispositif, c'est-à-dire qu'ils repartent pour un autre PALD de 4 ans. D'autres sont « en cours » de PALD, après 1, 2 ou 3 ans passé dans celui-ci.

Au titre de l'année scolaire 2022-2023 :

- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 52,4 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 50,2 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 53,2 ans.

Comme dans le premier degré, la différence entre le nombre d'ETP consacrés au dispositif et le nombre réel d'ETP utilisés est consacrée aux postes à allègement horaires (PAH) (*tableau 2.61*).

Tableau 2.61 – Nombre d'ETP consacrés aux allègements horaires en faveur des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie

2020-2021	2021-2022	2022-2023
8,96	6,05	8,06

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

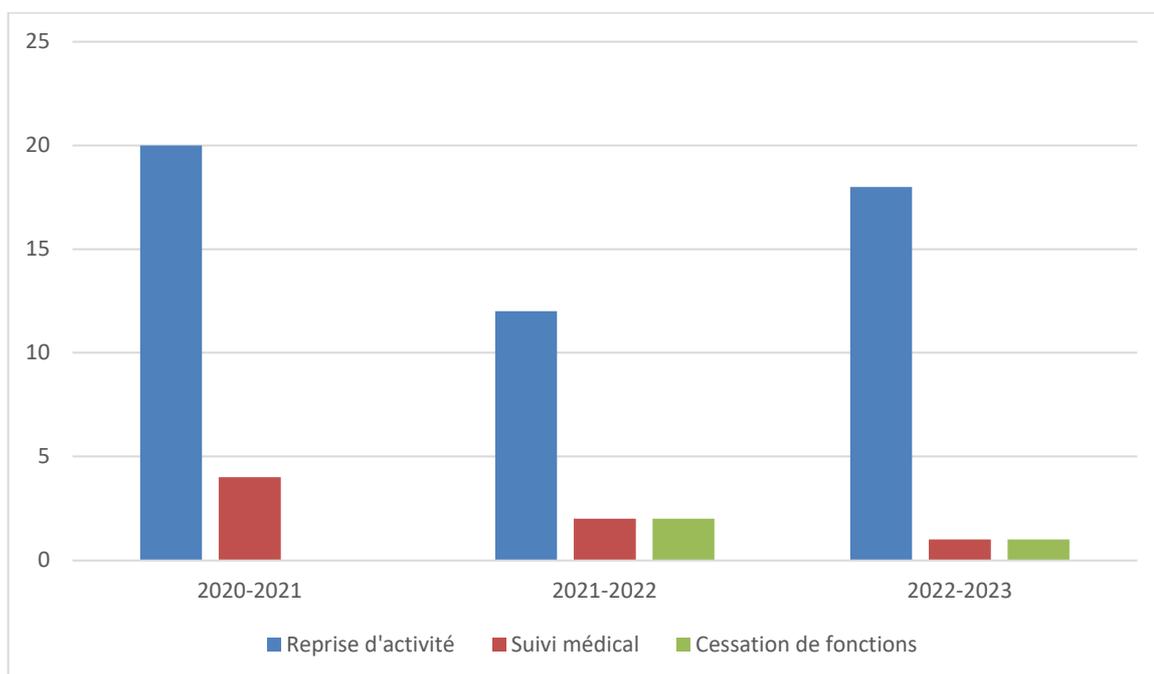
La dotation initiale plus élevée dans le second degré, au regard des effectifs plus importants, permet de répondre à un nombre de besoins plus élevés, en termes de postes adaptés comme de postes à aménagement horaire.

Comme pour le premier degré, les sorties du dispositif des postes adaptés du second degré se scindent en trois groupes (*figure 2.14*) :

- La reprise d'activité (reprise de l'enseignement, reclassement professionnel, détachements, délégations fonctionnelles, réussite à des concours, congé de formation professionnelle, passage de PACD en PALD ...)
- Le suivi médical (CLM-CLD, disponibilités...)
- La cessation de fonction (retraite, retraite pour invalidité, décès).

En 2022-2023, le dispositif des postes adaptés dans le 2<sup>nd</sup> degré a permis une reprise d'activité à 94% des sortants.

Figure 2.14 – Répartition, en fonction de l'objectif affiché, des sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 2nd degré de l'académie



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

## 2.4.6 - Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité demandées

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

Au titre de l'année civile 2022, 33 personnes (27 femmes et 6 hommes) ont demandé une ATI. Au titre de l'année civile 2021, 48 personnes (31 femmes et 17 hommes) ont demandé une ATI. En 2020, aucune donnée n'était disponible.

*DSDEN 78, demandes ATI 2022 : 9 F, 0 H*

*DSDEN 91, demandes ATI 2022 : 9 F, 0 H*

*DSDEN 92, demandes ATI 2022 : 5 F, 1 H*

*DSDEN 95, demandes ATI 2022 : 4 F, 5 H*

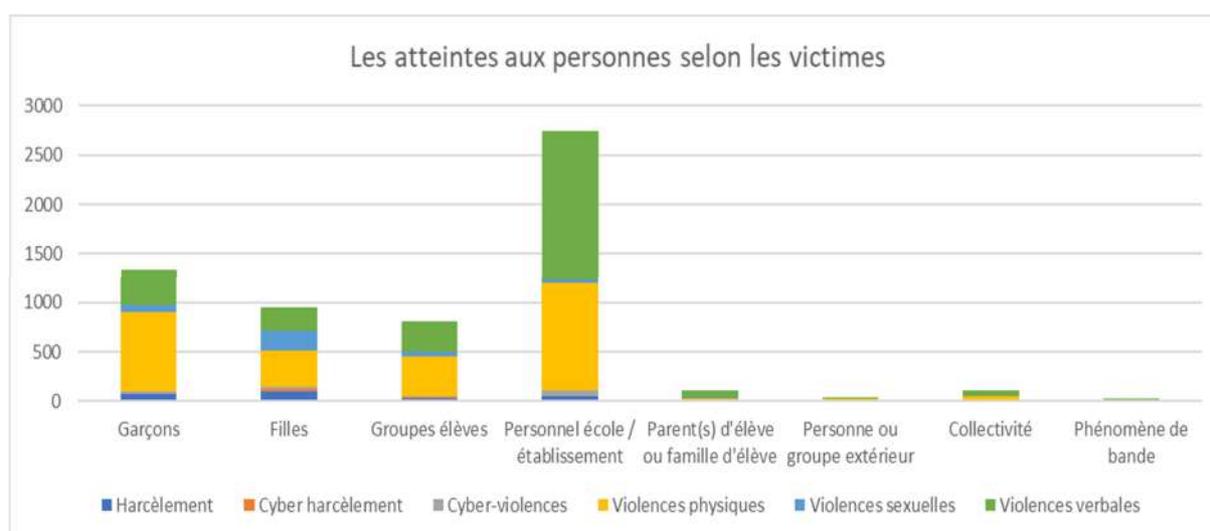
## 2.4.7 - La violence envers le personnel

Au cours de l'année civile 2022, 2 862 actes de violence envers le personnel (émanant des usagers) sont comptabilisés (dont 116 envers les personnels de collectivités territoriales, 2 083 envers les personnels du 1D et 663 envers les personnels du 2D), contre 2 471 (dont 121 envers les personnels des collectivités) en 2021 et 2 853 en 2020. Seuls les faits supérieurs au niveau 1 (faits préoccupants mais ne nécessitant pas de transmission, donc qui restent au niveau des établissements) sont pris en compte.

Les victimes des actes de violence sont principalement le personnel des écoles et établissements scolaires par des violences verbales ou physiques (respectivement 1 510 et 1 093 des 2 862 actes de violence recensés envers les personnels). Lorsque les victimes sont les élèves, la proportion des violences physiques est plus élevée (399 des 813 actes de violence sur élèves, soit 49,1%).

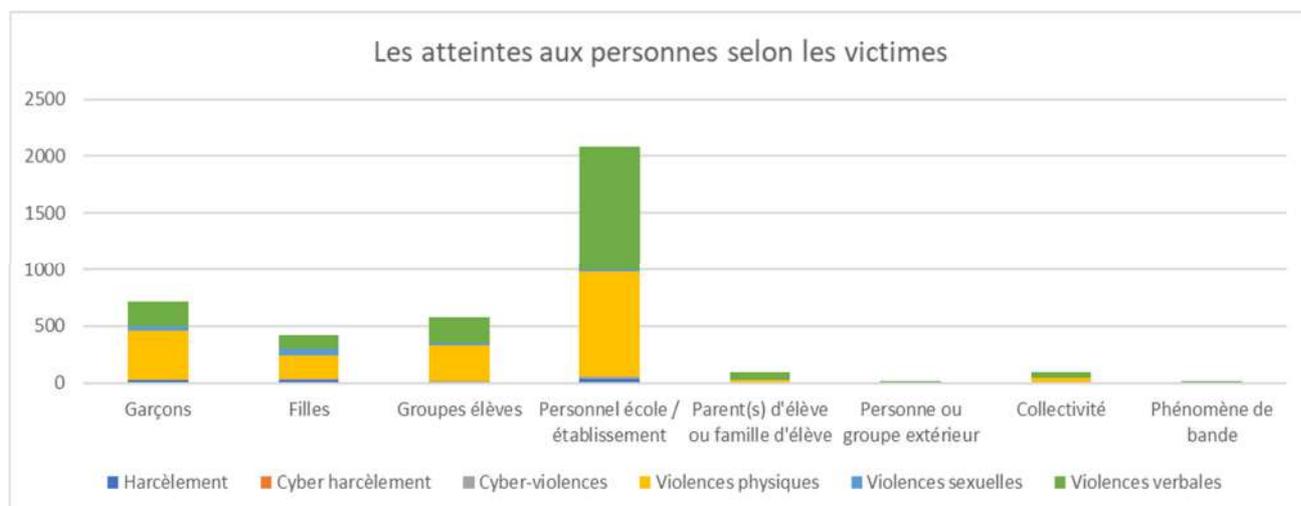
Les actes de violence recensés les plus fréquents sont la violence verbale dirigée contre les personnels des écoles/établissements (*figures 2.15*).

Figures 2.15 – Nombre d'actes de violence selon les victimes



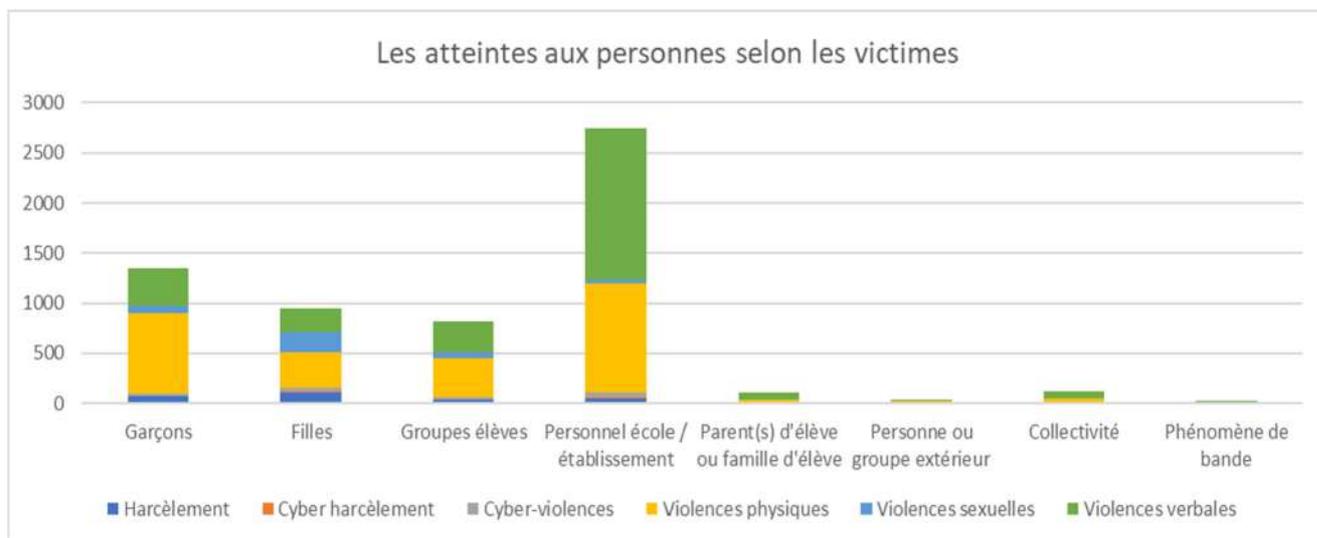
	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	71	104	33	52	2	1	4	1
Cyber harcèlement	7	14	5	4	0	0	0	1
Cyber-violences	17	32	18	50	3	2	6	1
Violences physiques	805	365	399	1093	27	21	41	9
Violences sexuelles	71	199	51	37	4	1	0	0
Violences verbales	373	236	307	1510	73	18	65	4

**FOCUS 1<sup>er</sup> degré :**



	<b>Garçons</b>	<b>Filles</b>	<b>Groupes élèves</b>	<b>Personnel école / établissement</b>	<b>Parent(s) d'élève ou famille d'élève</b>	<b>Personne ou groupe extérieur</b>	<b>Collectivité</b>	<b>Phénomène de bande</b>
Harcèlement	26	29	10	34	1	1	3	1
Cyber harcèlement	2	0	0	2	0	0	0	0
Cyber-violences	2	4	8	18	1	0	2	1
Violences physiques	431	205	314	925	22	9	36	1
Violences sexuelles	33	64	22	18	1	0	0	0
Violences verbales	220	119	227	1086	65	10	50	1

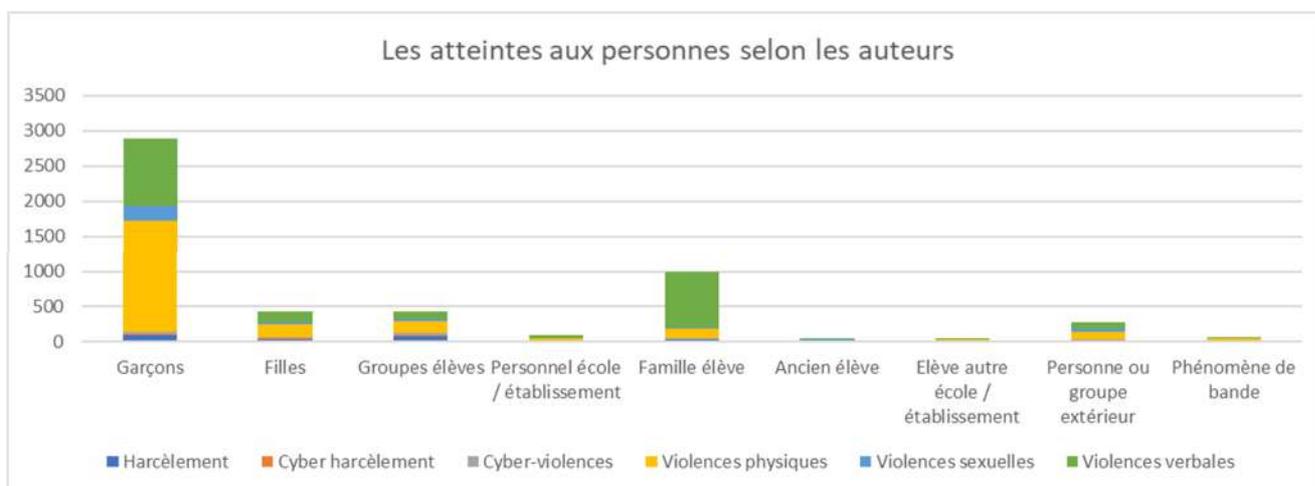
**FOCUS 2<sup>nd</sup> DEGRE :**



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	45	75	23	18	1	0	1	0
Cyber harcèlement	5	14	5	2	0	0	0	1
Cyber-violences	15	28	10	32	2	2	4	0
Violences physiques	374	160	85	168	5	12	5	8
Violences sexuelles	38	135	29	19	3	1	0	0
Violences verbales	153	117	80	424	8	8	15	3

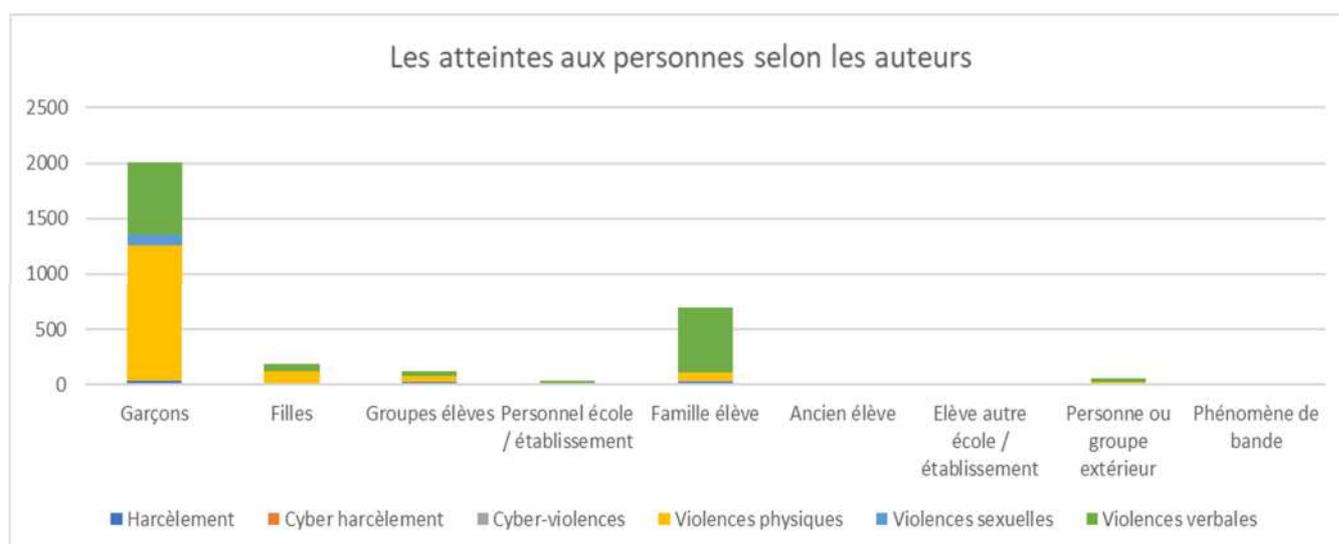
Les actes de violence les plus fréquents sont des actes de violence physique commis par des garçons (1 584 des 5 313 actes de violence recensés selon les auteurs, soit 29,8 %) (figures 2.16).

Figures 2.16 – Nombre d’actes de violence selon les auteurs

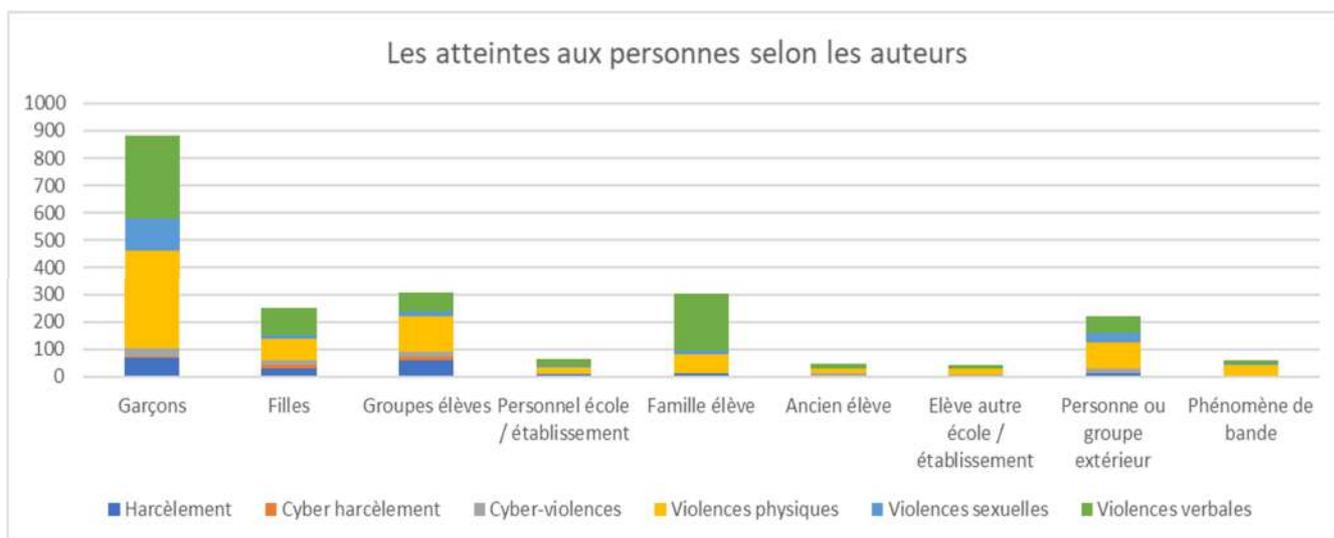


	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
<b>Harcèlement</b>	100	37	82	12	35	5	4	13	3
<b>Cyber harcèlement</b>	7	10	16	1	1	0	0	0	0
<b>Cyber-violences</b>	34	20	24	2	17	6	6	21	1
<b>Violences physiques</b>	1584	190	171	33	138	19	26	113	44
<b>Violences sexuelles</b>	208	20	29	7	19	3	2	37	1
<b>Violences verbales</b>	957	158	112	45	786	24	18	95	17

### FOCUS 1<sup>er</sup> DEGRE :



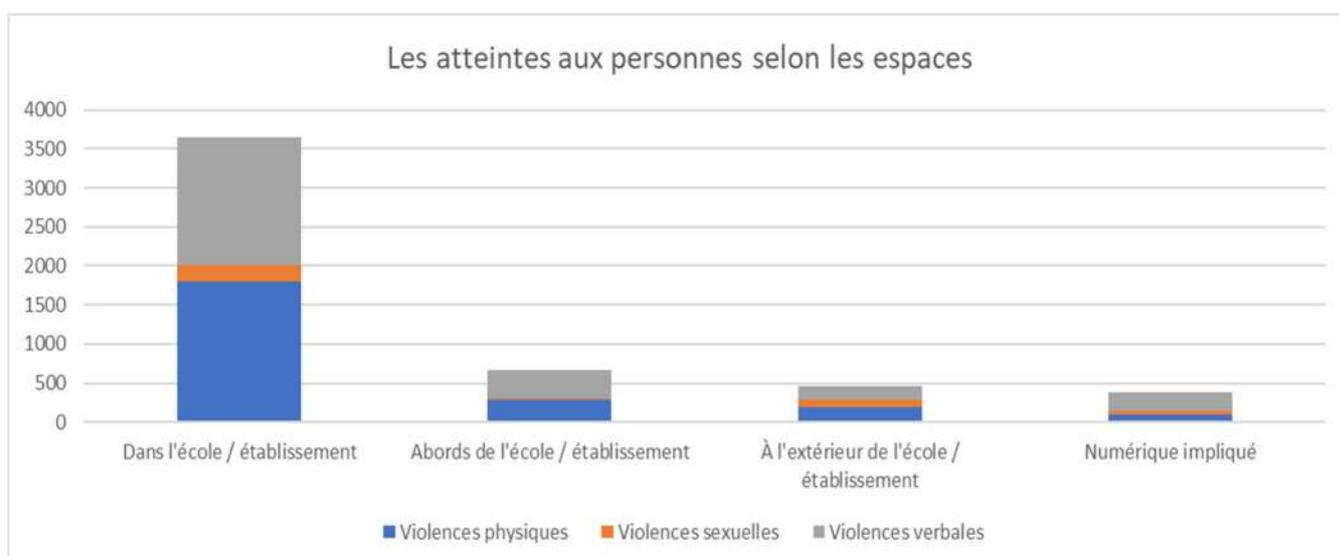
	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
<b>Harcèlement</b>	33	6	22	3	25	0	1	3	1
<b>Cyber harcèlement</b>	2	0	2	1	1	0	0	0	0
<b>Cyber-violences</b>	3	2	6	1	14	0	2	3	0
<b>Violences physiques</b>	1226	112	45	11	71	2	5	15	3
<b>Violences sexuelles</b>	88	6	8	1	5	0	0	5	0
<b>Violences verbales</b>	655	60	43	21	579	8	6	33	2



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
<b>Harcèlement</b>	67	31	60	9	10	5	3	10	2
<b>Cyber harcèlement</b>	5	10	14	0	0	0	0	0	0
<b>Cyber-violences</b>	31	18	18	1	3	6	4	18	1
<b>Violences physiques</b>	358	78	126	22	67	17	21	98	41
<b>Violences sexuelles</b>	120	14	21	6	14	3	2	32	1
<b>Violences verbales</b>	302	98	69	24	207	16	12	62	15

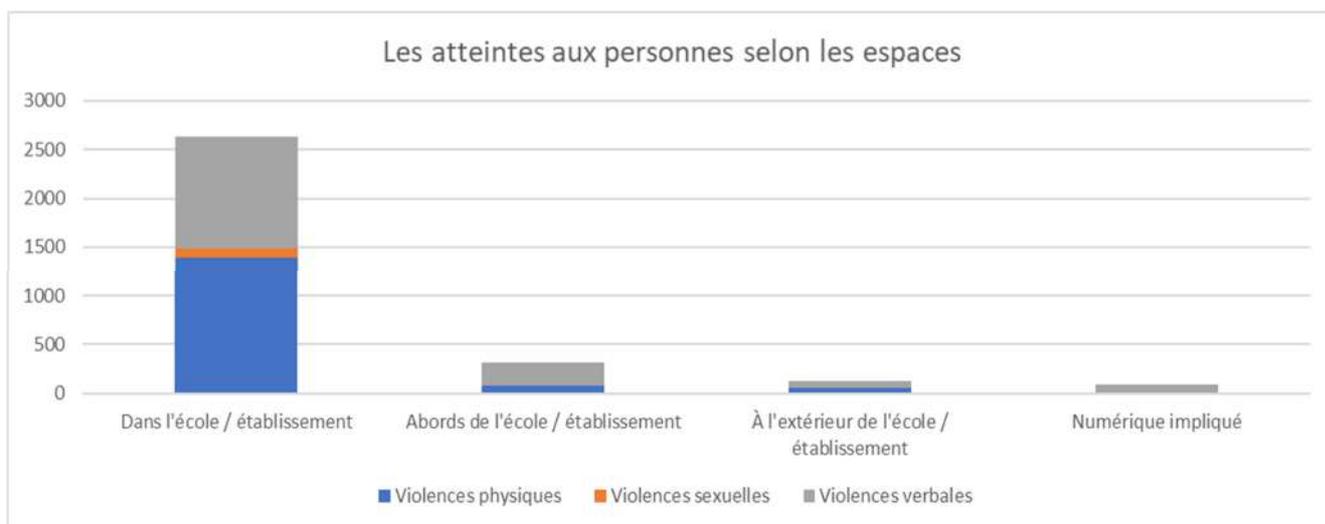
Les actes de violence les plus fréquents sont les actes de violence physiques commis au sein des écoles/établissements (1 799 des 5 173 actes de violence recensés selon les auteurs, soit 34,8 %) (figures 2.17).

Figures 2.17 – Nombre d'actes de violence selon les espaces



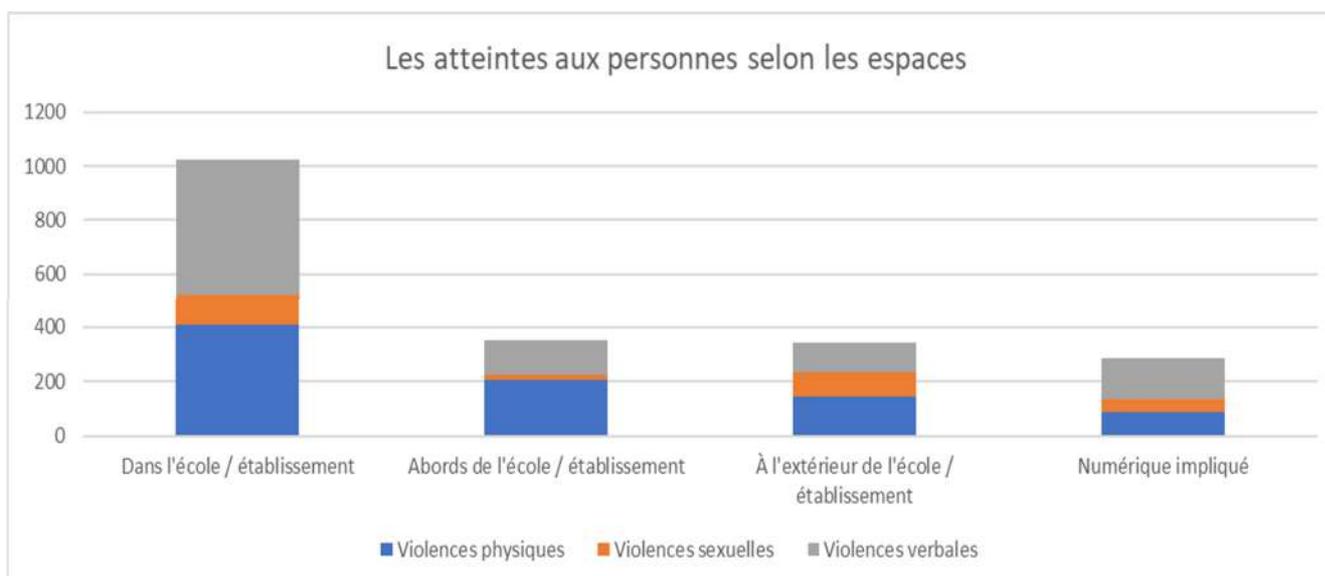
	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	À l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	1799	282	198	94
Violences sexuelles	210	23	92	51
Violences verbales	1643	368	175	238

### FOCUS 1<sup>er</sup> DEGRE :



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	À l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	1390	74	52	5
Violences sexuelles	98	7	5	3
Violences verbales	1139	239	65	87

### FOCUS 2<sup>nd</sup> DEGRE



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	À l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	409	208	146	89
Violences sexuelles	112	16	87	48
Violences verbales	504	129	110	151

## 2.4.8 - La cellule d'écoute anti-discrimination, harcèlement et violences sexistes et sexuelles (VSS)

### 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 2.62 – Répartition 2022 de l'activité en 11 indicateurs

1	Nombre de saisines	68	65 agents ont saisi la cellule d'écoute par le biais de l'adresse email.  33 agents ont saisi la cellule d'écoute par téléphone ou ont laissé un message sur le répondeur.  dont :  1 agent a saisi en tant que témoin
2	Nombres d'entretiens tenus en présentiel	3	1 entretien pour une situation de VSS  2 entretiens pour une situation de suspicion de harcèlement  dont :  1 entretien pour une situation pour lequel l'agente n'a pas souhaité signer de compte rendu
3	Nombres d'entretiens réalisés par téléphone	59	59 agents ont été entendus  3 situations relevant d'ACLOE ont été traitées directement par email  3 agents n'ont pas donné suite à la proposition d'appel après leur email
4	Nombres d'heures d'entretien	90h	Chaque entretien dure en moyenne 1h, mais dans les cas de harcèlement c'est entre 1h et 2 h ; plusieurs appels sont souvent nécessaires pour compléter l'entretien initial
5	Nombre de restitutions contresignées à l'issue de(s) l'entretien(s)	15	A noter : 10 agents n'ont pas signé leur compte rendu  dont :  5 ayant refusé de signer  5 ne recontactant plus la cellule (après relance)

6	Nombre de situations relevant d'une suspicion de discriminations	5	Les critères invoqués sont : le sexe, le handicap, l'état de santé, l'origine  Les contextes sont : suspicion de discrimination systémique hommes-femmes au sein d'un établissement/ suspicion d'agissements d'un supérieur /suspicion d'agissements de collègues
7	Nombre de situations relevant de suspicion de harcèlement/agissements répétés	29	
8	Nombre de situations relevant d'une présomption de VSS	6	2 suspicions de harcèlement sexuel  4 propos homophobes (dont 3 agents ne voulant pas donner suite)
9	Nombre de situations « hors champs »	28	3 non agents du rectorat au moment des faits (parents, autre personnel)  8 demandes pour ACLOE (plateforme pour postuler comme contractuel)  3 agents ayant des problèmes avec des élèves ou des parents  11 situations relevant de la gestion personnelle professionnelle et d'autres services  3 situations relevant de violence
10	Catégories des personnels accueillis :		24 agents sont enseignants (dont 23 dans l'enseignement public et 1 dans l'enseignement privé) + 6 secrétaires + 2 adjoints gestionnaires + 1 CPE + 1 proviseur adjoint + 1 chargé de mission + 1 ingénieur + 2 AESH + 1 proviseur + 1 agent d'accueil
	Personnels contractuels	4	
	Personnels de cat A	30	
	Personnels de cat B	1	
	Personnels de cat C	2	
	Stagiaire	3	
11	Nombre de personnes ayant sollicité une structure externe à l'Éducation nationale	7	6 agents ont porté plainte à la police contre leur agresseur,  dont 1 agent est allé au tribunal (procès pénal)

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

## 2.4.9 – Les acteurs de la prévention et leurs activités

### 2.4.9.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service

Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Ils doivent être nommés par le chef de service et placés sous son autorité. Le chef de service élabore une lettre de cadrage.

Les principales missions d'un assistant de prévention sont :

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

Leur objectif est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel ils sont placés, dans la démarche d'évaluation et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels ainsi que dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents,
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Au titre de ces missions, les assistants de prévention :

- proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels,
- participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Au 31 décembre 2022, l'académie recense (*tableau 2.63*) :

- 92 assistants de prévention de circonscriptions du premier degré ;
- 275 assistants de prévention en collège (dont 133 issus des collectivités territoriales de rattachement) ;
- 165 assistants de prévention en lycée et EREA (dont 75 issus de la Région Ile-de-France) ;
- 10 assistants de prévention dans les autres services (rectorat, DSDEN, CIO...) ;
- 0 assistant de prévention en charge des personnels Jeunesse et sport

Tableau 2.63 – Formation des assistants de prévention selon leur établissement d'affectation, au 31/12/2022

	Nombre d'AP ayant suivi une formation continue en 2022	Nombre d'AP n'ayant pas suivi de formation continue en 2022	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
Circonscriptions du premier degré	24	18	50
Collèges	0	0	275
Lycées et EREA	2	0	163
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO...)	0	2	8
<i>Dont AP spécifiquement en charge des personnels jeunesse et sport en SDJES</i>	0	0	0

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'enseignement public de l'académie / Traitement : Sapap-CPA

### 2.4.9.2 - Les conseillers de prévention départementaux

Le Directeur académique des services de l'Éducation nationale (Dasen) nomme auprès de lui un conseiller de prévention départemental qui sera une personne ressource en santé et sécurité du travail et l'animateur du réseau des assistants de prévention de circonscription de l'enseignement primaire du département nommés auprès des Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN).

Le Dasen établit des lettres de cadrage pour le conseiller de prévention départemental et les assistants de prévention de circonscription qui définissent les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions.

Leurs missions s'articulent autour de :

- la déclinaison au niveau départemental et de la mise en œuvre du programme annuel de prévention académique en matière de politique de prévention des risques professionnels,
- l'animation du réseau des assistants de prévention,
- la réponse aux besoins d'accompagnement des directeurs d'école, des IEN des circonscriptions, des chefs d'établissement et de service,
- la participation au plan de formation départemental,
- le développement d'actions de prévention avec les acteurs internes aux services départementaux de l'Éducation nationale et les acteurs externes (en particulier les conseillers de prévention des collectivités territoriales).

De plus, ils sont associés à la préparation et aux travaux de la formation spécialisée du CSA 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.

Au 31 décembre 2022, l'académie recense 10 conseillers de prévention départementaux (3 dans l'Essonne, 2 dans les Hauts-de-Seine, 1 dans le Val d'Oise et 4 dans les Yvelines) (*tableau 2.64*).

Tableau 2.64 – Formation des conseillers de prévention départementaux, au 31/12/2022

Conseillers de prévention départementaux	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	<i>Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2022</i>	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	9	0	1	0
Conseillers de prévention départementaux	Nombre de CP ayant suivi une formation continue	Nombre de CP dont la formation continue est prévue	Nombre de CP dont la formation continue n'est pas prévue	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	10	0	0	0

Source : *Décompte manuel* – Champ : tous personnels de l'enseignement public de l'académie / Traitement : *Sapap-CPA*

### 2.4.9.3 - Les conseillers de prévention académiques

Exerçant sous la responsabilité du Recteur, les conseillers de prévention académiques sont rattachés fonctionnellement au service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap).

L'action des conseillers de prévention académiques est principalement axée sur le conseil et l'assistance et leurs missions s'articulent autour de :

- la déclinaison au niveau académique des orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques professionnels et la coordination de sa mise en œuvre,
- l'animation du réseau des conseillers de prévention départementaux,
- la participation au plan de formation académique,
- le développement de partenariats avec des acteurs de la prévention des risques professionnels externes à l'académie (collectivités territoriales, autres services de l'Etat...).

De plus, les conseillers de prévention académiques sont associés à la préparation et aux travaux de la formation spécialisée du Comité social d'administration (CSA) de l'académie et assiste de plein droit à ses réunions avec voix consultative. Ils sont informés de tout événement ou décision ayant une incidence sur la santé et la sécurité au travail.

Ils proposent des mesures propres à améliorer la prévention des risques professionnels en s'appuyant notamment sur les rapports de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de la médecine de prévention.

Ils contribuent à l'analyse des causes des accidents de service et de travail et participe, avec les autres acteurs de la prévention des risques professionnels, à la sensibilisation et à la formation du personnel.

En matière d'évaluation des risques professionnels, les conseillers de prévention académiques sont associés à la démarche ainsi qu'à la coordination de la mise en place et l'actualisation des documents uniques des services et établissements dépendant de l'académie de Versailles.

Au 31 décembre 2022, l'académie recense 2 conseillers de prévention académiques.

Tableau 2.65 – Formation des conseillers de prévention académiques, au 31/12/2022

Conseillers de prévention académiques	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	<i>Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2022</i>	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	2	1	0	0
Conseillers de prévention académiques	Nombre de CP ayant suivi une formation continue	Nombre de CP dont la formation continue est prévue	Nombre de CP dont la formation continue n'est pas prévue	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	2	0	0	0

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'enseignement public de l'académie / Traitement : Sapap-CPA

#### 2.4.9.4 - La médecine de prévention

Le service de la médecine de prévention exerce son activité sous la responsabilité du Recteur et est rattachée fonctionnellement au service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap). 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 formations spécialisées des CSA.
- 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).

Tableau 2.66 – Effectifs de médecins du travail, au 31/12/2022

	Médecins du travail internes à l'académie	Médecins du travail extérieurs à l'académie (services de santé au travail par ex)
Effectifs physiques	8	0
ETP	8	0
Nombre de médecins exerçant un tiers temps	0	0

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'enseignement public de l'académie / Traitement : Sapap-CPA

#### 2.4.9.5 - Les psychologues du travail

Les psychologues du travail sont membres du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (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.

Au 31 décembre 2022, l'académie recense 3 psychologues du travail. Au titre de 2021-2022, 479 accompagnements individuels ont été réalisés (contre 508 en 2020-2021) (tableau 2.67).

Tableau 2.67 – Nombre d'accompagnements individuels réalisés

	2021/2022	2020/2021
92	132	129
95	81	77
78	119	165
91	130	106
RECTORAT	17	31
TOTAL	479	508

#### 2.4.9.6 – L'ergonome académique

L'ergonome est membre du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap). L'ergonome intervient dans le cadre de la politique de maintien dans l'emploi pour réaliser des visites individuelles auprès des agents en situation de handicap et propose des préconisations ergonomiques. Il intervient également dans le cadre de la prévention et la sensibilisation aux risques professionnels avec des interventions dans des situations individuelles et collectives.

L'ergonome travaille en collaboration avec les conseillers de prévention académiques et départementaux, les médecins du travail, les psychologues du travail, la correspondante handicap et l'infirmière du travail. Il peut être également sollicité par les acteurs de l'accompagnement au Sapap.

Au 31 décembre 2022, l'académie recense 1 ergonome académique.

## 2.4.10 - 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), devenu CSA à la suite des élections professionnelles de décembre 2022 et mis en place, ainsi que leurs formations spécialisées, à compter du 1er janvier 2023. En conséquence, le parti a été pris de présenter dans ce document qui porte sur 2022 les « anciennes » instances.

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 2022, 6 CHSCTA ont eu lieu, 19 CHSCTSD et 3 CHSCTSS ont été organisés.

De plus amples données sur le CHSCTA, le CHSCTSS et les CHSCTSD sont présentes dans le paragraphe 7.3.3 de ce document.

## 2.4.11 – Les commissions médicales

En 2021-2022, 2 720 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux départementaux et 207 dossiers individuels ont été examinés par les commissions de réforme, contre respectivement 2 146 et 266 en 2019-2020, et 2 820 et 294 en 2020-2021 (*tableaux 2.68 à 2.70*).

Tableau 2.68 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2019-2020

	2019-2020			
	Comités médicaux		Commissions de réforme	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés
DSDEN du 78	10	803	4	67
DSDEN du 91	15	457	5	115
DSDEN du 92	15	512	6	52
DSDEN du 95	9	374	5	32
TOTAL	49	2 146	20	266

Source : Rectorat de Versailles // ND : Non disponible

Tableau 2.69 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2020-2021

	2020-2021			
	Comités médicaux		Commissions de réforme	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés
DSDEN du 78	10	896	4	91
DSDEN du 91	19	780	6	122
DSDEN du 92	18	617	5	28
DSDEN du 95	11	527	7	53
TOTAL	58	2 820	22	294

Source : décompte manuel / Champ : personnels affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : extraction ANAGRAM et décompte manuel / Champ : Personnels affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH1

Source : décompte manuel / Champ : personnels affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH BAMAS

Source : programme de chaque séance transmis par le secrétariat du conseil médical / Champ : personnels affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95, DP/SRH/BAMAT

Tableau 2.70 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2021-2022

	2021-2022			
	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	796	5	94
DSDEN du 91	21	807	5	66
DSDEN du 92	19	764	7	31
DSDEN du 95	7	353	2	16
TOTAL	57	2 720	19	207

Source : décompte manuel et procès-verbaux des dossiers transmis par le conseil médical / Champ : personnels affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DRH4

Source : extraction ANAGRAM et décompte manuel / Champ : Personnels affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH1

Source : décompte manuel / Champ : personnels affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH BAMAS

Source : programme de chaque séance transmis par le secrétariat du conseil médical / Champ : personnels affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95, DP/SRH/BAMAT

## 2.4.12 – Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

En 2022, 22,8 % des écoles sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (tableau 2.71).

L'année 2022 a été une année préparatoire au lancement de la démarche DUERP dans plusieurs départements de l'académie dont les faits marquants sont :

- La formation des directeurs d'école à la démarche dans deux départements de l'académie avec un plan de déploiement sur 3 ans : 76 directeurs en Essonne et 123 directeurs dans les Yvelines
- La constitution d'un groupe de travail pour créer un outil académique de transcription du DUERP prenant en compte les spécificités du 1<sup>er</sup> degré

Les deux autres départements (Val d'Oise et Hauts-de-Seine) n'ont pas entamé cette phase préparatoire en 2022 du fait de ressources limitées (1 seul CPD sur le Val d'Oise et un turnover important sur les Hauts-de-Seine).

Tableau 2.71 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 1<sup>er</sup> degré public, par département, en 2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
78	393	570	40,8
91	-	-	-
92	311	278	52,8
95	12 en cours	-	-
Total Ecoles	716	2 424	22,8

Source : Enquête ministérielle 2023 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

En 2022, 80,3 % des EPLE sont couverts par un DUERP (*tableau 2.72*).

Tableau 2.72 –Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2<sup>nd</sup> degré public, en 2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Collèges	342	100	79,2
Lycées et EREA	183	29	86,3
Total EPLE	525	129	80,3

Source : Enquête ALHYSE 2023 auprès des EPLE de l'académie / Traitement : Sapap

En 2022, 16,3 % des services académiques sont couverts par un DUERP (*tableau 2.73*).

Tableau 2.73 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans les services académiques, en 2022

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
DSDEN78	1	0	100
DSDEN 91	1	0	100
DSDEN 92	1	0	100
DSDEN 95	1	0	100
Rectorat	1 en cours	0	-
CIO	3	41	6,8
Total Services déconcentrés	8	41	16,3

Source : Enquête ALHYSE 2023 /Traitement : Sapap

En 2021-2022, 2 730 écoles, établissements et services académiques ont accès à un registre santé et sécurité. Pour 967 d'entre eux, l'information n'est pas connue. 1063 signalements sont portés dans les RSST (*tableau 2.74*)

Tableau 2.74 – Accessibilité à un registre santé et sécurité au travail et nombre de signalements portés au RSST, en 2022

	Ayant accès à un registre SST	N'ayant pas accès à un registre SST	Pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre de signalements portés aux registres de SST
Ecoles	2067	99	962	881
Collèges	426	0	0	115
Lycées et EREA	199	1	2	62
Autres services (CIO, rectorat, DSDEN ...)	38	0	3	23
Total	2730	100	967	1063

Source : Enquête ministérielle 2023 (/Traitement : Sapap

## 2.4.13 – Le nombre de suicides et de tentatives de suicide

En 2022-2023, il y a eu 3 suicides parmi les personnels de l'académie de Versailles et aucune tentative de suicide contre respectivement 4 et 5 en 2021-2022 et 5 et 1 en 2020-2021 (*tableau 2.75*).

Tableau 2.75 – Nombre de suicides et tentatives de suicide

	Nombre de suicides	Nombre de tentatives de suicide
2020-2021	5	1
2021-2022	4	5
2022-2023	3	0

Source : Tableau de recensement manuel des conseillers de prévention académiques / Traitement : Sapap

## 2.5 – Les enseignants affectés en réseaux d'éducation prioritaire

Depuis 2015, l'éducation prioritaire comprend des réseaux (un collège tête de réseaux et des écoles rattachées) avec deux niveaux : Rep et Rep+. Dans ces derniers se concentrent les plus grandes difficultés sociales et scolaires. L'académie de Versailles compte 650 réseaux d'éducation prioritaire (EP) dans le 1<sup>er</sup> degré (475 écoles Rep et 175 écoles Rep+) et 96 réseaux d'éducation prioritaire dans le 2<sup>nd</sup> degré (73 Rep et 23 Rep+) (*tableaux 2.76 et 2.77*).

Tableau 2.76 – Répartition des écoles en éducation prioritaire par département, en 2022

Départements de l'académie	Nbre d'écoles en Rep+	Nbre d'écoles en Rep	Total Education Prioritaire
Yvelines	59	87	146
Essonne	49	121	170
Hauts-de-Seine	17	100	117
Val-d'Oise	50	167	217
<b>Total Académie</b>	<b>175</b>	<b>475</b>	<b>650</b>
<b>Données nationales</b>	<b>2461</b>	<b>4154</b>	<b>6615</b>

Tableau 2.77 – Répartition des réseaux 2<sup>nd</sup> degré d'éducation prioritaire par département, en 2022

Départements-de-l'académie	Nbre-de-Rep+	Nbre-de-Rep	Total-Education-Prioritaire
Yvelines	8	11	19
Essonne	6	16	22
Hauts-de-Seine	2	18	20
Val-d'Oise	7	28	35
<b>Total-Académie</b>	<b>23</b>	<b>73</b>	<b>96</b>
<b>Données-nationales</b>	<b>363</b>	<b>730</b>	<b>1-094</b>

Source : MENJS/MESRI

La plupart des réseaux d'éducation prioritaire participent au projet des cités éducatives. Les cités éducatives visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants à partir de 3 ans et des jeunes jusqu'à 25 ans, avant, pendant, autour et après le cadre scolaire.

Au niveau national, 80 cités éducatives sont labellisées par le commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) devenu Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT).

En 2022, il y a 25 cités-éducatives dans l'académie de Versailles (tableau 2.78).

Tableau 2.78 – Liste exhaustive des cités éducatives par département, en 2022

Départements-de-l'académie	Nom-des-cités-éducatives
78	Chanteloup, Limay, Mantes-la-Jolie, Mantes-la-Ville, Les-Mureaux, Sartrouville, Trappes, Plaisir, Poissy
91	Corbeil-Essonnes, Epinay-sous-Sénart, Évry-Courcouronnes, Grigny, Sainte-Geneviève-et-Saint-Michel-et-Fleury-Merogis, Ris-Orangis
92	Colombes, Gennevilliers, Nanterre, Villeneuve-la-Garenne
95	Cergy, Garges-lès-Gonesse, Villiers-le-Bel, Sarcelles, Argenteuil, Goussainville

Source : Données collectées par le référent pédagogique éducation prioritaire de l'académie de Versailles

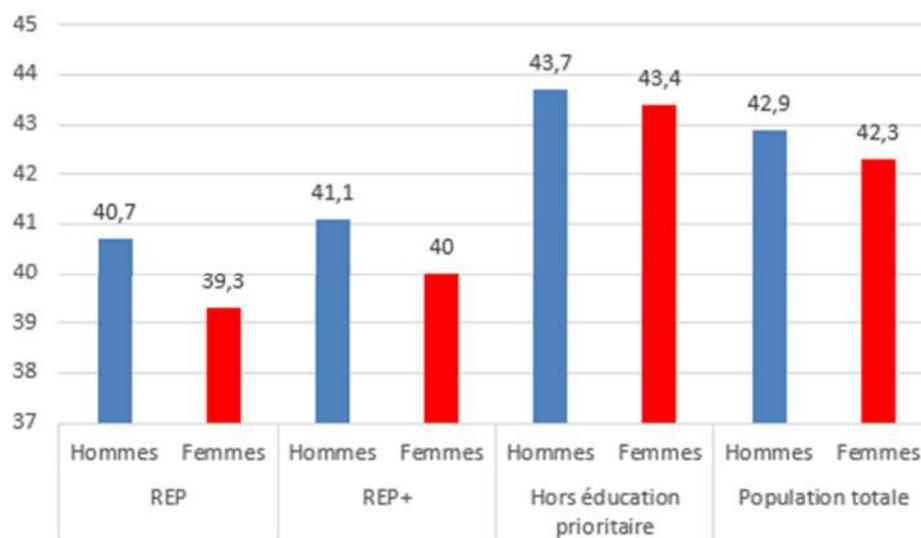
➤ **Profil des enseignants exerçant en éducation prioritaire :**

Les jeunes enseignants en début de carrière professionnelle y sont plus fréquents qu'ailleurs, dans le second degré comme le premier degré (figures 2.18 et 2.19).

28,6 % des enseignants du 1<sup>er</sup> 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 2.18 – Moyennes d'âge des enseignants du 1<sup>er</sup> degré selon l'affectation au 01/09/2022

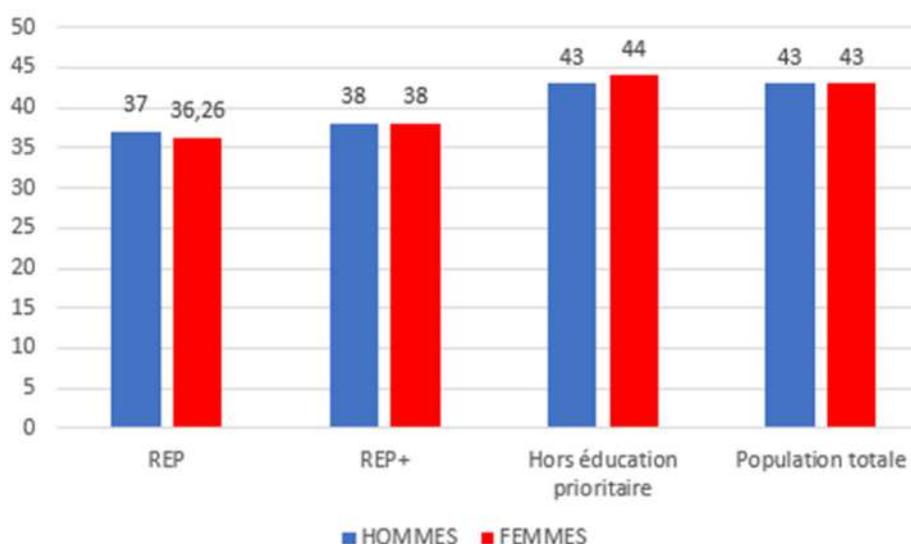


Source : requête Bi4 – Agape Public, date d'observation au 01/09/2021 / Champ : personnels du 1<sup>er</sup> degré public / Traitement : DPE

11,32 % des enseignants du 2<sup>nd</sup> 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.



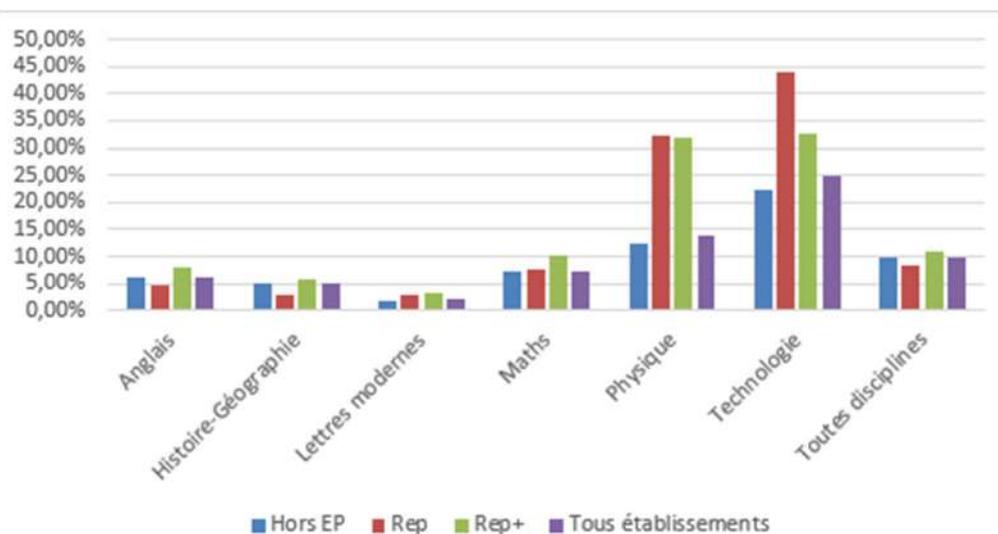
Figure 2.19 – Moyennes d'âge des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré selon l'affectation, par sexe au 01/09/2022



Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Les enseignants contractuels affectés dans un établissement Rep ou Rep + sont particulièrement nombreux dans le second degré, notamment en technologie, sciences physiques et chimie (figure 2.20).

Figure 2.20 – Taux de présence des personnels contractuels selon la discipline et l'affectation (en %)



	Anglais	Histoire-Géographie	Lettres modernes	Maths	Physique	Technologie	Toutes disciplines
Hors EP	6,25%	5,15%	1,79%	7,31%	12,53%	22,38%	9,87%
Rep	4,53%	2,98%	2,83%	7,49%	32,19%	44,00%	8,33%
Rep+	7,89%	5,83%	3,29%	10,08%	32,00%	32,61%	10,80%
Tous établissements	6,15%	4,99%	1,99%	7,42%	14,02%	24,81%	9,77%

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

### **Données 2020 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).**

- 73 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 297 en REP (contre 1 691 hors éducation prioritaire)
- 83 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 286 en REP (contre 1 533 hors éducation prioritaire)
- 84 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 258 en REP (contre 1 548 hors éducation prioritaire)

### **Données 2021 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).**

- 84 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 313 en REP (contre 1 610 hors éducation prioritaire)
- 76 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 273 en REP (contre 1 550 hors éducation prioritaire)
- 79 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 267 en REP (contre 1 383 hors éducation prioritaire)

**Données 2022 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).**

- 85 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 298 en REP (contre 1 843 hors éducation prioritaire)
- 73 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 302 en REP (contre 1 461 hors éducation prioritaire)
- 69 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 252 en REP (contre 1 417 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.

La 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 2022, 615 personnes (427 femmes et 188 hommes) de l'académie disposent d'un CET. 477 personnes (320 femmes et 157 hommes) ont alimenté leur CET en 2022 pour un total de 5 548 jours. 13 503,5 jours sont stockés et 3 672,5 jours ont été utilisés. Enfin, 3 384 jours de congés ont été perdus (ni pris ni versés au CET) (*tableau 2.81*).



Tableau 2.79 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2020

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2020)	44 (10)	9 (1)	63 (4)	10 (1)	21 (7)	8 (3)	34 (12)	8 (5)	271 (32)	119 (3)	<b>433 (65)</b>	<b>154 (13)</b>
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2020	33	8	57	3	18	6	25	7	217	118	<b>350</b>	<b>142</b>
Nombre de jours stockés	576,5	214	1 437	252	253	99	804	170	8084,5*		<b>11 890</b>	
Nombre de jours versés en 2020	441	99	277	78	266,5	76	294	104	2715*		<b>4 351</b>	
Nombre de jours de CET utilisés en 2020 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	278	65	53	45	145,5	40	56	20	2454*		<b>3 156,5</b>	
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	<b>1122</b>	<b>347</b>

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 2.80 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2021)	58 (7)	7 (1)	66 (8)	6	38 (23)	14 (6)	38 (4)	10 (2)	266 (31)	141 (11)	<b>466 (73)</b>	<b>178 (20)</b>
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2021	45	7	32	6	26	11	27	8	183	93	<b>313</b>	<b>125</b>
Nombre de jours stockés	951	193	1 011	213	450	200,5	881	258	8 485*		<b>12 642,5</b>	
Nombre de jours versés en 2021	491	72	370	66	377	109	276	63	2715*		<b>4 539</b>	
Nombre de jours de CET utilisés en 2021 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	367	141	136	58	167	63	250	48	2454*		<b>3 684</b>	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2021	1,5	0	155	5	50	0	611,0	99	803	291	<b>1620,5</b>	<b>395</b>

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

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

Source : décompte manuel - Tipi / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

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



Tableau 2.81 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2022

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2022)	55 (5)	18 (4)	66	13 (7)	46 (12)	17 (5)	37 (6)	9 (1)	223 (23)	131 (25)	<b>427 (46)</b>	<b>188 (42)</b>
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2022	42	15	19	9	33	14	27	8	199	111	<b>320</b>	<b>157</b>
Nombre de jours stockés	998.5	279	999	236.5	687	317.5	881	258	8 847*		<b>13 503,5</b>	
Nombre de jours versés en 2022	471	151	485	127	397	205	276	103	3 333*		<b>5 548</b>	
Nombre de jours de CET utilisés en 2022 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	296	76	222	138	207	113	114	63	2 443.5*		<b>3 672,5</b>	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2022	25	0	428	109.5	72.5	26.5	611	56	1 489	566	<b>2 626</b>	<b>758</b>

Source : décompte manuel – Tipi/ Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines/ Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

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

Source : décompte manuel - Tipi / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

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

## CHAPITRE 3

### La gestion collective

## 3.1 - L'avancement

### 3.1.1 - Personnels d'encadrement

En 2022, 42 personnels de direction sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableau 3.1*).



Tableau 3.1 – Tableau d'avancement à la hors classe des personnels de direction

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	413	267	146	402	256	146	363	233	130
Promus	36	21	15	38	25	13	42	26	16
Taux de promotion (en %)	8,7	7,9	10,3	9,4	9,7	8,9	11,8	11,2	12,3

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

En 2022, 29 personnels de direction sont promus à l'échelon spécial de la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableau 3.2*).



Tableau 3.2 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des personnels de direction

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	100	44	56	99	44	55	94	46	48
Promus	23	11	56	12	11	14	29	13	16
Taux de promotion (en %)	23	25	12	21,4	25	25,4	30,8	28,3	33,3

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

En 2022, 7 inspecteurs de l'éducation nationale sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableau 3.3*).



Tableau 3.3 – Tableau d'avancement à la hors classe des IEN

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	25	18	7	24	18	6	33	23	10
Promus	8	7	1	8	7	1	7	3	4
Taux de promotion (en %)	32,0	38,9	14,3	33,3	38,9	16,7	21,1	13	40

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

En 2022, 1 inspecteur de l'éducation nationale est promu à l'échelon spécial de la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableau 3.4*).



Tableau 3.4 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des IEN

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	11	8	3	10	7	3	10	8	2
Promus	3	1	2	2	1	1	1	1	0
Taux de promotion (en %)	27,3	12,5	66,7	20	14,3	33,3	10	12,5	0

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

En 2022, 5 inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableau 3.5*).



Tableau 3.5 – Tableau d'avancement à la hors classe des IA-IPR

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	23	13	10	23	13	10	21	13	8
Promus	6	2	4	9	5	4	5	3	2
Taux de promotion (en %)	26,1	15,4	40	33,3	38,5	40	23,8	23,1	25

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

L'échelon spécial de la hors classe des IA-IPR a été supprimé à compter de la campagne 2022 (TA 2023).



Tableau 3.6 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des IA-IPR

	2020			2021		
	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	3	2	1	4	2	2
Promus	0	0	0	2	2	0
Taux de promotion (en %)	0	0	0	50	100	0

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

En 2022, 3 attachés sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (tableau 3.7).



Tableau 3.7 – Tableau d'avancement à la hors classe des attachés

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	80	45	35	78	47	29	87	49	38
Promus	5	5	0	6	3	3	3	1	2
Taux de promotion (en %)	6,3	11,11	0	6,9	6,4	10,3	3,5	2	5,3

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

En 2022, 2 attachés sont promus à l'échelon spécial de la hors classe sur l'académie de Versailles (tableau 3.8).



Tableau 3.8 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des attachés

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	18	13	5	17	12	5	10	7	3
Promus	2	2	0	2	2	0	2	2	0
Taux de promotion (en %)	11,1	15,4	0	11,8	16,7	0	20	28,6	0

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

En 2022, 7 personnels de direction sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (*tableau 3.9*).



Tableau 3.9 - Liste d'aptitude des personnels de direction

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	24	18	6	41	35	6	17	15	2
Promus	3	3	0	15	13	2	7	6	1
Taux de promotion (en %)	12,5	16,7	0	36,5	37,1	33,3	41,1	40	50

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

En 2022, 6 inspecteurs de l'éducation nationale sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (*tableau 3.10*).



Tableau 3.10 - Liste d'aptitude des IEN

	2020			2021			2022		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	16	11	5	15	7	5	20	14	5
Promus	3	2	1	3	2	1	6	3	3
Taux de promotion (en %)	18,7	18,2	20	20	28,5	20	30	21,4	60

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

## 3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public

### 3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

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.

En 2022, 1 491 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> 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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2 258	251	2 509	2 069	432	2 301	1 910	217	2 127
Promus	383	43	426	383	44	427	351	44	395
Taux de promotion (en %)	17	17,1	17	18,5	19	18,6	18,4	20,9	18,6

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 999	246	2 245	1 936	233	2 159	1 809	226	2 035
Promus	342	38	380	350	51	401	331	44	375
Taux de promotion (en %)	17,1	15,4	16,9	18,2	21,9	18,6	18,3	19,5	18,4

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 753	293	2 046	1 699	262	1 961	1 581	240	1 821
Promus	295	52	347	315	48	363	293	44	337
Taux de promotion (en %)	16,8	17,7	17	18,5	18,3	18,5	18,5	18,3	18,5

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 995	302	2 297	1 297	283	2 180	1 786	263	2 049
Promus	304	50	390	353	52	405	319	65	384
Taux de promotion (en %)	17	16,6	17	13,2	18,2	13,9	17,8	24,7	18,7

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2022, 859 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> 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

	2020			2021			2022		
	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	234/50	42/10	276/60	516/33	87/8	549/95	532/101	78/21	610/122
Promus V1/V2	128/34	25/6	153/40	118/33	21/5	139/38	151/66	22/11	173/77
Taux de promotion V1/V2 (en %)	54,7/68	59,5/60	55,4/66,7	22,8/100	24/40	23/92	28,4/65,4	28,2/52,4	28,4/63,1

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



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

	2020			2021			2022		
	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	165/14	29/5	194/19	327/40	43/14	370/54	420/56	73/11	493/67
Promus V1/V2	95/12	25/4	120/16	114/21	16/7	130/28	135/33	22/8	157/41
Taux de promotion V1/V2 (en %)	57,6/85,7	86,2/80	61,9/84,2	34,9/52,5	37,2/50	35,1/51,9	32,1/58,9	30,1/72,7	31,8/61,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



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

	2020 <sup>1</sup>			2021			2022		
	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	127/45	25/6	152/51	237/48	59/19	296/67	971/58	149/6	1 120/64
Promus	101/26	19/6	120/32	99/24	24/9	123/33	136/36	21/4	157/40
Taux de promotion (en %)	81,5/57,8	76/62,8	79/62,8	41,8/50	40,7/47,4	41,6/49,2	14/62,1	14,1/66,7	14/62,5

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2
Promouvables	431	81	512	468/67	88/17	555/84	672/71	109/22	781/93
Promus	122	32	154	103/33	29/8	132/41	133/45	24/13	157/58
Taux de promotion (en %)	28,3	39,5	30,1	22/49,3	33,0/47,1	23, 8/48,8	19,8/63,4	22,0/59,1	20,1/62,4

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement

En 2022, 130 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> 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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	16	4	20	28	16	44	44	10	54
Promus	14	4	18	28	16	44	31	8	39
Taux de promotion (en %)	87,5	100	90	100	100	100	70,5	80	72,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	8	1	9	13	10	23	15	6	21
Promus	8	1	9	13	10	23	15	6	21
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	11	11	22	19	5	24	23	7	30
Promus	11	11	22	19	5	24	23	7	30
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	10	5	15	14	8	22	24	16	40
Promus	10	5	15	14	8	22	24	16	40
Taux de promotion (en %)	100	100	100,	100	100	100	100	100	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2022, 8 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> 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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	nd	nd	83	7	2	9	2	1	3
Promus	4	2	6	7	2	9	2	1	3
Taux de promotion (en %)	nd	nd	7,2	100	100	100	100	100	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	8	1	9	0	1	1	1	1	2
Promus	7	1	8	0	1	1	1	1	2
Taux de promotion (en %)	87,5	100	88,9	-	100	100	100	100	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	5	0	5	4	1	5	1	0	1
Promus	5	0	5	4	1	5	1	0	1
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	100	100	100	/	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



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

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	3	1	4	2	0	2	2	0	2
Promus	3	1	4	2	0	2	2	0	2
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	0	100	100	0	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

### 3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2022, 435 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles : 339 au titre du vivier 1 et 96 au titre du vivier 2 soit respectivement 77,9 % et 22,1 % (tableaux 3.27 à 3.32).



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

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	176	86	90	364	143	221	540	229	311
Nombre de promus	67	34	33	18	6	12	85	40	45
Taux de promotion (en %)	38,1	39,5	36,7	4,9	4,2	5,4	15,7	17,5	14,5

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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	352	147	205	320	106	214	672	253	419
Nombre de promus	69	26	43	16	5	11	85	31	54
Taux de promotion (en %)	19,6	17,7	21	5	4,7	5,1	12,6	12,2	12,9

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	432	181	251	314	108	206	746	289	457
Nombre de promus	57	19	38	22	9	13	79	28	51
Taux de promotion (en %)	13,2	10,5	15,1	7	8,3	6,3	10,6	9,7	11,2

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



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

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	4,4	4,2	4,6	13	15,3	11,9

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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	452	152	300	496	162	334	948	314	634
Nombre de promus	225	70	155	54	13	41	279	83	196
Taux de promotion (en %)	49,8	46,1	51,7	10,9	8	12,3	29,4	26,4	30,9

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	631	211	420	488	167	321	1 119	378	741
Nombre de promus	181	55	126	53	16	37	234	71	163
Taux de promotion (en %)	28,7	26,1	30	10,9	9,6	11,5	20,9	18,8	22

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



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

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	4,4	17,4	18	16,8

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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	139	69	70	101	49	52	240	118	122
Nombre de promus	41	15	26	9	2	7	50	17	33
Taux de promotion (en %)	29,5	21,8	37,1	8,9	4,1	13,5	20,8	14,4	27

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	185	96	89	88	48	40	273	144	129
Nombre de promus	71	37	34	11	6	5	82	43	39
Taux de promotion (en %)	38,4	38,5	38,2	12,5	12,5	12,5	30	29,9	30,2

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



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

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	30	19	11	161	80	81	191	99	92
Nombre de promus	18	11	7	4	2	2	22	13	9
Taux de promotion (en %)	60	57,9	63,6	2,5	2,5	2,5	11,5	13,1	9,8

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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	64	39	25	55	32	23	119	71	48
Nombre de promus	21	12	9	4	2	2	25	14	11
Taux de promotion (en %)	32,8	30,7	36	7,3	6,3	8,7	21	19,7	23

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	79	46	33	58	30	28	137	76	61
Nombre de promus	14	8	6	7	3	4	21	11	10
Taux de promotion (en %)	17,7	17,4	18,2	12,1	10	14,3	15,3	14,5	16,4

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



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

2020	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	9	2	7	79	17	62	88	19	69
Nombre de promus	8	2	6	3	1	2	11	3	8
Taux de promotion (en %)	88,9	100	85,7	3,8	5,9	3,2	12,5	15,8	11,6

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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	28	4	24	27	6	21	55	10	45
Nombre de promus	10	1	9	2	0	2	12	1	11
Taux de promotion (en %)	35,7	25	37,5	7,4	0	9,5	21,8	10	24,4

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	48	13	35	30	6	24	78	19	59
Nombre de promus	11	2	9	3	1	2	14	3	11
Taux de promotion (en %)	22,9	15,4	25,7	10	16,7	8,3	17,9	15,8	18,6

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



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

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	9,1	0	9,1	3	25	1,6

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

2021	Total	H V1	F V1	Total	H V2	F V2	Total	H	F
------	-------	------	------	-------	------	------	-------	---	---

	V 1			V 2					
Nombre de promouvables	59	5	54	8	2	6	67	7	60
Nombre de promus	3	0	3	2	0	2	5	0	5
Taux de promotion (en %)	5,1	0	5,6	25	0	33,3	7,4	0	8,3

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

2022	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	76	10	66	22	0	22	98	10	88
Nombre de promus	5	1	4	0	0	0	5	1	4
Taux de promotion (en %)	7,2	10	6	0	0	0	5,1	10	4,5

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

En 2022, 984 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (tableaux 3.33 à 3.38).



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 349	492	857	1 321	490	831	1 274	473	801
Nombre de promus	224	76	148	249	85	164	200	71	129
Taux de promotion (en %)	16,6	15,4	17,3	18,8	17,3	19,7	15,6	15,	16,1

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



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	3 010	951	2 059	3 029	920	2 109	2 910	872	2 038
Nombre de promus	513	162	351	580	179	401	536	172	364
Taux de promotion (en %)	17	17	17	19,1	19,5	19	18,4	19,7	17,9



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	749	349	400	733	345	388	688	316	372
Nombre de promus	128	59	69	138	65	73	124	61	63
Taux de promotion (en %)	17,1	16,9	17,2	18,8	18,8	18,8	18	19,3	16,9

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



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	380	210	170	396	229	167	376	221	155
Nombre de promus	65	34	31	75	41	34	69	37	32
Taux de promotion (en %)	17,1	16,2	18,2	18,9	17,9	20,4	18,4	16,7	20,6

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



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	165	46	119	163	42	121	151	38	113
Nombre de promus	28	9	19	29	10	19	28	13	15
Taux de promotion (en %)	17	19,6	16	17,8	23,8	15,7	18,5	34,2	13,3

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



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

	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	193	18	175	168	12	156	142	12	130
Nombre de promus	33	5	28	31	2	29	27	2	25
Taux de promotion (en %)	17,1	27,8	16	18,5	16,7	18,6	19	16,7	19,2

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : 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 depuis 2020.

En 2022, 17 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (tableau 3.39).



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

Agrégés	2020			2021			2022		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de candidats	1 080	425	655	887	358	529	834	332	502
Nombre de promus	11	1	10	20	6	14	17	7	10
Taux de promotion (en %)	1	0,2	1,5	2,2	1,7	2,6	2	2,1	2

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

### 3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

#### 3.1.3.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2022, 74 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé sont promus à la « hors classe » de l'échelle de rémunération de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 76 en 2021 et 75 en 2020. Le taux de promotion s'établit, en 2022, à 19,5 %, en augmentation de 0,4 point (*tableau 3.40*).



Tableau 3.40 – Tableau d'avancement à la hors classe des professeurs des écoles

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	413	19	432	379	19	398	362	17	379
Nombre de promus	74	1	75	75	1	76	71	3	74
Taux de promotion (en %)	17,9	5,3	17,4	19,9	5,3	19,1	19,6	17,6	19,5

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé - Traitement : DEEP

En 2022, aucun enseignant appartenant à l'échelle de rémunération des instituteurs ne s'est porté candidat à la liste d'aptitude de professeur des écoles alors qu'en 2021, 2 enseignantes du 1<sup>er</sup> degré privé sont promues, par liste d'aptitude, dans l'échelle de rémunération de professeur des écoles, contre 3 en 2020 (*tableau 3.41*).



Tableau 3.41 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	3	0	3	2	0	2	2	0	2
Nombre de promus	3	0	3	2	0	2	0	0	0
Taux de promotion (en %)	100	0	100	100	0	100	0	0	0

Source : recensement manuel à partir des comptes rendus de campagne - Champ Enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé – Traitement : DEEP

En 2022, 36 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé sont promus à la « classe exceptionnelle » de l'échelle de rémunération de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 21 en 2021 et 12 en 2020. Le taux de promotion s'établit en 2022 à 100 % au titre du vivier 1 et du vivier 2, contre 100 % en 2021 au titre du vivier 1 et 62,5 % au titre du vivier 2 (*tableau 3.42*).



Tableau 3.42 - Avancement à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2

	2020			2021			2022		
	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	1/10	0/1	1/11	10/16	1/0	11/16	12/22	22/0	34/22
Promus V1/V2	1/10	0/1	1/11	10/10	1/0	11/10	12/22	2/0	14/22
Taux de promotion V1/V2 (en %)	100 / 100	0 / 100	100 / 100	100 / 62,5	100 / 0	100 / 62,5	100	100	100

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé - Traitement : DEEP

En 2022, 6 enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé ont été promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle de l'échelle de rémunération de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 3 en 2021 et aucun en 2020 (*tableau 3.43*).



Tableau 3.43 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle dans l'échelle de rémunération des professeurs des écoles

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	0	0	0	4	0	4	5	1	6
Promus	0	0	0	3	0	3	5	1	6
Taux de promotion (en %)	0	0	0	75	0	75	100	100	100

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 1<sup>er</sup> degré privé - Traitement : DEEP

### 3.1.3.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2022, 139 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé sont promus à l'avancement à la hors classe sur l'académie de Versailles, contre 137 en 2021 et 126 en 2020 (*tableaux 3.44*).



Tableaux 3.44 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2020				Campagne 2021			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	69 (62,3 % de F)	566 (76,5 % de F)	69 (36,2 % de F)	36 (66,7 % de F)	56 (60,7 % de F)	569 (79,6 % de F)	71 (35,2 % de F)	34 (58,8 % de F)
Nombre de promus	15 (86,6 % de F)	93 (76,34 % de F)	11 (54,5 % de F)	7 (100 % de F)	11 (54,5 % de F)	107 (80,3 % de F)	13 (30,7 % de F)	6 (66,6 % de F)
Taux de promotion (en %)	21,7 (30,2 pour F)	16,4 (16,4 pour F)	15,9 (24 pour F)	19,4 (29,2 pour F)	19,6 (17,6 pour F)	18,8 (18,9 pour F)	18,3 (16 pour F)	17,6 (20 pour F)

Source : I Professionnel –Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

Corps	Campagne 2022			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	54 (61 % de F)	543 (78 % de F)	69 (41 % de F)	32 (56 % de F)
Nombre de promus	18 (55 % de F)	102 (88 % de F)	13 (31 % de F)	6 (33 % de F)
Taux de promotion (en %)	33 (18 pour F)	18,8 (21,1 pour F)	18,8 (14,3 pour F)	18,8 (11,1 pour F)

Source : I Professionnel –Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

Pour le tableau d'avancement comme pour la liste d'aptitude, il n'y a pas d'avis défavorable mais uniquement des candidatures classées ou non classées.

En 2022, 3 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé sont promus à l'avancement par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles, contre 7 en 2021 et 6 en 2020 (tableau 3.45).



Tableau 3.45 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'échelle de rémunération des agrégés et certifiés

Corps	Campagne 2020		Campagne 2021		Campagne 2022	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	6 (67 % de F)	66 (65,1 % de F)	2 (50 % de F)	80 (65 % de F)	1 (0 % de F)	72
Nombre de promus	6 (67 % de F)	0	2 (50 % de F)	5 (40 % de F)	En renouvellement période probatoire	3 (33 % de F)
Taux de promus (en %)	100	0	100	6,2	-0	4,2 %

Source : recensement manuel à partir des comptes rendus de campagne – Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

En 2022, 72 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 49 en 2021 et 47 en 2020 (tableaux 3.46).

À noter, le ministère n'opère pas de distinction entre les viviers pour les agrégés.



Tableaux 3.46 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2020			
	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	10 (V1 : 1 F) (V2 : 4 F) (50 % de F)	177 (V1 : 9 F) (V2 : 121 F) (68 % de F)	26 (V1 : 2 dont 0 F) (V2 : 24 dont 9 F) (34,6 % de F)	26 (2H, 24 F) (92,3 % de F)
Nombre de promus	1 (0 % de F)	34 (V1 : 6 F) (V2 : 15 F) (61,7 % de F)	7 (V1 : 2 dont 0 F) (V2 : 5 dont 1 F) (14,3 % de F)	5 (V1 : 2 F) (V2 : 2 F) (80 % de F)
Taux de promotion (en %)	10 (0 pour F)	19,2 (16,5 pour F)	26,9 (11 pour F)	19,2 (16,6 pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2021				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	16 (V1 : 1 F) (V2 : 4 F) (50 % de F)	68 (V1 : 14 F) (V2 : 31 F)	8 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F)	15 (V1 : 4 F) (V2 : 6 F)
Nombre de promus	0	42 (V1 : 14 F) (V2 : 13 F) (64,3 % de F)	4 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F) (25 % de F)	3 (V1 : 0 F) (V2 : 1 F) (33,3 % de F)
Taux de promotion (en %)	0	(58,7 pour F)	50 (100 pour F)	20 (10 pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2022				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	21 (V1 : 6 F) (V2 : 5 F) (52 % de F)	53 (V1 : 7 F) (V2 : 29 F)	7 (V1 : 0 F) (V2 : 2 F)	20 (V1 : 7 F) (V2 : 9 F)
Nombre de promus	8 (50 % de F)	44 (V1 : 7 F) (V2 : 23 F) (68,2 % de F)	7 (V1 : 0 F) (V2 : 2 F) (28,6 % de F)	13 (V1 : 7 F) (V2 : 3 F) (77 % de F)
Taux de promotion (en %)	38 (36 pour F)	83 (83 pour F)	100 (100 pour F)	65 (62,5 pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

En 2022, 4 personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé sont promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 38 en 2021 et 20 en 2020 (tableaux 3.47).



Tableaux 3.47 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2020			Campagne 2021		
	Cert.	PEPS	PLP	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	29 (8H+21F) (72,4 % de F)	6 (4H+2F) (33,3 % de F)	3 (1H+2F) (66,7 % de F)	34 (12 H 22 F) (64,7 % de F <sup>o</sup> )	4 H (0 % de F)	4 F (100 % de F)
Nombre de promus	16 (68,7 % de F)	3 (67 % de F)	1 (100 % de F)	34 (64,7 % de F)	4 (0 % de F)	0
Taux de promus (en %)	55 (52,4 % pour F)	50 (100 % pour F)	33 (50 % pour F)	100 (64,7 % pour F)	100	0

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2022			
Corps	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	8 (62,5 % de F)	1 (100 % de F)	3 (100 % de F)
Nombre de promus	2 (50 % de F)	1 (100 % de F)	1 (100 % de F)
Taux de promotion (en %)	25 (20 % pour F)	100 (100 % pour F)	33 (33 % pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : 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.

38 personnels administratifs sont promus sur liste d'aptitude de C en B en 2022, pour un taux de promotion de 12,26 % (contre 11,8 % en 2020 et 5,8% en 2021) (*tableau 3.48*).



Tableau 3.48 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 458	289	1 747	1 368	280	1 648	1105	138	1243
Nombre de candidats	208	13	221	326	19	345	286	24	310
Nombre de promus	25	1	26	19	1	20	35	3	38
Taux de promotion (en %)	12,0	7,7	11,8	5,8	5,3	5,8	8,8	12,5	12,3

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

En 2022, 5 agents sont promus au tableau d'avancement d'Adjaenes principal 2<sup>ème</sup> classe et 177 au tableau d'avancement Adjaenes principal 1<sup>ère</sup> classe (*tableaux 3.49 et 3.50*).



Tableau 3.49 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2<sup>ème</sup> classe

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	13	1	14	10	1	11	11	0	11
Nombre de candidats	13	1	14	10	1	11	11	0	11
Nombre de promus	7	1	8	4	0	4	5	0	5
Taux de promotion (en %)	53,9	100	57,1	40	0	36,4	45,5	0	45,5

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



Tableau 3.50 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1<sup>ère</sup> classe

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 024	115	1 139	1 018	125	1 143	947	124	1071
Nombre de candidats	1 024	115	1 139	1 018	125	1 143	947	124	1071
Nombre de promus	77	10	87	88	9	97	161	16	177
Taux de promotion (en %)	7,5	8,7	7,6	8,6	7,2	8,5	17,0	12,9	16,5

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

### Filière technique

Note : l'avancement des catégories A et B des ITRF est de compétence ministérielle (CAPN).

En 2022, 43 agents sont promus au tableau d'avancement d'ATRF principal 2<sup>ème</sup> classe et 105 au tableau d'avancement d'ATRF principal 1<sup>ère</sup> classe (*tableaux 3.51 et 3.52*).



Tableau 3.51 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2<sup>ème</sup> classe

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	116	96	212	107	92	199	92	84	176
Nombre de candidats	116	96	212	26	15	41	92	84	176
Nombre de promus	14	15	29	18	8	26	17	26	43
Taux de promotion (en %)	12,1	15,6	13,7	69,2	53,3	63,4	18,4	30,9	24,4

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

Tableau 3.52 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1<sup>ère</sup> classe

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	348	213	561	335	213	548	315	193	506
Nombre de candidats	348	213	561	91	42	133	315	193	506
Nombre de promus	30	18	48	33	15	48	67	38	105
Taux de promotion (en %)	8,6	8,5	8,6	36,3	35,7	36,1	21,2	19,6	20,7

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

### **POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE B :**

#### **Filière administrative**

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

En 2022, 14 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 3.53).



Tableau 3.53 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	793	134	927	782	131	913	771	114	885
Nombre de candidats	90	15	105	135	22	157	117	16	133
Nombre de promus	10	1	11	10	2	12	12	2	14
Taux de promotion (en %)	11,1	6,7	10,5	7,4	9,2	7,6	10,2	12,5	10,5

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

En 2022, 72 agents sont promus via tableau d'avancement Saenes classe supérieure et 22 Saenes classe exceptionnelle (tableaux 3.54 et 3.55).



Tableau 3.54 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure

	2020			2021			2022		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	428	64	364	382	54	325	397	55	342
Nombre de candidats	428	64	364	379	54	325	397	55	342
Nombre de promus	23	4	19	72	9	63	72	9	63
Taux de promotion (en %)	5,4	6,3	5,2	19,0	16,7	19,4	18,1	16,3	18,4

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



Tableau 3.55 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

	2020			2021			2022		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	276	30	246	278	28	260	296	28	268
Nombre de candidats	276	30	246	288	28	260	296	28	268
Nombre de promus	12	3	9	22	5	17	22	5	17
Taux de promotion (en %)	4,4	10,0	3,7	7,6	17,8	6,5	7,4	17,8	6,3

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

**✓ POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE A :****Filière santé et sociale**

En 2022, 17 agents sont promus dans le grade des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur de classe supérieure et 17 sont promus dans le grade des infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur hors classe (*tableaux 3.56 et 3.57*).



Tableau 3.56 – Tableau d'avancement des Infenes classe supérieure

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	178	2	180	194	2	196	192	2	194
Nombre de candidats	178	2	180	171	2	173	192	2	194
Nombre de promus	14	0	14	17	0	17	17	0	17
Taux de promotion (en %)	7,9	0,0	7,8	9,9	0,0	9,8	9,8	0,0	8,7

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



Tableau 3.57 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	176	3	179	148	1	149	148	1	149
Nombre de candidats	176	3	179	129	1	130	148	1	149
Nombre de promus	17	1	18	17	0	17	17	0	17
Taux de promotion (en %)	9,7	33,3	10,1	13,2	0,0	13,1	11,5	0,0	11,4

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

En 2022, 23 agents sont promus dans le grade d'assistant de service social principal, soit un taux de promotion de 14,7 % (*tableau 3.58*).



Tableau 3.58 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal

	2020			2021			2022		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	102	3	105	154	3	157	154	3	157
Nombre de candidats	102	3	105	154	3	157	154	3	157
Nombre de promus	17	1	18	22	1	23	22	1	23
Taux de promotion (en %)	16,7	33,3	17,1	14,3	33,3	14,7	14,3	33,3	14,7

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

### Filière administrative

En 2022, 9 agents sont promus, via le tableau d'avancement, attachés principaux de l'administration de l'Etat, soit un taux de promotion de 17 % (*tableau 3.59*).



Tableau 3.59 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

	2020			2021			2022		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	154	58	96	164	67	97	164	67	97
Nombre de candidats	53	17	36	52	20	32	53	18	35
Nombre de promus	7	1	6	9	2	7	9	2	7
Taux de promotion (en %)	13,2	5,9	16,7	17,3	10,0	21,9	17,0	11,1	20,0

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

En 2022, 6 lauréats (5 femmes et 1 homme) sont promus, via l'examen professionnel, attachés principaux de l'administration de l'Etat, contre 11 en 2021 (7 femmes et 4 hommes), 11 en 2020 (11 femmes) (*tableau 3.60*).



Tableau 3.60 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Années	2020	2021	2022
Nbre de lauréats	11 (100 % de F)	11 (63,6 % de F)	6 (83,3% de F)

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : 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. En 2022, 56% des demandes sont des demandes d'adjoints et près d'un tiers d'entre eux ont tout juste 3 ans d'ancienneté sur leur poste (*tableau 3.61*).

Tableau 3.61 – Mouvement des personnels de direction

Année	2020	2021	2022
Total demandes	362	384	378
Chefs	165	179	165
Adjoints	197	205	213

Source : Ihten – Champ : personnels de direction / Traitement : DE

En 2022, 56,6 % des personnels de direction ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 59,6 % en 2021 (*tableaux 3.62 et 3.63*).



Tableau 3.62 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2022

	Demandes	Répartition par sexe (en %)	Mobilité obtenue	Taux d'obtention (en %)	Mobilité obtenue hors académie	Taux d'obtention hors académie (en %)	Mobilité obtenue dans l'académie	Taux d'obtention dans l'académie (en %)
Hommes	121	32	75	61,9	25	20,6	49	40,5
Femmes	257	68	141	54,8	37	14,4	103	40
Total	378	100	214	56,6	62	16,4	152	40,2

Source : Ihten – Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.63 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2021

	Demandes	Répartition par sexe (en %)	Mobilité obtenue	Taux d'obtention (en %)	Mobilité obtenue hors académie	Taux d'obtention hors académie (en %)	Mobilité obtenue dans l'académie	Taux d'obtention dans l'académie (en %)
Hommes	153	39,8	83	54,2	25	16,3	58	37,9
Femmes	231	60,2	146	63,2	34	14,7	112	48,5
Total	384	100	229	59,6	59	15,4	170	44,3

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

### 3.2.1.2 - Personnels d'inspection

En 2022, 48,1% des inspecteurs ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 62,5 % en 2021 et 53,2 % en 2020 (tableaux 3.64 à 3.66).



Tableau 3.64 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

2022			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	16 (37,5 % de F)	6 (83,3 % de F)	37,5 (83,3)
IEN 1er D.	27 (66,6 % de F)	13 (84,6 % de F)	48,1 (61,1)
IEN ET/EG.	9 (66,6 % de F)	6 (66,6 % de F)	66,6 (66,6)
IEN IO	0	0	0
TOTAL INSPECTEURS	52 (57,6 % de F)	25 (80, % de F)	48,1 (83,3)

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



Tableau 3.65 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

2021			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	14 (28,5 % de F)	7 (28,5 % de F)	50 (50)
IEN 1er D.	26 (80,8 % de F)	18 (77,7 % de F)	69,2 (66,7)
IEN ET/EG.	6 (50 % de F)	4 (50 % de F)	66,7 (50)
IEN IO	2 (100 % de F)	1	50 %
TOTAL INSPECTEURS	48 (62,5 % de F)	30 (63,3 % de F)	62,5 (39,6)

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



Tableau 3.66 – 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)	53,2 (65)

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

### 3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Le mouvement des personnels enseignants du premier degré est organisé en deux étapes successives : le mouvement interdépartemental, 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 2022, 3 878 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement interdépartemental au niveau académique, soit 11,6 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité (*tableau 3.69.1*). La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (18,8 %), et l'Essonne (20 %), contre 26,5 % dans le Val-d'Oise et 34,7 % dans les Hauts-de-Seine.

14,2 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 11,4 % dans les Hauts-de-Seine, 12,4 % dans le Val-d'Oise, à 14,8 % dans l'Essonne et 21,3 % dans les Yvelines.

En 2022, 9 120 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau académique, soit 27,2 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité (*tableaux 3.69.2 et 3.69.3*). La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (24,3%), et dans l'Essonne (26,2 %), contre 27,5 % dans les Hauts-de-Seine et 30,6 % dans le Val-d'Oise.

64 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 53,6% dans le Val-d'Oise et 60,8 % dans l'Essonne, à 69,2 % dans les Hauts-de-Seine et 76 % dans les Yvelines.



Tableaux 3.67 – 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 : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

## ➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 827	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

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 : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95



Tableaux 3.68 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	627	117	733	142	1 034	180	968	16
Nbre de mutations obtenues	153	18	102	24	155	16	107	16
Taux de satisfaction	24,40	15,38	13,92	16,90	14,99	8,88	11,05	100,00

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 891	221	65,30	7,63	1 916	273	66,16	9,43
Nombre de participants mutés	1 306	132	89,88	9,08	1 076	145	74,05	9,98

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1934	340	85,05	14,95	2 460	436	84,94	15,06
Nombre de participants mutés	1243	268	82,26	17,74	1 218	235	83,83	16,17

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95



Tableaux 3.69 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	575	154	648	127	1 145	202	949	78
Nbre de mutations obtenues	141	14	102	13	130	24	117	10
Taux de satisfaction	24,52	9,09	15,74	10,24	11,35	11,88	12,33	12,82

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

### ➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 824	206	89,85	10,14	1 894	287	86,84	13,16
Nombre de participants mutés	1 388	154	90,01	9,99	1 170	156	88,23	11,77

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 899	283	87,03	12,97	2 381	346	87,32	12,68
Nombre de participants mutés	1 277	234	84,51	15,49	1 256	205	85,97	14,03

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : comptes rendus de campagne- Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

## 3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public

Le mouvement général des enseignants du second degré comprend également deux phases :

- la phase 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 2022, 4 390 titulaires (2 587 femmes, 1 803 hommes) participent au mouvement inter-académique (*tableaux 3.70*).

En moyenne, les titulaires aspirant à la mobilité ont 34 ans ; 42,1 % 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 4 289 en 2021 à 4 390 en 2022.

Le taux d'obtention des personnels titulaires à Versailles est de 31,2 %, en hausse par rapport à l'année précédente. Le Taux d'obtention est le plus élevé pour les Psy-EN (38,4% pour les femmes et 71,5 % pour les hommes)

A ces demandes formulées par les titulaires se sont ajoutées celles des 1 233 néo-titulaires (692 femmes et 541 hommes). Ainsi 5 623 demandes ont été validées (contre 5 441 demandes en 2021, soit une évolution sur cette période de + 3,3 %).



Tableaux 3.70 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Femmes			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sortie	Taux d'obtention (en %)
AGREGE	319	128	40,1
CERTIFIE	1 456	514	35,3
CPE	182	50	27,5
EPS	183	49	26,8
PLP	382	80	20,9
Psy EN	65	25	38,4
Total général	2587	846	32,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Hommes			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sortie	Taux d'obtention (en %)
AGREGE	276	79	28,6
CERTIFIE	814	249	30,6
CPE	40	6	15,0
EPS	357	117	32,8
PLP	309	67	21,7
Psy EN	7	5	71,5
Total général	1803	523	29,0

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Des données complémentaires plus précises relatives à la phase inter-académique du mouvement figurent en annexe n°8.

### ➤ Phase intra-académique

En 2022, 5 864 candidats (3 643 femmes et 2 221 hommes) participent à la phase intra-académique du mouvement (contre 5 671 en 2021, en hausse de 3,4 %).

Parmi eux :

- 2 974 enseignants sont déjà titulaires de l'académie de Versailles dont 1 037 sont titulaires de zone de remplacement (ils sont 1 046 en 2021) ;
- 3162 personnels (3 077 en 2020) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique (1 852 femmes et 1 310 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 ans (33 ans pour les femmes ; 33 ans pour les hommes) ;

76,7 % des 5 864 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (contre 74,9 % en 2021 et 77,5 % en 2020) (*tableaux 3.71*)

Parmi les 2 702 candidats volontaires et issus de l'académie de Versailles, 51,4 % obtiennent une mutation (49,9% en 2021, 51,8 % en 2020). Ce taux est très variable, en fonction du nombre de postes offerts par discipline.

97,2 % des 3 162 candidats participant obligatoirement obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (95,9 % en 2021, 97,4 % en 2020) ; 2,4 % d'entre eux bénéficient des mesures de carte scolaire et 5,3 % sont titulaires hors académie de Versailles.



Tableaux 3.71 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Femmes						
Corps	Candidates volontaires de l'académie de Versailles	Candidates participant obligatoirement	Total candidates	Candidates mutées	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	327	245	572	392	68,5	49,2
Certifiés	1 198	1 193	2 391	1 763	73,7	49,6
P EPS	68	80	148	118	79,7	57,4
PLP	74	95	169	139	82,2	60,8
CPE	98	185	283	237	83,7	59,2
PSY EN	26	54	80	66	82,5	65,4
Total général	1 791	1 852	3 643	2 715	74,5	51

Source : requête BI4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Hommes						
Corps	Candidats volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participant obligatoirement	Total candidats	Candidats mutés	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	197	217	414	289	69,8	43,7
Certifiés	522	768	1 290	1 016	78,8	50,2
P EPS	25	12	37	30	81,1	72
PLP	101	173	274	244	89,1	72,3
CPE	65	137	202	164	81,2	53,9
PSY EN	1	3	4	3	75	0
Total général	911	1 310	2 221	1 746	78,6	52

Source : requête BI4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Des données complémentaires relatives au mouvement spécifique national, au mouvement spécifique académique, au mouvement sur postes à profil figurent en annexe n°8.

### 3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

Dans l'enseignement privé sous contrat, 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 2022, 75 personnels IATSS obtiennent une mutation (soit 33,04 % des participants) au mouvement inter-académique, contre 79 en 2021 (37,8%) et 76 en 2020 (38,19 %) (*tableau 3.72*).



Tableau 3.72 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2020			2021			2022		
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)
AAE	37 (54,05 % de F)	9 (66,67 % F)	24,32 (30 chez les F)	30 (53,33 % de F)	6 (50 % F)	20 (20 chez les F)	19 (36,85% F)	5 (40% F)	26,32 (28,57 chez les F)
SAENES	38 (84,21 % de F)	14 (85,71 % F)	36,84 (37,5 chez les F)	35 (82,85 % de F)	14 (92,85 % F)	40 (44,82 chez les F)	40 (86,5% F)	14 (78,6% F)	35 (31,79 chez les F)
ADJENES	81 (93,83 % de F)	32 (87,50 % de F)	39,51 (36,84 chez les F)	83 (99,38 % de F)	39 (92,30 % de F)	47 (43,63 chez les F)	90 (84,4% F)	21 (100% F)	23,33 (27,63 chez les F)
ATRF	7 (85,71 % de F)	3 (100 % de F)	42,86 (50 chez les F)	22 (77,27 % de F)	10 (80 % de F)	45,45 (47,05 chez les F)	7 (75% F)	4 (-75%)	57,14 (60 chez les F)
INFENES	31 (96,77 % de F)	14 (100 % de F)	45,16 (46,67 chez les F)	31 (96,77 % de F)	14 (100 % de F)	45,16 (46,67 chez les F)	59 (91,5% F)	22 (86,4% F)	37,29 (38,18 chez les F)
ASSAE	5 (100 % de F)	4 (100 % de F)	80,00 (idem)	8 (100 % de F)	5 (100 % de F)	62,50 (idem)	12 (100% F)	9 (100% F)	75,00 (idem)
Total :	199 (84,92 % de F)	76 (88,16 % de F)	38,19 (39,65 chez les F)	209 (86,12 % de F)	79 (89,77 % de F)	37,80 (39,44 chez les F)	227 (82,4% F)	75 (90,67% F)	33,04 (36,36 chez les F)

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

➤ Phase intra-académique

En 2022, 214 personnels IATSS (47,45 % des participants) ont obtenu une mutation au mouvement intra-académique, contre 216 en 2021 (52,55 %) et 204 en 2020 (47,11 %) (*tableau 3.73*).



Tableau 3.73 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2020			2021			2022		
	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)	Nbre de participants	Nbre de mutés	Taux d'obtention (en %)
AAE	31 (51,61 % de F)	10 (70 % de F)	32,26 (43,75 chez les F)	35 (57,14 % de F)	16 (50 % de F)	45,71 (40 chez les F)	32 (40 ,0% F)	15 (56,25% F)	46,88 (65,86 chez les F)
SAENES	95 (87,37 % de F)	52 (86,54 % de F)	54,74 (54,21 chez les F)	100 (88 % de F)	55 (87,27 % de F)	55 (54,54 chez les F)	108 (93,52% F)	54 (94,55% F)	50 (50,5 chez les F)
ADJAENES	216 (89,81 % de F)	100 (87 % de F)	46,30 (44,84 chez les F)	189 (90,47 % de F)	96 (93,75 % de F)	50,79 (52,63 chez les F)	205 (90,25% F)	84 (76,12% F)	40,98 (34,6 chez les F)
ATRF	27 (81,48 % de F)	17 (70,59 % de F)	62,96 (54,54 chez les F)	26 (80,76 % de F)	15 (86,66 % de F)	57,69 (61,9 chez les F)	9 (84,24% F)	8 (87 ,5% F)	88,89 (92,35 chez les F)
INFENES	53 (98,11 % de F)	21 (100 % de F)	39,62 (40,38 chez les F)	49 (97,95 % de F)	27 (96,29 % de F)	39,62 (54,16 chez les F)	88 (94 ,31% F)	46 (95,65% F)	52,27 (53,01 chez les F)
ASSAE	11 (100 % de F)	4 (100 % de F)	36,36 (idem)	12 (100 % de F)	7 (100 % de F)	58,33 (idem)	9 (100% de F)	7 (100% de F)	77,78 (idem)
Total :	433 (87,30 % de F)	204 (86,27 % de F)	47,11 (46,56 chez les F)	411 (87,59 % de F)	216 (88,88 % de F)	52,55 (53,33 chez les F)	451 (88,47% F)	214 (84,58% de F)	47,45 (45,36 chez les F)

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

## CHAPITRE 4

### Suivi personnalisé des personnels

## 4.1 - La prise en compte du handicap et des difficultés de santé

### 4.1.1 - État des lieux

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

L'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est de 2 608 personnes. Les femmes représentent 81,7 % de l'effectif académique des BOE. Les 41-55 ans sont les plus nombreux, avec 49,4 % des effectifs. Les BOE de catégorie A représentent 82,7 % des effectifs (*tableaux 4.1*).

Tableaux 4.1 – Répartition par sexe, selon la catégorie hiérarchique, et selon la classe d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

#### Répartition hiérarchique :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Effectifs	2 156	159	293	<b>2 608</b>
(en %)	82,7	6,1	11,2	100

#### Répartition H/F :

	H	F	Total
Effectifs	477	2 131	2 608
(en %)	18,3	<b>81,7</b>	100

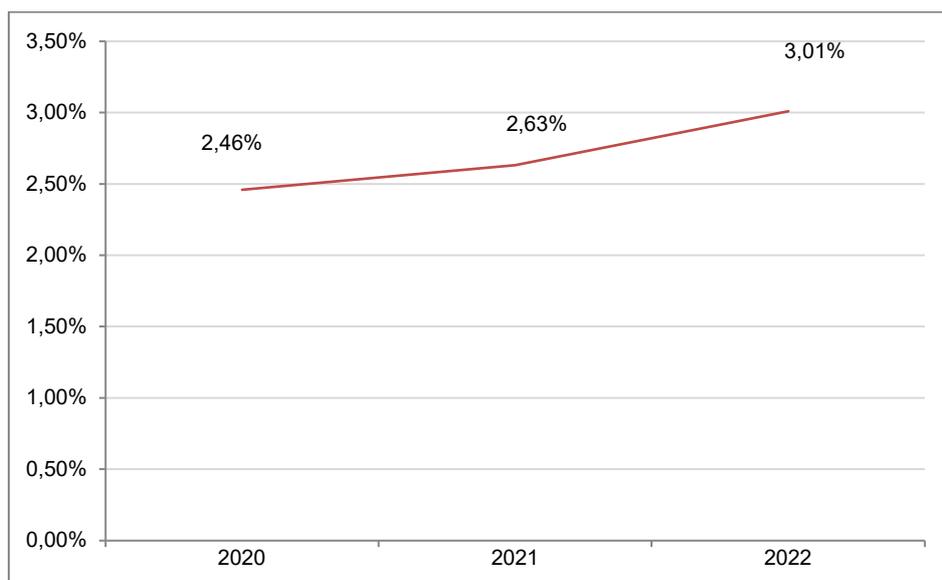
#### Répartition par tranche d'âges :

Tranche d'âge	Effectifs	(en %)
Moins de 25 ans	3	0,1
25-40 ans	615	23,3
41-55 ans	1 289	<b>49,4</b>
Plus de 55 ans	701	26,9
Total	2 608	100

Source : Application POE\_TH DGRH-MIPH / Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH

Le taux d'obligation d'emploi des BOE dans l'académie est de 3,01 % pour l'année 2022 (*figure 4.1*) (contre 3,9 % au niveau national). Ce taux d'obligation d'emploi est en hausse constante depuis 2020.

Figure 4.1 – Evolution du taux d'obligation d'emploi de 2020 à 2022



Source : Décompte manuel du fichier de suivi DGRH-MIPH – Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles /  
Traitement : MAIPH

#### 4.1.2 - Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle

La loi n°2005-102 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 BOE (décret 1995) pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Éducation nationale a été rendue possible par cette loi. Ce type de recrutement existe par contractualisation pour tous les corps comme les personnels de l'enseignement 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré, d'éducation et Psy EN, les ATSS.

Les conditions de niveau d'études et de diplômes sont identiques à celles requises pour les concours externes. L'aptitude est transmise à l'administration par le médecin de prévention après consultation d'un médecin agréé spécialiste du handicap.

Le taux de recrutement (nombre de recrutement/nombre de candidatures) est variable d'une année à l'autre en fonction du cadrage d'emplois émanant du Ministère pour les personnels ATSS et des disciplines ouvertes pour les personnels enseignants, d'éducation et les PsyEN. 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 de 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.

Pendant l'année scolaire 2022-2023, 7 candidatures pour l'enseignement du 1<sup>er</sup> degré public ont donné lieu à 1 recrutement. 60 candidatures pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public ont donné lieu à 5 recrutements. 32 candidatures de personnels administratifs ont donné lieu à 2 recrutements (*tableau 4.2*).

Tableau 4.2 – Recrutement dans l'académie de Versailles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Année scolaire 2020-2021		Année scolaire 2021-2022		Année scolaire 2022-2023	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	5 (4F et 1H)	0	7 (6 F et 1 H)	1 (1 H)	7	1
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré (y compris éducation et orientation / Psy EN)	66 (2F et 43 H)	5 (3F et 2H)	61 (29 F + 32H)	2 (2F + 0H)	60	5
Personnels administratifs	34 (20F et 4H)	5 (2F et 3H)	29 (20F et 9H)	5 (4F et 1H)	32 (23F et 9H)	2 (1F et 1H)

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH et Dpats

➤ Enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré :

Le « passage » d'un nombre important de candidatures à un nombre restreint de recrutements s'explique essentiellement l'absence du niveau de diplôme requis ou d'expériences professionnelles suffisantes pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré et par l'absence d'ouverture de la discipline au recrutement pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (*tableau 4.3*).

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

	AS 2020-2021	AS 2021-2022	AS 2022-2023
Nbre de candidatures	66	61	42
Discipline non-ouverte au recrutement* *	48	32	26
Absence du niveau de diplôme requis	-	14	9
Inaptitude médicale	-	-	0
Avis pédagogique défavorable	2	2	3
Avis défavorable du jury de recrutement	2	2	2
Désistements des intéressés	9	7	1
Avis favorables de la commission de recrutement	6	6	2
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie ou rejet suite dernier contrôle pièces du dossier)	1	4	2
Nbre de recrutements effectifs	5	2	2

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : personnels enseignants BOE du 2<sup>nd</sup> degré / Traitement : MAIPH / \* = les disciplines non ouvertes au recrutement sont : génie construction plp, lettres modernes et langues, STMS, lettres histoire, documentation, histoire géographique, EPS, philosophie, arabe, éco gestion, sciences économiques et sociales

➤ Personnels ATSS :

S'agissant des recrutements de personnels ATSS, la procédure est sensiblement différente : tout d'abord, le recrutement des ATSS BOE se fait obligatoirement dans le respect du contingent autorisé par le Ministère dans sa lettre de cadrage annuel.

- 1) Toutes les candidatures reçues sont étudiées selon les conditions requises (statut de BOE, niveau d'études et de diplôme, aptitude médicale, compétences requises) ;
- 2) Selon le contingent autorisé dans la lettre de cadrage, les postulants 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 - La RH de proximité

#### 1. Contexte

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

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

De plus, ce dispositif s'inscrit pleinement au cœur de la feuille de route RH dont l'objectif est de placer la qualité de la vie au travail au centre de l'action des services RH avec le déploiement d'une RH de proximité.

#### 2. Rôles et missions des conseillers RH de proximité (CRHP)

Les conseillers RH de proximité sont au nombre de 26 à fin 2022 (contre 28 à fin 2021) et travaillent au sein du rectorat, des quatre départements et des EPLE.

Ils ont pour mission d'apporter une réponse de premier niveau à l'agent qui les sollicite dans les meilleurs délais et, si besoin, de l'orienter vers d'autres acteurs experts dans leur domaine. Ils n'interviennent pas sur la gestion administrative et financière de l'agent. Ils ne se substituent pas aux services de gestion.

Ils travaillent en collaboration avec tous les services académiques et départementaux ainsi qu'avec des partenaires externes (cité des métiers, autres administrations, pôle emploi...).

Ils mènent leurs missions dans un cadre strictement confidentiel et sont soumis au respect d'une charte de déontologie.

Ils sont formés à l'IHEEF lors de leur prise de fonctions et suivent régulièrement des formations mises en place par le Sapap (réalisation de bilan professionnel, sensibilisation au harcèlement, analyse de pratique).

#### 1) *Le conseil en évolution professionnelle*

Cette thématique est très sollicitée chaque année. Elle concerne aussi bien des demandes de mobilité volontaire que des demandes de mobilité pour des raisons de santé.

Mobilité volontaire	Mobilité pour des raisons de santé
Concours	Epuisement professionnel
Cumul d'activité	Reclassement
Détachement au fil de l'eau	Poste adapté de courte et de longue durée
Détachement dans les corps d'enseignement 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>nd</sup> degrés, CPE et PSYEN	Détachement
Dispositif « Passerelle »	Activité à Titre Thérapeutique
Bilan professionnel	Bilan professionnel
Disponibilité	
Changement de discipline	
Rupture conventionnelle	
Démission	

Les conseillers RH de proximité informent et accompagnent les personnels dans leurs projets professionnels, à n'importe quel stade de la réflexion, en leur présentant les différents dispositifs et en ouvrant, si besoin, le champ des possibles à l'aide de différents outils.

Les conseillers RH de proximité orientent certains agents vers certains outils et sites qui permettent de faire une auto-évaluation des compétences acquises et leur précise les métiers de la fonction publique qui présentent le plus fort taux d'adéquation avec leur profil.

Les conseillers RH de proximité utilisent également un outil sur le site *Parcouréo*, développé par la Fondation Jeunesse Avenir Entreprise (JAE). Celui-ci permet de faire un point sur les compétences de l'agent et de mettre en relation différents métiers. Contrairement à ODAIM qui se fait en autonomie, l'agent est accompagné dans l'utilisation de *Parcouréo* par le conseiller RH de proximité afin d'analyser le résultat. *Parcouréo* permet une ouverture sur des métiers dans le secteur public et dans le secteur privé.

Il propose une base de données de plus de 1 200 métiers ainsi que des logiciels :

- Encyclo-métiers : permet d'accéder aux fiches métiers documentées et mises à jour tous les trois mois ;
- Transférance : permet de faire une auto-évaluation des compétences transférables vers d'autres métiers. *157 bilans Transférance* ont été réalisés au cours de l'année 2022 contre 151 en 2021 ;
- Lapro : permet d'accéder à des webconférences de professionnelles dans différents domaines d'activité et métiers.

Les conseillers RH de proximité accompagnent les personnels dans la rédaction du CV et de la lettre de motivation ainsi que dans la recherche d'emploi et, pour certains d'entre eux, à l'entretien professionnel.

Après un premier diagnostic et accompagnement, si les demandes d'évolution professionnelle d'agent ont besoin d'une expertise plus approfondie et/ou d'un accompagnement plus long, les conseillers RH de proximité orientent l'agent vers les conseilleresmobilité carrière (CMC) du rectorat et des DSDEN en transmettant une fiche de renseignement et un compte-rendu de l'accompagnement déjà effectué. Cette organisation a permis aux CMC de ne plus traiter le premier niveau de prise en charge et de se concentrer davantage sur les demandes envoyées par les conseillers RH de proximité et les autres acteurs RH au sein de l'académie. Les CRHP et les CMC travaillent en étroite collaboration.

## 2) *Diagnostic des besoins en formation*

Le diagnostic des besoins en formation est également une thématique fortement sollicitée par les personnels qui ont besoin d'information et d'accompagnement dans leur projet de formation.

Les conseillers RH de proximité les aiguillent, en fonction du projet, sur le compte personnel de formation et le congé de formation professionnelle.

Les conseillers RH de proximité font également le lien avec l'offre académique proposée par l'E AFC via le programme académique de formation notamment :

- Les préparations concours en lien avec la thématique du conseil en évolution professionnelle ;
- Toutes autres formations pour l'amélioration des pratiques professionnelles, des connaissances/compétences en lien avec la thématique de conseil et soutien dans la pratique professionnelle ;
- Les formations à l'entrée dans le métier notamment pour les personnels nouvellement nommés ou en période préparatoire au reclassement.

Les conseillers RH de proximité les renseignent également sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) en lien avec le dispositif académique de validation des acquis (DAVA) de l'académie ainsi que de l'enseignement supérieur.

### 3) Conseil et soutien dans la pratique professionnelle

Les personnels qui rencontrent des difficultés dans leur pratique professionnelle peuvent saisir les conseillers RH de proximité afin d'obtenir une écoute, des renseignements et un accompagnement de premier niveau.

Un premier point sur la situation est fait avec l'agent afin de lui apporter une écoute active et des conseils. Les conseillers RH de proximité font le lien, avec l'accord de l'agent, avec les autres acteurs académiques ou départementaux.

Les conseillers RH de proximité travaillent en étroite collaboration avec le pôle appui aux compétences du Sapap expert dans l'accompagnement des personnels en difficulté professionnelle.

### 4) Médiation en situation de travail

Les conseillers RH de proximité sont sollicités par des personnels en conflit avec leur supérieur hiérarchique ou leur collègue, avec des suspicions de harcèlement ou de discrimination.

Les conseillers RH de proximité travaillent en collaboration avec les autres pôles du Sapap pour la résolution de ses situations, notamment avec le pôle appui aux compétences, les psychologues du travail et la cellule d'écoute contre les discriminations, les VSS et le harcèlement.

Les conseillers RH de proximité sont parfois sollicités pour des problématiques de gestion quand les personnels n'arrivent pas à obtenir certaines informations ou documents de leur service de gestion ou sont dans l'incompréhension vis-à-vis de la réponse ou de la décision apportées. Ils font alors le lien avec l'agent et les différents services.

## 3. Point statistiques 2022

Les CRHP ont traité 2 331 demandes d'accompagnement durant l'année 2022 (tableau 4.4 et figure 4.2).

Tableau 4.4 – Détail par corps des 2 331 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2022

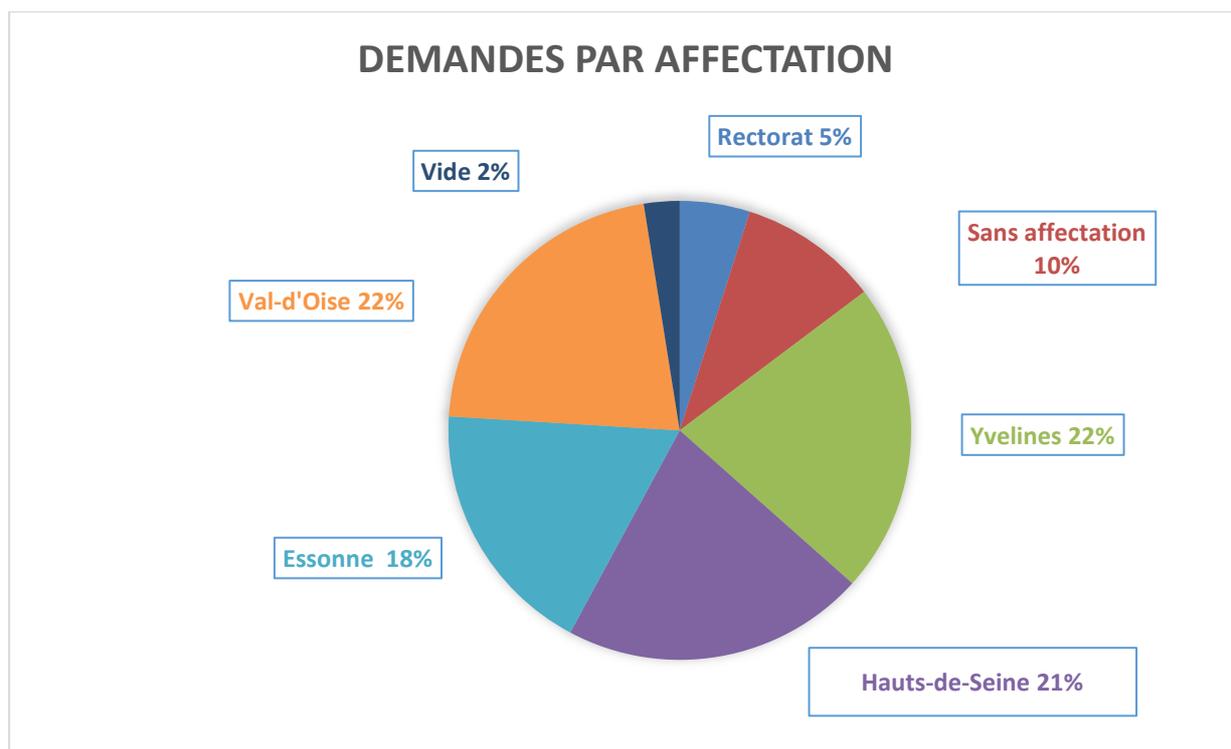
Étiquettes de lignes	Nombre de demande
ACCOMPAGNANT ELEVES SITUATION HANDICAP	44
ASSISTANT D'EDUCATION	13
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 1CL	2
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 2CL	6
ADJ TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION	2
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CN	3
ASSISTANT INGENIEUR	1
INGENIEUR D'ETUDES HORS CLASSE	1
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1CL	3
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2CL	30
ATTACHE D'ADMINISTRATION	19
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CE	4
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CN	25
SECRETAIRE ADMINISTRATIF CS	10
ASSIS. PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL CAT A	1
INFIRMIERS ENES CN CATEG A	6
INFIRMIERS ENES HC CATEG A	1

MEDECIN DE L'E.N. 2EME CLASSE	2
CONTRACT. ADMINISTR. 4C	1
ECR MAITRE AUXILIAIRE 1ERE CATEGORIE	11
ECR MAITRE AUXILIAIRE 2EME CATEGORIE	3
ECR PROFESSEUR AGREGE CL. NORMALE	5
ECR PROFESSEUR CERTIFIE CL. NORMALE	24
ECR PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	3
ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF. C. N.	4
ECR PROFESSEUR DES ECOLES CL. NORMALE	11
ECR PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	1
ECR PROFESSEUR DE LYCEE PROF. HC	2
ECR PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE EXCEPT.	1
ECR INSTITUTEUR SUPPLEANT SANS CAP	2
ECR PROFESSEUR D'EPS CL. NORMALE	2
INSP.D'ACADEMIE/INSP.PEDAG. REGIONAL CN	1
PERSONNEL DE DIRECTION CLASSE NORMALE	31
PERSONNEL DE DIRECTION HORS CLASSE	5
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE 2EME CAT.	1
VACATAIRE	1
AGENT CONTRACTUEL 2ND DEGRE 1ERE CAT.	51
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CL. NORMALE	28
CONSEILLER PRINC. D'EDUCATION HORS-CLAS.	6
CONSEILLER PRINC.D'EDUCATION CL EXCEPT	2
PSYEN CLASSE NORMALE	22
PSYEN HORS CLASSE	4
PSYEN CLASSE EXCEPTIONNELLE	4
PROFESSEUR AGREGE CLASSE EXCEPTIONNELLE	7
PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	84
PROFESSEUR AGREGE HORS CLASSE	19
PROFESSEUR CERTIFIE CL EXCEPTIONNELLE	17
PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	345
PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	79
PROFESSEUR DE LYCEES PROF CL EXCEPT	3
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. CL. NORMALE	108
PROFESSEUR DE LYCEES PROF. HORS CLASSE	15
PROFESSEUR D'EPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	2
PROFESSEUR D'EPS CLASSE NORMALE	39
PROFESSEUR D'EPS HORS CLASSE	7
INSTITUTEUR	2
PROFESSEUR DES ECOLES CL EXCEPTIONNELLE	44

PROFESSEUR DES ECOLES CLASSE NORMALE	951
AGENT CONTRACTUEL 1ER DEGRE 1ERE CAT.	16
PROFESSEUR DES ECOLES HORS CLASSE	155
(Vide)	35
CONSEILLER TECHNIQUE SERVICE SOCIAL	1
<b>Total général</b>	<b>2 331</b>

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie /  
 Traitement : Sapap

Figure 4.2 – Détail par affectation des 2 331 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2022



Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

L'agent a la possibilité de laisser une évaluation lorsque les conseillers RH de proximité archivent leur demande (figure 4.3).

Figure 4.3 – Moyennes des évaluations au 31 décembre 2022

Moyenne qualité de l'accompagnement : ★★★★★  
Moyenne réponse à l'attente : ★★★★★  
Moyenne qualité de l'application : ★★★★★

Source : Plateforme ProxiRH, Champ : tous les personnels ayant sollicité la RH de proximité/ Traitement : SAPAP

## 4.2.2 - 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.

**2 CMC exercent au rectorat et 1 dans chaque DSDEN, pour 4,1 ETP au total.**

**Mission 1 : Conseiller, accompagner les personnels de l'académie** (personnels d'encadrement, personnels d'enseignement, d'éducation et Psy EN, ATSS, ITRF), à leur demande, dans leur projet de mobilité et d'évolution professionnelle, en mobilité volontaire ou pour raisons de santé :

- ◆ analyse des parcours personnels et professionnels ;
- ◆ identification des compétences ;
- ◆ construction et définition de projet en mobilité interne ou externe ;
- ◆ définition de plan de formation ;
- ◆ accompagnement de la mise en œuvre des projets ;
- ◆ techniques de recherche d'emploi ;
- ◆ analyse des offres d'emplois vacants internes et externes ;
- ◆ information sur les dispositifs existants et les règles en matière de mobilité interne et externe ; tout en rendant l'agent acteur de son projet professionnel.

NB : Le travail du CMC se caractérise par l'approfondissement et la durée de son accompagnement si nécessaire. Il reste l'interlocuteur de l'agent à toutes les étapes de son projet si celui-ci le souhaite, intervient dans le processus à chaque fois que c'est utile, y compris jusqu'à la prise de fonction sur le nouveau poste. L'agent revient souvent vers le CMC aux différentes étapes de sa carrière. Ce travail ne peut s'accomplir que dans le cadre d'une relation de confiance essentielle pour faire évoluer favorablement le projet.

**Mission 2 : Conseiller, accompagner les personnels à la demande des services académiques dans le domaine des RH,** en mobilité volontaire ou pour raisons de santé :

- ◆ contribuer au processus de recrutement dans les disciplines et les fonctions déficitaires : par les changements de disciplines ou détachement dans des fonctions enseignantes, d'éducation, d'orientation ou administratives, concours ;
- ◆ expertiser des situations professionnelles en lien avec une mobilité professionnelle ;
- ◆ accompagner les projets professionnels des personnels en reconversion pour raisons de santé dans le cadre des dispositifs institutionnels (postes adaptés, activités à titre thérapeutique, reclassement professionnel) ;
- ◆ accompagner des personnels se situant dans une dynamique de mobilité à la demande du Sapap ;
- ◆ accompagner des stagiaires ou néo-titulaires vers une réorientation professionnelle ;
- ◆ expertiser un projet de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) et du Congé de formation professionnelle (CFP) ;
- ◆ accompagner les réformes.

Les outils d'accompagnement à la mobilité volontaire ou pour raison de santé sont :

- ◆ des entretiens individualisés et personnalisés, des bilans sur l'outil Transférance, en liaison ponctuelle avec une équipe de Psy EN expérimentés ;  
NB : Transférance est un logiciel développé par des universitaires canadiens qui permet, à partir de l'analyse des motivations et des compétences de l'agent, de trouver des types de métiers pouvant lui convenir, d'identifier les compétences acquises et à acquérir pour exercer ces métiers, de découvrir tous les aspects de ces métiers. L'entretien d'explicitation est essentiel pour créer le cadre de confiance, savoir écouter l'agent et replacer ses choix et résultats dans le contexte approprié, accompagner la découverte des métiers possibles. Les Psy EN, régulièrement formés à son utilisation, savent exploiter tout le potentiel de l'outil dans ce cadre et le travail est complété avec le CMC pour une analyse croisée et reliée à la situation administrative de l'agent.
- ◆ des bilans de carrière ;
- ◆ les stages du Paf, du CRAIDF (Centre de Réadaptation des académies d'Ile-de-France-MGEN) ou l'utilisation du CPF et du CFP ;
- ◆ Les outils conçus par la DGAFP pour aider à la mobilité, dont le site « Choisir le service public ».

Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour raisons de santé, les CMC aident à la construction du projet professionnel, en lien avec la médecine de prévention :

- ◆ postes adaptés (PACD, PALD) ;
- ◆ reclassement professionnel ;
- ◆ activité à titre thérapeutique (ATT).

L'accompagnement des agents dans la réflexion et la mise en œuvre de leur projet professionnel peut permettre :

- un détachement : au sein de l'académie, dans un autre ministère, une autre fonction publique, à l'international, suite à une préparation à un reclassement,
- une mise à disposition ;
- une décharge partielle ou totale pour effectuer certaines missions
- une affectation Cigem pour les AAE ;
- un changement de discipline ;
- une mutation ou changement d'affectation ;
- une entrée dans le dispositif poste adapté ;
- une entrée en période préparatoire au reclassement ;
- une disponibilité ;
- une délégation fonctionnelle ;
- un CPF ;
- un CFP ;
- un plan de formation préalable à la réalisation du projet ;
- une préparation à un concours ou une réussite à concours ;
- un cumul d'activité pour préparer une reconversion ;
- une réintégration dans le corps d'origine ou autre, suite à retour de disponibilité, détachement ;
- une démission ou une rupture conventionnelle.

Une réflexion conjointe 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, parfois après plusieurs mois ou années de réflexion.

### **Mission 3 : Travailler dans un collectif**

L'action des CMC s'inscrit dans une démarche collective.

Au rectorat, leur activité a été positionnée cette année au sein du Pôle Accompagnement du parcours professionnel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (Sapap), ce qui permet de donner de la visibilité à leurs missions et à la cohérence interne du service. Une conseillère s'occupe à 80 % de son temps de la mobilité choisie et une autre accompagne la mobilité pour raisons de santé

Il existe par ailleurs un CMC dans chaque DSDEN pour les professeurs des écoles.

La RH de proximité, par le biais de l'outil Proxi RH, constitue désormais l'entrée prioritaire de la première demande d'accompagnement exprimée par l'agent. Les CRHP effectuent un accompagnement personnalisé de premier niveau ou plus approfondi qui est, le cas échéant, complété par les CMC, positionnées comme « expertes ». Les CMC en DSDEN sont également CRHP, ce qui permet un accompagnement « sur mesure » par le même conseiller.

La complémentarité du travail entre les CMC et les CRHP est également abordée au point 4.2.1 de ce document.

Au rectorat, la majorité des demandes d'accompagnement par le CMC émane d'autres services du Sapap (psychologues du travail, service d'appui aux compétences), de chefs de service du rectorat ou du corps d'inspection pour un accompagnement spécifique, du Smis, de chefs d'établissement ou d'agents eux-mêmes pour une problématique complexe ou une urgence. Une part importante du travail des CMC provient également du suivi des agents pris en charge les années précédentes (1/3 en mobilité choisie).

Des échanges réguliers existent entre les 6 CMC au niveau des accompagnements et du cadre réglementaire. Cette année ont été mises en place des séances d'analyse de pratiques entre toutes les CMC et des CRHP, supervisées par les psychologues du travail. Plus largement, les CMC s'appuient également sur l'expertise des autres services du rectorat (Smis, DPE, Dpats, DE, corps d'inspection, EAFC...).

Dans les DSDEN, les CMC coopèrent essentiellement avec le responsable des ressources humaines, la division des personnels, le Secrétariat général et avec certains services du rectorat (Sapap, Smis, Dpats, EAFC...).

La Préfecture d'Ile de France pilote par ailleurs un dispositif interministériel à destination des CMC dans le cadre de la PFRH (Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) en lien direct avec la DGAFP, mais l'activité de cette structure est très ralentie depuis la crise sanitaire de 2020.

En revanche, les contacts sont nombreux et fructueux avec les services ministériels de l'EN ou les autres ministères ou organismes publics pour faire avancer les projets des agents.

## Organisation du pôle CMC du Rectorat et ses statistiques

Au sein du Sapap, le pôle CMC est composé de deux agents de catégorie A, l'une pour la mobilité choisie, l'autre pour la mobilité pour raisons de santé.

### ✓ Données 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 2<sup>nd</sup> degré et personnels d'éducation (55 % certifiés, 24 % PLP, 15 % agrégés) ;
- ✓ 15 % de personnels IATSS ;
- ✓ 10 % autres (Perdir, ITRF, contractuels, hors académie).

**Mobilité pour raisons de santé** : 468 personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- 220 personnels conseillés, dont 126 nouvelles demandes ;
- Mise en place d'une activité à titre thérapeutique (6 personnes) ;
- 248 personnels accompagnés dans le cadre des dispositifs spécifiques suivants :
  - un reclassement professionnel (70 dont 14 nouvelles entrées) ;
  - un poste adapté de courte durée, un poste adapté de longue durée (178).

En 2019-2020, 39 actions sous forme d'atelier mobilité se sont déroulés et 31 entretiens individuels et personnalisés avec un PsyEN (*tableau 4.5*).

Tableau 4.5 – Nombre d'actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2019-2020

Outils d'accompagnement	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
<b>Dispositifs collectifs</b>						
Ateliers mobilité	39	2	1	0	9	4
<b>Dispositifs d'approfondissement individuel personnalisé</b>						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	31	0	1	2	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie sauf enseignants du premier degré / Traitement : CMC du Rectorat

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 « Transférance ». En 2019-2020, 20 personnels l'ont utilisé, dont 9 PE.

## ✓ Données 2020–2021

En 2020-2021, **655** agents ont été accompagnés par les CMC académiques.

C'est la 1<sup>ère</sup> année où s'est mise en place la répartition de l'accompagnement entre la RH de proximité et les CMC. Contrairement aux CMC en DSDEN, les CMC du rectorat ne sont pas en même temps CRHP, ce qui a entraîné la recherche d'une organisation la plus efficace possible.

Les premières demandes sont donc majoritairement traitées par l'outil Proxi RH et les CRHP font appel aux CMC en complémentarité de leur action, soit pour un accompagnement en mobilité pour raisons de santé, soit pour un approfondissement nécessaire en mobilité choisie. L'organisation des échanges entre les CMC et la RH de proximité a été conduite de manière progressive, dans une optique de fluidité maximale, dans un contexte où il n'y avait pas de visibilité sur le nombre de demandes qui seraient transmises aux CMC par les CRHP. En mobilité choisie, la CMC a ainsi dû lisser sur 2020, 2021 et 2022 le traitement de l'ensemble des demandes transmises.

Les CMC prennent également en charge directement des accompagnements dans les situations suivantes : demandes des chefs de services, corps d'inspection, chefs d'établissement, médecins, psychologues du travail, suivi des situations d'une année sur l'autre.

### Mobilité volontaire :

**218** demandes ont été traitées par la CMC en mobilité choisie :

- **153** accompagnements et
- **65** demandes d'utilisation du CPF transmises par la Dafor.

Sur les 153 accompagnements

- **30** ont été transmises par les CRHP et
- **123** sont des saisines directes.

1/3 sont des hommes et 2/3 des femmes.

Sur les 123 saisines directes :

- **25 % (32)** sont des retours ou des suivis ;
- **75 % (91)** des nouvelles demandes.

Ces 91 nouvelles demandes en saisine directe correspondent à :

- des demandes de changement de discipline ou de détachement (gestion directe CMC) ;
- des demandes des psychologues du travail ou du pôle appui du Sapap ;
- des demandes de chefs de service ou corps d'inspection pour problématique spécifique ;
- des demandes d'agents pour suivi spécifique ou urgence.

Sur les 153 accompagnements :

- 135 sont de catégorie A, 9 de B et 9 de C ;
- 106 sont des personnels enseignants, CPE ou psy EN ;
- 9 personnels de direction ou d'inspection ;
- 5 ITRF ;
- 23 ATSS ;
- 8 contractuels ;
- 2 hors académie.

### Les évolutions les plus demandées :

- rester au sein de l'éducation nationale : changer de discipline, enseigner autrement {postes spécifiques, avec le Cappei (Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive), la certification FLS (Français langue seconde), la MLDS (mission de lutte contre le décrochage scolaire), ingénierie de formation, adjoint gestionnaire ou administratif} ;
- rester dans la FP : administration, prévention (politique de la ville), psychologie, culture (projets, médiation, conservation), bibliothèque ;
- travailler dans le privé : paramédical, bien-être, coaching, animaux, œnologie, informatique, formation, agriculture, tourisme, artisanat.

## **Mobilité pour raisons de santé :**

**437** personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- ◆ Suivi santé (*conseil aux personnes rencontrant des difficultés de santé impliquant un souhait d'évolution professionnel*).

**179** personnels conseillés, dont 108 nouvelles demandes.

120 personnes ont bénéficié d'un accompagnement long, c'est-à-dire plusieurs entretiens répartis sur l'année, à la demande de la personne.

- Accompagnement au choix du dispositif adapté à la situation de santé et aux intérêts professionnels et personnels ;
- Accompagnement à la définition du projet professionnel ;
- Techniques de recherche d'emploi ;
- Mise en place d'une ATT (8 personnes).

Parmi ces personnes, 17 ont fait une demande reclassement, 12 ont déposé une demande d'entrée en poste adapté.

La part des personnes de plus de 40 ans représente 75 % et celle des moins de 40 ans est de 25 %. 80 % sont des personnels enseignants d'éducation et d'orientation.

60 % sont en arrêt maladie au moment de leur demande (CMO, CLM/CLD, Citis).

**19** personnels accompagnés ont d'abord pris contact avec un CRHP qui, après au moins un premier entretien, les a orientés vers le CMC Santé. Les personnes orientées par le Médecin de prévention représentent 43 % des nouvelles demandes.

- ◆ Dispositif Reclassement

**80** personnes sont en « période préparatoire au reclassement », dont 23 entrées dans le dispositif en 2020-2021.

Ces agents constituent un public majoritairement fragilisé par des difficultés de santé, qui reprennent une activité sur des missions autres que leurs fonctions initiales (missions pédagogiques et éducatives vers missions administratives) après un arrêt long (de 1 à 5 ans).

La période préparatoire au reclassement a pour finalité de qualifier les personnes sur leurs nouvelles missions administratives. Pour ce faire, ils sont accueillis en établissement scolaire ou dans les services académiques pour une période d'apprentissage en situation professionnelle.

Ils peuvent bénéficier d'action de formation du Paf, soit à titre individuel, soit sous forme de stage qui leur est spécifiquement destiné (« atelier projet reclassement »)

La CMC santé recherche un lieu d'accueil et s'assure de bonnes conditions d'intégration tout en prenant en compte les besoins des établissements ou des services.

- ◆ Dispositif des postes adaptés

**172** personnels sont affectés sur le dispositif « poste adapté » :

- 45 personnes sur poste adapté de courte durée (PACD) ;
- 127 personnes sur poste adapté de longue durée (PALD).

Au cours de l'année 2020-2021, 40 personnes ont fait une première demande de poste adapté (pour affectation lors de la rentrée scolaire 2021). L'ensemble de ces demandes sont examinées avec les intéressés et ont pu faire l'objet d'un accompagnement au projet professionnel en amont dans le cadre du « suivi santé ».

Dix personnes ont reçu une réponse favorable, 7 pour une affectation au Cned, 3 pour une affectation sur missions administratives.

12 personnes ont été accompagnées dans le cadre du maintien dans le dispositif : réévaluation du projet, aide à la recherche de structure d'accueil, préparation à la sortie du dispositif, difficultés professionnelles ou de santé.

Les personnels affectés au Cned en PALD bénéficient d'un accompagnement à la demande.

L'état de santé de certains personnels nécessite un accompagnement de proximité tout au long de l'année. Cet accompagnement se caractérise par une relation de confiance apportant un cadre rassurant et soutenant, tout en s'inscrivant dans l'aspect réglementaire du processus qui se veut transitoire.

Dans ce contexte, la collaboration avec les services de gestion (DPE3 en particulier) et la médecine de prévention est continue.

A la rentrée 2021, les situations des personnes accompagnées dans l'ensemble des dispositifs ont débouché sur :

- Détachement sur d'autres fonctions au sein de l'EN 6
- Reprise des fonctions antérieures 5
- Retraite 9
- Mutation 1
- Autres (sortie PACD-> reclassement) 2

Tableau 4.6 – Nombre d'actions de mobilité professionnelle financées par la Dafor en 2020–2021

Outils d'accompagnement	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
<b>Dispositifs collectifs</b>						
Ateliers mobilité	50	4	1	5	12	4
<b>Dispositifs d'approfondissement individuel personnalisé</b>						
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	51	0	1	1	12	1
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie sauf enseignants du premier degré / Traitement : CMC du Rectorat

- . En 2020-2021, 40 personnels ont utilisé le logiciel « Transférance », dont 15 PE.

## ✓ Données 2021-2022

Les demandes d'accompagnement sont tout d'abord traitées par l'outil PROXI RH et les CRHP font éventuellement appel aux CMC en complémentarité de leur action, soit pour un accompagnement en mobilité pour raisons de santé, soit pour un approfondissement nécessaire en mobilité choisie.

Les CMC prennent également en charge directement des accompagnements dans les situations suivantes : demandes des chefs de services, corps d'inspection, chefs d'établissement, médecins, psychologues du travail, suivi des situations d'une année sur l'autre.

### Mobilité volontaire :

#### A/ Caractéristiques et modalités de l'accompagnement

##### Les motifs des demandes :

- ◆ évolution professionnelle « normale » : construire et mettre en œuvre un nouveau projet permettant de valoriser les compétences acquises et d'acquérir de nouvelles compétences ;
- ◆ désintérêt, lassitude, anticipation de lassitude, manque de stimulation intellectuelle, recherche de sens ou de reconnaissance ;
- ◆ problème de santé ;
- ◆ erreur d'orientation : constat à tous âges ;
- ◆ difficultés et/ou souffrance dans le travail ;
- ◆ souhait de quitter la région parisienne ou la France.

Ces motifs peuvent se cumuler ou se succéder au fur et à mesure de l'accompagnement.

##### Les évolutions les plus demandées :

- rester au sein de l'éducation nationale : changer de discipline, enseigner autrement (avec le Cappei, la certification FLS, la MLDS), ingénierie de formation, adjoint gestionnaire ou administratif ;
- rester dans la FP : administration, prévention (politique de la ville), psychologie, culture (projets, médiation, conservation), bibliothèque ;
- travailler dans le privé : paramédical, bien-être, coaching, animaux, œnologie, informatique, formation, agriculture, tourisme, artisanat...

#### B/ Données chiffrées

En 2021-2022, le nombre total de personnels accompagnés par les CMC académiques est de **596**, répartis comme suit :

**Mobilité volontaire : 147** demandes ont été traitées par la CMC en mobilité choisie.

Cette année, seules les demandes de CPF classées dans la catégorie « transition professionnelle » ont été transmises par l'EAFIC aux CMC qui ont réalisé un accompagnement approfondi de ces demandes. Le nombre total de suivis est inférieur cette année par rapport à l'année précédente car c'est la première année où se met vraiment en place la répartition CMC/CRHP et donc un accompagnement plus complexe et donc plus long pour chaque agent suivi par le CMC.

#### **Origine des demandes :**

- 19 demandes issues des CRHP ;
- 22 demandes issues de l'EAFIC ;
- 5 demandes du service « appui aux compétences du Sapap ;
- 6 demandes des psychologues du travail (suivi commun : 15) ;
- 5 demandes de la DPE ;

- 2 demandes de personnels de direction ;
- 1 demande du Men ;
- 1 demande du Médiateur ;
- 40 premières demandes conservées par la CMC pour complexité ou urgence ;
- 46 reprises de suivi des années antérieures.

#### Typologie des demandes

- 21 % hommes / 79 % femmes ;
- 20 ATSS ou ITRF ;
- 13 personnels de direction ou corps d'inspection ;
- 14 CPE et psy EN ;
- 19 agrégés ;
- 15 PLP ;
- 60 certifiés ;
- 6 contractuels administratifs ou enseignants.

Tableau 4.7 – Nombre d'actions de mobilité professionnelle financées par l'EAFc en 2021-2022 hors CPF/CFP

Dispositifs d'approfondissement individuel personnalisé						
	Personnes concernées	dont IATSS	dont PE			
			78	91	92	95
Entretien individuel et personnalisé avec un Psy-EN	31	0	7	1	0	12

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat

En 2021-2022, 19 personnels ont utilisé le logiciel « Transférance », dont, dont 15 PE.

En raison des contraintes sanitaires, les formations n'ont pas pu avoir lieu car non prioritaires.

#### **Mobilité pour raisons de santé :**

**449** personnels accompagnés dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- ◆ **Suivi santé** (conseil aux personnes rencontrant des difficultés de santé impliquant un souhait d'évolution professionnel).

**188** personnels conseillés, dont 125 nouvelles demandes.

- Accompagnement au choix du dispositif adapté à la situation de santé et aux intérêts professionnels et personnels ;
- Accompagnement à la définition du projet professionnel ;
- Techniques de recherche d'emploi ;
- Mise en place d'une ATT (8 personnes).

Parmi ces personnes, 17 ont fait une demande de reclassement, 28 ont déposé une demande d'entrée en poste adapté.

La part des personnes de plus de 40 ans représente 75 % et celle des moins de 40 ans est de 25 %. 80 % sont des personnels enseignants d'éducation et d'orientation.

60 % sont en arrêt maladie au moment de leur demande (CMO, CLM/CLD, Citis).

**10** personnels accompagnés ont d'abord pris contact avec un CRHP qui, après au moins un premier entretien, les a orientés vers le CMC Santé.

### ◆ Dispositif Reclassement

**89** personnes sont en « période préparatoire au reclassement », dont 19 entrées dans le dispositif en 2021-2022.

Ces agents constituent un public majoritairement fragilisé par des difficultés de santé, qui reprennent une activité sur des missions autres que leurs fonctions initiales (missions pédagogiques et éducatives vers missions administratives) après un arrêt long (de 1 à 5 ans).

La période préparatoire au reclassement a pour finalité de qualifier les personnes sur leurs nouvelles missions administratives. Pour ce faire, ils sont accueillis en établissement scolaire ou dans les services académiques pour une période d'apprentissage en situation professionnelle.

Ils peuvent bénéficier d'action de formation du Paf.

La CMC santé recherche un lieu d'accueil et s'assure de bonnes conditions d'intégration tout en prenant en compte les besoins des établissements ou des services.

### ◆ Dispositif des postes adaptés

**172** personnels sont affectés sur le dispositif « poste adapté » :

- 42 personnes sur poste adapté de courte durée (PACD) ;
- 130 personnes sur poste adapté de longue durée (PALD).

Au cours de l'année 2021-2022, 44 personnes ont fait une première demande de poste adapté (pour affectation lors de la rentrée scolaire 2022). L'ensemble de ces demandes sont examinées avec les intéressés et ont pu faire l'objet d'un accompagnement au projet professionnel en amont dans le cadre du « suivi santé ».

Dix personnes ont reçu une réponse favorable, 5 pour une affectation au Cned, 7 pour une affectation sur des missions administratives.

**12** personnes ont été accompagnées dans le cadre du maintien dans le dispositif : réévaluation du projet, aide à la recherche de structure d'accueil, préparation à la sortie du dispositif, difficultés professionnelles ou de santé.

Les personnels affectés au Cned en PALD bénéficient d'un accompagnement à la demande.

L'état de santé de certains personnels nécessite un accompagnement de proximité tout au long de l'année. Cet accompagnement se caractérise par une relation de confiance apportant un cadre rassurant et soutenant, tout en s'inscrivant dans l'aspect réglementaire du processus qui se veut transitoire.

Dans ce contexte, la collaboration avec les services de gestion (DPE3 en particulier) et la médecine de prévention est continue.

A la rentrée 2022, les situations des personnes accompagnées dans l'ensemble des dispositifs ont débouché sur :

- Détachement sur d'autres fonctions au sein de l'EN	6
- Détachement hors EN	2
- Reprise des fonctions antérieures	6
- Retraite	12
- Disponibilité	2
- Congé de formation	
- Autres (sortie PACD-> reclassement)	3

## **Organisation du pôle CMC dans les Yvelines et ses statistiques**

Le pôle CMC du département des Yvelines est composé d'un agent de catégorie A qui exerce sous l'autorité d'une chargée de mission RH, Référente justice.

La CMC des Yvelines accompagne les enseignants du 1<sup>er</sup> degré.

La CMC intervient également comme conseillère RH de proximité dans le cadre du déploiement de la plateforme ProxiRH (150 prises en charge pour 2021-2022).

### ✓ **Données 2020-2021 (pas d'indicateurs de suivi précis pour l'année 2020-2021) :**

66 enseignants sont accompagnés par la CMC répartis comme suit :

#### **Mobilité choisie : 42 personnels sont accompagnés dans le cadre des dispositifs suivants**

- Construction d'un nouveau projet professionnel ;
- Souhait d'une mobilité fonctionnelle (poste de direction, enseignement spécialisé...) ;
- Souhait d'une mobilité au sein de l'une des trois fonctions publiques (concours administratifs, détachement) ;
- Souhait d'une mobilité hors Education nationale ou hors fonction publique (Rupture conventionnelle, détachement) ;
- Gestion des dossiers de CPF, accompagnement dans l'élaboration du projet, la rédaction du CV, les démarches à suivre dans la procédure ;
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de sollicitation de disponibilité, temps partiel, cumul d'activité, mouvement inter ou intra-académique et autres.

#### **Mobilité subie : 24 personnels sont accompagnés pour raisons médicales :**

- Accompagnement dans le dispositif du reclassement, postes adaptés (PACD ou PALD), mise en place d'activité à titre thérapeutique ;
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de demandes de CLM, CLD, inaptitude à l'enseignement, allègement de service, temps partiel thérapeutique et autres.

### ✓ **Données 2021-2022 :**

**110 professeurs des écoles ont bénéficié d'un accompagnement par la CMC :**

- 155 entretiens ;
- Femmes : 90 % ;
- 71 % exercent à temps plein ;
- 66 % sont en activité (sur poste) ;
- 20 % des enseignants ont entre 50 et 54 ans ;
- AGS : 25 % entre 11 et 15 ans ;

Mobilité choisie : 76 personnels sont accompagnés dans le cadre des dispositifs

- Construction d'un nouveau projet professionnel ;
- Souhait d'une mobilité fonctionnelle (poste de direction, enseignement spécialisé...) ;
- Souhait d'une mobilité au sein de l'une des trois fonctions publiques (concours administratifs, détachement) ;
- Souhait d'une mobilité hors Education Nationale ou hors fonction publique (Rupture conventionnelle, détachement) ;
- Gestion des dossiers de CPF, accompagnement dans l'élaboration du projet, la rédaction du CV, les démarches à suivre dans la procédure ;
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de sollicitation de disponibilité, temps partiel, cumul d'activité, mouvement inter ou intra-académique et autres.

Mobilité subie : 34 personnels sont accompagnés pour raisons médicales :

- Accompagnement dans le dispositif du reclassement, postes adaptés (PACD ou PALD), mise en place d'ATT ;
- Appui méthodologique et accompagnement personnalisé dans le cadre de demandes de CLM, CLD, inaptitude à l'enseignement, allègement de service, mi-temps thérapeutique et autres.

## Organisation du pôle CMC dans l'Essonne et ses statistiques

La Conseillère Mobilité Carrière en poste en 2021-2022, ayant été placée en congé maladie en novembre 2021, il est difficile d'établir un bilan complet de ses activités pour cette année scolaire.

Sa successeure a progressivement repris certains dossiers (postes adaptés, puis reclassement) à partir de janvier 2022.

L'ensemble des missions de la Conseillère Mobilité Carrière n'a été couvert qu'à partir d'avril 2022.

Dès lors, seul un bilan partiel des activités de la Conseillère Mobilité Carrière de l'Essonne peut être dressé au titre de l'année 2021-2022, puisque des entretiens en présentiel, au téléphone ou en visio ont progressivement pu être menés auprès de professeurs des écoles du département à partir de janvier 2022 seulement.

Ainsi, de janvier à août 2022, 21 entretiens ont été menés auprès de 19 femmes et 2 hommes enseignants du 1<sup>er</sup> degré dans l'Essonne.

### ✓ Données 2020-2021

3 critères d'analyse ont été retenus pour dresser un bilan pour l'année 2020–2021 :

- L'âge, exprimé en tranches ;
- l'ancienneté de service ;
- les projets initiaux des professeurs des écoles.

En 2020-2021, 106 entretiens ont été réalisés, qui se répartissent ainsi :

- 36 entretiens dans le cadre d'une mobilité pour raisons de santé ;
- 70 entretiens dans le cadre d'une mobilité choisie.

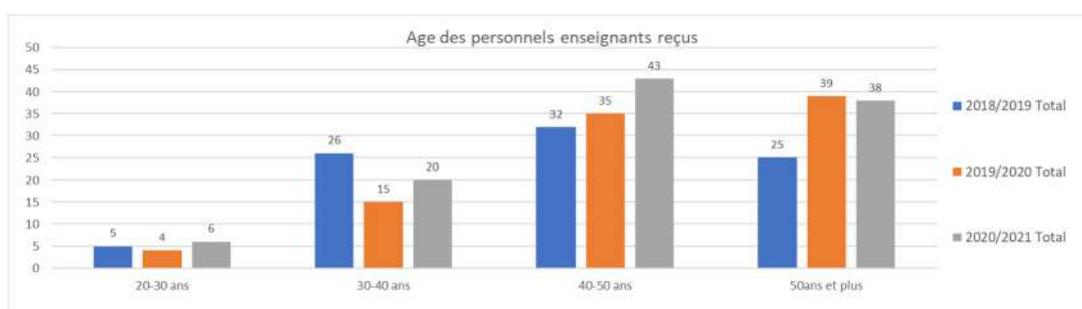
#### 1 - Âge des personnels enseignants reçus

- Les enseignants de 50 ans et plus restent en recherche de mobilité qu'elle soit choisie ou contrainte et ce de manière plus marquée depuis ces 2 dernières années (*figure 4.4*).

- Les 40/50 ans constituent la tranche d'âge *la plus active* sur la période étudiée. Cette démarche de changement fonctionnel et/ou géographique s'est accentuée progressivement dans un contexte sanitaire.

- En revanche, les 30/40 ans accusent une diminution sensible des entretiens entre 2018-2019 et 2020-2021, peut-être liée à l'effet Covid et à l'action conjuguée de l'ouverture de la plateforme ProxiRH en mai 2020.

Figure 4.4– Âge des personnels enseignants reçus par la CMC 91



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

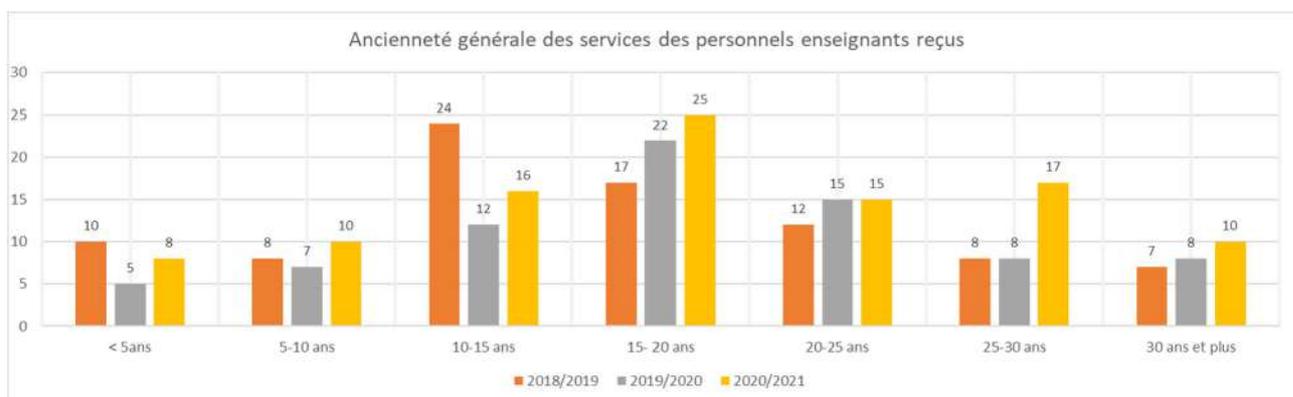
## 2 Ancienneté générale de service

Les personnels ayant 15 à 20 ans de service s'interrogent sur l'évolution de leur carrière et leurs demandes progressent constamment depuis 2018 (*figure 4.5*).

Chez les 25 à 30 ans d'expérience professionnelle, la demande de conseil a été plus forte cette année : ils ont manifesté une volonté de mobilité comparable à celle des professeurs des écoles qui ont 10 à 15 ans d'AGS.

Une envie de reconversion qui se traduit par une volonté de préparer leur départ en retraite tout en intégrant, avec le recul de l'expérience, des éléments de formations hors enseignement susceptibles d'alléger la pratique du métier.

Figure 4.5 – Ancienneté générale de services des personnels enseignants reçus par la CMC 91



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

## 3 Projets initiaux des enseignants par tranche d'âge.

### Enseignants de 50 ans et plus

- Une constante existe dans ce groupe : la rubrique santé représente le motif prédominant de mobilité fonctionnelle [Congés longs CLM/CLD et dispositifs de postes adaptés et de reclassement].
- Les formations et les nouveaux dispositifs permettent de préparer leur fin de carrière tout en apportant une plus-value au temps d'enseignement qu'il leur reste à effectuer, notamment sur 2020-2021 [compte personnel de formation, rupture conventionnelle, bilan de compétences, indemnités volontaires de départ].
- Les détachements/concours sont également envisagés comme solution possible, malgré le temps supplémentaire à y consacrer (préparation aux concours parfois rattachée à une demande de congé de formation ou une demande de temps partiel).

### Enseignants de 40 à 50 ans

Dans ce groupe, la mobilité pour raisons de santé s'est accentuée en 2020-2021, conséquence de la période de déploiement de l'enseignement à distance engagée lors du confinement et ressentie comme particulièrement chargée (sur-sollicitations, non déconnexion).

En proportion, le projet de détachement/concours reste relativement identique sur ces 3 années.

Conserver son axe professionnel (enseigner ou transmettre des connaissances) demeure pour beaucoup un élément incontournable qui peut parfois les conduire à choisir la démission et à investir leurs compétences dans un projet autre.

### Enseignants de 30 à 40 ans

Le nombre de projets de détachement/concours a été cette année similaire à l'année 2018-2019.

Suivent les questions liées à l'état de santé (que faire après un épisode difficile ?).

Continuer à transmettre demeure pour un grand nombre la compétence qu'ils souhaitent réinvestir.

Les 20/30 ans sont dans une logique de poursuite de l'enseignement. Les rendez-vous constituent un temps d'écoute qui leur est nécessaire pour poursuivre ou rebondir dans leur métier. C'est un début d'information sur ce qui pourrait être mobilisé dans la suite de la carrière.

✓ **Données 2021-2022**

De janvier à août 2022, 21 entretiens ont été menés auprès de 19 femmes et 2 hommes enseignants du 1<sup>er</sup> degré dans l'Essonne (*tableau 4.8*).



Tableau 4.8 – Répartition selon le sexe et les tranches d'âge des entretiens menés par la CMC 91 entre janvier et août 2022

Tranches d'âge	18-30 ans	0
	30-40 ans	3
	40-50 ans	11
	50 ans et +	7
Sexe	Femmes	19
	Hommes	2
Total		21

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

On observe que les enseignants de 50 ans et plus sont en recherche de mobilité, qu'elle soit choisie ou contrainte.

Les 40-50 ans constituent la tranche d'âge *la plus active* sur la période étudiée.

En revanche, les 30-40 ans sont peu demandeurs d'accompagnement par la CMC.

Les 18-30 ans sont dans une logique de poursuite de l'enseignement et n'ont pas sollicité la CMC sur la période observée.

### **La mobilité pour raisons de santé**

Dans le cadre des dispositifs d'accompagnement à la mobilité pour raisons de santé, la CMC aide à la construction du projet professionnel, en lien avec la médecine de prévention, par le biais des :

- postes adaptés (PACD/PALD) ;
- reclassement professionnel ;
- activité à titre thérapeutique (ATT).

#### **1- Les postes adaptés**

30 enseignants ont bénéficié du dispositif des postes adaptés en 2021-2022 (*tableau 4.9*).

Le nombre d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'Essonne placés en poste adapté reste stable sur les 3 dernières années scolaires. Un plus grand nombre d'enseignants en poste adapté ont bénéficié d'un poste adapté de longue durée (PALD) que d'un poste adapté de courte durée (PACD).

Tableau 4.9 – Nombre de postes adaptés gérés par la CMC 91

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>PACD</b>	16	7	12
<b>PALD</b>	15	16	18
<b>Total postes adaptés</b>	31	23	30

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

La très grande majorité des enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'Essonne placés en poste adapté de longue durée (PALD) étaient affectés au Cned en 2021-2022 (*tableau 4.10*). Seul 1 enseignant était affecté dans une structure hors-Cned. En revanche, la plupart des enseignants en poste adapté de courte durée (PACD) étaient affectés en EPLE ou en services académiques.

Les personnels concernés par les postes adaptés ont plus de 40 ans, et même fréquemment plus de 50 ans. Les postes adaptés n'ont pas été attribués à des personnels de moins de 40 ans au titre de l'année 2021-2022.

Tableau 4.10 – Répartition par tranches d'âge des postes adaptés en 2021-2022

		PE de l'Essonne en poste adapté en 2021-2022	Dont affectés au Cned en 2021-2022
Type de poste adapté	PACD	12	4
	PALD	18	17
Tranches d'âge	18-30 ans	0	0
	30-40 ans	0	0
	40-50 ans	7	4
	50 ans et +	23	17

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

## 2- Le reclassement professionnel

Le nombre des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement est en constante augmentation (*tableau 4.11*).



Tableau 4.11 – Nombre de reclassements par sexe d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'Essonne

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Hommes	6	5	3
Femmes	19	21	27
Total	25	26	30

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

Le dispositif, qui est lié à une inaptitude aux fonctions enseignantes, concerne majoritairement les personnels de plus de 50 ans et dans une moindre mesure les personnels âgés de 40 à 50 ans (*tableau 4.12*). Les personnels de moins de 40 ans bénéficiant du dispositif de reclassement sont, quant à eux, très minoritaires en 2021-2022, avec seulement 2 enseignants du 1<sup>er</sup> degré concernés.

Tableau 4.12 – Répartition par tranches d'âge des reclassements d'enseignants du 1<sup>er</sup> degré de l'Essonne

PE du 91 en reclassement en 2021-2022	En Période Préparatoire au Reclassement (PPR)	24
		En détachement suite à PPR
Tranches d'âge	18-30 ans	0
	30-40 ans	2
	40-50 ans	10
	50 ans et +	18

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département de l'Essonne / Traitement : CMC de la DSDEN 91

## **Organisation du pôle CMC dans les Hauts-de-seine et ses statistiques**

La conseillère mobilité carrière (CMC) assure information et accompagnement à l'attention des professeurs des écoles des Hauts-de-Seine :

- L'information de premier niveau des enseignants venus vers elle par courriel, téléphone ou via la plate-forme ProxiRH ;
- L'accompagnement de la mobilité choisie :
  - la conduction d'entretiens d'information, d'évolution ou de reconversion professionnelle en vue d'accompagner les agents dans leur projet professionnel ;
  - l'évaluation des demandes de mobilisation du CPF et des demandes de CFP ;
- l'accompagnement de la mobilité pour raisons de santé : celui des personnels et des services dans le cadre du reclassement professionnel, des postes adaptés, des réintégrations après congés longs ;
- l'animation et la coordination du réseau RH de proximité du 92, la participation à des animations de formation ou de recrutement ;
- la mise à jour des indicateurs et des outils de suivi.

### ✓ **Données 2020-2021**

267 enseignants ont pu bénéficier d'un accompagnement professionnel en 2020-2021, en termes d'information, de mobilité choisie et pour raisons de santé.

L'information de 1er niveau est assurée en partie via la plate-forme ProxiRH avec 78 prises en charge, 61 femmes et 17 hommes.

La thématique dominante est le conseil en évolution professionnelle (69 demandes), révélant le souhait d'un accompagnement personnalisé concernant le projet professionnel de l'agent.

Se présentent également le diagnostic des besoins en formation (5 demandes), le conseil et le soutien dans la pratique professionnelle (2 demandes), la médiation en situation de travail (2 demandes).

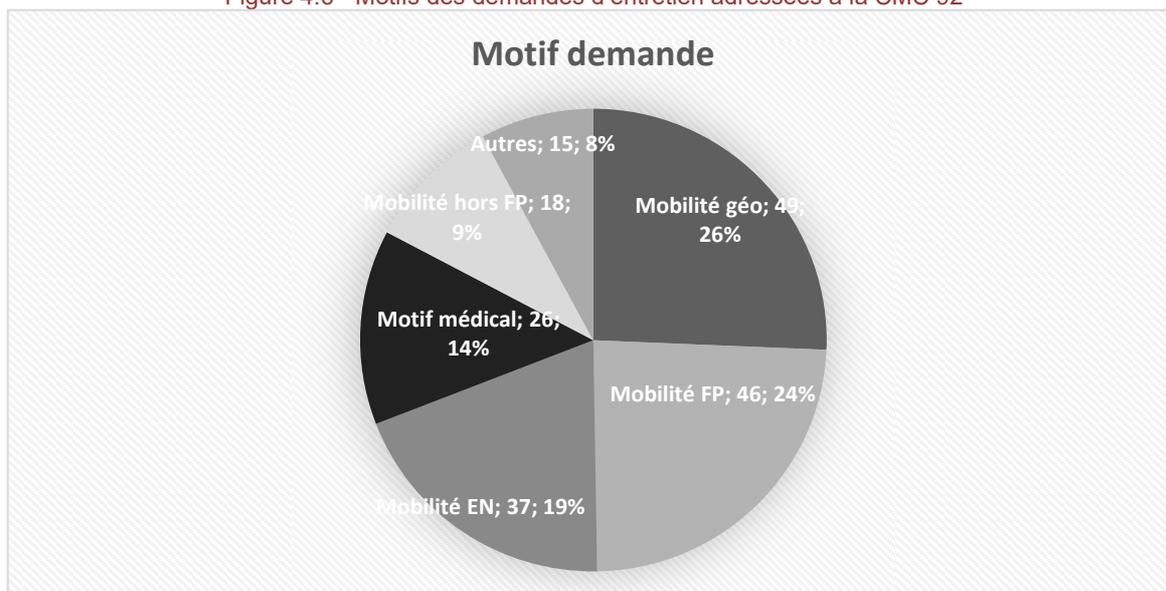
189 enseignants ont sollicité directement le CMC et ont été rencontrés ou suivis en 2020-2021.

170 femmes (soit 90 % des demandeurs) et 19 hommes. La répartition des motifs de demande d'entretien auprès du CMC 92 étaient les suivants (*figure 4.4*) :

- 49 demandes concernent un souhait de mobilité géographique (mutation dans une autre académie, changement d'affectation, ...) ;
- 46 personnes souhaitent une mobilité dans la fonction publique (par détachement, concours, dans le cadre d'une disponibilité, ...) ;
- 37 personnes recherchent une mobilité dans l'Éducation nationale (2nd degré et Psy EN, personnels d'encadrement ou administratifs) ;
- 26 demandes concernent des agents connaissant des difficultés d'ordre médical (congés maladie courts ou longs, disponibilité, personnels vulnérables Covid) ;
- 18 agents sont à la recherche d'informations concernant une mobilité hors fonction publique ; 15 personnes sollicitent la CMC pour d'autres problématiques (harcèlement, médiation, formations diverses, ...).

385 entretiens en présentiel ou en visioconférence ont été accordés aux enseignants en 2020-2021.

Figure 4.6 - Motifs des demandes d'entretien adressées à la CMC 92



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département des Hauts-de-Seine / Traitement : CMC de la DSDEN 92

### **La mobilité choisie**

La CMC accompagne les enseignants dans leur souhait d'évolution ou de réorientation professionnelle par :

- le diagnostic : 12 parcours Transférance assurés par une psychologue de l'EN ;
- l'aide à demande de mobilisation CPF/l'information CFP : 2 demandes de congés de formation obtenu (sur 26), 6 demandes de mobilisation du CPF obtenues (sur 13) ;
- l'information concernant les concours (1 réussite à un concours) ;
- l'information concernant les disponibilités sur autorisation (2 obtenues sur un total de 28) ;
- l'information et l'appui concernant les demandes de détachement (1 demande de détachement) ;
- l'accompagnement concernant les demandes de mutation (1 mutation obtenue) ;
- l'information concernant la démission (7 enseignants suivis par le CMC sur 50 démissions) ;
- l'information des agents partant en retraite (2 départs en retraite).

### **La rupture conventionnelle**

La CMC assure l'information et les entretiens préalables concernant les ruptures conventionnelles. Il y a eu 29 demandes qui ont toutes obtenu satisfaction.

### **La mobilité pour raisons de santé**

79 personnels accompagnés dans des dispositifs pour raisons de santé dont :

- 24 enseignants en poste adapté (5 nouvelles entrées en PACD) ;
- 56 enseignants en reclassement (dont 10 nouvelles entrées) ;
- 4 inscriptions à des activités à titre thérapeutique via le CRAIDF de la MGEN.

4 enseignants ont été détachés sur des postes de catégorie A, B ou C suite à des reclassements ou postes adaptés.

✓ **Données 2021-2022**

## **1) L'information de 1<sup>er</sup> niveau**

La CMC du 92 a pris en charge au total 735 demandes sur la plate-forme ProxiRH durant l'année 2021-2022 : enseignants du premier et du second degré, contractuels, psy EN, AESH,...

351 professeurs des écoles des Hauts-de-Seine ont été pris en charge sur cette même plate-forme durant l'année.

*La thématique dominante est le conseil en évolution professionnelle, révélant le souhait d'un accompagnement personnalisé concernant le projet professionnel de l'agent.*

*Se présentent également le diagnostic des besoins en formation (CPF/CFP), le conseil et le soutien dans la pratique professionnelle, les informations sur le détachement, la médiation en situation de travail...*

## **2) L'accompagnement par la conseillère mobilité carrière**

Rentre dans cette rubrique l'accompagnement caractérisé par au moins un entretien long par téléphone, en visio ou présentiel.

### **Qui sont les agents pris en charge par la CMC ?**

225 agents ont sollicité la CMC et ont été rencontrés ou suivis en 2021-2022.

286 entretiens (parfois plusieurs entretiens pour une même personne) ont été accordés dont 40 % en présentiel, 36 % par téléphone, 19.5 % en visio et 4,5 % par courriel.

Parmi ceux-ci, 219 enseignants (207 PE, 11 anciens instituteurs devenus PE, une institutrice) et 6 autres catégories (psy, AESH,...).

197 femmes (soit 88 % des demandeurs) et 28 hommes.

Les classes d'âges de 41 à 50 ans (38 % des demandeurs) et de 51 à 60 ans (30 % des demandeurs) sont surreprésentées par rapport aux 31-40 ans (20 % des demandeurs), plus de 60 ans (6 % des demandeurs) et 20-30 ans (5 % des demandeurs).

Si 136 demandes sont des contacts spontanés (ont trouvé le contact par Internet, par des collègues ou amis,...), 38 enseignants ont été dirigés vers la CMC par la médecine du travail et 7 par la psychologue du travail, 19 ont déposé une demande sur la plate-forme ProxiRH.

Les demandes se répartissent équitablement : 51 % concernent la mobilité choisie, 49 % des demandes sont des souhaits de mobilité liée à des problèmes de santé.

### **La mobilité choisie**

Les raisons du contact sont variées :

- 51 personnes recherchent une mobilité dans l'Éducation nationale (2<sup>nd</sup> degré et psy EN, personnels d'encadrement ou administratifs), ;
- 29 recherchent une mobilité dans la fonction publique hors Éducation nationale ;
- 27 personnes recherchent une mobilité dans la fonction publique (par détachement, concours, dans le cadre d'une disponibilité) ;
- 26 demandes concernent la mobilité géographique (mutation dans une autre académie) ;
- 25 demandes de renseignements divers incluant les informations générales sur les possibilités de mobilité ;
- 12 cherchent une mobilité hors fonction publique ;
- 4 demandes concernent seulement les besoins en formation ;
- 1 personne ne souhaitait des informations que sur la rupture conventionnelle.

La CMC accompagne les enseignants dans leur souhait d'évolution ou de réorientation professionnelle par :

- le diagnostic : 9 parcours Transférence ;
- l'aide à la demande de mobilisation CPF/l'information CFP :

- 7 entretiens sur 10 concernant des demandes de congés de formation ont été inclus dans les 26 demandes acceptées sur les 32 déposées ;
- 11 entretiens concernant la mobilisation du CPF avec issue favorable (sur 19 demandes) ;
- l'information et l'appui concernant les demandes de détachement (4 détachements obtenus) ;
- l'information concernant :
  - les concours (5 réussites à des concours, notamment SAENES) ;
  - les disponibilités sur autorisation (3 obtenues) ;
  - les demandes de mutation (10 mutations obtenues) ;
  - la démission (9 enseignants suivis par la CMC) ;
- l'information de 1<sup>er</sup> niveau concernant la rupture conventionnelle (12 entretiens). Il y a eu 44 demandes de ruptures conventionnelles dont 27 ont obtenu satisfaction.

### **La mobilité pour raisons de santé**

107 agents ont demandé un entretien lié à une mobilité pour raisons de santé, dont 43 pour un reclassement, 21 pour un poste adapté, 4 pour une maladie et 1 en lien avec une usure professionnelle.

84 personnels ont été accompagnés dans des dispositifs pour raisons de santé dont :

- 17 enseignants en poste adapté (5 nouvelles entrées en PACD) ;
- 56 enseignants en reclassement (dont 7 nouvelles entrées) ;
- 11 inscriptions à des activités à titre thérapeutique (ATT) via le CRAIDF de la MGEN.

### **Quelle issue ?**

Après le reclassement 6 enseignants ont été détachés sur des postes de catégorie B ou C, une enseignante a été acceptée en PACD, une a réussi le concours Perdir, une a obtenu une disponibilité pour convenances personnelles.

Après un poste adapté, il y a eu trois reclassements, trois CLM/CLD, un départ à la retraite, une reprise d'activité en classe.

Après une ATT, il y a eu une réussite à un concours, une reprise d'activité, deux poursuites de CLM, deux poursuites de CLD, un Citis, un PALD, deux entrées en reclassement, une démission.

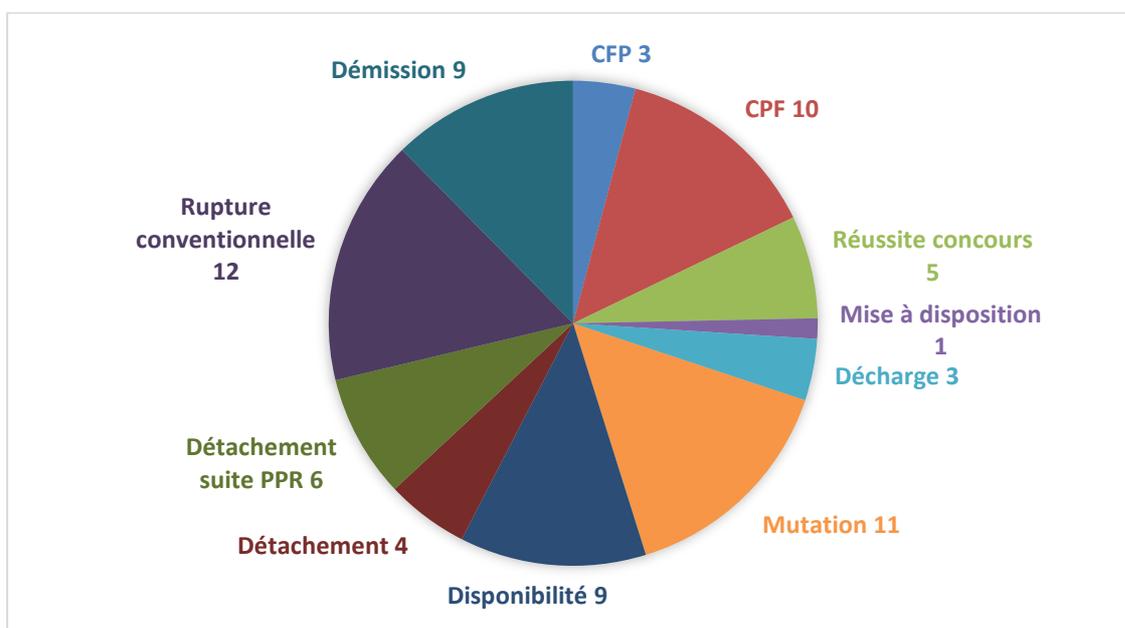
### **Les issues de l'ensemble des demandes**

Sur les 225 demandes, 50 % des agents poursuivent leurs missions l'année suivante.

113 ont changé au moins partiellement d'activité dont :

En mobilité choisie :

Figure 4.7 – Répartition des issues par motifs des accompagnements en mobilité choisie par la CMC 92



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département des Hauts-de-Seine / Traitement : CMC de la DSDEN 92

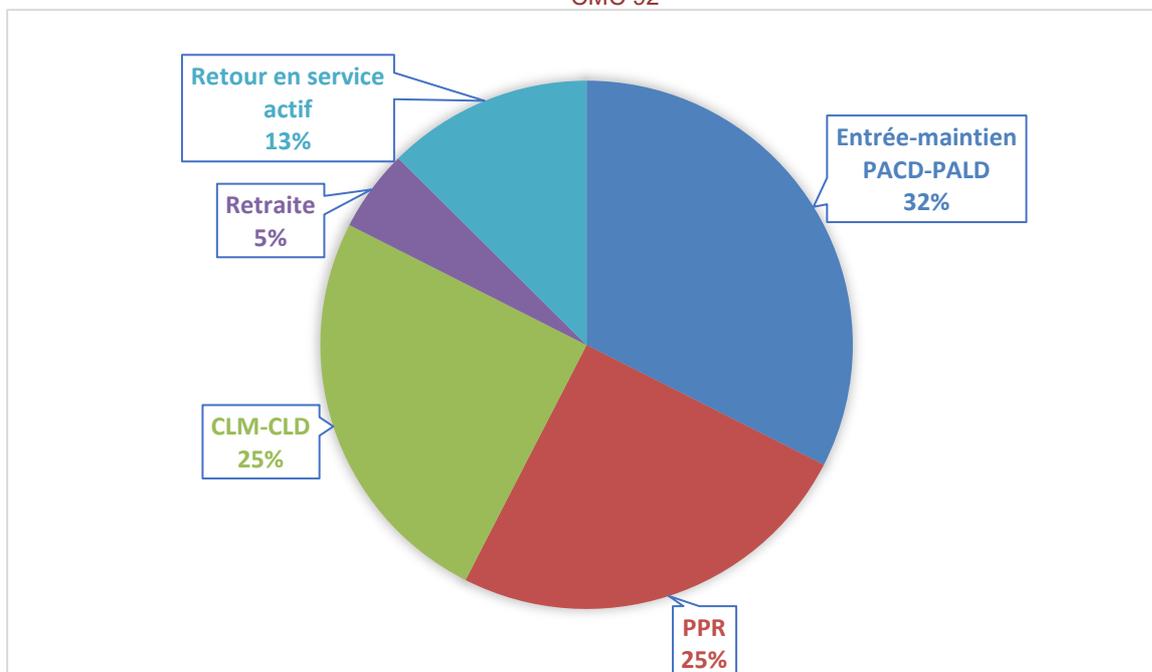
**Note :**

La mise à disposition a concerné un poste spécifique de l'Éducation nationale.

Les décharges concernent certaines missions (E-Run, ...).

**En mobilité pour raisons de santé :**

Figure 4.8 – Répartition des issues par motifs des accompagnements en mobilité pour raison de santé par la CMC 92



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département des Hauts-de-Seine / Traitement : CMC de la DSDEN 92

## **Conclusion**

Le nombre de prises en charge par la CMC va croissant (189 agents avaient sollicité directement la CMC en 2020-2021 contre 225 en 2021-2022).

Dans le cadre de la mobilité choisie, 46 % des personnels cherchent une mobilité fonctionnelle, ou géographique, ou à bénéficier de dispositifs offerts aux enseignants (possibilité de formation) à l'Éducation nationale.

Dans le cadre de la mobilité pour raison de santé, la moitié des entretiens concerne les enseignants en reclassement.

50 % des enseignants accompagnés trouvent une solution au moins partielle à leur souhait de reconversion en fin d'année.

## Organisation du pôle CMC dans le Val d'Oise et ses statistiques

La CMC intervient également comme conseiller RH de proximité dans le cadre du déploiement de la plateforme ProxiRH. Les données issues de ce dispositif ne sont pas analysées pour l'année 2020-2021.

### ✓ Données 2020-2021

*Précisions sur l'analyse des données* : l'analyse suivante porte sur les 188 entretiens approfondis qui ont été menés au cours de l'année 2020-2021.

Au-delà de ces entretiens, la CMC accompagne un grand nombre d'enseignants pour des informations factuelles par mail ou téléphone. Ces données ne sont pas quantifiées.

La typologie des entretiens est établie comme suit :

- ✓ 36 demandes de renseignements divers ;
- ✓ 68 personnels en difficultés médicales : maladie, poste adapté, reclassement ;
- ✓ 35 personnels souhaitant une mobilité hors Education nationale (disponibilités pour convenances personnelles ou création d'entreprise, rupture conventionnelle, détachement sur une autre collectivité publique) ;
- ✓ 33 personnels souhaitant évoluer au sein de l'Education nationale dans d'autres fonctions (support enseignant, direction d'établissement, second degré, détachement ou concours administratifs) ;
- ✓ 16 accompagnements sur des dispositifs de CFP ou CPF.

Sur les 188 entretiens menés, 17 % sont des retours et 83 % des nouvelles demandes.

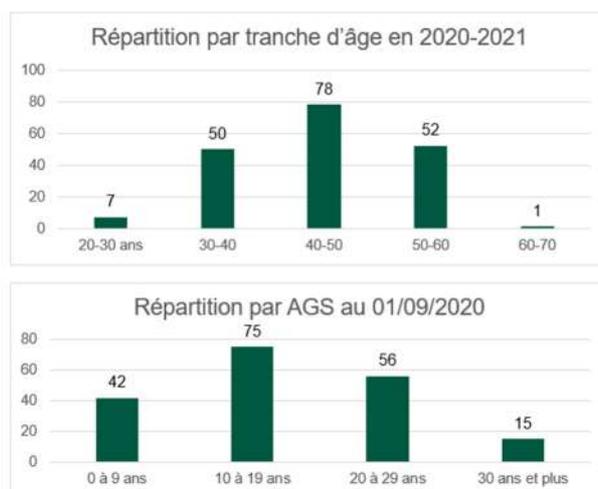
87 % concernent les femmes et 13 % les hommes.

Les demandes d'accompagnement concernent des personnes majoritairement âgées de 30 à 55 ans (figures 4.9).

En milieu de carrière, les questionnements se portent sur une évolution de carrière au sein de l'Education nationale ou ailleurs.

En fin de carrière, la demande d'accompagnement est souvent liée à des problématiques médicales ou à un épuisement personnel et/ou professionnel.

Figures 4.9 – Répartition par tranche d'âge et AGS des personnels enseignants reçus par la CMC 95



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

### **Décryptage et résultats de l'accompagnement en mobilité choisie :**

La majorité des enseignants accompagnés poursuivent dans l'exercice de leur mission d'enseignement à l'issue de l'année 2020-2021 (sur le même support ou sur une mission différente comme l'enseignement spécialisé, poste en UPEAA (unité pédagogique pour élève allophone arrivant), poste EFIV (enfants de familles itinérantes et de voyageurs), direction d'école).

15 ont été accompagnés pour des disponibilités dont 10 nouvelles demandes (convenances personnelles, reprise d'études, élever des enfants de moins de 12 ans).

1 accompagnement pour disponibilité en création d'entreprise.

2 réussites à des concours.

1 intégration en tant qu'AAE (attaché d'administration de l'État).

1 mutation.

2 détachements (1 EN et 1 externe).

5 démissions.

4 départs en retraite.

11 accompagnements pour des ruptures conventionnelles.

Il est à noter qu'une décision est parfois le fruit d'une réflexion de plusieurs années. Ainsi, la demande d'une disponibilité pour création d'entreprise peut conduire à une rupture conventionnelle, la réalisation d'un congé formation à l'obtention d'un concours...

### **Décryptage de l'accompagnement en mobilité pour raisons de santé :**

*Précision :* tous les personnels inscrits dans le dispositif de reclassement sont accompagnés chaque année. Ils étaient 43 en 2020-2021.

Les personnels relevant du poste adapté de courte ou longue durée sont accompagnés dans le cadre de leur 1<sup>ère</sup> demande ou pour son renouvellement.

Les enseignants en PALD sollicitent peu la CMC.

68 personnels ont sollicité la CMC dans le cadre de problématique de santé dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- Mise en place d'une ATT (3 personnes) ;
- Reclassement professionnel (6 nouveaux entrants) ;
- Enseignants entrant en PACD (4 nouveaux entrants) en renouvellement de PACD, entrants en PALD et en renouvellement de PALD ;

Elaboration de nouveaux projets professionnels dans le cadre de la mobilité pour raisons de santé :

- 5 détachements dans le cadre du reclassement ;
- 1 intégration dans le nouveau corps d'appartenance ;
- 1 disponibilité pour création d'entreprise ;
- 1 rupture conventionnelle.

La CMC du Val d'Oise gère également les dossiers de demandes de CFP et les entretiens de rupture conventionnelle

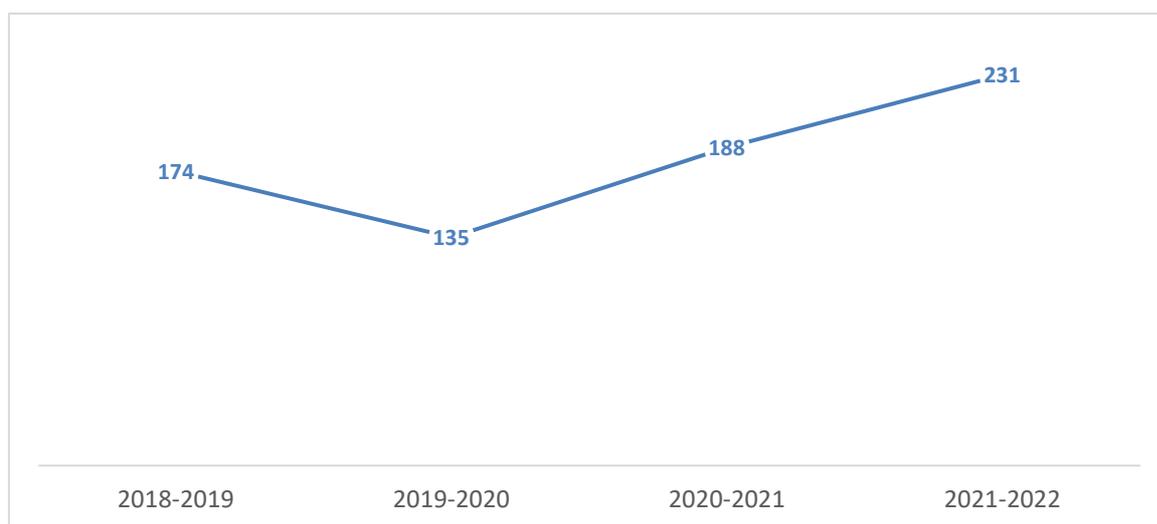
### ✓ Données 2021-2022

*Précisions sur l'analyse des données* : l'analyse suivante porte sur les 231 entretiens approfondis qui ont été menés au cours de l'année 2021-2022.

Au-delà de ces entretiens, la CMC accompagne un grand nombre d'enseignants pour des informations factuelles par mail ou téléphone. Ces données ne sont pas quantifiées.

En 2021-2022, 219 professeurs des écoles ont rencontré la CMC 1 fois, 9 l'ont sollicitée à 2 reprises et 3 d'entre eux ont demandé 3 rendez-vous (*figure 4.10*).

Figure 4.10– Évolution du nombre d'accompagnements réalisés par la CMC 95

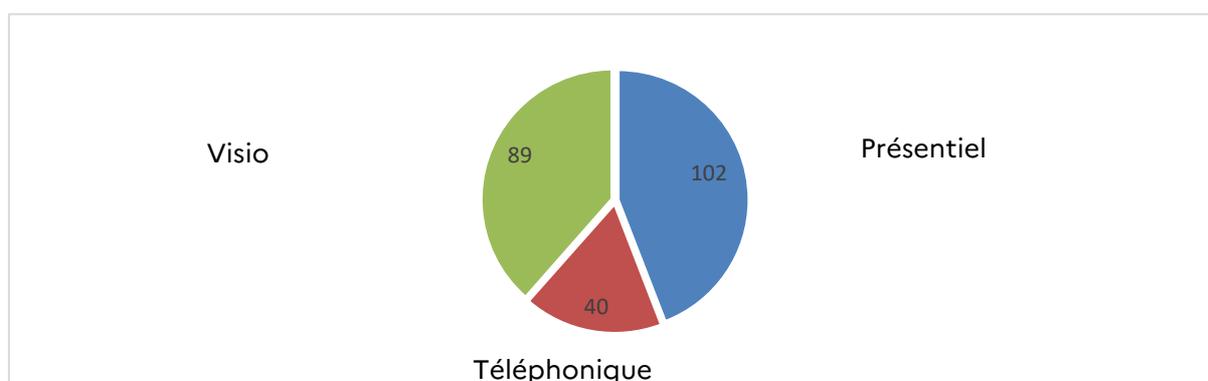


Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

Le nombre d'entretiens croît chaque année depuis 2019. On constate une augmentation de la demande très nette entre 2020-2021 et 2021-2022. On peut supposer que la Covid a été un accélérateur de projet de mobilité choisie ou pour raisons de santé.

L'entretien en présentiel reste le moyen privilégié (*figure 4.11*). La Visio se développe depuis la Covid. Elle est très appréciée car elle permet aux enseignants plus éloignés de la DSDEN d'avoir un contact visuel avec la CMC. Elle offre aussi une plus grande souplesse aux contraintes d'agenda des enseignants. L'entretien peut se dérouler après la classe ou pendant la pause méridienne lorsque la demande nécessite une grande réactivité.

Figure 4.11– Répartition des modes de rendez-vous des accompagnements réalisés par la CMC 95



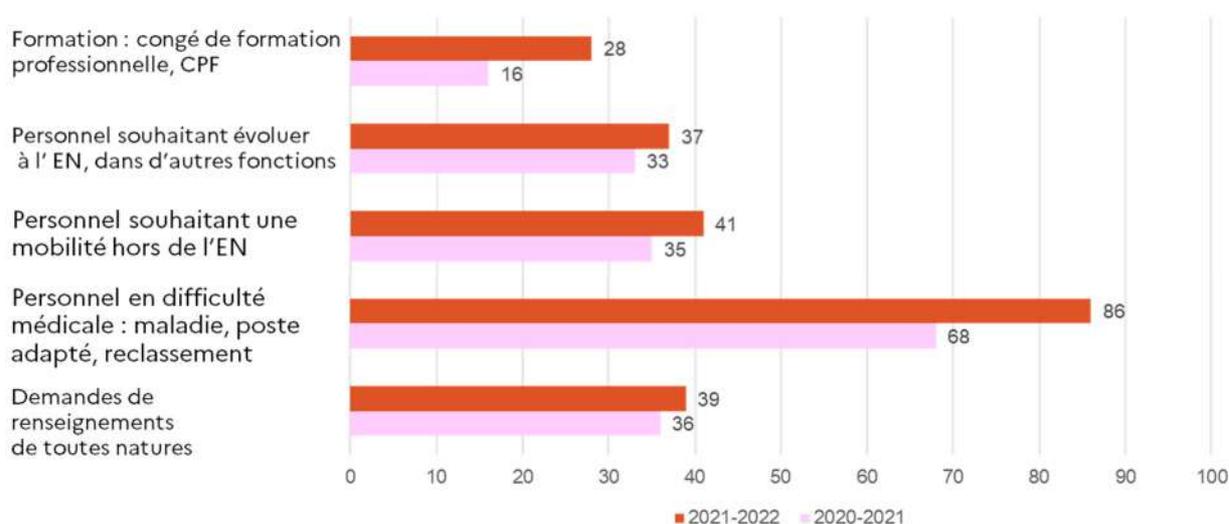
Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

## Le décryptage des entretiens de mobilité pour l'année 2021-2022 :

La typologie des entretiens est établie comme suit :

- ✓ 39 pour des demandes de renseignements de toutes natures. Il s'agit d'un premier contact d'enseignants qui ont un besoin de mobilité et qui ne savent pas comment le concrétiser. Ils sont à la recherche d'informations de premier niveau et reprennent souvent contact ultérieurement.
- ✓ 86 avec des personnels rencontrant des problématiques médicales : congé longue maladie, congé longue durée, poste adapté, reclassement
- ✓ 41 pour des souhaits de mobilité hors éducation nationale (disponibilités pour convenances personnelles ou création d'entreprise, rupture conventionnelle, détachement sur une autre collectivité publique)
- ✓ 33 concernant des évolutions au sein de l'Education nationale dans d'autres fonctions (support enseignant, direction d'établissement, second degré, détachement ou concours administratifs)
- ✓ 28 sur des dispositifs de congé de formation professionnelle ou mobilisation des droits à CPF.

Figure 4.12– Comparaison des typologies d'entretien réalisés par la CMC 95 en 2020-2021 et 2021-2022



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

La mobilité choisie représente les 2/3 des demandes. Les proportions étaient les mêmes les années précédentes. La mobilité pour raison de santé représente 1/3 de l'accompagnement.

Un projet de mobilité prend parfois plusieurs mois/années et nécessite souvent plusieurs rendez-vous. Les demandes d'information concernant les dispositifs de formation augmentent depuis qu'il existe le CPF en plus du congé de formation professionnelle.

Sur les 231 entretiens menés : 26 % sont des suivis de situation et 74 % des nouvelles demandes.

91 % concernent les femmes et 9 % les hommes.

Les demandes d'accompagnement commencent vers 30 ans et se terminent majoritairement vers 55 ans.

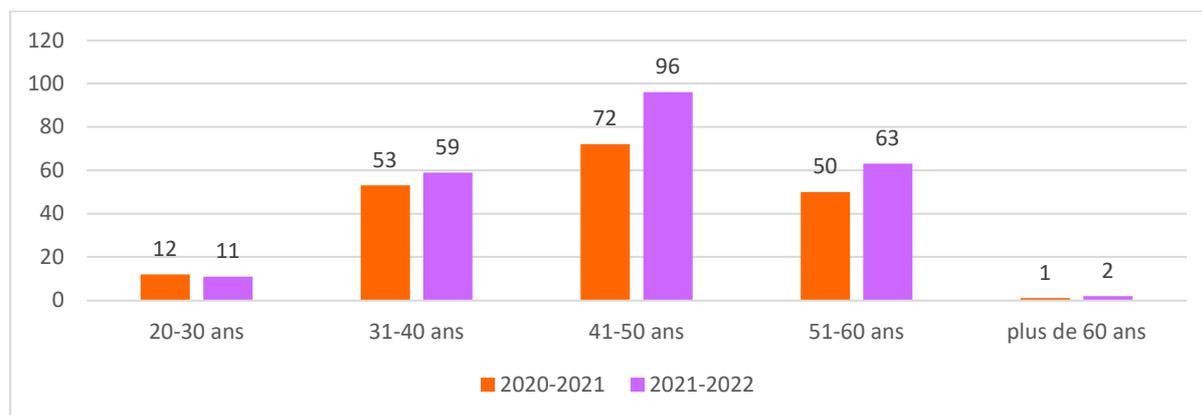
En milieu de carrière, les questionnements se portent sur une évolution de carrière au sein de l'éducation nationale ou ailleurs.

En fin de carrière, la demande d'accompagnement est souvent liée à des problématiques médicales ou à un épuisement personnel et/ou professionnel.

La tranche d'âge des quadragénaires est celle qui sollicite le plus de rendez-vous (*figure 4.13*). Ils sont souvent en interrogation sur la suite de leur parcours et rencontrent parfois des problématiques de santé.

Entre 2020-2021 et 2021-2022, l'augmentation des demandes s'est faite principalement sur la tranche des quadragénaires et des quinquagénaires (*figure 4.13*).

Figures 4.13– Répartition par tranches d'âge des accompagnements réalisés par la CMC 95 en 2021-2022 et évolution P/R à 2020-2021



Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le département du Val d'Oise / Traitement : CMC de la DSDEN 95

### **Décryptage et résultats de l'accompagnement en mobilité choisie :**

La majorité des enseignants poursuivent dans l'exercice de leur mission d'enseignement à l'issue de l'année 2021-2022 (sur le même support ou sur une mission différente comme l'enseignement spécialisé, poste en UPEAA, poste EFIV, direction d'école).

Ainsi des enseignants ont obtenu une mutation, un changement de poste (3 postes de direction, 1 poste EFIV, 2 postes en UPEAA, 2 départs en formation Cappei).

La CMC accompagne aussi les démissions (3 pour erreur dans le choix de la profession et 1 suite à un refus de mutation).

- 10 ont été accompagnés pour des disponibilités (rapprochement de conjoint, convenances personnelles, reprise d'études, élever des enfants de moins de 12 ans) ;
- 7 détachements sur autorisation (1 détachement pour l'étranger, 1 chez Canopé pour des missions dans le numérique, 1 en collectivité territoriale, 1 au ministère du travail, 1 dans le second degré, 2 dans le corps des AAE avec le dispositif passerelle) ;
- 1 détachement de droit suite à la réussite du concours de psychologue scolaire ;
- 10 accompagnements pour des ruptures conventionnelles.

Une décision est parfois le fruit d'une réflexion de plusieurs années. Ainsi la demande d'une disponibilité pour création d'entreprise peut conduire à une rupture conventionnelle. La réalisation d'un CFP à l'obtention d'un concours ou à celle d'une rupture conventionnelle.

## **Décryptage de l'accompagnement en mobilité pour raisons de santé :**

*Précision :* tous les personnels inscrits dans le dispositif de reclassement sont accompagnés chaque année.

En 2021-2022 : 53 professeurs des écoles et instituteurs relevaient du dispositif de reclassement

- 12 nouveaux entrants ;
- 8 renouvellements de détachement à l'Education nationale ou au sein d'un autre ministère ;
- 2 nouveaux détachements dans des corps de catégorie B ;
- 1 intégration en catégorie A.

Les personnels relevant du poste adapté de courte ou longue durée sont accompagnés dans le cadre de leur 1<sup>ère</sup> demande ou pour son renouvellement.

Les enseignants en PALD sollicitent peu la CMC. Ils reprennent contact au moment du renouvellement pour être accompagnés dans leurs choix.

La CMC accompagne et conseille, en lien avec le médecin, les assistantes sociales et la psychologue du travail dans le cadre de problématique de santé, dans les dispositifs spécifiques répartis comme suit :

- Reclassement professionnel (12 nouveaux entrants). La CMC expose le projet de reclassement et notifie le projet de PPR à l'enseignant. Elle cherche un établissement d'accueil au mieux des possibilités géographiques et du projet de l'enseignant.
- Lors de la campagne menée en décembre 2021 pour une prise de fonction en septembre 2022, tous les enseignants qui ont déposé un dossier ont été reçus en entretien (téléphonique, présentiel, Visio). Pour l'année 2022-2023 il y avait donc 30 enseignants dans le dispositif de postes adaptés.
- 3 nouveaux entrants au Cned, 3 en renouvellement de PACD, 6 entrants en PALD et 2 renouvellements de PALD.

- ✓ Autres missions de la CMC du Val d'Oise :

**Congé de formation professionnelle** : La CMC du Val d'Oise gère les dossiers de demandes de CFP et en assure le suivi. Elle élabore avec l'enseignant le projet et sa faisabilité. Elle donne des conseils et veille au respect de la réglementation. Elle propose la mise en relation des enseignants ou d'interlocuteurs adaptés.

Pour la rentrée scolaire de septembre 2022 :

- ✓ 51 dossiers ont été déposés ;
- ✓ 12 demandes ont été considérées comme prioritaires (poursuite de congé formation) ;
- ✓ 34 enseignants ont bénéficié d'un congé formation pour l'année 2021-2022.

*Typologie des demandes :*

3 doctorats, 15 étudiants en Master, 8 demandes de licence, 6 formations en anglais, 1 DU, 5 préparations de concours, 13 formations diverses.

**Entretien de rupture conventionnelle** : La CMC mène les entretiens de rupture conventionnelle en lien avec la responsable de la division du personnel enseignant.

10 personnels avaient demandé un accompagnement personnalisé dans le cadre d'une mobilité choisie.

## CONCLUSION :

En 2020-2021, 316 projets de mobilité accompagnés par les CMC (sachant qu'à la date d'édition de ce document les données complètes de la DSDEN 91 n'étaient pas disponibles) ont débouché sur une mobilité effective (*tableau 4.13*).

Tableau 4.13 – Devenir en 2020-2021 des projets de mobilité accompagnés par les CMC

	Rectorat	DSDEN 78	DSDEN 92	DSDEN 91	DSDEN 95
Détachement, MAD, LA, affectation CIGEM pour AAE, décharges, réintégration	21	5	1	Données non disponibles	3
Entrée en période de préparation au reclassement	17	3	10		6
Détachement suite à période de préparation au reclassement	5		4		5
Entrée dans dispositif des postes adaptés	12		5		4
Disponibilité	9	4	2		16
Délégation fonctionnelle (dans le second degré)	1				
CPF / CFP	60	10	8		34
Mutation/ affectation	13	3	1		1
Réussite concours	4	1	1		2
Cumul d'activité	1	1			
Démission / rupture conventionnelle	7		36		16

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

Commentaire : un projet de mobilité se construit la plupart du temps en plusieurs étapes : après une phase de réflexion-bilan, une phase de documentation-investigation pour valider le projet et enfin une phase de concrétisation du projet

Ce cheminement peut ainsi passer par des formations, stages, disponibilité, cumuls, décharges, délégations fonctionnelles, poste adapté ou période de préparation au reclassement avant d'arriver à une mobilité effective. Une mobilité se construit souvent sur plusieurs années. Il faut donc parfois passer par des étapes intermédiaires qui constituent des avancées dans le projet de mobilité.

Nombre d'agents commencent leur projet mais le suspendent en cours d'année pour le reprendre ou non plus tard. Les raisons sont multiples. L'accompagnement vers une mutation/ affectation peut s'avérer particulièrement complexe en amont.

Enfin certains agents choisissent la retraite pour continuer ou non leur projet, Les CMC sont également amenés au cours de leur accompagnement à donner des informations sur les congés liés à des problèmes de santé et à orienter si nécessaire vers le médecin du travail.

En 2021-2022, 284 projets de mobilité accompagnés par les CMC (sachant qu'à la date d'édition de ce document les données complètes de la DSDEN 91 n'étaient pas disponibles) ont débouché sur une mobilité effective (*tableau 4.14*).

Tableau 4.14 – Devenir en 2021-2022 des projets de mobilité accompagnés par les CMC

	Rectorat	DSDEN 78	DSDEN 92	DSDEN 91	DSDEN 95
Détachement, MAD, LA, affectation CIGEM pour AAE, décharges, réintégration	9	5	8	Données non disponibles	9
Entrée en période de préparation au reclassement	19	3	7		12
Détachement suite à période de préparation au reclassement	6		6		2
Entrée dans dispositif des postes adaptés	10		5		4
Disponibilité	5	4	9		10
Changement de discipline	3				
CPF / CFP	17	10	13		38
Mutation/ affectation	3	3	11		5
Réussite concours	2	1	5		1
Cumul d'activité	1	1			
Démission / rupture conventionnelle	2		21		14

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

Un projet de mobilité se construit la plupart du temps en plusieurs étapes : après une phase de réflexion-bilan, une phase de documentation-investigation pour valider le projet et enfin une phase de concrétisation du projet

Ce cheminement peut ainsi passer par des formations, stages, disponibilité, cumuls, décharges, délégations fonctionnelles, poste adapté ou période de préparation au reclassement avant d'arriver à une mobilité effective. Une mobilité se construit souvent sur plusieurs années. Il faut donc parfois passer par des étapes intermédiaires qui constituent des avancées dans le projet de mobilité.

Nombre d'agents commencent leur projet mais le suspendent en cours d'année pour le reprendre ou non plus tard. Les raisons sont multiples. On notera que l'accompagnement vers une mutation/affectation peut s'avérer particulièrement complexe en amont.

Enfin certains agents choisissent la retraite pour continuer ou non leur projet. Les CMC sont également amenés au cours de leur accompagnement à donner des informations sur les congés liés à des problèmes de santé et à orienter si nécessaire vers le médecin du travail.

### 4.2.3 - La mobilité professionnelle via « choisir la fonction publique » (ex place de l'emploi public)

Depuis le 4 mai 2023, la « Place de l'emploi public » est devenue « choisir la fonction publique ». 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 2022, 122 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public sur les 271 postes publiés par les services académiques (contre 28 sur 104 postes publiés en 2020 et 61 des 167 postes publiés en 2021). Ces 122 publications ont donné lieu à 97 recrutements (contre 24 en 2020 et 27 en 2021) (*tableaux 4.15 à 4.17*).



Tableau 4.15 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2020

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	6/6	1/20	5/40	2/3	14/35
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	6 (100 % de F)	1 (100 % de F)	4 (% de F NR)	1 (% de F NR)	12 (41,6 % de F)

Source : Rectorat de Versailles//NR = Non renseigné



Tableau 4.16 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2021

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	6/6	9/48 (dont 18 MLAC*)	6/34	8/25	32/54
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	6 (100 % de F)	5 (100 % de F)	3 (33 % de F)	8 (62,5 % de F)	27 (51 % de F)

\*= Médiateurs Lutte Anti-Covid

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DRH1

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

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



Tableau 4.17 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2022

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur la Pep sur le nombre total de postes publiés par la structure.	9/16	5/25	6/28	3/3	99/99
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur la Pep	8 (50 % de F)	4 (100% de F)	4 (50 % de F)	3(2/3 F)	78 (78% de F)

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DRH1

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel – Champ : personnels administratifs affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

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

## 4.2.4 – Les mobilités au sein de l'EN

### 4.2.4.1 – Les changements de discipline

En 2022 :

- 14 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public ont eu un changement de discipline validé ;
- 1 changement de discipline a été validé pour les enseignants du privé.

### 4.2.4.2 – Les changements de corps

En 2022 :

- 8 instituteurs du public (6 femmes et 2 hommes) ont été intégrés dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- Aucune institutrice du privé n'a intégré le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- 29 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public ont été affectés dans un nouveau corps pour la première année et 37 ont été intégrés définitivement dans ce nouveau corps ;
- 52 personnels IATSS (47 femmes et 5 hommes) ont été intégrés dans un nouveau corps par liste d'aptitude.

### 4.2.4.3 – Les faisant fonction

En 2022 et en ce qui concerne le 2<sup>nd</sup> 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 73 au 01/09/2022 ;
- Les adjoints au chef d'établissement : ces enseignants sont affectés à l'année sur un support de direction. Ils étaient 68 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 40 à la date indiquée ci-dessus.

### 4.2.4.4 – Les délégations fonctionnelles

En 2022 :

- 122 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (62 Certifiés et Agrégés, 52 PLP, 5 PE, 2 Psy EN et 1 CPE) ont effectué des délégations fonctionnelles. Sur 149 candidatures, 27 n'ont pu aboutir (*tableaux 4.18 et 4.19*).

Tableau 4.18 – Candidatures à une délégation fonctionnelle en 2022

<b>Fonction</b> <b>Grade</b>	<b>Assistant DDFPT</b>	<b>Classes d'accueil pour élèves non francophones</b>	<b>DDFPT</b>	<b>Poste spécifique académique</b>	<b>Total général</b>
CERTIFIE	10	15	9	19	<b>53</b>
AGREGE	1	1	1	13	<b>16</b>
CPE	-	-	-	1	<b>1</b>
EPS	-	-	-	1	<b>1</b>
PLP	12	13	32	12	<b>69</b>
Professeur des écoles	-	7	-	-	<b>7</b>
PsyEN	-	-	-	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>149</b>

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

Tableau 4.19 – Résultats des candidatures à une délégation fonctionnelle en 2022

Fonction	Candidature refusée*	Candidature non retenue**	Pas de poste disponible	Affecté
Assistant DDFPT	2	-	-	21
DDFPT	1	1	5	35
Classes d'accueil pour élèves non francophones	3	4	2	27
Poste spécifique académique	4	2	3	39
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>122</b>

Source : *Décompte manuel* – Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE // \* Candidature refusée : dossier incomplet (ex : certification manquante) // \*\*Candidature non retenue : avis défavorable du corps d'inspection

#### 4.2.4.5 - Les mises à disposition

En 2022 :

- 3 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré étaient en position de mise à disposition ;
- 39 enseignants du premier degré public (ce chiffre ne tient pas compte des données de la DSDEN 95 qui étaient non disponibles à la date de rédaction de ce passage) étaient en position de mise à disposition (32 femmes et 7 hommes).

### 4.3 - La médecine de prévention : bilan d'activité

En 2021-2022, 3 298 visites médicales ont été effectuées (contre 2 722 en 2020-2021 et 2 770 en 2019-2020) (*tableau 4.20*).

Tableau 4.20 – Nombre de visites effectuées selon la typologie de ces visites

Typologie des visites	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	2075	2202	2773	Demande d'aménagement de poste, souffrance au travail, conseils
A la demande de l'administration	238	217	192	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)	457	303	333	Agents handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes relevant de l'article 15-1 du décret de 82
Nombre total de visites	2770	2 722	3298	

Source : Données agrégés des médecins départementaux / Champ : ensemble des personnels / Traitement : SMIS

## 4.4 - La politique d'action sociale, les aides sociales allouées

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément important de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les personnels aux différentes étapes de leur vie professionnelle et personnelle, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations financières difficiles. Elle contribue à leur bien-être et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

Il existe plusieurs types de prestations d'action sociale qui répondent à des définitions et à des modes de gestion particuliers :

- Les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM) gérées et financées par les administrations mais définies respectivement par les ministères de la fonction publique et du budget.
- L'action sociale interministérielle (ASI) définie juridiquement et financée par le ministère de la fonction publique et gérée par différents prestataires : CESU garde d'enfants, Chèques-Vacances, Aide au maintien à domicile, Aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP), les actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).
- Les prestations ministérielles pour certaines financées sur des crédits ministériels et pour les autres définies et financées au niveau académique (ASIA).

Les prestations d'action sociale sont soit collectives, soit individuelles et versées en fonction des ressources du personnel.

Elles bénéficient aux personnels actifs ou retraités des ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, rémunérés ou dont la pension est payée sur le budget de l'Etat. Les prestations ASI et ministérielles peuvent également être versées aux personnels rémunérés sur le budget des établissements (AED et AESH).

En 2022, les dépenses des prestations interministérielles et ministérielles financées sur le budget académique ont représenté **3 660 600, 95 €**, contre **3 279 398, 38 €** en 2021 et **3 076 483, 49 €** en 2020 (*tableau 4.12*). En 2021, la politique d'action sociale en faveur des personnels représentait 3 007 128 €, contre 2 941 471 € en 2020 et 3 603 136 € en 2019 (*tableau 4.21*).

Tableau 4.21 – Dépenses de l'action sociale

Type d'aides	2020		2021		2022	
	Total des dépenses pour l'année	Nb d'aides ou de repas subventionnés pour la restauration	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides ou de repas subventionnés pour la restauration	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides ou de repas subventionnés pour la restauration
<b>Dépenses T2 - prestations individuelles</b>						
<b>Prestations interministérielle (PIM)</b>						
Aides aux familles	22 929,95 €	203	11 986,75 €	116	9342,75 €	93
Handicap	1 189 302,17 €	1 174	1 199 875,82 €	1 244	1 319 546,70 €	1 376
<b>Sous-total PIM</b>	<b>1 212 232,12 €</b>	<b>1 377</b>	<b>1 211 862,57 €</b>	<b>1 360</b>	<b>1 328 889,45 €</b>	<b>1 469</b>
<b>Prestations ministérielles</b>						
<b>Aides exceptionnelles</b>	<b>557 284,46 €</b>	<b>815</b>	<b>572 876,09 €</b>	<b>775</b>	<b>528 090,66 €</b>	<b>726</b>
<b>Actions sociales d'initiative académique (ASIA)</b>						
Aides à l'enfance	1 060,00 €	10	656,00 €	6	1 794,00 €	7
Aides aux loisirs	65 330,69 €	955	43 602,21 €	645	42 043,64 €	445
Aides aux études	123 404,96 €	586	141 307,00 €	430	96 487,55 €	275
Aides dans la sphère professionnelle	68 350,00 €	112	44 740,00 €	81	42 284,32 €	77
Aides au logement	73 955,85 €	203	49 774,59 €	133	34 795,30 €	72
<b>Sous-total ASIA</b>	<b>332 101,50 €</b>	<b>1 866</b>	<b>280 079,80 €</b>	<b>1 295</b>	<b>217 404,81 €</b>	<b>876</b>
<b>TOTAL T2</b>	<b>2 101 618,08 €</b>	<b>4 058</b>	<b>2 064 818,46 €</b>	<b>3 430</b>	<b>2 074 384,92 €</b>	<b>3 071</b>
<b>Dépenses HT2 - Prestations collectives</b>						
<b>Restauration</b>						
Subvention repas PIM	112 009,18 €	88 196	129 041,00 €	100 032	152 048,79 €	117 867
Subvention repas ASIA	72 490,39 €	NR	46 293,69 €	NR	237 369,83 €	79 394
Subvention Fonctionnement	37 336,83 €	NR	45 731,40 €	NR	30 816,29 €	NR
<b>Sous-total Restauration</b>	<b>221 836,40 €</b>		<b>221 066,09 €</b>		<b>420 234,91 €</b>	<b>197 261</b>
<b>Autres prestations</b>						
Consultations juridiques	1 214,01 €	76	2 933,83 €	72	3 136,17 €	90
Consultations CESF	1 295,00 €	37	3 185,00 €	84	9 181,55 €	195
Aides aux associations du personnel	8 520,00 €	568	5 880,00 €	392	11 263,40 €	621
<b>Sous-total autres prestations</b>	<b>11 029,01 €</b>	<b>681</b>	<b>11 998,83 €</b>	<b>548</b>	<b>23 581,12 €</b>	<b>906</b>

Dispositif de réservation de logement sociaux	Total des dépenses pour l'année	Nombre de logements réservés	Total des dépenses pour l'année	Nombre de logements réservés	Total des dépenses pour l'année	Nombre de logements réservés
		742 000,00 €	39	981 515,00 €	63	1 142 400,00 €
<b>TOTAL HT2</b>	<b>974 865, 41 €</b>		<b>1 214 579, 92 €</b>		<b>1 586 216, 03 €</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>3 076 483, 49 €</b>		<b>3 279 398, 38 €</b>		<b>3 660 600, 95 €</b>	

Source : application SAXO + décompte manuel – Champ : Ensemble du personnel académique – Traitement : Sapap, pôle de l'action sociale

## 4.5 – La protection fonctionnelle

Les articles L. 134-1 à L. 134-8 du code général de la fonction publique (CGFP) garantissent, sous certaines conditions, aux agents publics de bénéficier d'une protection particulière dans l'exercice de leurs fonctions : la protection fonctionnelle (PF). Elle s'applique, notamment, contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages, mais également lors des mises en cause de leurs responsabilités dans le cadre de leurs fonctions, dès lors, principalement mais pas exclusivement, qu'aucune faute personnelle ne leur soit imputable.

415 décisions sont intervenues au titre des demandes de protection fonctionnelle lors de l'année scolaire 2021-2022, contre 416 en 2020-2021 et 197 en 2019-2020 (tableau 4.22). 272 ont été accordées (contre respectivement 352 et 151 les années précédentes).

Tableau 4.22 – Décisions au titre de la protection fonctionnelle

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
ACCORD	151	352	272
REFUS	46	56	126
Sans Objet (demande retirée par l'agent)	0	1	4
Transmission à l'autorité compétente (AED et AESH en CDD)	NC	7	13
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>416</b>	<b>415</b>

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Sur les 415 demandes de l'exercice 2021-2022, 70,8 % émanent de femmes et 29,2 % d'hommes, contre 73,8 % et 26,2 % en 2020-2021 et 74 % et 26 % en 2019-2020 (tableau 4.23).



Tableau 4.23 – Répartition sexuée des demandes de protection fonctionnelle (en %)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
F	74	73,8	70,8
H	26	26,2	29,2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Lors de l'année scolaire 2021-2022, 113 demandes de protection fonctionnelle émanent du département du Val d'Oise, 107 de l'Essonne, 103 des Hauts-de-Seine et 92 des Yvelines (*tableau 4.24*).



Tableau 4.24 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2021-2022

	78	91	92	95	Total aca.
Femmes	67	77	64	86	294
Hommes	25	30	39	27	121
Total demandes	92	107	103	113	415

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

En 2021-2022, 311 des 415 demandes de protection fonctionnelle émanent de personnels enseignants, soit 74,9 % (*tableau 4.25*).



Tableau 4.25 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2021-2022

	Enseignants	Médico social	Direction	Administratif	CPE	AED/AESH	Inspection	Total
Femmes	222	4	26	20	6	14	2	294
Hommes	89	0	15	5	3	7	2	121
Total	311	4	41	25	9	21	4	415

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

#### ➤ Typologie des refus :

- Données 2019-2020 non-disponibles.

- en 2020-2021 : 1 absence de lien avec le service, 4 faits ne relevant pas de la protection fonctionnelle, 24 faits non établis, 6 fautes personnelles, 4 dossiers avec des mesures de protection suffisantes déjà prises, 17 décisions implicites de rejet

- en 2021-2022 : 8 absences de lien avec le service, 4 demandes tardives pour lesquelles aucune mesure de protection n'était plus envisageable, 19 décisions implicites de rejet, 12 demandes pour lesquelles les faits ne relèvent pas du champ de la protection fonctionnelle, 25 demandes pour lesquelles les faits ne sont pas établis, 8 refus pour faute personnelle de l'agent et 53 refus motivés par la mise en œuvre de mesures suffisantes de protection sans qu'il soit besoin de les compléter.

Cette dernière donnée est essentielle pour apprécier correctement le bilan de l'année 2021-2022. En effet, si l'année 2021-2022 est marquée par une augmentation substantielle du nombre de refus par rapport à l'année 2020-2021, c'est essentiellement dû à un renforcement de l'examen et de l'instruction des demandes de protection fonctionnelle par le SIAJ. A compter de cette année, le SIAJ a en effet décidé d'observer rigoureusement les standards de protection exigés par la jurisprudence administrative dans l'objectif d'accorder le niveau de protection le plus élevé aux agents : en effet, plutôt que d'accorder systématiquement les frais d'avocat, même en l'absence de suites judiciaires, le choix a été fait de mettre en œuvre des mesures alternatives, mieux adaptées à la situation vécue.

➤ Pourcentages des accords :

Lors de l'année 2021-2022, 65,5 % des demandes ont été accordées contre 84,9 % en 2020-2021 et 76,7 % en 2019-2020.

Parmi l'ensemble des demandes de protection fonctionnelle accordées en 2021-2022, les accords concernent les enseignants à 77,2 % contre 78,8 % en 2020-2021 et 78 % en 2019-2020 (*tableau 4.26*). Les demandes de PF accordées concernent à 12,9 % des PERDIR, contre 11 % en 2020-2021 et 16 % en 2019-2020.

Au cumul, ces deux catégories de personnels représentent 90,1 % des PF accordées (contre 90 % et 94 % pour ces deux dernières années scolaires).

Pour les personnels AED qui sont recrutés en CDD et donc gérés par les chefs d'établissement via les établissements mutualisateurs, ce sont les chefs d'établissement qui sont compétents pour attribuer la PF (le Sij Versailles peut être sollicité en appui).

**Tableau 4.26 – Accords par catégorie de personnels, par rapport au nombre total de PF accordées**

Corps	2019-2020			2020-2021			2021-2022		
	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	24	4	16	39	6	11	35	6	12,9
Ens	117	33	78	278	37	78,8	210	98	77,2
IATSS	3	7	2	11	11	3,1	14	11	5,2
AESH/AED	1	2	-	Non renseigné (les demandes relèvent de la compétence des chefs d'EPLE)			Non renseigné (les demandes relèvent de la compétence des chefs d'EPLE pour les agents en CDD)		
Personnel médical	1	0	1	5	0	1,4	3	1	1,1
IEN/IA-IPR	2	0	1	9	0	2,6	4	0	1,5
CPE	2	0	1	10	2	2,8	6	2	2,2

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

Les demandes accordées sont les plus nombreuses dans le Val d'Oise (78) et dans une moindre mesure, dans l'Essonne (68), les Yvelines (63) et les Hauts de Seine (62) (*tableau 4.27*).

**Tableau 4.27 – Accords et refus, par catégorie de personnels et par département, en 2021-2022**

	78		91		92		95	
	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus
Perdir	11	1	7	0	10	3	7	2
Enseignant	41	19	53	33	51	28	65	18
IATSS	5	2	5	1	0	3	4	5
AUTRES (Ass. Educ., Médecin de prévention, CPE, Inspecteurs)	6	4	3	0	1	1	2	3

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

➤ Suites financières de la protection fonctionnelle :

Les montants exacts des frais d'avocat n'ont pu être obtenus auprès des services financiers pour 2021-2022 tout comme pour les années précédentes.

Il faut toutefois préciser que toutes les demandes de PF recevant un accord ne conduisent pas systématiquement à la prise en charge de frais d'avocats (les accords et les modalités de PF relèvent d'une analyse au cas par cas).

En effet, la PF peut consister également en un accompagnement de l'agent concerné par des mesures « d'ordre moral » (courrier de soutien du Recteur ou du Dasein en cas d'agression), ainsi qu'en des mesures de remédiation (enquête, entretien avec des responsables académiques, tenue d'un conseil de discipline...).

En outre, la PF peut consister aussi, dans certains cas, à 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 – Le 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...

Les services académiques (rectoraux et départementaux) relèvent du ressort territorial de deux tribunaux administratifs (TA) à savoir le TA de Versailles (pour les litiges nés dans le 78 et le 91) et le TA de Cergy-Pontoise (pour les litiges nés dans le 92 et le 95) ainsi que de la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles.

#### ➤ Principaux résultats :

Le nombre de recours en 2022 est en hausse par rapport à 2020, passant de 254 à 372 recours.

Au titre de l'année 2022, 167 des 372 recours déposés sont des recours pour excès de pouvoir (REP), soit 44,9 % du total des recours déposés, en hausse en nombre de recours engagés par rapport à 2020 mais en légère baisse par rapport à 2021 (*tableau 4.28*).

78 des 372 recours sont des recours de plein contentieux, soit 21 % des recours déposés, en baisse par rapport aux années précédentes (28,1 % en 2021 et 25,2 % en 2020).

73 recours sont des procédures d'urgence, soit 19,6 %, là encore en forte hausse. Ceci s'explique notamment par la mise en œuvre, à l'été 2022, de la réforme de l'instruction en famille (IEF) adoptée avec la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes républicains.

Le reste des recours se décompose en 9 requêtes en exécution de jugement (2,4 % des recours déposés, en baisse par rapport aux 24 requêtes de 2021 traduisant une meilleure exécution des jugements par les services académiques) et 14 requêtes en appel (3,8 % des recours déposés en baisse par rapport aux 18 requêtes de 2021).

En 2022, après leur mise en œuvre par la réforme du code de justice administrative adoptée en 2021, les juridictions administratives ont transmis au Siaj 31 demandes de médiation « juridictionnelle ». Ces médiations sont soit « proposées » aux parties à l'initiative du juge, soit « imposées » aux parties avec la désignation « unilatérale » d'un médiateur par le juge. Toutes ont pour objectif de clore un recours contentieux déjà formé devant les juridictions administratives. En cela, elles diffèrent des demandes de médiation « institutionnelle » qui se règlent entre les médiateurs académiques, les services académiques et les agents ou usagers sans qu'un recours contentieux ne soit introduit.

Tableau 4.28 – Recours, procédures et requêtes

	2020	2021	2022
Recours en excès de pouvoir (REP)	128	168	167
Recours de plein contentieux (RPC)	64	100	78
Procédures d'urgence	42	46	73
Requêtes en exécution de jugement	8	24	9
Requêtes en appel	12	18	14
<b>TOTAL</b>	<b>254</b>	<b>356</b>	<b>372</b>
Dont demandes de médiations « juridictionnelles »	-	15	31

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

L'année 2022 illustre, à nouveau, la hausse générale du recours à la voie contentieuse observable depuis plusieurs années. Cette tendance est nette sur les recours au fond (surtout REP) et encore plus sur les procédures d'urgence. Cette hausse masque de plus le nombre de résolutions précontentieuses effectuées, chaque été, par le SIAJ directement en lien avec les avocats des familles (surtout en matière d'affectations scolaires).

Sur la période 2020-2022, les recours ont évolué de - 8,2 % chez les personnels enseignants, et de + 41,9 % pour la catégorie « autres personnels » (tableau 4.29). Pour ce qui est relatif à la vie scolaire, l'augmentation est très substantielle en augmentant de +74,2 %.

Tableau 4.29 – Typologie des recours introduits par « catégorie » de requérants, hors requêtes en exécution de jugement, requêtes en appel et médiations

	2020				2021				2022			
	REP	RPC	Référés	Total	REP	RPC	Référés	Total	REP	RPC	Référés	Total
Personnels enseignants*	58	41	14	122	81	51	20	167	54	38	20	112
Autres personnels	11	15	2	31	23	27	2	54	26	17	1	44
Vie scolaire**	59	8	26	93	64	22	24	111	87	23	52	162
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>64</b>	<b>42</b>	<b>246</b>	<b>168</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>332</b>	<b>167</b>	<b>78</b>	<b>73</b>	<b>318</b>

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

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

\*\*=Demandes liées aux sanctions disciplinaires en EPLE, aux bourses, aux affectations des élèves et décisions d'orientation.

Le nombre de décisions rendues par la justice administrative est en hausse de 17,7 % entre 2020 et 2022, passant de 265 à 312 décisions (tableau 4.30). Cette accélération du rythme contentieux implique une hausse de la pression sur les missions et les agents du Sij qui voit par ailleurs d'autres de ses activités augmenter de façon constante et substantielle (notamment protection fonctionnelle, formation des personnels et consultations juridiques)

Sur cette même période, les annulations, suspension et/ou condamnations sont en baisse de 47,3 % (de 110 à 58 décisions), les rejets sont en hausse de 48,5 % (de 99 à 147), et les désistements ou non-lieu sont en hausse de 33,9 % (de 56 à 75).

Toutefois, ces mouvements, exprimés en valeur relative, sont à mettre en perspective avec les points suivants :

- La proportion de décisions annulées/de condamnation et/ou suspensions par rapport au nombre total de décisions rendues est de 41,5 % en 2020, de 29,8 % en 2021 et de 21,9 % en 2022 ;
- Pour les désistements/non-lieu à statuer, les taux sont respectivement de 21,1 %, 24,5 % et 28,3 % ;
- Pour les rejets, les taux sont respectivement de 37,4 %, 48,3 % et 55,5 %.

Il faut également relever que le nombre de décisions défavorables à l'administration est en baisse par rapport à 2021 (58 contre 79) alors que le nombre de décisions favorables lui est en hausse sur cette même période (147 contre 128).

Tableau 4.30 – Décisions juridictionnelles rendues

	2020	2021	2022
Annulation et/ou condamnation et/ou suspension	110	79	58
Désistement et/ou non-lieu à statuer	56	65	75
Rejet	99	128	147
Autres (désignation expert, renvoi à autre TA, ...)	-	13	32
TOTAL	265	285	312

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles

✓ **Le travail du Sij Versailles :**

Sur les recours introduits devant les tribunaux administratifs (TA) et la Cour administrative d'appel (CAA) de Versailles en 2022, tous ont été pris en charge par le Sij Versailles dès lors qu'il s'agissait de la défense des intérêts des services académiques (Recteur + Dasen) ou de la contestation de certaines décisions prises par les chefs des EPLE (sanction disciplinaire sans conseil de discipline, non-renouvellement d'AED/AESH).

Dans toutes les affaires concernant les contrats uniques d'insertion (CUI) qui restent encore à traiter dans les recours contentieux pendants devant les juridictions judiciaires en dépit de la suppression de ces contrats, l'établissement employeur est défendeur. Les frais d'avocat et le paiement des condamnations éventuelles sont assurés par l'administration académique par le biais de subventions aux EPLE.

## 4.7 – Le disciplinaire

Depuis la rentrée scolaire 2021, le disciplinaire des stagiaires et des contractuels est traité à part de celui des titulaires. De plus, les sanctions des titulaires, des stagiaires et des contractuels ne sont pas les mêmes.

Par ailleurs, en cas de procédure disciplinaire à l'encontre d'un contractuel AED ou AESH, les sanctions de groupe 1 (avertissement, blâme) sont prises par le chef d'établissement. Au-delà de ces sanctions, la sanction n'est prise qu'après consultation de la commission consultative paritaire (CCP). En conséquence, les données présentées ci-dessous couvrent les seules sanctions connues par les différents services de gestion académiques.

### 4.7.1 – La nature des fautes disciplinaires

En 2022, 43 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des titulaires. 44,2 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins, 55,8 % de personnels masculins (*tableau 4.31*).



Tableau 4.31 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2022

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie	2	2	1						5	1								8	3
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance		2	1	1		1			1	1			2					4	5
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance	2			1					1	1			1					4	2
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre		1																0	1
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance	2	2								1								2	3
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité	1	6		1		2		1										1	10
Insuffisance professionnelle																		0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>			<b>19</b>	<b>24</b>	

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

En 2022, 1 faute disciplinaire est comptabilisée envers un stagiaire (*tableau 4.32*).



Tableau 4.32 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2022

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie																	0	0
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance																	0	0
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre																	0	0
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité						1											0	1
Insuffisance professionnelle																	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>										

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

En 2022, 11 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des contractuels. 18,2 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins, 81,8 % de personnels masculins (*tableau 4.33*).



Tableau 4.33 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2022

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie																	0	0
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance	1																1	0
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance				1													0	1
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre		1															0	1
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance	1	2															1	2
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité		5															0	5
Insuffisance professionnelle																	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>											

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public + AED + AESH/ Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

## 4.7.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2022, 83,7 % des sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires sont des sanctions du 1<sup>er</sup> groupe, contre 0 % pour les sanctions du 2<sup>nd</sup> groupe, 7 % pour les sanctions du 3<sup>ème</sup> groupe et 9,3 % pour les sanctions du 4<sup>ème</sup> groupe (*tableau 4.34*).



Tableau 4.34 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2022

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Sanctions du 1er groupe</b>																			
Avertissement	2	2	1						5									8	2
Blâme	5	3	1	2		1			1	1			2					9	7
Exclusion de 1 à 3 jours		7							1	1			1					2	8
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>			<b>3</b>	<b>0</b>			<b>19</b>	<b>17</b>	
<b>Sanctions du 2ème groupe</b>																			
Déplacement d'office																		0	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																		0	0
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Sanctions du 3ème groupe</b>																			
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans						1		1		1								0	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
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	
<b>Sanctions du 4ème groupe</b>																			
Mise à la retraite d'office																		0	0
Révocation/Licenciement		1		1		1				1								0	4
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>			<b>19</b>	<b>24</b>	

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

En 2022, la sanction disciplinaire prononcée envers le stagiaire fautif était une exclusion définitive (tableau 4.35).



Tableau 4.35 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2022

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Sanctions</b>																			
Avertissement																		0	0
Blâme																		0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum																		0	0
Déplacement d'office																		0	0
Exclusion définitive de service							1											0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>										

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

En 2022, les 11 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 3 avertissements, 5 blâmes et 3 licenciements sans préavis ni indemnité (tableau 4.36).



Tableau 4.36 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2021

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Sanctions</b>																			
Avertissement	1	2																1	2
Blâme		4		1														0	5
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum																		0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois maximum si CTEN en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si CTEN en CDI																		0	0
Licenciement sans préavis ni indemnité	1	2																1	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>9</b>												

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public + AED + AESH/ Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91-Diper

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

nd = non disponible

## CHAPITRE 5

Masse salariale et plafonds d'emploi, coût employeur par Bop, Gipa, remboursement transport et forfait mobilité durable, rémunérations

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

Le recteur de l'académie de Versailles est responsable des budgets opérationnels de programme académiques (BOP-A) sur les programmes 139, 140, 141 et 230.

Concernant le programme 214, le BOP est placé sous la responsabilité du recteur de la région académique ; le recteur de Versailles est responsable de l'unité opérationnelle (UO) sur le périmètre de l'académie.

Pour chacun des programmes, sont présentées ci-après les dépenses de masse salariale (titre 2 du budget de l'Etat) détaillées par catégorie de personnel et par genre ainsi que la progression comparée de la masse salariale et des emplois depuis 2019.

En 2022, les dépenses de masse salariale de l'académie représentent 95% de son budget.

### 5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré

La dépense de masse salariale du BOP 140 s'élève en 2022 à 2 297 593 100 euros, elle a progressé de 8,13 % entre 2019 et 2022 au global (*tableaux 5.1*), 8,02 % sur le périmètre PSOP (paiement sans ordonnancement préalable) dont 8,4% sur les femmes et 5,58 % sur les hommes.

En 2022, les rémunérations des femmes représentent 86,8 % sur ce BOP.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 (+312,06 % par rapport à 2019) s'explique par le versement de la prime inflation, de la protection sociale complémentaire et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail dans le tableau 5.15).



Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1<sup>er</sup> degré

#### Dépenses totales de masse salariale depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
rémunérations principales	1 085 026 015	1 112 276 148	1 130 372 383	1 154 091 890	6,37
indemnités	87 207 247	93 090 138	107 411 188	121 803 757	39,67
PPCR transfert primes points	-12 402 257	-12 546 225	-12 661 161	-12 510 075	0,87
HSE et vacances	1 681 588	1 851 149	1 864 227	1 762 720	4,82
chômage	2 005 313	3 166 915	4 168 481	6 121 122	205,25
cotisations	959 722 624	986 608 747	1 001 884 421	1 019 542 318	6,23
prestations	1 645 708	1 662 898	2 040 196	6 781 368	312,06
<b>TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*</b>	<b>2 124 886 238</b>	<b>2 186 109 770</b>	<b>2 235 079 736</b>	<b>2 297 593 100</b>	<b>8,13</b>

\* PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

## Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
Femmes	1 836 897 201	1 891 121 975	1 935 182 404	1 991 133 164	<b>8,40</b>
Hommes	286 798 590	292 848 752	296 548 461	302 810 557	<b>5,58</b>
<b>TOTAL dépenses PSOP</b>	<b>2 123 695 791</b>	<b>2 183 970 726</b>	<b>2 231 730 864</b>	<b>2 293 943 721</b>	<b>8,02</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

## Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	1 155 853 711	151 412 309	13,1	1 004 441 401	86,9
indemnités	123 012 562	18 140 531	14,7	104 872 031	85,3
PPCR transfert primes points	-12 510 126	-1 613 608	12,9	-10 896 518	87,1
HSE et vacations	1 680 084	238 889	14,2	1 441 194	85,8
cotisations	1 019 633 618	133 716 080	13,1	885 917 537	86,9
prestations	6 273 873	916 355	14,6	5 357 518	85,4
<b>Total dépenses PSOP BOP 140</b>	<b>2 293 943 721</b>	<b>302 810 557</b>	<b>13,2</b>	<b>1 991 133 164</b>	<b>86,8</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

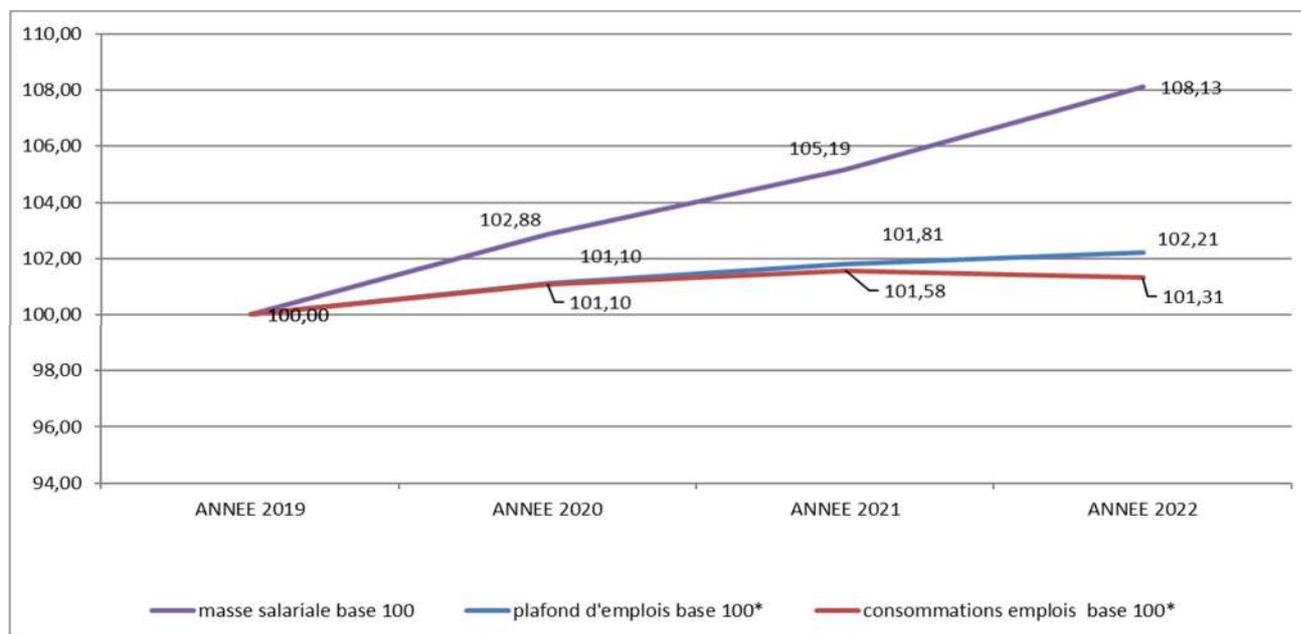
## Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	122 529 362	18 064 469	15	104 464 894	85
Indemnités pour mission particulière - IMP	867 720	127 434	15	740 287	85
Heures supplémentaires effectives - HSE	1 295 563	187 518	14	1 108 045	86
PPCR transfert prime point	-12 510 126	-1 613 608	13	-10 896 518	87
<b>Total BOP 140 (dépenses PSOP)</b>	<b>112 182 520</b>	<b>16 765 813</b>	<b>15</b>	<b>95 416 707</b>	<b>85</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Entre 2019 et 2022, le plafond d'emplois a augmenté de 2,21 % et la consommation des emplois de 1,31 % (figure 5.1).

Figure 5.1 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le BOP 140



\* dont assistants étrangers et CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers- Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

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

La dépense de masse salariale du BOP 141 s'élève en 2022 à 2 918 384 901 euros, elle a progressé de 5,24% entre 2019 et 2022 (*tableaux 5.2*) dont 5,13 % sur les femmes et 5,43 % sur les hommes. En 2022, les rémunérations des femmes représentent 62,2 % sur ce programme.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 (+138,41 % par rapport à 2019) s'explique par le versement de la prime inflation, de la protection sociale complémentaire et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail dans le tableau 5.15).



Tableaux 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 Enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré

### Dépenses totales de masse salariale depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
rémunérations principales	1 364 573 042	1 372 120 253	1 376 619 059	1 406 105 498	3,04
indemnités	138 221 518	138 375 693	160 034 739	181 449 380	31,27
PPCR transfert primes points	-13 364 498	-13 380 396	-13 360 975	-13 270 330	-0,70
HSE et vacances	102 027 557	101 058 592	106 508 323	114 349 227	12,08
chômage	8 993 512	10 426 951	13 905 679	10 485 132	16,59
cotisations	1 168 733 242	1 181 217 875	1 185 574 386	1 209 737 587	3,51
prestations	3 996 675	3 396 122	4 051 193	9 528 408	138,41
<b>TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*</b>	<b>2 773 181 048</b>	<b>2 793 215 089</b>	<b>2 833 332 404</b>	<b>2 918 384 901</b>	<b>5,24</b>

\*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

### Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
Femmes	1 722 971 643	1 735 125 605	1 756 183 973	1 811 305 044	5,13
Hommes	1 042 418 120	1 049 349 777	1 065 502 489	1 099 034 138	5,43
<b>TOTAL dépenses PSOP</b>	<b>2 765 389 764</b>	<b>2 784 475 382</b>	<b>2 821 686 461</b>	<b>2 910 339 182</b>	<b>5,24</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

### Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2021 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	1 406 222 215	527 902 006	37,5	878 320 209	62,5
indemnités	182 460 352	68 823 983	37,7	113 636 369	62,3
PPCR transfert primes points	-13 277 784	-4 918 549	37,0	-8 359 235	63,0
HSE et vacations	116 542 070	54 158 485	46,5	62 383 585	53,5
cotisations	1 209 748 014	449 793 173	37,2	759 954 841	62,8
prestations	8 644 314	3 275 039	37,9	5 369 275	62,1
<b>Total dépenses PSOP BOP 141</b>	<b>2 910 339 182</b>	<b>1 099 034 138</b>	<b>37,8</b>	<b>1 811 305 044</b>	<b>62,2</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

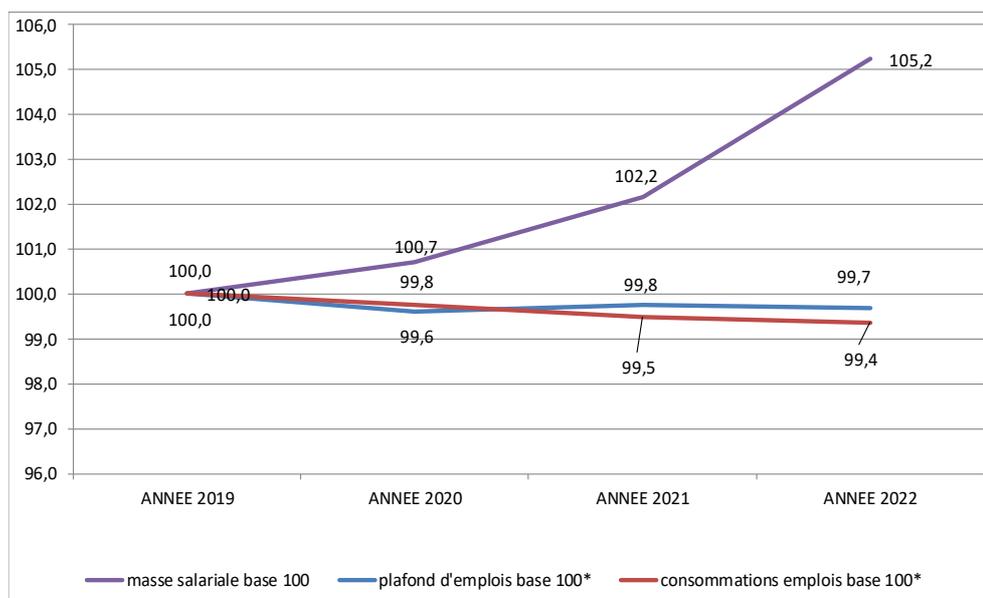
### Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	180 601 038	68 288 124	38	112 312 915	62
Indemnités pour mission particulière - IMP	12 187 404	5 625 129	46	6 562 275	54
Heures supplémentaires annualisées - HSA	88 059 479	41 364 475	47	46 695 003	53
Heures supplémentaires effectives - HSE	18 154 502	7 704 741	42	10 449 761	58
PPCR transfert prime point	-13 277 784	-4 918 549	37	-8 359 235	63
<b>Total BOP 141 (dépenses PSOP)</b>	<b>285 724 638</b>	<b>118 063 920</b>	<b>41</b>	<b>167 660 718</b>	<b>59</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Entre 2019 et 2022, le plafond d'emplois a diminué de 0,3 % et la consommation des emplois de 0,6 % (figure 5.2).

Figure 5.2 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le BOP 141



\* dont Assistants étrangers et CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

### 5.1.3 – BOP 214 UO de Versailles, programme Soutien de la politique de l'Éducation nationale

Le BOP du programme 214 est placé sous la responsabilité du recteur de la région académique ; le recteur de Versailles est responsable de l'unité opérationnelle (UO) sur le périmètre de l'académie.

La dépense de masse salariale de l'académie de Versailles sur ce programme s'élève à 94 569 797 euros en 2022 (*tableaux 5.3*). Elle a progressé de 11,6 % entre 2019 et 2022 dont +12,4 % sur le périmètre PSOP\* : +12,0 % pour les femmes et +13,3 % pour les hommes.

La rémunération des femmes représente 72 % du total des dépenses de personnel.

La hausse des dépenses de masse salariale et des emplois constatée en 2021 est liée au transfert des missions Jeunesse et sports sur le programme, celle des dépenses de prestations constatée en 2022 s'explique par le versement de la prime inflation, de la protection sociale complémentaire et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail dans le tableau 5.15).



Tableaux 5.3 – Dépenses de l'UO 214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

#### Dépenses totales de masse salariale depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
Rémunérations principales	40 581 144	39 408 454	41 065 010	43 409 618	7,0
Indemnités	8 995 847	9 142 732	11 609 191	13 889 895	54,4
PPCR transfert primes points	-325 903	-323 258	-325 675	-324 111	-0,6
Vacations	132 417	133 018	142 021	178 502	34,8
Chômage	258 846	333 382	348 881	423 499	63,6
Cotisations	32 543 855	32 317 595	33 200 399	34 592 438	6,3
Prestations	2 538 849	2 165 124	2 164 334	2 399 955	-5,5
<b>TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP</b>	<b>84 725 055</b>	<b>83 177 048</b>	<b>88 204 162</b>	<b>94 569 797</b>	<b>11,6</b>

\*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

#### Dépenses par genre (périmètre PSOP) depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
Femmes	59 083 964	58 187 264	61 854 442	66 166 686	12,0
Hommes	23 030 365	22 571 659	23 963 788	26 090 230	13,3
<b>TOTAL dépenses PSOP</b>	<b>82 114 329</b>	<b>80 758 923</b>	<b>85 818 230</b>	<b>92 256 916</b>	<b>12,4</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

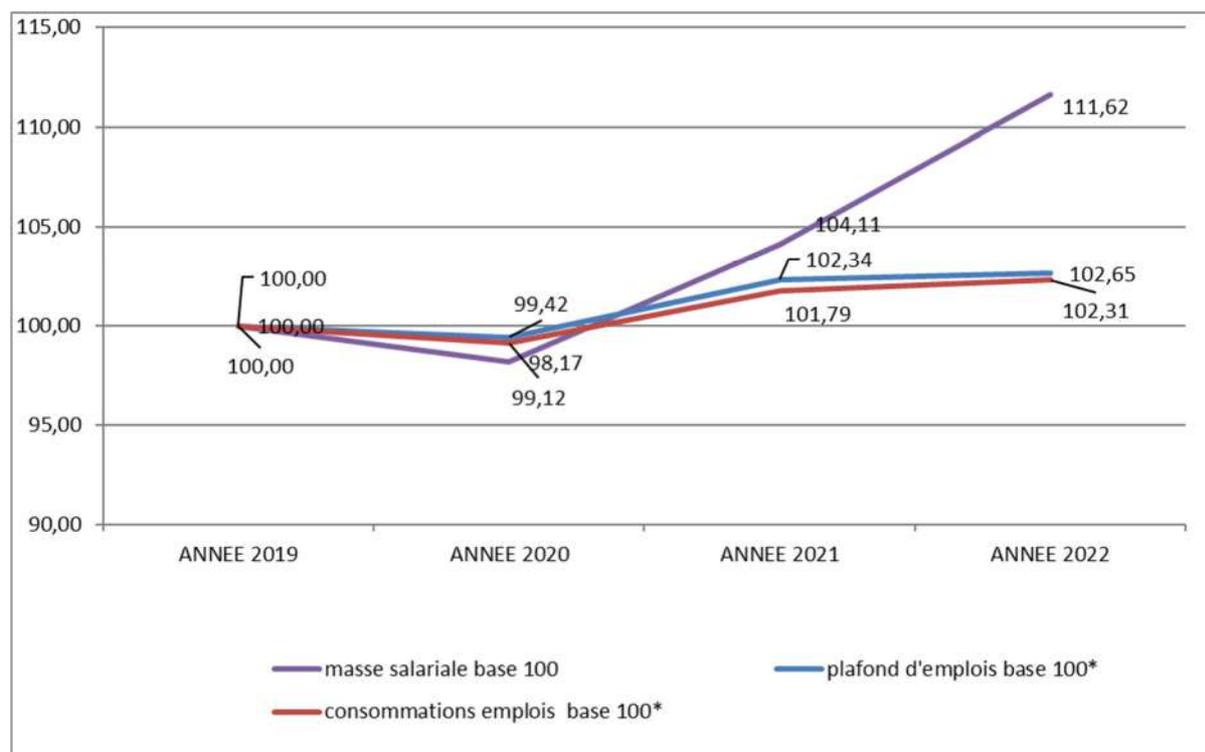
## Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2022 (périmètre PSOP)

	ANNÉE 2022	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	43 434 220	12 327 215	28	31 107 005	72
Indemnités	13 924 839	4 100 567	29	9 824 272	71
PPCR transfert primes points	-324 111	-90 095	28	-234 016	72
Vacations	178 502	49 222	28	129 280	72
Cotisations	34 589 675	9 594 523	28	24 995 152	72
Prestations	453 791	108 798	24	344 993	76
<b>TOTAL dépenses MS - PSOP</b>	<b>92 256 916</b>	<b>26 090 230</b>	<b>28</b>	<b>66 166 686</b>	<b>72</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

Entre 2019 et 2022, le plafond d'emplois a progressé de 2,65 % et la consommation des emplois de 2,31 % (figure 5.3).

Figure 5.3 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le programme 214



\* dont CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

## 5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève

La dépense de masse salariale du BOP Vie de l'élève s'élève en 2022 à 244 073 209 euros, elle a progressé de 13,51 % au global (*tableaux 5.4*), de +13,77 % sur le périmètre PSOP\* dont +14,37 % pour les femmes et +9,27 % pour les hommes.

En 2022, 89 % du total des rémunérations concerne les femmes.

Comme sur les autres BOP, la forte évolution des dépenses de prestations en 2022 (+188,17 % par rapport à 2019) s'explique par le versement de la prime inflation, de la protection sociale complémentaire et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail dans le tableau 5.15).



Tableaux 5.4 – Dépenses du BOP-A 230 Vie de l'élève

### Dépenses totales de masse salariale depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
Rémunérations principales	119 755 817	131 438 140	132 804 174	137 680 217	15,0
Indemnités	9 540 572	10 512 488	11 772 952	12 776 633	33,9
PPCR transfert primes points	-742 019	-736 277	-721 792	-712 350	-4,0
HSE et vacances	7 646 068	7 197 350	7 760 327	8 192 123	7,1
Chômage	1 353 211	1 927 479	1 693 384	1 289 800	-4,7
Cotisations	77 015 791	81 242 966	81 302 487	83 511 910	8,4
Prestations	463 229	428 339	425 533	1 334 877	188,2
<b>TOTAL dépenses MS</b>	<b>215 032 669</b>	<b>232 010 484</b>	<b>235 037 066</b>	<b>244 073 209</b>	<b>13,5</b>

\*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

### Dépenses par genre (périmètre PSOP) depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2018/2021 (en %)
Femme	188 567 247	204 262 319	207 282 622	215 663 859	14,4
Homme	25 340 315	26 025 396	26 625 952	27 688 476	9,3
<b>TOTAL dépenses PSOP</b>	<b>213 907 562</b>	<b>230 287 715</b>	<b>233 908 574</b>	<b>243 352 335</b>	<b>13,8</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

### Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2022 (périmètre PSOP)

	ANNÉE 2022 (en €)	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	138 420 346	13 637 199	10	124 783 147	90
Indemnités	12 788 088	1 398 418	11	11 389 670	89
PPCR transfert primes points	-712 350	-93 974	13	-618 376	87
HSE et vacances	8 192 123	2 935 932	36	5 256 191	64
Chômage	0	0	-	0	-
Cotisations	83 500 837	9 692 028	12	73 808 809	88
Prestations	1 163 292	118 874	10	1 044 418	90
<b>TOTAL dépenses MS - PSOP</b>	<b>243 352 335</b>	<b>27 688 476</b>	<b>11</b>	<b>215 663 859</b>	<b>89</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

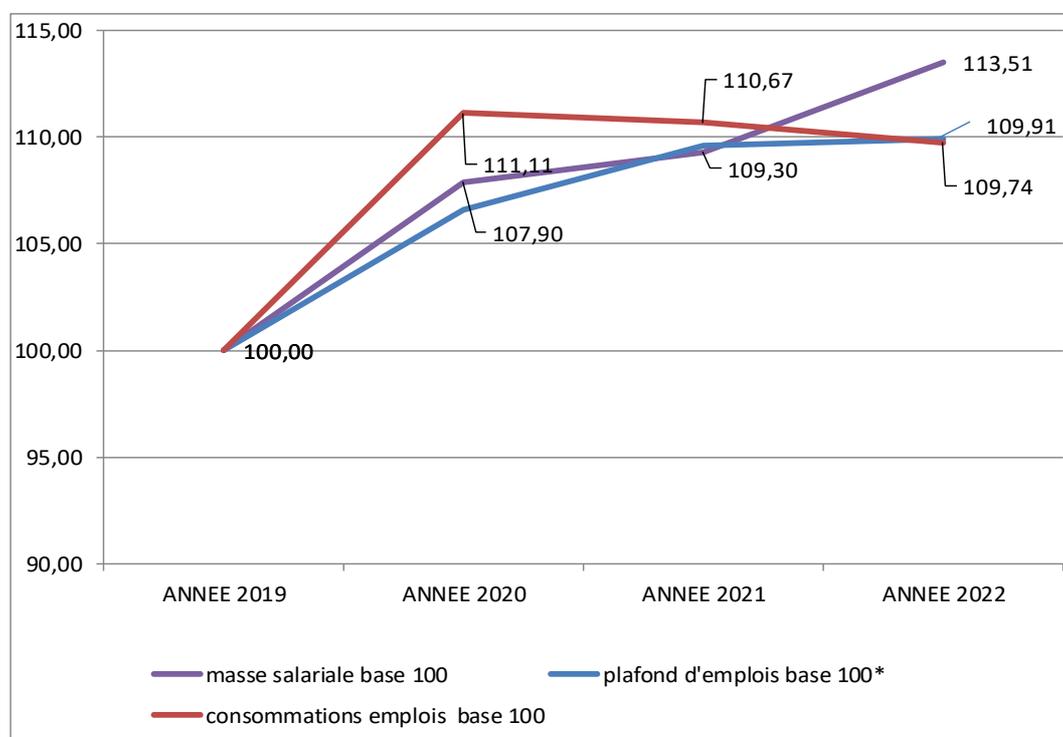
### Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités	11 271 328	990 482	9	10 280 845	91
Indemnités pour mission particulière - IMP	1 516 761	407 936	27	1 108 825	73
HSE et vacances accompagnement éducatif	8 192 123	2 935 932	36	5 256 191	64
PPCR transfert prime point	-712 350	-93 974	13	-618 376	87
<b>Total BOP 230 (dépenses PSOP)</b>	<b>20 267 861</b>	<b>4 240 376</b>	<b>21</b>	<b>16 027 485</b>	<b>79</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Entre 2019 et 2022, le plafond d'emplois a progressé de 9,91 % et la consommation de 9,74 % (figure 5.4).

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



\* dont CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

## 5.1.5 – Bop-A 139 Enseignement privé du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés

La dépense de masse salariale du BOP 139 s'élève en 2022 à 419 850 249 euros, elle a progressé au global de 6,96 % entre 2019 et 2022 (tableaux 5.5), de +7,02 % sur le périmètre PSOP\* dont +5,87 % pour les femmes et +10,39 % pour les hommes.

En 2022, les femmes représentent 65 % du total des rémunérations.



Tableaux 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 Enseignement du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

### Dépenses totales de masse salariale depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2019/2022 (en %)
rémunérations principales	251 329 002	254 201 053	256 729 523	262 994 083	4,6
indemnités	18 685 529	18 549 793	22 550 413	26 397 564	41,3
PPCR transfert primes points	-2 413 627	-2 402 732	-2 399 889	-2 389 017	-1,0
HSE et vacances	17 072 326	16 425 669	17 437 568	18 221 335	6,7
chômage	2 007 001	2 572 452	2 693 676	2 272 445	13,2
cotisations	105 034 220	106 326 957	108 353 996	110 904 709	5,6
prestations	811 651	660 400	845 120	1 449 130	78,5
<b>TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*</b>	<b>392 526 102</b>	<b>396 333 593</b>	<b>406 210 407</b>	<b>419 850 249</b>	<b>7,0</b>

\*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

### Détail par genre (périmètre PSOP) depuis 2019

	ANNÉE 2019 (en €)	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	Évolution 2018/2021 (en %)
Femme	291 185 854	293 466 877	299 272 569	308 265 050	5,9
Homme	99 375 110	100 662 036	104 443 571	109 696 424	10,4
<b>TOTAL dépenses PSOP</b>	<b>390 560 964</b>	<b>394 128 913</b>	<b>403 716 140</b>	<b>417 961 474</b>	<b>7,0</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

### Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
rémunérations principales	263 381 372	64 938 013	24,7	198 443 359	75,3
indemnités	26 990 948	7 225 616	26,8	19 765 332	73,2
PPCR transfert primes points	-2 388 970	-535 570	22,4	-1 853 400	77,6
HSE et vacances	18 242 447	8 410 433	46,1	9 832 014	53,9
cotisations	110 902 706	29 406 647	26,5	81 496 058	73,5
prestations	832 971	251 284	30,2	581 687	69,8
<b>Total dépenses PSOP BOP 139</b>	<b>417 961 474</b>	<b>109 696 424</b>	<b>26,2</b>	<b>308 265 050</b>	<b>73,8</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

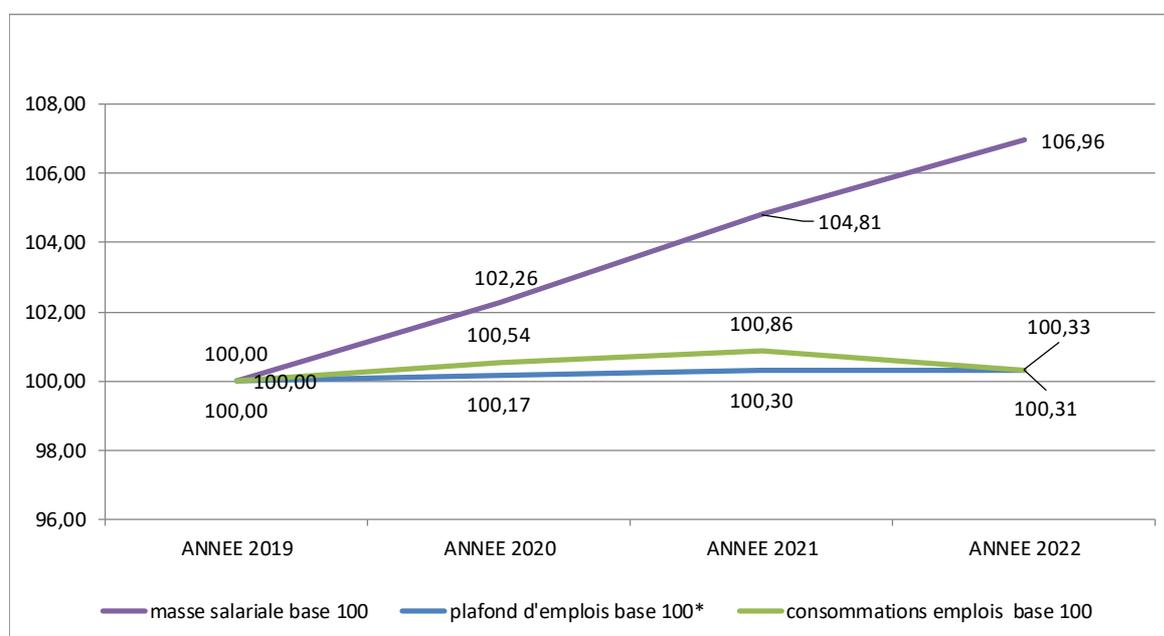
## Focus sur les indemnités, vacances et heures supplémentaires sur 2022 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2022	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacances	28 512 412	8 414 520	30	20 097 892	70
Indemnités pour mission particulière - IMP	895 457	298 475	33	596 982	67
Heures supplémentaires annualisées - HSA	15 000 413	6 659 353	44	8 341 059	56
Heures supplémentaires effectives - HSE	825 113	263 700	32	561 413	68
PPCR transfert prime point	-2 399 859	-533 214	22	-1 866 645	78
<b>Total BOP 141 (dépenses PSOP)</b>	<b>42 833 536</b>	<b>15 102 835</b>	<b>35</b>	<b>27 730 701</b>	<b>65</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Entre 2019 et 2022, le plafond d'emplois a progressé de 0,33 % et la consommation des emplois de 0,31 % (figure 5.5).

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



\* dont CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

## 5.2 - Évolution du coût moyen employeur par BOP (hors cotisations sociales)

L'évolution du coût moyen employeur par BOP est présentée hors cotisations sociales patronales.

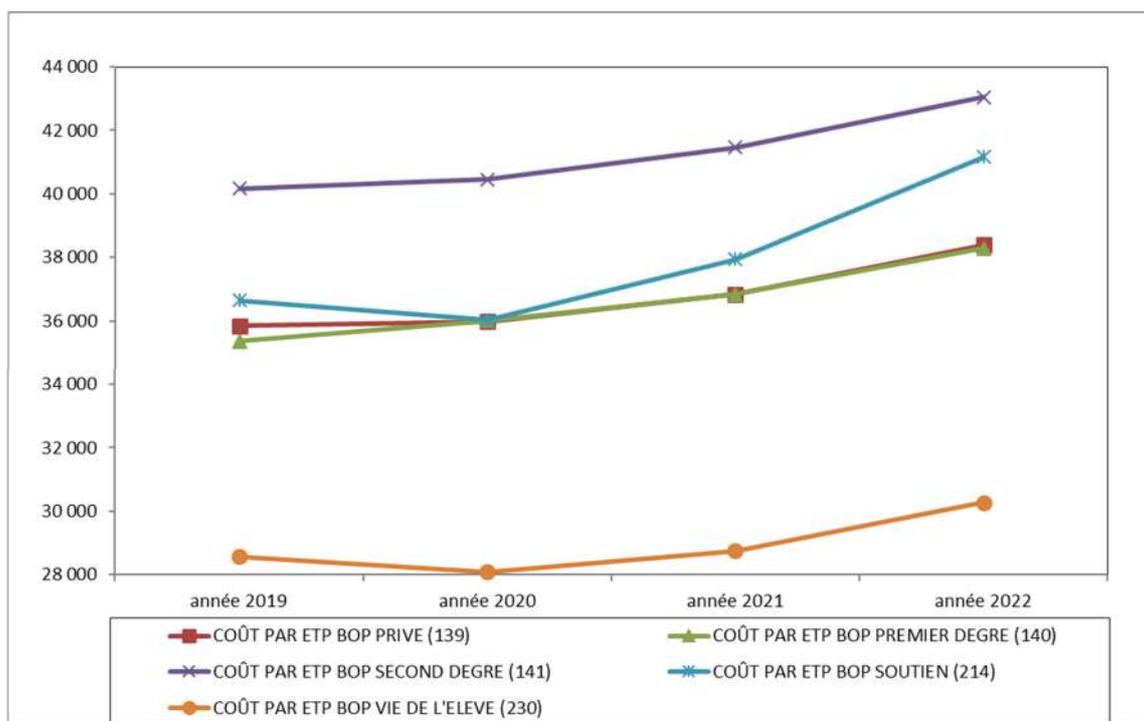
Entre 2019 et 2022, le coût moyen employeur a progressé de 7,13 % sur l'enseignement privé (BOP 139), de 8,27 % sur le premier degré public (BOP 140), de 7,17 % sur le second degré public (BOP 141), de 12,35 % sur les personnels des services académiques (BOP 214 UO de Versailles) et de 6,01 % sur les personnels dédiés à la vie de l'élève (BOP 230) (tableau 5.6 et figure 5.6).

Tableau 5.6 – Coût employeur par BOP hors cotisations sociales patronales

Coût par ETPT	année 2019 en €	année 2020 en €	année 2021 en €	année 2022 en €	Évolution 2019-2022 en %
COÛT PAR ETP BOP PRIVE (139)	35 843,43	35 980,89	36 837,66	38 399,43	7,13
COÛT PAR ETP BOP PREMIER DEGRE (140)	35 361,82	36 008,89	36 846,00	38 287,69	8,27
COÛT PAR ETP BOP SECOND DEGRE (141)	40 167,75	40 455,10	41 464,75	43 048,74	7,17
COÛT PAR ETP BOP SOUTIEN (214)	36 643,33	36 033,04	37 944,80	41 166,99	12,35
COÛT PAR ETP BOP VIE DE L'ELEVE (230)	28 565,76	28 083,94	28 752,17	30 281,45	6,01

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SMSE

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



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SMSE

## 5.3 - Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa, par catégorie et par genre.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa), définie par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié<sup>1</sup> est calculée sur la base 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 (tableaux 5.7 à 5.11).



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

BOP 139	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	47	50	41	68	43	78
Non-Titulaires	4	1	3	2	4	3

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE



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

BOP 140	2021		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	32	111	41	138	31	104
Non-Titulaires	0	0	1	0	5	39

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE



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

BOP 141	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	408	568	499	697	514	893
Non-Titulaires	3	10	22	22	29	34

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

<sup>1</sup> décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et arrêté du 1er août 2022 fixant au titre de l'année 2022 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.



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

BOP 214 UO Versailles	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	4	14	22	40	33	103
Non-Titulaires	0	1	0	0	1	4

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : UO 214 – Traitement : SMSE



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

BOP 230	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	3	17	5	52	5	56
Non-Titulaires	0	0	0	0	0	0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

## 5.4 – Dépenses et nombre d'agents bénéficiaires du remboursement transport (domicile travail) et du forfait mobilité durable.

Les tableaux suivants présentent les dépenses annuelles et le nombre de bénéficiaires du remboursement domicile travail et, depuis 2021, du forfait mobilité durable créé par le décret n°2020-543 du 9 mai 2020.

En 2022, les dépenses du remboursement domicile travail s'élèvent à 4 480 302 euros et concernent 14 883 bénéficiaires dont 67% de femmes (tableaux 5.12 et 5.13). Entre 2020 et 2022 les dépenses ont augmenté de 2,8% et le nombre de bénéficiaires a diminué de 5,6%.

Tableau 5.12 – Remboursement domicile travail depuis 2020

	dépenses 2020	bénéficiaires 2020	dépenses 2021	bénéficiaires 2021	dépenses 2022	bénéficiaires 2022
BOP 139	446 861 €	1 720	487 010 €	1 662	484 116 €	1 686
BOP 140	918 208 €	2 881	754 471 €	2 526	854 029 €	2 648
BOP 141	2 643 915 €	9 743	2 627 575 €	8 981	2 789 310 €	9 263
BOP 214	183 310 €	821	192 628 €	742	189 985 €	723
BOP 230	166 787 €	600	161 049 €	565	162 862 €	563
<b>TOTAL tous BOP</b>	<b>4 359 082 €</b>	<b>15 765</b>	<b>4 222 733 €</b>	<b>13 911</b>	<b>4 480 302 €</b>	<b>14 883</b>

Codes ER 20033 et 200039

Évolution 2020-2022 tous BOP	121 220 €	-882
	2,8%	-5,6%

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139- 140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE



Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2022 par genre

	Total bénéficiaires 2022	part femmes (en %)	part hommes (en %)
BOP 139	1 686	68	32
BOP 140	2 648	84	16
BOP 141	9 263	60	40
BOP 230	723	87	13
BOP 214	563	71	29
<b>TOTAL</b>	<b>14 883</b>	<b>67</b>	<b>33</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE

Le forfait mobilité durable représente un montant de dépenses de 876 356 € et concerne 4 402 bénéficiaires en 2022 dont 69 % de femmes (tableaux 5.14 et 5.15). Les dépenses ont progressé de 117,85 % et le nombre de bénéficiaires de 9,61 % par rapport à 2021, année de sa mise en place.

Tableau 5.14 – Forfait mobilité durable

	Dépenses 2021	Nombre de bénéficiaires 2021	Dépenses 2022	Nombre de bénéficiaires 2022
BOP 139	36 300 €	364	100 351 €	509
BOP 140	192 170 €	1 924	410 331 €	2 055
BOP 141	157 832 €	1 570	333 958 €	1 680
BOP 230	13 380 €	132	26 917 €	134
BOP 214	2 600 €	26	4 800 €	24
<b>TOTAL</b>	<b>402 282 €</b>	<b>4 016</b>	<b>876 356 €</b>	<b>4 402</b>

Évolution 2021/2022	474 074 €	386
	117,85%	9,61%

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SMSE



Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2022 par genre

	Total bénéficiaires 2022	part femmes (en %)	part hommes (en %)
BOP 139	509	73	27
BOP 140	2 055	79	21
BOP 141	1 680	52	48
BOP 230	134	89	11
BOP 214	24	83	17
<b>TOTAL</b>	<b>4 402</b>	<b>69</b>	<b>31</b>

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SMSE

## 5.5 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Versailles en 2021



Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie

Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2021  
(Académie de Versailles)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
		Montant	dont heures sup.					
<b>Enseignants (public)</b>	<b>3 182</b>	<b>2 674</b>	<b>396</b>	<b>151</b>	<b>2 570</b>	<b>2 456</b>	<b>2 637</b>	<b>0,5</b>
Femmes	3 120	2 658	347	109	2 514	2 422	2 587	0,6
Hommes	3 356	2 718	533	286	2 726	2 578	2 773	0,3
Moins de 30 ans	2 544	2 081	380	115	2 062	2 042	2 109	1,5
50 ans et plus	3 804	3 294	402	166	3 062	3 026	3 120	0,1
<b>Enseignants du premier degré public</b>	<b>2 977</b>	<b>2 614</b>	<b>246</b>	<b>-</b>	<b>2 388</b>	<b>2 344</b>	<b>2 448</b>	<b>0,6</b>
Femmes	2 960	2 602	239	-	2 373	2 337	2 438	0,6
Hommes	3 094	2 688	297	-	2 484	2 381	2 512	0,3
Moins de 30 ans	2 387	2 041	255	-	1 921	1 939	1 961	1,1
50 ans et plus	3 549	3 202	246	-	2 839	2 843	2 873	0,4
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 984</b>	<b>2 621</b>	<b>246</b>	<b>-</b>	<b>2 393</b>	<b>2 349</b>	<b>2 454</b>	<b>0,5</b>
Femmes	2 967	2 609	238	-	2 378	2 342	2 445	0,5
Hommes	3 101	2 695	296	-	2 489	2 384	2 519	0,2
Moins de 30 ans	2 374	2 028	255	-	1 911	1 937	1 960	0,9
50 ans et plus	3 573	3 228	242	-	2 857	2 858	2 889	0,2
<b>Non-titulaires du premier degré public</b>	<b>2 624</b>	<b>2 303</b>	<b>227</b>	<b>-</b>	<b>2 125</b>	<b>1 966</b>	<b>2 000</b>	<b>6,1</b>
<b>Enseignants du second degré public</b>	<b>3 383</b>	<b>2 733</b>	<b>544</b>	<b>291</b>	<b>2 749</b>	<b>2 615</b>	<b>2 822</b>	<b>0,5</b>
Femmes	3 345	2 737	500	253	2 712	2 593	2 798	0,7
Hommes	3 442	2 728	610	349	2 805	2 650	2 859	0,3
Moins de 30 ans	2 673	2 114	484	205	2 177	2 174	2 228	1,8
50 ans et plus	4 034	3 378	544	310	3 263	3 278	3 346	0,1
<b>Professeurs de chaire supérieure</b>	<b>6 869</b>	<b>4 351</b>	<b>2 344</b>	<b>2 005</b>	<b>5 780</b>	<b>5 722</b>	<b>5 787</b>	<b>0,7</b>
Femmes	6 342	4 328	1 852	1 530	5 286	5 232	5 302	0,2
Hommes	7 373	4 373	2 816	2 460	6 253	6 211	6 250	1,3
50 ans et plus	6 944	4 520	2 278	1 901	5 824	5 803	5 831	0,9
<b>Professeurs agrégés</b>	<b>4 250</b>	<b>3 357</b>	<b>762</b>	<b>518</b>	<b>3 467</b>	<b>3 426</b>	<b>3 550</b>	<b>0,4</b>
Femmes	4 200	3 383	683	443	3 415	3 397	3 510	0,5
Hommes	4 329	3 314	887	638	3 550	3 478	3 614	0,1
Moins de 30 ans	3 091	2 371	650	380	2 533	2 547	2 605	2,2
50 ans et plus	4 971	4 090	743	508	4 032	3 998	4 097	-0,2
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 219</b>	<b>2 637</b>	<b>479</b>	<b>232</b>	<b>2 608</b>	<b>2 529</b>	<b>2 686</b>	<b>0,2</b>
Femmes	3 187	2 633	450	208	2 579	2 506	2 666	0,4
Hommes	3 282	2 647	537	280	2 666	2 581	2 726	-0,2
Moins de 30 ans	2 571	2 044	450	173	2 091	2 138	2 158	1,5
50 ans et plus	3 893	3 327	457	243	3 138	3 221	3 224	-0,1
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 197</b>	<b>2 596</b>	<b>503</b>	<b>228</b>	<b>2 593</b>	<b>2 501</b>	<b>2 634</b>	<b>0,5</b>
Femmes	3 227	2 665	465	204	2 612	2 526	2 668	0,5
Hommes	3 178	2 551	528	244	2 581	2 488	2 613	0,5
Moins de 30 ans	2 683	2 094	510	195	2 185	2 203	2 227	2,1
50 ans et plus	4 115	3 575	428	204	3 310	3 332	3 346	-0,4
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 492</b>	<b>2 768</b>	<b>612</b>	<b>321</b>	<b>2 842</b>	<b>2 773</b>	<b>2 880</b>	<b>0,2</b>
Femmes	3 409	2 729	570	281	2 770	2 695	2 819	0,2
Hommes	3 596	2 816	665	372	2 933	2 874	2 956	0,1
Moins de 30 ans	2 688	2 058	551	255	2 199	2 228	2 259	2,0
50 ans et plus	3 972	3 267	593	308	3 217	3 238	3 256	-0,3
<b>Non-titulaires du second degré public</b>	<b>2 792</b>	<b>2 286</b>	<b>416</b>	<b>182</b>	<b>2 269</b>	<b>2 175</b>	<b>2 277</b>	<b>2,0</b>
Femmes	2 719	2 250	381	149	2 208	2 119	2 232	2,3
Hommes	2 867	2 324	453	217	2 333	2 229	2 324	1,6
Moins de 30 ans	2 731	2 261	405	163	2 217	2 070	2 137	2,6
50 ans et plus	2 831	2 337	409	175	2 300	2 245	2 369	1,6

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

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 +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Académie de Versailles, enseignement public

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

**Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2021  
(Académie de Versailles)**

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Enseignants (privé sous contrat)</b>	<b>2 743</b>	<b>2 310</b>	<b>328</b>	<b>130</b>	<b>2 156</b>	<b>2 118</b>	<b>2 348</b>	<b>-1,3</b>
Femmes	2 706	2 302	295	104	2 122	2 098	2 330	-0,9
Hommes	2 865	2 336	438	218	2 268	2 189	2 405	-2,5
Moins de 30 ans	2 337	1 950	328	99	1 876	1 820	1 899	-1,2
50 ans et plus	3 004	2 587	327	142	2 348	2 356	2 594	-1,7
<b>Enseignants du premier degré privé</b>	<b>2 600</b>	<b>2 318</b>	<b>159</b>	<b>-</b>	<b>2 024</b>	<b>2 017</b>	<b>2 221</b>	<b>0,4</b>
Femmes	2 599	2 317	158	-	2 023	2 020	2 225	0,4
Hommes	2 629	2 352	191	-	2 053	1 947	2 140	-0,1
Moins de 30 ans	2 271	2 001	211	-	1 805	1 836	1 803	1,2
50 ans et plus	2 856	2 629	136	-	2 210	2 299	2 448	-0,5
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 733</b>	<b>2 461</b>	<b>141</b>	<b>-</b>	<b>2 115</b>	<b>2 094</b>	<b>2 307</b>	<b>0,6</b>
Femmes	2 730	2 457	141	-	2 113	2 093	2 307	0,6
Hommes	2 826	2 575	153	-	2 187	2 157	2 304	0,2
Moins de 30 ans	2 316	2 081	175	-	1 825	1 863	1 855	1,7
50 ans et plus	2 985	2 761	130	-	2 304	2 411	2 517	-0,2
<b>Maîtres délégués du premier degré privé</b>	<b>2 060</b>	<b>1 735</b>	<b>233</b>	<b>-</b>	<b>1 655</b>	<b>1 520</b>	<b>1 720</b>	<b>0,9</b>
<b>Enseignants du second degré privé</b>	<b>2 794</b>	<b>2 307</b>	<b>389</b>	<b>176</b>	<b>2 204</b>	<b>2 167</b>	<b>2 392</b>	<b>-1,8</b>
Femmes	2 758	2 294	362	154	2 171	2 155	2 381	-1,5
Hommes	2 876	2 335	450	228	2 278	2 199	2 418	-2,6
Moins de 30 ans	2 356	1 936	362	127	1 897	1 814	1 927	-2,0
50 ans et plus	3 053	2 573	391	189	2 394	2 376	2 644	-2,0
<b>Professeurs de chaire supérieure et agrégés</b>	<b>4 260</b>	<b>3 400</b>	<b>703</b>	<b>481</b>	<b>3 350</b>	<b>3 323</b>	<b>3 504</b>	<b>-0,8</b>
Femmes	4 151	3 362	622	410	3 256	3 279	3 427	-0,4
Hommes	4 459	3 470	849	610	3 521	3 545	3 639	-1,3
50 ans et plus	4 652	3 735	797	571	3 665	3 636	3 830	-0,7
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>3 033</b>	<b>2 531</b>	<b>392</b>	<b>186</b>	<b>2 373</b>	<b>2 347</b>	<b>2 539</b>	<b>-0,1</b>
Femmes	3 001	2 520	369	167	2 345	2 326	2 516	0,0
Hommes	3 140	2 568	467	251	2 466	2 423	2 611	-0,3
Moins de 30 ans	2 528	2 109	354	113	2 015	2 033	2 049	4,0
50 ans et plus	3 266	2 780	390	194	2 548	2 529	2 754	-0,9
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>3 191</b>	<b>2 698</b>	<b>388</b>	<b>177</b>	<b>2 490</b>	<b>2 399</b>	<b>2 584</b>	<b>0,7</b>
Femmes	3 216	2 720	388	171	2 510	2 404	2 595	1,1
Hommes	3 176	2 685	388	181	2 478	2 387	2 578	0,5
Moins de 30 ans	2 552	2 123	367	126	2 018	2 053	2 052	0,5
50 ans et plus	3 716	3 240	369	181	2 891	3 009	3 059	0,7
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>3 354</b>	<b>2 718</b>	<b>527</b>	<b>261</b>	<b>2 626</b>	<b>2 592</b>	<b>2 742</b>	<b>0,1</b>
Femmes	3 272	2 694	475	210	2 557	2 504	2 687	-0,1
Hommes	3 526	2 770	635	367	2 771	2 752	2 857	0,6
50 ans et plus	3 531	2 937	491	234	2 755	2 773	2 907	-0,3
<b>Maîtres délégués du second degré privé</b>	<b>2 107</b>	<b>1 700</b>	<b>337</b>	<b>119</b>	<b>1 704</b>	<b>1 662</b>	<b>1 819</b>	<b>-5,9</b>
Femmes	2 028	1 647	306	94	1 638	1 619	1 800	-5,7
Hommes	2 253	1 797	394	165	1 827	1 729	1 852	-6,4
Moins de 30 ans	2 249	1 834	360	130	1 824	1 680	1 828	-5,7
50 ans et plus	1 989	1 616	313	105	1 604	1 599	1 812	-5,5

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,6 % en 2021.

– effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Académie de Versailles, enseignement 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 2021**  
(Académie de Versailles)

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et		Moyen	Médian	2021	évolution 2020-2021 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
<b>Autres qu'enseignants</b>	<b>1 922</b>	<b>1 629</b>	<b>242</b>	-	<b>1 555</b>	<b>1 113</b>	<b>2 034</b>	<b>1,5</b>
Femmes	1 861	1 579	230	-	1 507	1 053	1 985	1,6
Hommes	2 155	1 824	289	-	1 744	1 283	2 226	0,9
Moins de 30 ans	1 299	1 240	50	-	1 047	972	1 379	0,3
50 ans et plus	2 410	1 978	373	-	1 951	1 523	2 420	1,0
<b>Autres qu'enseignants titulaires</b>	<b>3 355</b>	<b>2 577</b>	<b>672</b>	-	<b>2 723</b>	<b>2 355</b>	<b>2 806</b>	<b>2,7</b>
Femmes	3 208	2 476	629	-	2 603	2 276	2 695	3,0
Hommes	3 959	2 992	851	-	3 216	3 081	3 245	2,0
Moins de 30 ans	2 357	1 820	453	-	1 915	1 914	1 950	4,0
50 ans et plus	3 723	2 899	730	-	3 017	2 712	3 088	2,5
<b>Personnels autres qu'enseignants de catégorie A</b>	<b>4 030</b>	<b>3 136</b>	<b>773</b>	-	<b>3 266</b>	<b>3 093</b>	<b>3 348</b>	<b>1,3</b>
Femmes	3 835	3 014	703	-	3 106	2 894	3 203	1,3
Hommes	4 684	3 544	1 006	-	3 803	3 765	3 819	1,3
Moins de 30 ans	2 526	2 026	432	-	2 045	2 042	2 098	1,9
50 ans et plus	4 541	3 563	863	-	3 675	3 550	3 749	0,9
<b>Personnels d'encadrement</b>	<b>5 377</b>	<b>4 159</b>	<b>1 068</b>	-	<b>4 359</b>	<b>4 228</b>	<b>4 353</b>	<b>-0,5</b>
Femmes	5 260	4 087	1 026	-	4 264	4 164	4 256	-0,8
Hommes	5 585	4 286	1 142	-	4 526	4 408	4 522	0,1
50 ans et plus	5 694	4 415	1 141	-	4 612	4 494	4 604	-0,3
<b>CPE et Psy-EN</b>	<b>3 199</b>	<b>2 774</b>	<b>324</b>	-	<b>2 570</b>	<b>2 467</b>	<b>2 623</b>	<b>0,6</b>
Femmes	3 178	2 762	314	-	2 552	2 443	2 611	0,5
Hommes	3 306	2 832	369	-	2 656	2 533	2 678	1,1
Moins de 30 ans	2 481	2 071	338	-	2 001	2 023	2 051	0,3
50 ans et plus	3 747	3 333	308	-	3 002	3 077	3 053	0,6
<b>Personnels administratifs</b>	<b>4 477</b>	<b>2 853</b>	<b>1 503</b>	-	<b>3 687</b>	<b>3 546</b>	<b>3 728</b>	<b>3,8</b>
Femmes	4 439	2 834	1 487	-	3 656	3 486	3 702	3,9
Hommes	4 547	2 887	1 534	-	3 746	3 624	3 776	3,6
50 ans et plus	4 792	3 129	1 550	-	3 938	3 778	3 966	3,5
<b>Personnels sociaux et de santé</b>	<b>3 155</b>	<b>2 418</b>	<b>624</b>	-	<b>2 558</b>	<b>2 421</b>	<b>2 759</b>	<b>2,9</b>
Femmes	3 149	2 414	623	-	2 553	2 421	2 759	2,9
Hommes	3 374	2 579	688	-	2 729	2 492	2 779	3,3
Moins de 30 ans	2 513	1 848	604	-	2 048	2 056	2 096	4,5
50 ans et plus	3 442	2 694	658	-	2 781	2 636	2 978	2,3
<b>Personnels ITRF</b>	<b>4 207</b>	<b>2 903</b>	<b>1 197</b>	-	<b>3 451</b>	<b>3 223</b>	<b>3 511</b>	<b>1,3</b>
Femmes	4 257	2 883	1 268	-	3 499	3 279	3 585	0,1
Hommes	4 176	2 916	1 155	-	3 422	3 206	3 466	2,1
50 ans et plus	4 437	3 164	1 177	-	3 630	3 374	3 644	-1,6
<b>Personnels autres qu'enseignants de catégorie B</b>	<b>2 744</b>	<b>1 992</b>	<b>659</b>	-	<b>2 238</b>	<b>2 186</b>	<b>2 294</b>	<b>4,8</b>
Femmes	2 738	1 985	660	-	2 233	2 182	2 296	5,1
Hommes	2 776	2 029	657	-	2 262	2 216	2 283	3,4
Moins de 30 ans	2 358	1 658	569	-	1 933	1 822	1 899	2,2
50 ans et plus	2 897	2 162	665	-	2 357	2 274	2 392	4,5
<b>Personnels administratifs</b>	<b>2 758</b>	<b>1 989</b>	<b>675</b>	-	<b>2 250</b>	<b>2 195</b>	<b>2 310</b>	<b>5,5</b>
Femmes	2 745	1 980	671	-	2 240	2 186	2 305	5,5
Hommes	2 852	2 055	703	-	2 328	2 249	2 344	5,1
Moins de 30 ans	2 377	1 661	578	-	1 951	1 866	1 916	2,9
50 ans et plus	2 919	2 164	684	-	2 376	2 297	2 407	5,2
<b>Personnels ITRF</b>	<b>2 614</b>	<b>2 008</b>	<b>530</b>	-	<b>2 121</b>	<b>2 075</b>	<b>2 152</b>	<b>-0,5</b>
Femmes	2 616	2 043	499	-	2 118	2 046	2 149	-0,8
Hommes	2 613	1 973	560	-	2 124	2 129	2 156	-0,2
50 ans et plus	2 723	2 136	518	-	2 202	2 153	2 262	-1,1
<b>Personnels autres qu'enseignants de catégorie C</b>	<b>2 243</b>	<b>1 703</b>	<b>459</b>	-	<b>1 824</b>	<b>1 800</b>	<b>1 893</b>	<b>7,1</b>
Femmes	2 246	1 701	463	-	1 826	1 801	1 903	7,3
Hommes	2 226	1 715	440	-	1 807	1 790	1 837	6,1
Moins de 30 ans	2 104	1 557	452	-	1 716	1 677	1 730	7,8
50 ans et plus	2 329	1 807	463	-	1 889	1 863	1 951	7,0
<b>autres qu'enseignants non titulaires</b>	<b>1 216</b>	<b>1 163</b>	<b>30</b>	-	<b>981</b>	<b>849</b>	<b>1 385</b>	<b>0,7</b>
Femmes	1 187	1 130	30	-	958	838	1 385	0,5
Hommes	1 326	1 287	31	-	1 067	981	1 385	1,1
Moins de 30 ans	1 242	1 209	28	-	999	962	1 322	0,6
50 ans et plus	1 125	1 076	23	-	909	811	1 382	0,1
<b>Personnels d'éducation et d'orientation non titulaires</b>	<b>2 711</b>	<b>2 336</b>	<b>291</b>	-	<b>2 187</b>	<b>2 065</b>	<b>2 091</b>	<b>4,5</b>
Femmes	2 704	2 328	289	-	2 182	2 053	2 093	4,9
Hommes	2 741	2 371	301	-	2 207	2 102	2 081	2,8
Moins de 30 ans	2 819	2 428	325	-	2 273	2 135	2 118	5,7
50 ans et plus	€	€	€	-	€	€	€	€
<b>Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)</b>	<b>1 138</b>	<b>1 095</b>	<b>23</b>	-	<b>918</b>	<b>840</b>	<b>1 339</b>	<b>0,1</b>
Femmes	1 114	1 066	24	-	899	829	1 348	0,2
Hommes	1 228	1 202	22	-	988	975	1 307	-0,3
Moins de 30 ans	1 188	1 164	22	-	956	946	1 301	0,0
50 ans et plus	1 055	1 011	20	-	852	810	1 338	0,3
<b>Personnels ASS et ITRF non titulaires</b>	<b>2 498</b>	<b>2 320</b>	<b>95</b>	-	<b>2 021</b>	<b>1 700</b>	<b>2 069</b>	<b>2,0</b>
Femmes	2 330	2 169	81	-	1 885	1 636	1 902	1,0
Hommes	3 121	2 878	150	-	2 526	2 033	2 611	0,4
Moins de 30 ans	2 439	2 242	133	-	1 969	1 771	1 752	3,7
50 ans et plus	2 414	2 278	64	-	1 954	1 508	2 099	-1,0

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 +1,6 % en 2021.

- effectifs nuls.

€ donnée non publiée en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

► 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 DEFP.

## CHAPITRE 6

### Formation

La formation des personnels est mise en œuvre par l'École académique de la formation continue (EAFC). Inscrite dans le schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025, le projet académique et la feuille de route RH de l'Académie, l'EAFC propose une offre de formation plus lisible, plus accessible et plus cohérente. L'ensemble de l'offre de formation académique s'organise en huit cycles : cycle 1 (personnels enseignants du premier degré) ; cycle 2 (personnels enseignants du second degré, personnels d'éducation et psy EN) ; cycle 3 (formations interdegré) ; cycle 4 (personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé) ; cycle 5 (personnels d'encadrement) ; cycle 6 (acteurs de l'accompagnement et de la formation) ; cycle 7 (personnels jeunesse et sports) ; cycle 8 (formations intercatégorielles tous publics). Chaque cycle propose des modules de formation structurés en parcours. Le pilotage stratégique est assuré dans le cadre du conseil de l'école académique de formation (CEAFC), présidé par le recteur. Il se réunit deux fois par an pour définir les axes stratégiques du programme académique de formation et en évaluer la mise en œuvre.

La politique de formation de l'EAFC obéit aux principes suivants :

1. Le programme académique de formation des personnels s'adresse à l'ensemble des personnels de l'académie. Pour chaque cycle, le programme se décline en quatre chapitres correspondant aux étapes de la carrière : débiter dans ses fonctions ou ses missions ; approfondir ses gestes professionnels ; consolider les compétences du numérique ; envisager sa mobilité professionnelle. Le programme de formation est composé de parcours annuels ou pluriannuels, personnalisables ;
2. Il traduit le nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue ;
3. Les actions de formation continue sont, aussi souvent que possible, menées en proximité. Elles répondent aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires. Les territoires de l'académie sont coordonnés, pour leurs plans de formation en établissements et services, au sein de réseaux et bassins d'éducation et sont articulés avec la 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 est utilisé : en présence, à distance, hybride, collective ou individuelle ;
7. L'EAFC assure la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises.

## Sources et périmètre d'information :

Les données sur la formation des personnels concernent l'enseignement public : en effet, la formation des personnels de l'enseignement privé est gérée par des organismes de formation privés (ISFEC et FORMIRIS pour le réseau catholique, NEHER pour le réseau juif et EURECOLE pour le réseau laïc).

Ces données sont enregistrées dans Gaia (Gestion académique informatisée des actions de formations), application qui gère la formation continue du ministère de l'Éducation nationale (hors administration centrale) pour les personnels enseignants, d'éducation et psy EN, les personnels IATSS et les personnels d'inspection et de direction. Elles sont exploitées par la Dgesco (Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère) via l'outil décisionnel Egide (Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes) depuis l'année scolaire 2009 - 2010. Le programme académique de formation (Paf) présente 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, le Paf se décline en modules de formation articulés en parcours. Depuis septembre 2022, l'académie de Versailles utilise également l'application Sofia-FMO (fiches de mise en œuvre) pour la gestion des abonnements et des inscriptions. Sofia-FMO est interfacée avec le portail EAFC sur le site académique et l'application Gaïa. A ce jour seules les données issues de Gaïa sont collectées par la DGESCO et alimentent le RSU. Une évolution est à envisager pour intégrer à l'avenir les données Sofia-FMO dans le RSU.

Le public étudié est le suivant : personnels enseignants et directeurs titulaires en poste dans le premier degré public ; personnels enseignants, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation (CPE), ainsi que les personnels IATSS (personnels ITRF, médico-sociaux et administratifs) titulaires en poste dans le second degré public.

NB : les parcours nationaux auxquels sont inscrits les personnels de l'académie sont intégrés dans les données produites.

## Indicateurs de la formation continue

- Les parcours de formation se déclinent en **modules** qui sont des unités identifiées par un objectif de formation et des contenus pédagogiques adossés aux référentiels de compétences des différents publics ;

- Les **personnes** qui s'inscrivent ou sont inscrites sur les **modules** de formation sont alors désignées comme **candidates**. Une fois retenues sur un module de formation, elles deviennent **stagiaires**. **De ce fait, les dénombrements varient selon que l'on considère les personnes et/ou les stagiaires**. Une personne ayant suivi deux stages sera comptabilisée deux fois en tant que candidate puis stagiaire.

- **Public potentiel** : les personnes susceptibles de participer à la formation (voir supra) ;

- **Candidat inscrit** : personne ayant fait acte de candidature sur un module de formation ;

- **Candidat retenu** : candidat inscrit accepté ;

- **Stagiaire convoqué** : candidat retenu ayant fait l'objet d'une convocation pour le module de formation choisi ;

- **Stagiaire présent** : stagiaire ayant assisté à au moins une heure de formation sur le module ;

- **Stagiaire assidu** : stagiaire qui a assisté à au moins les 2/3 de la formation ;

- **Heures-stagiaires (réalisées)** : ensemble des heures de présence en formation (nombre de stagiaires x nombre d'heures de présence) ;

- **Journées stagiaires (réalisées)** : heures-stagiaires / 6 ;

- **Personne inscrite** : personne qui a fait acte de candidature sur au moins un module. Une même personne peut avoir émis plusieurs candidatures et être dénombrée plusieurs fois en tant que candidat ou stagiaire ;

- **Personne retenue** : personne dont la candidature est acceptée sur au moins un module ;

- **Personne convoquée** : personne qui a été convoquée sur au moins un module ;

- **Personne présente** : personne qui a assisté à au moins une heure de formation ;

- **Personne assidue** : personne ayant assisté à au moins les 2/3 de ses formations ;

- **Taux d'inscription** : rapport entre le nombre de personnes inscrites et le public potentiel ;
- **Taux d'acceptation** : rapport entre le nombre de personnes retenues et le nombre de personnes inscrites ;
- **Taux de convocation** : rapport entre le nombre de personnes convoquées et le nombre de personnes retenues ;
- **Taux de présence** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'assiduité** : rapport entre le nombre de personnes assidues et le nombre de personnes convoquées ;
- **Taux d'accès à la formation** : rapport entre le nombre de personnes présentes et le public potentiel ;
- **Module réalisé** : module de formation effectivement ouvert (certains modules peuvent ne pas être ouverts : par exemple pour nombre insuffisant de candidats).

## 6.1 - Activité globale de formation

### - Personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

En 2021-2022 sur un total de 33 605 personnes (enseignants de classe maternelle, de classe élémentaire et directeurs d'école, dont 87,8 % de femmes), 17 907 personnes (soit 53,3 % contre 39,6 % l'année précédente) ont participé à au moins une formation (dont 88,5 % de femmes) (*tableaux 6.1*)

La sortie progressive de la crise sanitaire en 2021-2022 explique ce début de remontée du volume de formation. Les formations à l'échelle locale ainsi que les formations hybrides ont connu une forte impulsion, accompagnées d'un volet de formation de formateurs. Parmi les personnes qui ont suivi une formation, 9 435 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (dont 88,3 % de femmes). Le nombre total de journées de formation suivies par les 17 907 personnes présentes s'élève à 49 387 (effectuées à 88,7 % par des femmes). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 16,5 (contre 17,6 en 2020-2021).

En 2022-2023 sur un total de 33 550 personnes (enseignants de classe maternelle, de classe élémentaire et directeurs d'école, dont 87,5 % de femmes), 18 030 personnes (soit 53,7 % contre 53,3% l'année précédente) ont participé à au moins une formation (dont 88,3 % de femmes) (*tableaux 6.1*). L'année scolaire 2022-2023 est marquée par la sortie de la crise sanitaire et le retour à un niveau de formation qui se rapproche graduellement de celui antérieur à la crise sanitaire. Parmi les personnes ayant suivi une formation, 10 229 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (dont 88,2 % de femmes). Le nombre total de journées de formation suivies par les 18 030 personnes présentes s'élève à 50 404 (effectuées à 88,8 % par des femmes). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 16,8 (contre 16,5 en 2021-2022).

Sur la période 2020-2023, la hausse du nombre de personnes formées s'est accompagnée d'une baisse de la durée moyenne de formation suivie par personne. Cette baisse peut être expliquée en partie par le développement de la modalité hybride incluant des webinaires d'une durée courte, de deux heures en général, avec un public de plusieurs centaines de stagiaires. Au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées), les hommes ont une durée de formation légèrement inférieure à celle des femmes.



Tableaux 6.1 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré ayant suivi une formation

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	% H
20-21	33 361	29 005	86,9	4 356	13,1	13 212	11 570	87,6	1 642	12,4
21-22	33 605	29 508	87,8	4 097	12,2	17 907	15 847	88,5	2 060	11,5
22-23	33 550	29 343	87,5	4207	12,5	18 030	15 920	88,3	2 110	11,7

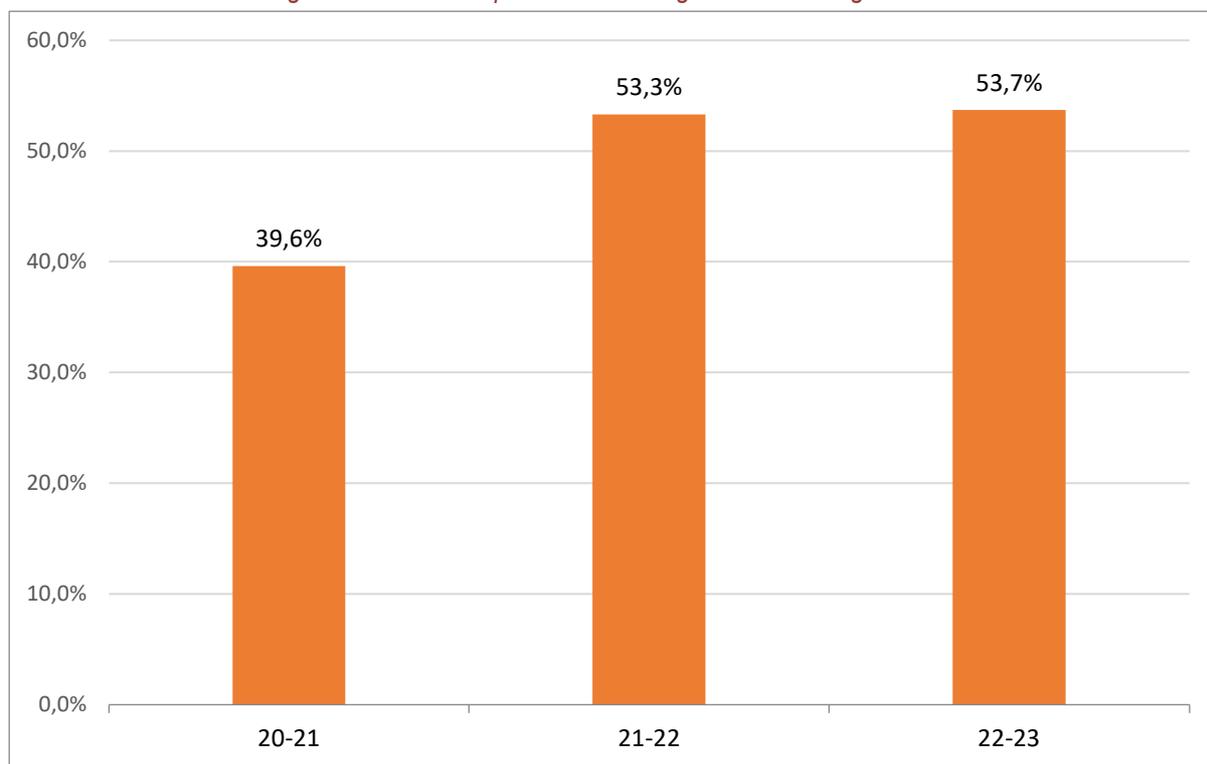
Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	% H	Nombre d'heures réalisées par personne	Nombre d'heures réalisées par personne Femmes	Nombre d'heures réalisées par personne Hommes
20-21	8 200	7 173	87,5	1 027	12,5	38 810	34 217	88,2	4 593	11,8	17,6	17,7	16,8
21-22	9 435	8 331	88,3	1 104	11,7	49 387	43 806	88,7	5 581	11,3	16,5	16,8	16,1
22-23	10 229	9021	88,2	1 208	11,8	50 404	44 758	88,8	5 646	11,2	16,8	17	16,5

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

53,7 % des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré se sont formés en 2022-2023 par rapport au public de référence (contre 53,3% en 2021-2022 et 39,6 % en 2020-2021) (figure 6.1).

Figure 6.1 - Part des personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré formés

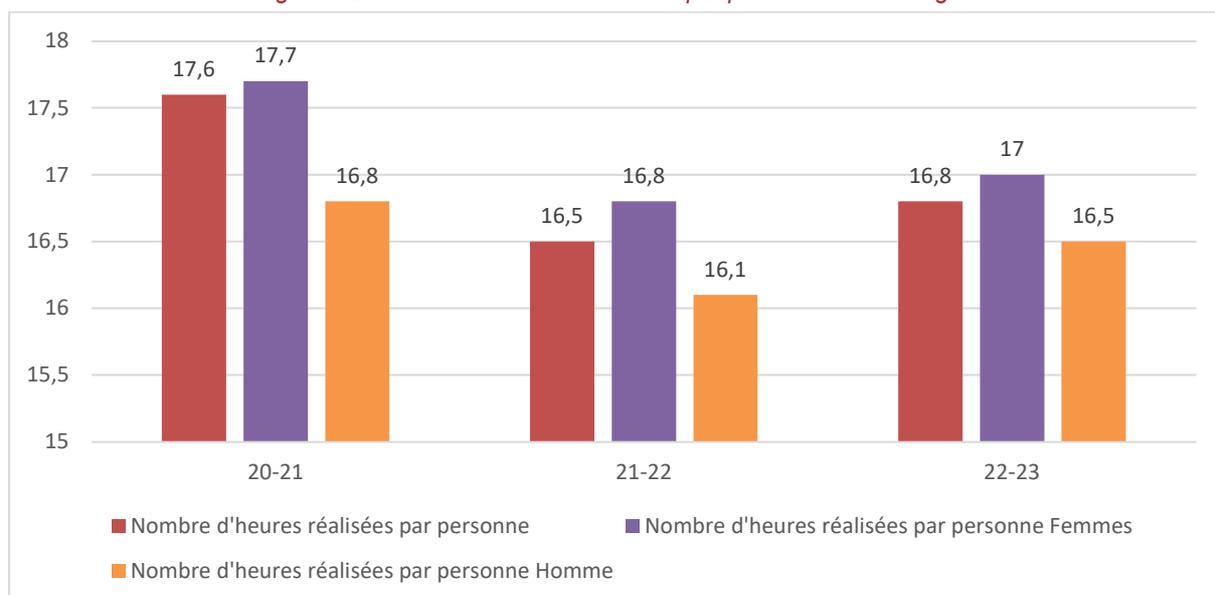


Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées) et pour les trois années d'observation, les hommes ont une durée de formation légèrement inférieure à celle des femmes (figure 6.2).



Figure 6.2 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1<sup>er</sup> degré formé



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

## - Personnels titulaires enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS

Ce passage sur l'activité globale de formation regroupe les principales données des différents publics suscités.

Les sous-parties 6.1.2 à 6.1.5 qui suivent présentent des focus sur les personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, sur les personnels IATSS, sur les personnels d'encadrement, sur les personnels enseignants contractuels, sur la formation NSI destinée aux personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public, ainsi que sur le compte personnel de formation (CPF).

En 2021-2022, sur un total de 41 493 personnels (enseignants titulaires en poste dans le 2<sup>nd</sup> degré public, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation et personnels IATSS, dont la composition genrée totale compte 65 % de femmes et 35 % d'hommes), 27 565 personnes ont été présentes à au moins une formation (67,5 % de femmes et 32,5 % d'hommes) (*tableaux 6.2*). Parmi ces personnes, 12 540 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (67 % de femmes et 33 % d'hommes).

Le nombre de journées stagiaires et la durée moyenne de formation sont établies sur la base des personnes présentes. Le nombre total de journées de formation suivies par les 27 565 personnes présentes s'élève à 68 584 (effectuées à 69,8 % par des femmes et 30,2% par des hommes). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 15 (15,5 pour les femmes, 14,6 pour les hommes).

En 2022-2023, sur un total de 41 349 personnels (enseignants titulaires en poste dans le 2<sup>nd</sup> degré public, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation et personnels IATSS, dont la composition genrée totale compte 65 % de femmes et 35 % d'hommes), 30 937 personnes ont été présentes à au moins une formation (68 % de femmes et 32 % d'hommes) (*tableaux 6.2*). Parmi ces personnes, 14 576 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (67,5 % de femmes et 32,5 % d'hommes).

Le nombre de journées stagiaires et la durée moyenne de formation sont établies sur la base des personnes présentes. Le nombre total de journées de formation suivies par les 30 937 personnes présentes s'élève à 90 253 (effectuées à 70,3 % par des femmes et 29,7% par des hommes). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 17,5 (17,9 pour les femmes, 17,2 pour les hommes).

L'année 2022-2023 est marquée par un retour à un niveau de formation comparable à celui d'avant la crise sanitaire. La remontée importante de la part des personnes formées va de pair avec une augmentation du nombre de journées stagiaires et de la durée moyenne de formation, celle-ci se rapprochant des trois jours de formation par personne. Ce mouvement général recouvre des disparités par public, les personnels d'encadrement étant le public qui se forme le plus et les personnels IATSS celui qui est en retrait par rapport à la tendance générale. Le développement au cours des deux dernières années des formations de service pour les personnels IATSS des services académiques contribue progressivement à infléchir la tendance et à amener petit à petit les IATSS au même niveau de formation que les autres publics.



Tableaux 6.2 – Personnels titulaires enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes (formées)	Femmes	% F	Hommes	% H
20-21	41 674	27 074	65	14 600	35	20 911	14 266	68,2	6 645	31,8
21-22	41 493	26 970	65	14 523	35	27 565	18 606	67,5	8 959	32,5
22-23	41 349	26 876	65	14 473	35	30 937	21 037	68	9 900	32

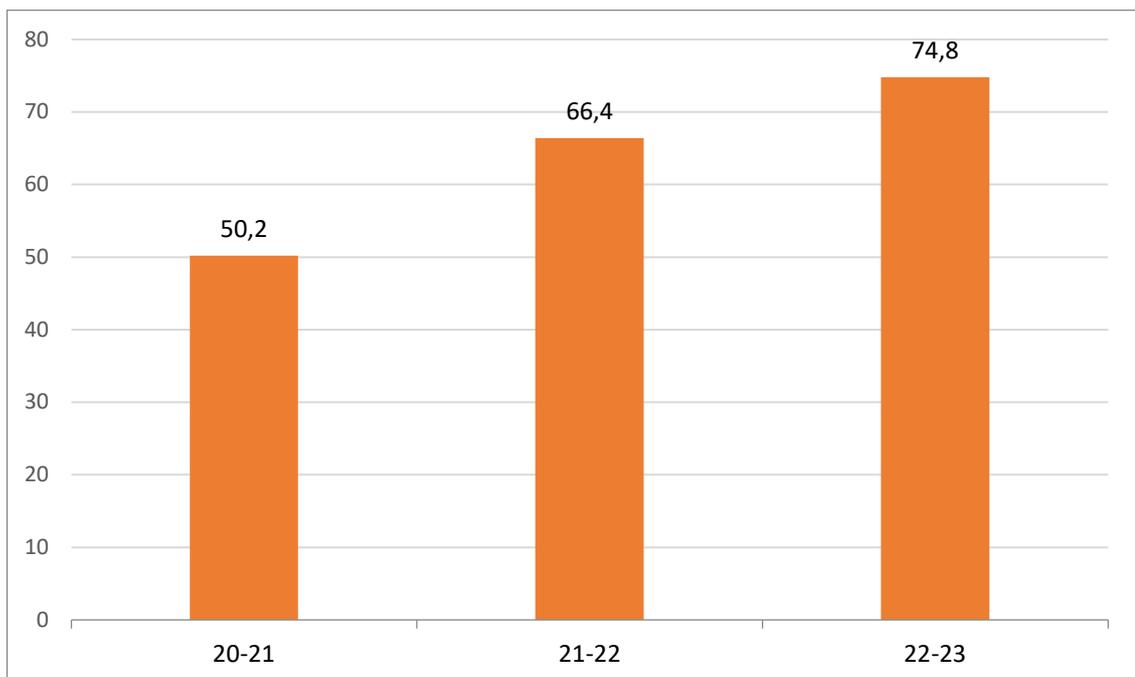
Source : Gaia / Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Année scolaire	Personnes assidues	Femmes	% F	Hommes	% H	Total journées stagiaires réalisées	Femmes	% F	Hommes	% H	Nombre d'heures réalisées par personne	Nombre d'heures réalisées par personne Femmes	Nombre d'heures réalisées par personne Hommes
20-21	8 825	5 976	67,7	2 849	32,3	61 181	43 160	70,5	18 021	29,5	17,6	18,2	16,3
21-22	12 540	8 402	67	4 138	33	68 584	47 872	69,8	20 712	30,2	15	15,5	14,6
22-23	14 576	9 839	67,5	4 737	32,5	90 253	63 449	70,3	26 804	29,7	17,5	17,9	17,2

Source : Gaia / Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

En 2022-2023, 74,8 % des personnels présents se sont formés par rapport au public de référence, contre 66,4 % en 2021-2022 (Figure 6.3).

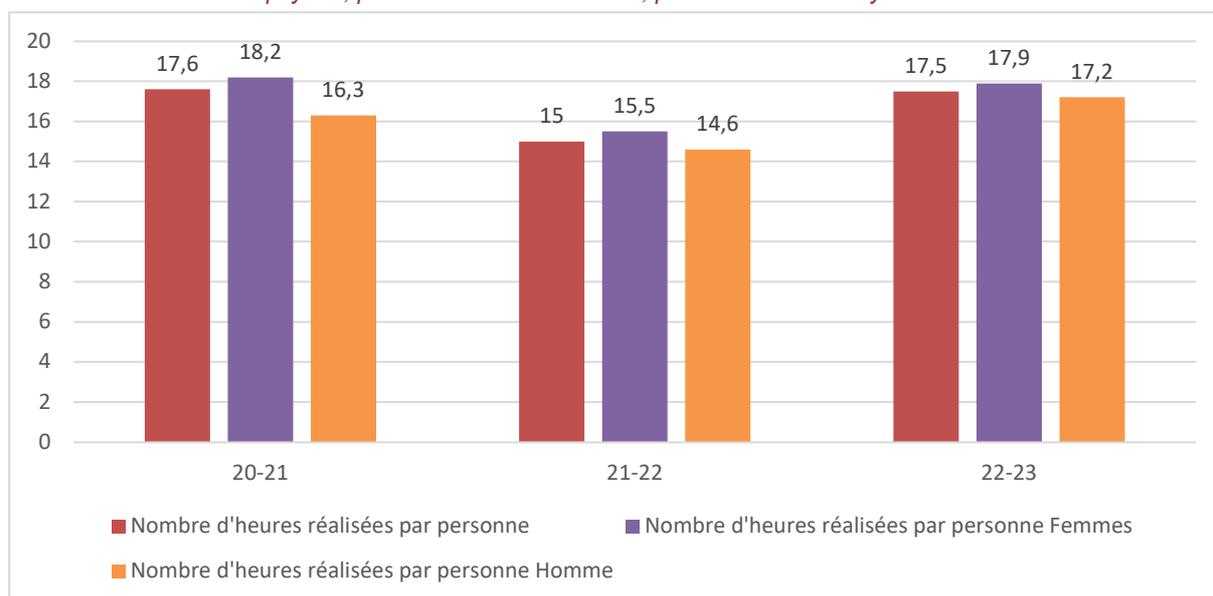
Figure 6.3 – Part des personnels titulaires enseignants du 2<sup>nd</sup> degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation



Source : Gaia / Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées) et sur les trois années observées, les hommes ont une durée de formation légèrement inférieure à celle des femmes (figure 6.4).

Figure 6.4 – Nombre d'heures réalisées par des personnels titulaires enseignants du 2<sup>d</sup> degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation



Source : Gaia / Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

## – Focus sur la formation Laïcité destinée à l'ensemble des personnels

Le Plan National de Formation à la Laïcité, Valeurs de la République a débuté en septembre 2021.

### **Données 2021-2022**

Cette première année de déploiement du plan a permis de former environ 11 700 personnels, soit 12,7 % des effectifs de l'enseignement public (*tableau 6.3*).

Pour le premier degré les formations sont développées en circonscriptions et dans les écoles.

Ces formations ont eu lieu par webinaire, directement dans les établissements et de façon expérimentale sur quelques bassins.

Tableau 6.3 – Nombre de personnels formés par catégorie en 2021–2022 au regard de l'effectif de la catégorie

	Nombre total	Nombre réel de personnes et structures formées depuis le 1er septembre 2021 jusqu'au 05 juillet 2022	% formés
Professeurs des écoles	33 605	2 619	7,8
Professeurs du second degré	35 895	7 585	21,1
Personnels d'éducation (CPE et AED)	6 455	542	8,4
Personnels d'encadrement	1 483	658	44,4
Directeurs d'école du premier degré	2 945	nd	nd
Personnels IATSS	5 770	351	6,1

Source : Gaïa / Champ : tous personnels public de l'académie / Traitement : EAFC // nd = non disponible

### **Données 2022-2023**

Cette seconde année de déploiement du plan a permis de former environ 11 000 personnels, soit 12 % des effectifs de l'enseignement public (*tableau 6.4*).

Tableau 6.4 – Nombre de personnels formés par catégorie en 2022–2023 au regard de l'effectif de la catégorie

	Nombre total	Nombre réel de personnes et structures formées depuis le 1er septembre 2021 jusqu'au 05 juillet 2022	% formés
Professeurs des écoles	33 550	7 045	21
Professeurs du second degré	35 931	1 964	5,5
Personnels d'éducation (CPE et AED)	6 312	604	9,6
Personnels d'encadrement	1 519	618	4,1
Directeurs d'école du premier degré	2 964	915	3,1
Personnels IATSS	5 804	nd	nd

Source : Gaïa / Champ : tous personnels public de l'académie / Traitement : EAFC // nd = non disponible

Pour le premier degré les formations sont développées en circonscriptions et dans les écoles.

Pour le second degré les formations ont eu lieu dans les établissements demandeurs et l'accent a été mis sur la formation des cadres (présentiel).

## 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 29 653 personnels du 1<sup>er</sup> degré, 77,4 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2021-2022, en diminution par rapport à 2020-2021 (87,5 %) avec une baisse sensible du taux d'inscription pour les directeurs d'école (*tableaux 6.5 à 6.6*). Les chiffres doivent être appréhendés avec prudence car certaines formations ne sont pas tracées dans l'application Gaïa. Une réflexion est en cours avec les quatre départements pour stabiliser les données. Lorsque tous les départements utiliseront Sofia-FMO, il sera plus facile de disposer de requêtes harmonisées et stables.

Cette baisse des taux d'inscription s'observe dans toutes les catégories de personnels. Elle est plus marquée chez les directeurs d'école et les enseignants en classe élémentaire, avec respectivement 72,4 % et 76,7 % en 2021-2022 contre 90 % et 88,5 % en 2020-2021.

A contrario, les taux de présence et d'assiduité sont en hausse de 15 à 20 % selon le public. Le taux global d'accès à la formation croît de près de 7,6 points.

Parmi les 30 201 personnels du 1<sup>er</sup> degré, 66,5 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2022-2023, en baisse par rapport aux années précédentes (87,5% en 2020-2021, 77,4% en 2021-2022) (*tableaux 6.5 à 6.7*).

Cette baisse des taux d'inscription se retrouve dans toutes les catégories de personnels. Elle est plus marquée chez les enseignants en classe maternelle et les enseignants en classe élémentaire, respectivement 68,1% et 66,1% en 2022-2023 contre 80,6 % et 76,7 % en 2021-2022. Celui des directeurs d'école a baissé lui aussi, passant de 72,4 % en 2021-2022 à 64,2% en 2022-2023.

La tendance à la baisse s'observe également dans les taux d'accès 2022-2023 par rapport à ceux de 2021-2022. Toutefois, ces taux d'accès à la formation ont augmenté par rapport à ceux de 2020-2021.

*Tableau 6.5 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2020-2021*

Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)			
Directeur d'école	4 431	3 988	90	3 832	96,1	3 258	85	1 824	56	41,2	1 100	33,8	5 878	19,3	8
Enseignant en classe maternelle	8 838	7 422	84	7 180	96,7	6 399	89,1	3 220	50,3	36,4	2 093	32,7	8 639	16,1	5,9
Enseignant en classe élémentaire et autres*	20 092	17 791	88,5	17 348	97,5	15 682	90,4	8 168	52,1	40,7	5 007	31,9	24 292	17,8	7,3
Tous ensemble	33 361	29 201	87,5	28 360	97,1	25 339	89,3	13 212	52,1	39,6	7 736	30,5	38 809	17,6	7

Source : Gaïa départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.6 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2021-2022

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	Effectifs	Taux d'acceptation	Effectifs	Taux de convocation	Effectifs	Taux de présence	Taux d'accès	Effectifs	Taux d'assiduité			
			(en %)		(en %)		(en %)		(en %)	(en %)		(en %)			
Directeur d'école	3 817	2 762	72,4	2 654	96,1	2 452	92,4	1 915	78,1	50,2	948	49,5	6 599	20,7	10,4
Enseignant en classe maternelle	9 080	7 322	80,6	7 112	97,1	6 722	94,5	4 101	61	45,2	2 097	51,1	8 768	12,8	5,8
Enseignant en classe élémentaire	16 756	12 856	76,7	12 405	96,5	11 563	93,2	7 988	69,1	47,7	3 989	49,9	17 851	13,4	6,4
Total	29 653	22 940	77,4	22 171	96,6	20 737	93,5	14 004	67,5	47,2	7 034	50,2	33 218	14,2	6,7

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.7 - Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2022-2023

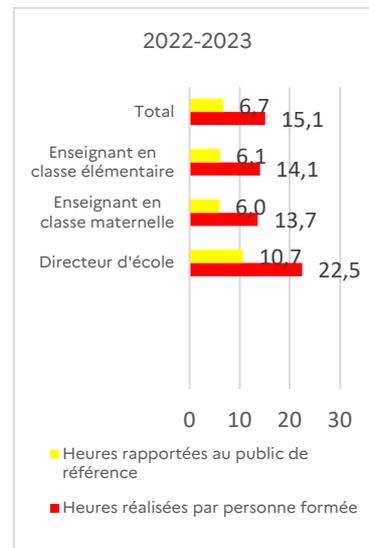
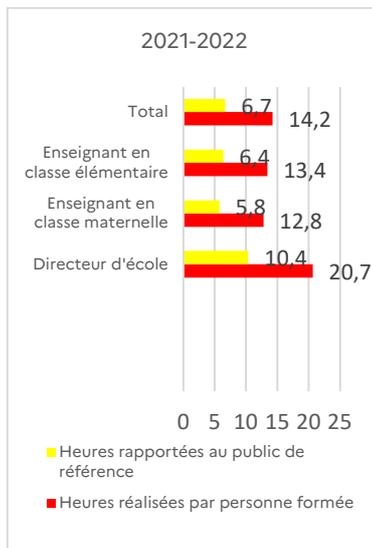
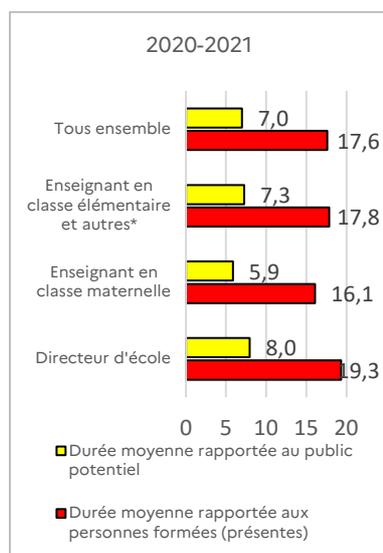
Type de personnel	Public potentiel	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées		Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription	Effectifs	Taux d'acceptation	Effectifs	Taux de convocation	Effectifs	Taux de présence	Taux d'accès	Effectifs	Taux d'assiduité			
			(en %)		(en %)		(en %)		(en %)	(en %)		(en %)			
Directeur d'école	3 831	2 460	64,2	2 391	97,2	2 275	95,1	1 817	79,9	47,4	1 044	57,4	6 803	22,5	10,6
Enseignant en classe maternelle	9 401	6 404	68,1	6 222	97,2	5 898	94,8	4 138	70,1	44	2 305	55,7	9 416	13,6	6
Enseignant en classe élémentaire	16 969	11 223	66,1	10 858	96,7	10 260	94,5	7 399	72,1	43,6	4 201	56,8	17 355	14,1	6,1
Total	30 201	20 087	66,5	19 471	96,9	18 433	94,7	13 354	72,4	44,2	7 550	56,5	33 574	15,1	6,7

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.1.2 - Durée de formation

En 2022-2023, parmi les personnels du 1<sup>er</sup> degré, les directeurs d'école présents en formation sont ceux qui ont suivi en moyenne le plus d'heures de formation (22,5 heures contre 20,7 heures en 2021-2022 et 19,3 heures en 2020-2021) (figures 6.5). Ce nombre d'heures moyen est supérieur à la moyenne des autres catégories de personnels du 1<sup>er</sup> degré (13,6 heures contre 12,8 heures en 2021-2022 pour les enseignants en classe maternelle, et 14,1 heures contre 13,4 heures en 2021-2022 pour les enseignants en classe élémentaire).

Figures 6.5 – Durée moyenne en heures de formation pour les personnels du 1<sup>er</sup> degré en 2020–2021, 2021-2022 et 2022-2023



### 6.1.1.3 - Objectifs de formation

En 2021-2022, l'objectif de formation intitulé « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité. Cet objectif a représenté, 78 709 des 112 998 candidatures à des dispositifs de formation (soit 69,6 %) (*tableau 6.9*). La majorité des candidatures ont été retenues dans ces formations (taux d'acceptation de 86,8 %), comme pour toutes les formations en 2021-2022 (taux d'acceptation moyen de 84 %). Cela a donné lieu à 59 % 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 5,5 heures, à comparer à la moyenne de 7,4 heures tous objectifs confondus. Si l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité, il est également un de ceux pour lesquels le nombre d'heures de formation est inférieur à la moyenne.

À contrario, seuls 1,34 % des 112 998 candidatures se sont portées vers l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours ». Leur taux d'acceptation a été de 90,5 %. Ce qui a donné lieu à 4 % 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 20,7 heures, à comparer à la moyenne de 7,4 heures tous objectifs confondus.

En 2022-2023, l'objectif de formation intitulé « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité. Cet objectif a représenté 71 244 des 94 356 candidatures à des dispositifs de formation (soit 75,5 %) (*tableau 6.10*). La majorité des candidatures ont été retenues dans ces formations (taux d'acceptation de 87,2 %), comme pour toutes les formations en 2022-2023 (taux d'acceptation moyen de 87,7 %). Cela a donné lieu à 67 % 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 6,5 heures, à comparer à la moyenne de 7,8 heures tous objectifs confondus. Si l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité, il est également un de ceux pour lesquels le nombre d'heures de formation est inférieur à la moyenne, mais en augmentation d'une heure par rapport à l'année 2021-2022.

À contrario, seuls 1,5 % des 94 356 candidatures se sont portées vers l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours ». Leur taux d'acceptation a été de 99,8 %, ce qui a donné lieu à 3 % 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 20,2 heures, à comparer à la moyenne de 7,8 heures tous objectifs confondus.

**Tableau 6.8 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2020-2021**

Objectif de formation	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	16 244	16 221	99,9	6 208	38,3	2 381	38,4	2 037	32,8	200	6986	18	17,6
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	6 091	5 970	98	4 116	68,9	816	19,8	689	16,7	150	1296	3,3	9,5
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4 408	4 213	95,6	1 985	47,1	635	32	582	29,3	103	1000	2,6	9,4
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	71 303	68 886	96,6	41 786	60,7	20 690	49,5	18 417	44,1	3 269	25 281	65,1	7,3
25 - Préparation aux examens et concours	257	256	99,6	266	103,9	134	50,4	85	32	12	345	0,9	15,5
30 - Formation diplômante	456	451	98,9	363	80,5	156	43	122	33,6	40	3 322	8,6	127,8
32 - Elaboration de ressources	68	67	98,5	155	231,3	133	85,8	72	46,5	18	156	0,4	7
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	7 914	7 295	92,2	3030	41,5	438	14,5	360	11,9	263	425	1,1	5,8
Tous objectifs confondus	106 741	103359	96,8	57 909	56	25 383	43,8	22 364	38,6	4 055	38 810	100	9,2

Source : Gaïa départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.9 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2021-2022

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	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	14 603	10 146	69,5	7 557	74,5	3 043	40,3	2 232	29,5	157	8 259	16,8	16,3
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	4 855	4 128	85	1 946	47,1	1 009	52	876	45	179	2 984	6	17,7
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	3 131	2 791	89,2	1 929	69,1	1 312	68	882	45,8	160	814	1,7	3,7
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	78 709	68 297	86,8	50 701	74,2	31 878	63	24 646	48,6	3 787	29 136	59	5,5
25 - Préparation aux examens et concours	1 525	1 380	90,5	920	66,6	582	63,5	503	54,7	33	2006	4	20,7
30 - Formation diplômante	1 695	1 688	99,6	759	45	689	90,8	644	84,9	34	4 986	10,1	43,4
32 - Elaboration de ressources	80	58	72,5	54	93,1	54	100	52	96,3	29	103	0,2	11,5
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	8 400	6 405	76,2	3432	53,6	1 654	48,2	1 443	42	406	1 099	2,2	4
Tous objectifs confondus	112 998	94 893	84	67 298	77	40 221	59,8	11 278	46,5	4 784	49 387	100	7,4

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.10 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2022-2023

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	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	8 569	7 725	90,1	5 367	69,5	2 896	54	1 845	34,4	128	6960	13,8	14,4
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	4 638	4 284	92,4	2 820	65,9	1 925	68,3	1 467	52	88	2 671	5,3	8,3
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 166	1 832	84,8	1 128	61,6	646	57,3	526	46,7	71	494	1	4,6
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	71 244	62 159	87,2	48 030	77,3	30 915	64,4	24 964	52	2 356	33 720	67	6,5
25 - Préparation aux examens et concours	1 397	1 394	99,8	1 102	79	440	40	388	35,2	36	1 479	3	20,2
30 - Formation diplômante	296	295	99,7	265	90	245	92,5	203	76,6	17	3 667	7,3	89,8
32 - Elaboration de ressources	186	95	51	74	78	66	89,2	40	54	21	62	0,1	5,6
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	5 860	4 970	84,8	3076	61,9	1 815	59	1 623	52,8	372	1350	2,7	4,5
Tous objectifs confondus	94 356	82 754	87,7	61 862	74,5	38 948	63	31 056	50,2	3 089	50 404	100	7,8

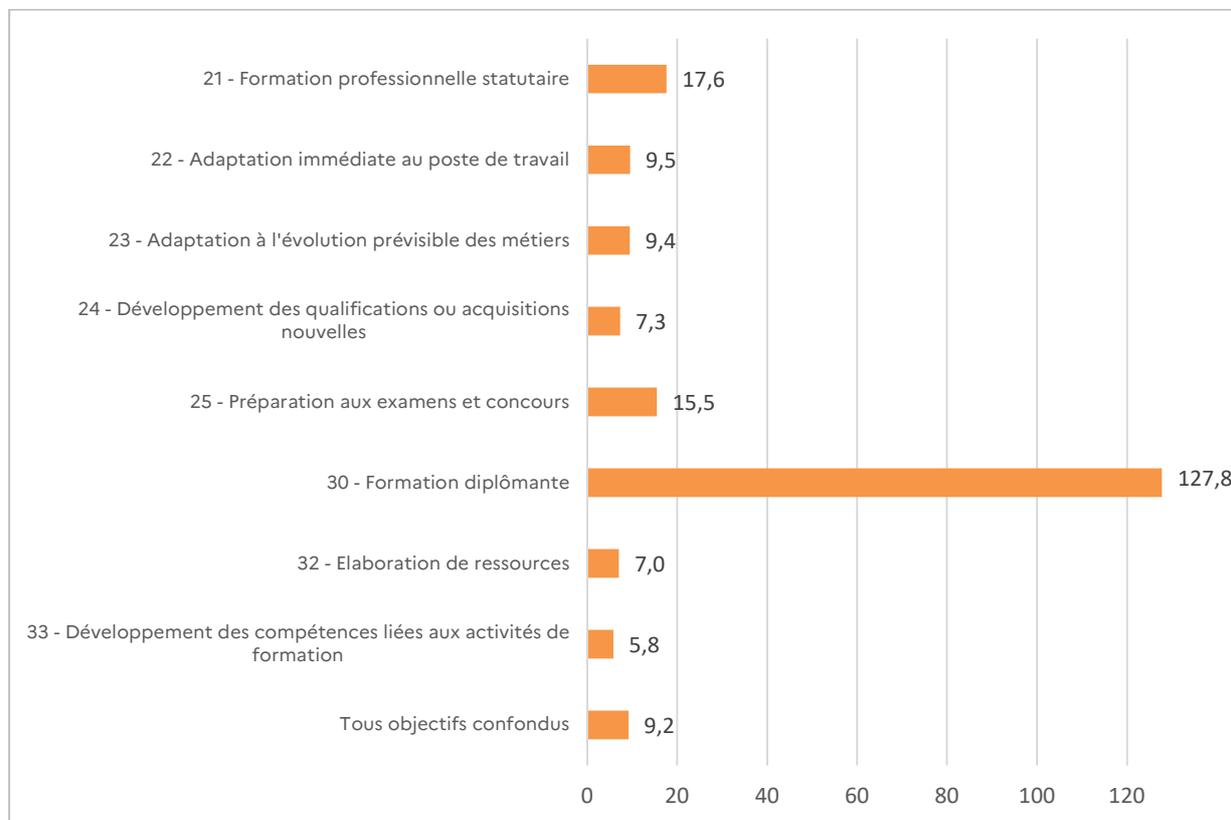
Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

#### 6.1.1.4 – Durée de formation par objectif de formation

En 2021-2022 la durée moyenne de formation est de 7,4 heures et de 7,8heures en 2022-2023 (contre 9,2 heures en 2020-2021) (figures 6.6 à 6.8). Celle-ci recouvre de grandes disparités avec en ordre décroissant : les formations diplômantes, les préparations concours, les formations statutaires, les formations d'adaptation au poste de travail, le développement des qualifications et les formations

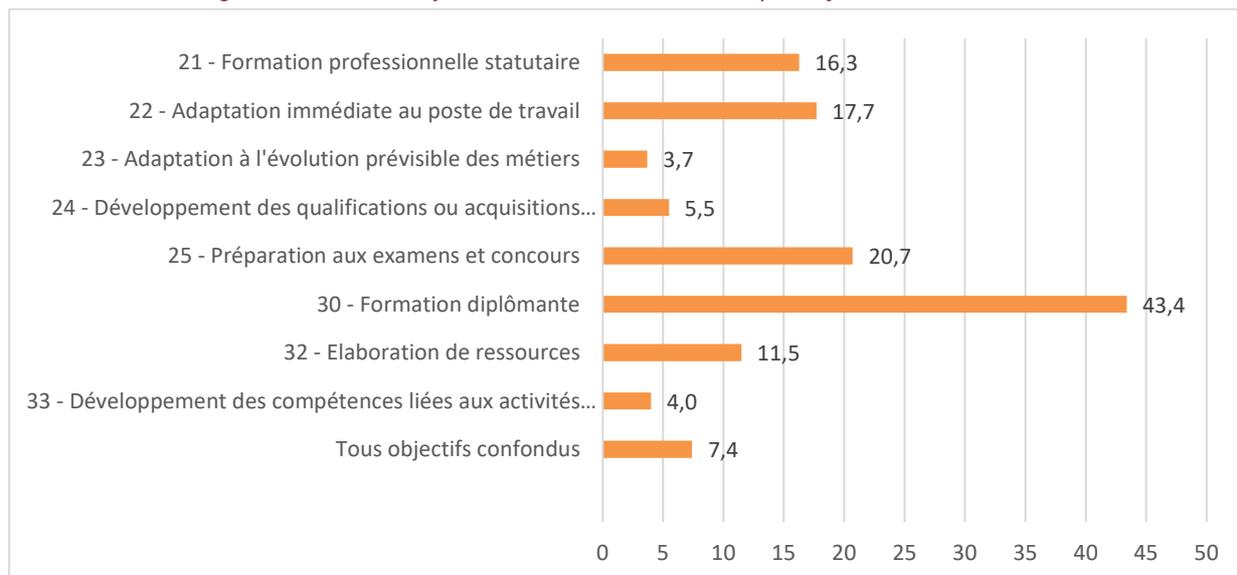
d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers. La sortie progressive de la crise sanitaire s'est accompagnée d'une transformation des modalités de formation avec le développement de formations hybrides, en particulier des webinaires rassemblant sur une durée de une à deux heures plusieurs centaines de stagiaires.

Figure 6.6– Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif en 2020-2021.



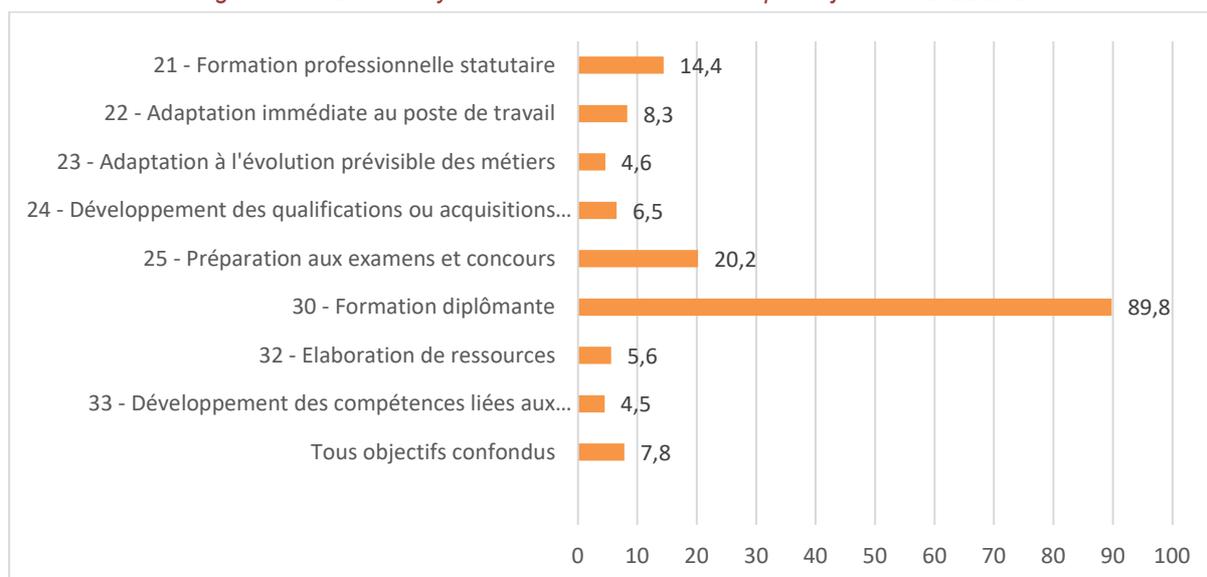
Source : Gaia / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie /Traitement : EAFC

Figure 6.7– Durée moyenne de formation en heures par objectif en 2021-2022



Source : Gaia / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Figure 6.8 – Durée moyenne de formation en heures par objectif en 2022-2023



Source : Gaia / Champ : personnels 1<sup>er</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

## 6.1.2 - La formation continue des personnels enseignants, d'éducation, psy EN du second degré public, personnels d'encadrement et IATSS

### 6.1.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité

Les données de cette partie 6.1.2 concernent plusieurs publics intervenant dans le second degré : les personnels enseignants, les personnels d'éducation, les Psy EN, les personnels d'encadrement, les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS). Elles portent uniquement sur les personnels titulaires. Des focus spécifiques sur les personnels d'encadrement, le CPF, les personnels contractuels, sont présentés dans les sous-parties suivantes.

Parmi les 41 349 personnels du 2nd degré, 29 140 se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2022-2023, soit 70,5 % (contre 69,9 % en 2021-2022 et 54 % en 2020-2021) (tableaux 6.10 à 6.13).

Le taux moyen d'inscription montre la sortie progressive de la crise sanitaire. Cette moyenne recouvre toutefois des disparités. Les personnels qui se forment le plus sont les cadres. Ils ont été fortement mobilisés pendant la crise sanitaire pour assurer la continuité pédagogique, et depuis pour accompagner les différentes transformations en lien avec l'évaluation des établissements et la territorialisation des formations. A contrario les personnels qui se forment le moins sont les personnels IATSS. La baisse du taux d'inscription en formation des personnels IATSS se poursuit même avec la sortie de la crise sanitaire.

Sur les 41 349 personnes du public de référence, 22 084 se sont formées (53,4 % contre 49,5 % en 2021-2022 et 50,2 % en 2020-2021). Les disparités sont importantes d'un corps à l'autre et s'expliquent en partie par les fortes contraintes d'emploi du temps, qui ne permettent pas toujours aux personnels de suivre toutes les formations auxquels ils sont inscrits.

Tableau 6.11 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2020-2021

Corps	Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs			
Agrégé(e)s	5 963	4 065	68,2	4 054	99,7	3 875	2 946	76,0	49,4	1 218	31,4	7 146	14,6	7,2
Certifié(e)s	22 133	15 813	71,4	15 753	99,6	14 546	11 624	79,9	52,5	5 075	34,9	36 107	18,6	9,8
PLP	4 583	3 562	77,7	3 559	99,9	3 468	2 938	84,7	64,1	1 232	35,5	9 280	19,0	12,1
PsyEN	653	285	43,6	283	99,3	242	116	47,9	17,8	42	17,4	195	10,1	1,8
CPE	1 019	1 013	99,4	1 013	100,0	1 013	748	73,8	73,4	162	16,0	1 717	13,8	10,1
Inspection	308	265	86,0	265	100,0	264	201	76,1	65,3	5	1,9	691	20,6	13,5
Direction	1 370	857	62,6	855	99,8	809	610	75,4	44,5	131	16,2	1 787	17,6	7,8
IATSS	5 645	2 335	41,4	2 296	98,3	2 151	1 728	80,3	30,6	960	44,6	4 256	14,8	4,5
<b>Total</b>	<b>41 674</b>	<b>28 195</b>	<b>54,0</b>	<b>28 078</b>	<b>99,6</b>	<b>26 368</b>	<b>20 911</b>	<b>79,3</b>	<b>50,2</b>	<b>8 825</b>	<b>33,5</b>	<b>61 179</b>	<b>17,6</b>	<b>8,8</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.12 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2021-2022

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	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif			
Agrégé	5 836	4 021	68,9	3 786	94,2	3 724	2610,0	70	44,7	1 083	29,1	6 120	14,1	6,3
Certifié	22 588	16 957	75,1	16 082	94,8	15 904	12150,0	76	53,8	4 698	29,5	34 242	16,9	9,1
PLP	4 217	3 573	84,7	3 496	97,8	3 443	2755,0	80	65,3	1 375	39,9	7 499	16,3	10,7
Psy EN	612	273	44,6	244	89,4	236	177,0	75	28,9	78	33,1	365	12,4	3,6
CPE	1 011	1 006	99,5	1 004	99,8	999	818,0	82	80,9	69	6,9	1 764	12,9	10,5
Inspection	276	173	62,7	168	97,1	165	63,0	38	22,8	33	20,0	84	8,0	1,8
Direction	1 183	938	79,3	900	95,9	890	545,0	61	46,1	278	31,2	567	6,2	2,9
IATSS	5 770	2 058	35,7	1 889	91,8	1 852	1432,0	77	24,8	999	53,9	4 572	19,2	4,8
<b>Total</b>	<b>41 493</b>	<b>28 999</b>	<b>69,9</b>	<b>27 569</b>	<b>95,1</b>	<b>27 213</b>	<b>20550,0</b>	<b>76</b>	<b>49,5</b>	<b>8 613</b>	<b>31,7</b>	<b>55 213</b>	<b>16,1</b>	<b>8,0</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.13 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS 2022-2023

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	Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif			
Agrégé	5 900	4 184	70,9	4 076	97,4	4 004	2943,0	74	49,9	1 404	35,1	8 750	17,8	8,9
Certifié	22 461	17 037	75,9	16 686	97,9	16 529	13461,0	81	59,9	5 918	35,8	46 498	20,7	12,4
PLP	4 059	3 486	85,9	3 445	98,8	3 377	2754,0	82	67,8	1 330	39,4	9 198	20,0	13,6
Psy EN	578	271	46,9	266	98,2	264	173,0	66	29,9	67	25,4	471	16,3	4,9
CPE	1 046	1 035	98,9	1 032	99,7	1 030	852,0	83	81,5	91	8,8	2 412	17,0	13,8
Inspection	278	228	82,0	228	100,0	223	162,0	73	58,3	98	43,9	157	5,8	3,4
Direction	1 223	1 223	100,0	1 219	99,7	1 217	513,0	42	41,9	20	1,6	608	7,1	3,0
IATSS	5 804	1 676	28,9	1 592	95,0	1 546	1226,0	79	21,1	756	48,9	2 817	13,8	2,9
<b>Total</b>	<b>41 349</b>	<b>29 140</b>	<b>70,5</b>	<b>28 544</b>	<b>98,0</b>	<b>28 190</b>	<b>22084,0</b>	<b>78</b>	<b>53,4</b>	<b>9 684</b>	<b>34,4</b>	<b>70 911</b>	<b>19,3</b>	<b>10,3</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.2.2 - Accès à la formation, présence et assiduité des stagiaires

Il convient tout d'abord d'indiquer que la compréhension des développements qui suivent suppose, au préalable, de bien distinguer la notion de stagiaire de celle de personne. En effet, une personne peut être convoquée à plusieurs stages et devenir ainsi plusieurs fois stagiaire. L'observation porte ici sur les stagiaires.

Au cours de l'année 2022-2023, parmi les 41 349 personnels du 2<sup>nd</sup> degré, personnels enseignants, d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS, 29 140 ont candidaté 106 392 fois avec un taux d'acceptation de 95,7 %, en forte augmentation par rapport à 2021-2022 (76,7 %), mais dans la continuité de 2020-2021 (96,5 %) (tableaux 6.14 à 6.16).

Le taux de présence global est de 52,3 % des candidats convoqués, contre 58,7 % en 2021-2022 et 57,2 % en 2020-2021. L'analyse de ces données doit tenir compte de la mise en place de Sofia-FMO à la rentrée 2022. Tous les dispositifs de formation n'ont pas été entièrement traités à la fois dans Sofia-FMO et dans Gaïa, en particulier les listes d'émargement. Par ailleurs, avec la montée en puissance de l'hybridation, certains webinaires avec des effectifs de plusieurs centaines de stagiaires ont parfois été traités hors outil, donc sans traçabilité de la présence. Le nombre global de journées stagiaires (70 911) est par conséquent à prendre avec beaucoup de réserve.

Tableau 6.14 – Accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2020-2021

Corps	Candidatures		Candidatures retenues		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Journées stagiaires réalisées
	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
<b>Agrégé(e)s</b>	14 136	13 472	95,3	10 560	78,4	5 970	56,5	4 467	42,3	7 146	
<b>Certifié(e)s</b>	54 122	52 176	96,4	38 833	74,4	23 690	61,0	17 270	44,5	36 108	
<b>PLP</b>	13 776	13 563	98,5	11 561	85,2	7 280	63,0	5 511	47,7	9 280	
<b>PsyEN</b>	755	713	94,4	464	65,1	163	35,1	117	25,2	195	
<b>CPE</b>	3 137	2 982	95,1	2 677	89,8	1 577	58,9	862	32,2	1 718	
<b>Inspection</b>	3 311	3 258	98,4	3 098	95,1	756	24,4	597	19,3	691	
<b>Direction</b>	5 933	5 780	97,4	5 268	91,1	1 875	35,6	1 394	26,5	1 787	
<b>IATSS</b>	8 064	7 711	95,6	6 434	83,4	3 786	58,8	3 182	49,5	4 256	
<b>Total</b>	<b>103 234</b>	<b>99 655</b>	<b>96,5</b>	<b>78 895</b>	<b>79,2</b>	<b>45 097</b>	<b>57,2</b>	<b>33 400</b>	<b>42,3</b>	<b>61 181</b>	

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.15 – Accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2021-2022

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 %)	
<b>Agrégé(e)s</b>	11 770	8 696	73,9	8 280	95,2	4 523	54,6	3 126	37,8	6 120
<b>Certifié(e)s</b>	56 243	41 717	74,2	39 991	95,9	23 092	57,7	15 978	40,0	34 242
<b>PLP</b>	11 334	9 441	83,3	9 065	96,0	5 639	62,2	4 454	49,1	7 499
<b>PsyEN</b>	782	497	63,6	451	90,7	299	66,3	210	46,6	365
<b>CPE</b>	3 433	2 984	86,9	2 901	97,2	1 640	56,5	701	24,2	1 764
<b>Inspection</b>	255	242	94,9	238	98,3	85	35,7	69	29,0	84
<b>Direction</b>	1 959	1 739	88,8	1 681	96,7	780	46,4	650	38,7	567
<b>IATSS</b>	5 411	4 656	86,0	4 462	95,8	3 341	74,9	2 921	65,5	4 572
<b>Total</b>	<b>91 187</b>	<b>69 972</b>	<b>76,7</b>	<b>67 069</b>	<b>95,9</b>	<b>39 399</b>	<b>58,7</b>	<b>28 109</b>	<b>41,9</b>	<b>55 213</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.16 - Accès à la formation des stagiaires du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2022-2023

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 %)	
<b>Agrégé(e)s</b>	12 424	11 839	95,3	11 228	94,8	5 856	52,2	4 624	41,2	8 750
<b>Certifié(e)s</b>	65 141	61 961	95,1	59 675	96,3	32 425	54,3	26 065	43,7	46 498
<b>PLP</b>	12 378	11 969	96,7	11 363	94,9	6 430	56,6	5 131	45,2	9 198
<b>PsyEN</b>	750	723	96,4	707	97,8	280	39,6	214	30,3	471
<b>CPE</b>	6 701	6 593	98,4	6 083	92,3	2 579	42,4	1 925	31,6	2 412
<b>Inspection</b>	448	446	99,6	430	96,4	217	50,5	195	45,3	157
<b>Direction</b>	4 274	4 139	96,8	3 920	94,7	826	21,1	663	16,9	608
<b>IATSS</b>	4 276	4 096	95,8	3 727	91,0	2 212	59,4	1 975	53,0	2 817
<b>Total</b>	<b>106 392</b>	<b>101 766</b>	<b>95,7</b>	<b>97 133</b>	<b>95,4</b>	<b>50 825</b>	<b>52,3</b>	<b>40 792</b>	<b>42,0</b>	<b>70 911</b>

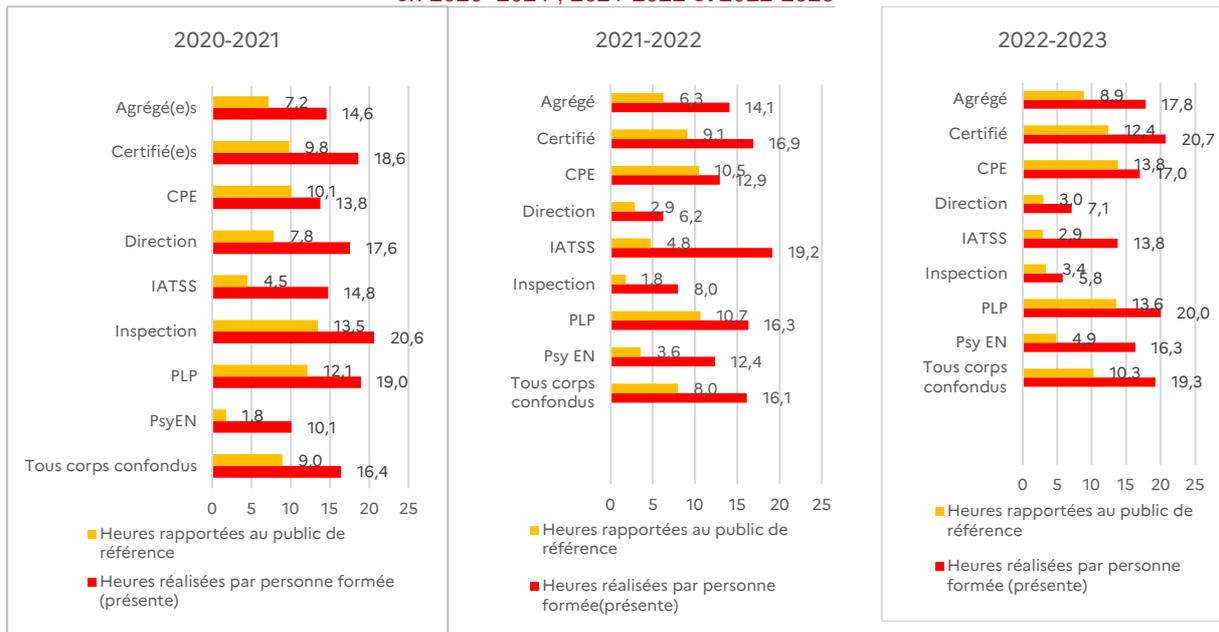
Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.2.3 - Durée de formation

En 2022-2023, la durée moyenne de formation en heures effectuée par les personnels du 2<sup>nd</sup> degré qui ont assisté à au moins une formation est de 19,3 heures (contre 16,1 heures en 2021-2022 et 16,4heures en 2020-2021) (*figures 6.9*).

L'augmentation de la durée de formation par personne formée traduit la sortie de la crise sanitaire. Cette durée moyenne équivalente à trois journées de formation recouvre des disparités selon les corps. Les enseignants certifiés et les PLP ont la plus forte durée moyenne de formation (respectivement 20,7 heures et 20 heures). A contrario, les personnels d'inspection et de direction ont la plus faible durée de formation (respectivement 5,8 heures et 7,1 heures) ce qui peut s'expliquer par de fortes contraintes d'organisation et d'agenda.

Figures 6.9 – Durée moyenne en heures de formation par personne par corps pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré en 2020–2021 ; 2021–2022 et 2022–2023



Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

#### 6.1.2.4 – Focus personnels IATSS

Ce focus consacré à la formation continue des personnels IATSS s'intéresse à l'accès à la formation de ces personnels selon leur catégorie hiérarchique (A, B, C) et leur filière métier (personnels administratifs et ITRF/personnels de santé).

Il en ressort, de 2021-2022 à 2022-2023, une érosion du taux d'inscription, toutes catégories confondues : de 18,4 % en 2021-2022 à 8,9 % en 2022-2023 (tableaux 6.17 et 6.18).

Le taux le plus élevé en 2022-2023 est celui des personnels médico-sociaux ; il représente 23,2 % du public de référence. Cette plus forte adhésion des personnels de santé, médecins, personnels infirmiers, assistants sociaux, s'explique par l'importance de l'offre de parcours destinés à accompagner ces personnels au cours de leurs deux années de prise de fonction ainsi que par l'offre de parcours intercatégoriels dans le cadre de la priorité nationale et académique de l'école promotrice de santé. Les conséquences de la crise sanitaire ont également favorisé le développement des formations sur toutes les problématiques liées à la santé des élèves et des personnels. L'offre de formation destinée aux personnels administratifs, en service académique ou en établissement, est actuellement en développement, mais ne possède pas encore la même richesse ni la même diversité.

De façon générale les personnels IATSS se forment moins que les autres publics. Depuis sa création en janvier 2022, l'EAFC promeut pour tous les publics la même recherche de renforcement et d'amélioration des formations : diversification de l'offre, diversification des modalités par un recours plus large à l'hybridation, développement des dispositifs de tutorat, professionnalisation des acteurs (tuteurs et formateurs). Les orientations mises en œuvre depuis cette date (développement des formations de tous les personnels primo-arrivants, titulaires ou contractuels, développement des formations à initiative locale (FIL) pour les équipes des services académiques), ne se traduisent pas encore dans les données statistiques.

En revanche, si les personnels IATSS s'inscrivent moins aux formations que les autres publics, leur taux de présence (au moins une session de formation suivie) et d'assiduité (au moins les deux tiers de la formation suivie) sont très largement supérieurs à la moyenne tous publics confondus : en 2022-2023, leur taux de présence est de 81,4 % (tableau 6.18) contre 52,3 % tous publics confondus (tableau 6.16). Lors de cette même année, leur taux d'assiduité est de 72,1 % (tableau 6.18) contre 42 % tous publics confondus (tableau 6.16).

Tableau 6.17 - Accès à la formation des personnels IATSS titulaires en 2021-2022

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 %)	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs			
Personnels administratifs et ITRF A	687	94	13,7	75	79,7	67	60	89,5	8,7	43	64,1	120	12	1
Personnels médico-sociaux A	973	191	19,6	153	80,1	153	117	76,4	12	82	53,5	326	16,7	2
Sous-total A	1 660	285	17,1	228	80	219	177	80,8	10,6	125	57	446	15,1	1,6
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 393	377	27	329	87,2	310	287	92,5	20,6	237	76,4	911	19	3,9
Personnels médico-sociaux B	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sous-total B	1 442	377	26,1	329	87,2	310	287	92,5	19,9	237	76,4	911	19	3,8
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	2 650	396	14,9	347	87,6	301	277	92	10,4	170	56,4	118	25	2,6
<b>Total IATSS</b>	<b>5 752</b>	<b>1 058</b>	<b>18,4</b>	<b>904</b>	<b>85,4</b>	<b>830</b>	<b>741</b>	<b>89,2</b>	<b>12,8</b>	<b>580</b>	<b>69,8</b>	<b>2515</b>	<b>20,3</b>	<b>2,6</b>

Source : Gaia – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.18 - Accès à la formation des personnels IATSS en 2022-2023

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 %)	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs			
Personnels administratifs et ITRF A	743	73	9,8	72	98,6	64	61	95,3	8,2	58	90,6	815	80	6,5
Personnels médico-sociaux A	978	227	23,2	227	100	222	161	72,5	16,4	142	63,9	282	10,5	1,7
Sous-total A	1 721	300	17,4	299	99,6	286	222	77,6	12,8	200	69,9	1 097	29,6	3,8
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 495	181	12,1	180	99,4	176	154	87,5	10,3	136	77,2	432	16,8	1,7
Personnels médico-sociaux B	50	3	6	3	100	3	1	33,3	2	1	33,3	1	6	0,1
Sous-total B	1 545	184	11,9	183	99,4	179	155	86,5	10	137	76,5	433	16,7	1,6
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	3 501	125	3,5	125	100	116	96	82,7	2,7	82	70,6	229	14,3	0,4
<b>Total IATSS</b>	<b>6 767</b>	<b>609</b>	<b>8,9</b>	<b>607</b>	<b>99,6</b>	<b>581</b>	<b>473</b>	<b>81,4</b>	<b>6,9</b>	<b>419</b>	<b>72,1</b>	<b>1759</b>	<b>22,3</b>	<b>1,5</b>

Source : Gaia – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.2.5 - Objectifs de formation

En 2021-2022 et 2022-2023, comme dans le 1<sup>er</sup> degré, l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » reste l'objectif de formation de loin le plus sollicité, avec 75 845 des 112 463 candidatures en 2021-2022 (soit 67,4 %) (tableau 6.20) et 80 572 des 137 324 candidatures en 2022-2023 (soit 58,7 %) (tableau 6.21). Cela a donné lieu à respectivement 57 % et 64,3 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées. Le second objectif le plus représenté est l'objectif « 22 – Adaptation poste de travail », qui représente respectivement 9,3 % et 16 % des candidatures lors de ces 2 mêmes années. L'objectif 22 est celui qui a le plus significativement augmenté au cours de ces 3 dernières années, passant de 7,3 % des candidatures en 2020-2021 à 16 % en 2022-2023. Ces chiffres traduisent la mise en œuvre d'une des priorités de l'académie : la formation dans la durée de tous les nouveaux personnels, titulaires et contractuels, au-delà de la période de formation statutaire, grâce à des parcours pluriannuels renforcés comportant à la fois de la formation, du tutorat et des ressources numériques.

Tableau 6.19 – Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2020–2021

Objectif de formation	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation	Stagiaires convoqués	Taux de convocation	Stagiaires présents	Taux de présence	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires en % du total	Durée de formation par objectif (en h.)
21 - Formation Professionnelle Statutaire	6 470	6 450	99,7	6 343	98,3	2 666	42	1 956	30,8	122	2 608	4,3	5,9
22 - Adaptation Poste Travail	7 577	7 310	96,5	6 770	92,6	3 792	56	3 349	49,5	122	3 034	5,0	4,8
23 - Adaptation Evolution Métiers	4 685	4 524	96,6	3 977	87,9	1 937	48,7	1 579	39,7	134	1 398	2,3	4,3
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	76 951	74 795	97,2	55 916	74,8	32 741	58,6	24 033	43,0	1 269	39 961	65,3	7,3
25 - Préparation Examens Concours	3 159	2 898	91,7	2 684	92,6	1 903	70,9	959	35,7	48	11 637	19,0	36,7
26 - Bilans de compétence	100	63	63,0	63	100,0	11	17,5	11	17,5	1	4	0,0	2,0
29 - Accomp. Raep	31	24	77,4	24	100,0	23	95,8	17	70,8	1	22	0,0	5,7
30 - Formation Diplômante	853	646	75,7	502	77,7	471	93,8	449	89,4	8	579	0,9	7,4
31 - Période de professionnalisation (2 <sup>de</sup> carrière,...)	85	85	100	40	47,1	10	25,0	5	12,5	3	16	0,0	9,3
32 - Élaborations Ressources	367	366	99,7	354	96,7	220	62,1	103	29,1	23	351	0,6	9,6
33 - Développement Compétences Activités Formation	1 905	1 904	99,9	1 691	88,8	934	55,2	659	39,0	110	1 228	2,0	7,9
34 - Conception Organisation Formation	973	523	53,8	504	96,4	374	74,2	269	53,4	12	327	0,5	5,2
35 - Accomp. bilan de carrière	78	77	98,7	27	35,1	15	55,6	11	40	2	18	0,0	7,2
<b>Tous objectifs confondus</b>	<b>103 234</b>	<b>99 665</b>	<b>96,5</b>	<b>78 895</b>	<b>79,2</b>	<b>45 097</b>	<b>57,2</b>	<b>33 400</b>	<b>42,3</b>	<b>1 855</b>	<b>61 183</b>	<b>100</b>	<b>8,1</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Note : Par rapport à l'année précédente, l'objectif 26 réapparaît car l'effectif n'est plus nul. À l'inverse les objectifs 27 et 28 ne comptent plus d'effectifs.

Tableau 6.20 – Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2021-2022

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	7 571	7 506	99,1	7 437	99,1	2 733	36,7	2 673	35,9	43	1 106	1,6	2,4
22 - Adaptation Poste Travail	10 449	9 551	91,4	9 398	98,4	3 245	34,5	2 170	23,1	123	4 895	7,1	9
23 - Adaptation Evolution Métiers	4 307	3 883	90,1	3 722	95,8	2 276	61,1	1 429	38,4	74	1 739	2,5	4,5
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	75 845	54 810	72,3	52 208	95,2	32 844	62,9	24 197	46,3	2 241	39 068	57	7,1
25 - Préparation Examens Concours	3 107	2 624	84,5	2 600	99,1	2 190	84,2	1 209	46,5	94	12 441	18,1	34
26 - Bilan Compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - Formation Diplômante	978	680	69,5	677	99,5	531	78,4	445	65,7	24	1 835	2,7	20,7
31 - Période de Professionnalisation (2 <sup>de</sup> carrière)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 - Elaborations Ressources	2 024	1 858	91,8	1 812	97,5	1 345	74,2	777	42,9	207	2 366	3,4	10,5
33 - Développement Compétences Activités Formation	7 728	6 617	85,6	6 371	96,3	4 230	66,4	2 659	41,7	345	4 781	7	6,7
34 - Conception Organisation Formation	387	383	98,9	351	91,6	244	69,5	133	37,9	97	335	0,5	8,2
35 - Bilan Carrière	65	56	86,1	55	98,2	45	81,8	45	81,8	2	17	0,02	2,2
<b>Tous objectifs confondus</b>	<b>112 463</b>	<b>87 968</b>	<b>78,2</b>	<b>84 631</b>	<b>96,2</b>	<b>49 683</b>	<b>58,7</b>	<b>35 737</b>	<b>42,2</b>	<b>3 250</b>	<b>6 8584</b>	<b>100</b>	<b>8,2</b>

Source : Gaïa – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 6.21 – Objectifs de formation des personnels du 2<sup>nd</sup> degré public et IATSS en 2022-2023

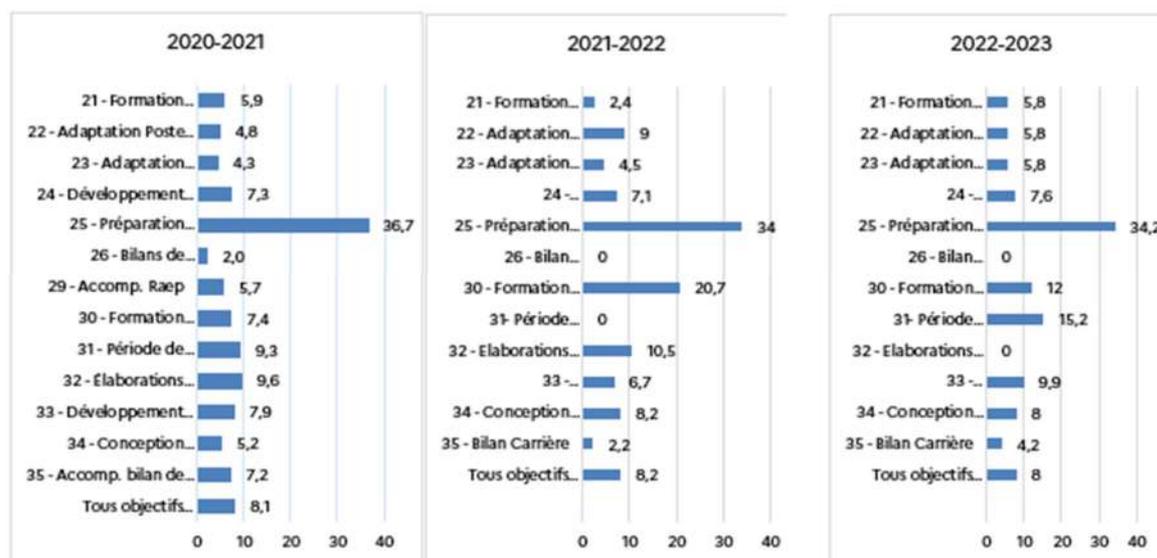
Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par objectif
21 - Formation Professionnelle Statutaire	7 959	7 951	99,9	7 511	94,5	3 403	45,3	2 928	39	105	3 306	3,7	5,8
22 - Adaptation Poste Travail	22 016	21 900	99,4	21 256	97,1	5 854	27,5	5 128	24,1	233	5 682	6,3	5,8
23 - Adaptation Evolution Métiers	12 690	12 502	98,5	11 762	94,1	4 873	41,4	3 981	33,8	183	4 784	5,3	5,8
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	80 572	75 266	93,4	71 856	95,5	44 443	61,8	35 389	49,3	2 827	58 031	64,3	7,6
25 - Préparation Examens Concours	2 902	2 577	88,8	2 403	93,2	1 696	70,6	909	37,8	98	9 695	10,7	34,2
26 - Bilan Compétences	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - Formation Diplômante	19	19	100	19	100	19	100	19	100	1	38	0,04	12
31 - Période Professionnalisation (2 <sup>nd</sup> e carrière)	1 856	1 852	99,8	1 757	94,9	1 226	69,8	1 100	62,6	52	3 114	3,4	15,2
32 - Elaborations Ressources	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33 - Développement Compétences Activités Formation	819	817	99,7	785	96,1	637	81,1	454	57,8	126	1 060	1,2	9,9
34 - Conception Organisation Formation	4 932	4 930	99,9	4 767	96,7	2 387	50,1	1 707	35,8	197	3 190	3,5	8
35 - Bilan Carrière	2 173	2 170	99,9	2 030	93,5	1 811	89,2	1 746	86	67	1 284	1,4	4,2
Tous objectifs confondus	137 324	131 370	100	125 531	99,9	66 400	52,9	53 400	42,5	3 901	90 253	100	8

Source : Gaia – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.2.6 – Durée de formation par objectif de formation

En 2022-2023, et comme pour les années précédentes, la durée moyenne des formations rattachées à l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » reste la plus élevée : 34 heures contre 8 heures en moyenne (*figures 6.10*). Ce constat s'explique par le fait que les préparations aux examens et concours sont des formations longues, étalées sur plusieurs mois.

Figures 6.10 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif



Source : Gaia – Champ : personnels 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.2.7 – Focus sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)

À partir de 2020-2021, l'objectif a été de maintenir le vivier avec une seule promotion tous les deux ans et des formations complémentaires au DIU [Diplôme Interuniversitaire-en 2020-2021, la formation s'est déroulée à l'UVSQ, l'Université d'Orsay et à l'Université de Cergy (anciennement l'EISTI)]. La deuxième promotion, constituée d'un seul groupe, a été formée en 2021-2022. En 2022-2023, des formations complémentaires au DIU ont été ouvertes en inscription individuelle au Paf.

Une nouvelle promotion a débuté la formation en juin 2021 pour 54 candidats à CYtech (Cergy Paris Université).

En 2020-2021, 3 dispositifs de formation ont été mis en œuvre :

- « ENSEIGNER EN NSI » (candidature individuelle) avec 51 présents en Avril et Mai 2021 ;
- Diplôme universitaire EIL « Enseigner l'informatique au lycée » POUR ENSEIGNEMENT NSI (public désigné) avec 206 présents sur 221 convoqués soit un taux de présence de 93,2 %, 3 groupes en octobre 2020 ;
- « DU (Diplôme universitaire) ENSEIGNEMENT NSI PROMO2 » (public désigné) avec 46 convoqués et présents en juin 2021.

En 2021-2022, 54 candidats ont constitué la deuxième promotion NSI dont la formation s'est déroulée à CYtech (Cergy Paris Université).

La formation s'est déclinée en 5 temps de 4 journées chacun (blocs de formation de 1 à 5) constituant un parcours progressif. Pour les enseignants ne disposant pas de tous les prérequis, un module de propédeutique (bloc 0) précède le parcours.

En 2022-2023, en complément du DU-EIL, 8 dispositifs de formation sont ouverts au Paf pour la formation NSI, dont 5 ont eu lieu :

- NSI-ENSEIGNER PAR PROJETS ;
- NSI-MENER DES PROJETS PLURIDISCIPLINAIRES ;
- NSI-TRAVAIL COLLABORATIF ET DIFFERENCIATION ;
- NSI-FORMATION CYBER ENSEIGNANTS DE NSI ;
- NSI-JOURNEE DE FORMATION ACADEMIQUE DES PROFS.

#### 6.1.2.8 - Dépenses de vacances et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2<sup>nd</sup> degré

Le budget de la formation est composé de deux postes : les dépenses de rémunération (sous forme de vacances de formation) et les dépenses de fonctionnement (matériel pédagogique, prestations de formation, location de salles, frais de convivialité, frais de déplacement).

En 2020-2021, 1 811 000 euros ont été dépensés pour les dépenses de rémunération et 1 249 809 euros pour les dépenses de fonctionnement (*tableau 6.22*).

En 2021-2022, 2 140 478 euros ont été dépensés pour les dépenses de rémunération et 1 632 953 euros pour les dépenses de fonctionnement (*tableau 6.23*).

En 2022-2023, 2 677 087 euros ont été dépensés pour les dépenses de rémunération et 1 737 281 euros pour les dépenses de fonctionnement (*tableau 6.24*).

De 2020-2021 à 2022-2023, les dépenses de rémunération en vacances de formation et celles de fonctionnement ont augmenté respectivement de 47,8 % et 39 %.

Cette augmentation très conséquente s'explique par la sortie progressive de la crise sanitaire et le retour à un niveau de dépenses équivalent ou supérieur (dans le cas des vacances), à celui de la dernière année complète avant la crise sanitaire (2018-2019 : 2 500 000 euros de rémunération et 1 900 000 euros de fonctionnement).

Les dépenses de vacation se sont développées en liaison avec le renforcement de la politique RH d'accueil et de formation des nouveaux personnels de l'académie, tous publics confondus et la diversification des modèles d'accompagnement (tutorat, mentorat, accompagnement par les pairs). Environ 1 200 personnes ont été accompagnées en 2022-2023. L'ensemble des accompagnements représente une part de 26% des dépenses totales (plus de 700 000 euros sur 2 677 000 euros).

L'autre poste en hausse est celui de l'accompagnement et la formation des différents acteurs de la formation et du renforcement de leur professionnalisation : formations de formateurs, formations de tuteurs, formations à l'hybridation.

La création de l'école académique de la formation (EAFC) en janvier 2022 et les orientations stratégiques du conseil d'école ont favorisé le développement de la politique de partenariat avec différents acteurs (Inspé, IH2EF, Canopé, Cnesco, Cned, universités, etc.). Ces partenariats se traduisent par un élargissement de l'offre de formation et en particulier un plus grand nombre de formations diplômantes ou certifiantes, ce qui a un impact sur les dépenses de fonctionnement avec la mise en place de conventions annuelles ou pluriannuelles avec les différents partenaires

Le coût moyen par heure stagiaire a légèrement augmenté, plus sensiblement pour les cadres que pour les autres publics, ce qui s'explique en partie par le renforcement de l'accompagnement des transitions professionnelles et la personnalisation de certaines formations (coaching, cursus diplômants, etc.).

**Tableau 6.22–Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2020-2021**

Paf	Dépenses de rémunération (vacations de formation) (en euros)	Dépenses de fonctionnement (en euros)	Volume d'heures de formation réalisées par les stagiaires	Coût moyen par heure/stagiaire (en euros)
Encadrement	215 000	48 690	20 763	12,7
ATSS	219 000	165 000	58 181	6,6
Enseignant	1 377 000	1 036 119	464 061	5,2
Total général	1 811 000	1 249 809	546 573	5,6

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

**Tableau 6.23 – Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2021-2022**

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	242 855	157 543	30 480	13,1
ATSS	233 142	200 822	64 190	6,7
Enseignant	1 664 481	1 274 587	508 898	5,8
Total général	2 140 478	1 632 953	603 568	6,2

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

**Tableau 6.24 – Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2022-2023**

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	306 850	183 334	32 448	15,1
ATSS	301 086	257 814	76 158	7,3
Enseignant	2 069 151	1 296 133	527 586	6,4
Total général	2 677 087	1 737 281	636 192	7

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.3 - La formation des personnels d'encadrement

La formation des personnels d'encadrement fait l'objet d'un plan académique de formation (Paf), cadre unique qui intègre la formation initiale (statutaire) et la formation continue sous forme de parcours modulaires et progressifs, conçus en cohérence avec le référentiel de compétences managériales et transversales des cadres et déclinés chaque fois que cela est nécessaire en territoires. Des formations à initiative locale spécifiques demandées par les établissements scolaires et les bassins peuvent compléter cette offre.

Elle est pilotée dans le cadre du pôle académique des ressources humaines, au sein de l'E AFC. L'équipe de pilotage de la formation des cadres est composée de responsables opérationnels et de référents de parcours qui sont pour la plupart experts associés à l'IH2EF. Les orientations stratégiques sont définies en étroite collaboration avec la direction de l'encadrement.

#### 6.1.3.1 – Formation initiale

Cette formation statutaire s'adresse à tous les nouveaux personnels d'encadrement : inspecteurs et personnels de direction (lauréats de concours, sur liste d'aptitude ou en position de détachement). Elle est ouverte aux cadres administratifs nouvellement promus.

La formation statutaire des personnels d'encadrement s'articule avec celle dispensée à l'IH2EF et le terrain d'exercice du stagiaire. Elle s'inscrit ainsi pleinement dans le projet académique.

Formation dispensée sur un an, elle permet d'acquérir des gestes professionnels, une culture commune de l'encadrement, un regard distancié dans l'exercice du métier. Elle met le stagiaire au centre d'un processus qui tient compte de son parcours antérieur. La structuration modulaire des formations proposées permet, en effet, d'individualiser les parcours en fonction des compétences de chacun. Elle s'inscrit dans le continuum de formation, dans la continuité avec les préparations aux concours de personnel d'encadrement dispensées dans l'académie et les offres de la formation continue (académique ou nationale). Elle fédère les différents acteurs académiques afin d'accompagner les stagiaires dans l'acquisition des gestes professionnels et de les amener à être rapidement opérationnels.

Cette formation concerne chaque année plus d'une centaine de stagiaires : personnels de direction, inspecteurs, attachés.

#### 6.1.3.2 - Formation continue

La formation continue des personnels d'encadrement s'inscrit dans une culture du développement professionnel ainsi que dans un processus de formation tout au long de de la vie qui va permettre au cadre d'améliorer, d'enrichir et d'actualiser ses connaissances, compétences et pratiques afin d'atteindre un nouveau degré de compréhension de son travail.

Le plan de formation des cadres est construit autour de parcours en cohérence avec les pôles de professionnalisation de l'IH2EF :

- Compétences managériales ;
- Prévention et gestion de crise ;
- Laïcité et valeurs de la République ;
- Transitions professionnelles des personnels de direction – Mentorat des néo proviseurs ;
- Climat scolaire ;
- Evaluation des établissements ;
- Expertise juridique ;
- Pilotage pédagogique ;
- Numérique ;
- IEN 1D ;
- Santé, sécurité et QVT ;
- Faisant fonction de personnels de direction ;
- Professionnalisation des CER (chefs d'établissement référents).

La formation est ouverte à tous les personnels d'encadrement du premier et du second degré quel que soit leur statut : personnels de direction, corps d'inspection et cadres administratifs.

Proposée aux personnels d'enseignement des premier et second degrés, d'éducation, psychologues de l'Education nationale ainsi qu'aux personnels administratifs, la préparation aux concours ou aux fonctions de cadre revêt une approche inter-catégorielle. Elle comprend la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection.

Elle vise à aider les personnels de l'académie à se préparer aux épreuves des concours de recrutement de cadres ou à postuler à un emploi fonctionnel.

Cette préparation est déclinée de façon opérationnelle de la façon suivante :

- La préparation aux concours de métiers d'inspection est dispensée en présentiel.
- La préparation aux concours de personnels de direction est déployée en une formation hybride, prenant appui sur un parcours m@gistère national et des présentiels en département.

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.

61 personnes ayant suivi la formation à la préparation au concours sont lauréates du concours Perdir en 2022 de l'académie de Versailles (contre 54 en 2021) (*tableaux 6.25 et 6.26*).

Ainsi, 92 % des lauréats académiques au concours de personnels de direction 2022 ont suivi la formation à la préparation au concours 2022 (5 admis, donc non comptabilisés dans le tableau 6.26, ne sont pas issus de la préparation concours).

*Tableau 6.25 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2021*

	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	nd	nd		nd	nd		3	8	11
IA – IPR	nd	nd		nd	nd		2	5	7
IEN ET EG IO	nd	nd		nd	nd		3	11	14
IEN 1D	nd	nd		nd	nd		8	24	32
Total	14	42	56	12	28	40	18	36	54
Prépa Perdir	63	112	175	34	71	105			

Source : Gaia – Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC // nd = non disponible

*Tableau 6.26 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2022*

	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	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
IA – IPR	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
IEN ET EG IO	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
IEN 1D	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Prépa Perdir	50	120	170	27	65	92	21	40	61

Source : Gaia – Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC // nd = non disponible

## 6.1.4 – Focus sur l'utilisation du compte personnel de formation

Les conditions de mobilisation et d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) sont précisées dans le code général de la fonction publique articles L422-4 à L422-19.

Le CPF peut être mobilisé si une formation équivalente ne figure pas dans le plan académique de formation :

- Pour favoriser une transition professionnelle (préparation d'une future mobilité, de nouvelles responsabilités ou d'une reconversion professionnelle) ;
- Pour accéder à une qualification (Validation des acquis de l'expérience (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.



Tableau 6.27 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2021 (année scolaire 2021-2022)

Nbre de stagiaires accompagnés par une prise en charge au titre du CPF selon les motifs	Cadres			Enseignants			IATSS			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Au titre des projets de transition professionnelle (mobilité, reconversion)	2	0	2	22	13	35	7	0	7	31	13	44
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	3	1	4	23	7	30	7	0	7	33	8	41
Au titre des autres projets de développement des compétences	4	0	4	11	5	16	7	1	8	22	6	28
Au titre des préparations aux examens et concours	1	0	1	11	7	18	8	2	10	20	9	29
Au titre des demandes de bilan de compétences	0	0	0	13	3	16	4	0	4	17	3	20
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	3	1	4	1	0	1	4	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>83</b>	<b>36</b>	<b>119</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>127</b>	<b>40</b>	<b>167</b>

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFIC

En 2022, 173 personnes ont été accompagnées par une prise en charge au titre du CPF : 143 femmes et 30 hommes (*tableau 6.28*). Les objectifs les plus fréquents sont l'accompagnement au titre de projets de transition professionnelle (20,4 %) et au titre de projets de formation certifiantes/diplômantes (35,4 %). Les motifs de demandes de bilan de compétences et demandes de préparations aux examens et concours représentent respectivement 21,5 % et 11,6 % des demandes. Deux autres motifs sont à l'origine d'utilisation du CPF : les autres projets de développement des compétences (9,9 %) et les demandes de VAE (1,1 %).



Tableau 6.28 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2022 (année scolaire 2022-2023)

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)	1	0	1	25	10	35	1	0	1	27	10	37
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	2	1	3	45	8	53	5	3	8	52	12	64
Au titre des autres projets de développement des compétences	2	0	2	10	4	14	2	0	2	14	4	18
Au titre des préparations aux examens et concours	0	0	0	17	4	21	0	0	0	17	4	21
Au titre des demandes de bilan de compétences	2	0	2	34	2	36	1	0	1	37	2	39
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>131</b>	<b>29</b>	<b>160</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>148</b>	<b>33</b>	<b>181</b>

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

### 6.1.5 - La formation des contractuels enseignants

Dans le cadre de la feuille de route RH, l'académie de Versailles déploie une stratégie globale d'accueil, d'accompagnement et de formation des contractuels (CTEN) pour une entrée dans le métier et une formation continue sécurisée et accompagnée.

Cette stratégie se décline à travers :

- Une coordination renforcée des parcours de formation par l'Ecole académique de formation continue (EAFC), avec la conception et la mise en œuvre de parcours de formation cohérents et harmonisés pour les différents publics. Exemples : parcours enseignants 2<sup>nd</sup> degré, parcours enseignants 1<sup>er</sup> degré ;
- La conception et la mise en œuvre de parcours de formation modulaires, multimodaux (ressources, accompagnement et formation), hybrides (articulation présentiel et distanciel), adaptés aux besoins des personnels et progressifs.
- Un déclenchement des parcours de formation en fonction des besoins :
  - ✓ en amont. Ainsi, les CTEN enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré et les CPE nouvellement recrutés ont bénéficié en 2022-2023 de 4 journées de formation en amont de la rentrée scolaire ;
  - ✓ au fur et à mesure du recrutement des CTEN dans l'année. Pour le 1<sup>er</sup> degré, dans les 4 départements, ils bénéficient tous de temps de formation et d'accompagnement.
- La généralisation des modules d'accompagnement dans tous les parcours de formation des contractuels.
  - ✓ Tous les CTEN enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré vont bénéficier d'un tutorat de proximité de 2 mois minimum, prolongeable en fonction des besoins ;
  - ✓ La création d'un parcours de formation commun pour les tuteurs compagnons 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, en partenariat avec Canopé. Il reste accessible tout au long de l'année sur le portail EAFC.
- Une accessibilité renforcée des parcours de formation. Le portail EAFC est le portail d'accès aux parcours de formation, avec la mise en ligne progressive en juillet des contenus du cycle des CTEN.

Outre l'accueil et la formation des CTEN au moment de leur recrutement, l'E AFC accompagne également les CTEN enseignants du 1<sup>er</sup> degré qui participent à la préparation Cned pour le CRPE ainsi que les contractuels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré préparant les concours du CAPES/CAPET/CAPLP.

### 6.1.5.1 – La formation des CTEN enseignants du premier degré public

Une grande partie de la formation des CTEN du 1<sup>er</sup> degré n'est pas encore tracée dans l'application Gaia. De fait, les données du premier degré issues de cette application Gaia sont très faibles et absolument pas représentatives de la réalité. Un travail de fiabilisation des données a été entrepris. En attendant qu'il aboutisse, ce document présente les données collectées directement auprès des services formation des DSDEN (*tableau 6.29*).

**Tableau 6.29 – Nombre de personnes et d'heures de formation**

Département	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Effectifs formés (en nombre de personnes)	Nombre d'heures de formation suivies par personne (en h)	Effectifs formés (en nombre de personnes)	Nombre d'heures de formation suivies par personne (en h)	Effectifs formés (en nombre de personnes)	Nombre d'heures de formation suivies par personne (en h)
78	nd	nd	nd	nd	153	50
91	39	21	69	21	64	24
92	nd	nd	nd	nd	107	50
95	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Total général	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : décompte manuel – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78-DP

Source : décompte manuel – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER

Source : décompte manuel – Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-De-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D3

nd = Données non disponibles

### 6.1.5.2 – CTEN enseignants du second degré public

En 2022-2023, 99,6 % des CTEN enseignants du second degré public inscrits en formation ont été retenus, ce qui a permis d'atteindre un taux de présence de 56,7 % (*tableau 6.32*). Avec 31,6 heures réalisées par personne formée, leur durée moyenne de formation par personne est très supérieure à celle des autres publics étudiés dans les parties 6.1.2, 6.1.2 et 6.1.3 de ce document.

Pour 2021-2022 et 2020-2021, ces chiffres sont respectivement de 100 %, 59,5 % et 19,7 heures, puis de 100 %, 60% et 22, 7 heures (*tableaux 6.30 et 6.31*).



**Tableau 6.30 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2020-2021**

	Personnes inscrites	Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)
	Effectifs	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Effectif	Taux de présence (en %)		
Femmes	1 421	1 421	100	1 396	851	61	3 461,6	24,4
Hommes	1309	1309	100	1283	756	58,9	2616,5	20,8
<b>Total</b>	<b>2 730</b>	<b>2 730</b>	<b>100</b>	<b>2 679</b>	<b>1 607</b>	<b>60</b>	<b>6 078,1</b>	<b>22,7</b>

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : E AFC

Tableau 6.31 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2021-2022

	Personnes inscrites	Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)
	Effectifs	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Effectif	Taux de présence (en %)		
Femmes	1 514	1 514	100	1 514	909	60	3 070	20,3
Hommes	1433	1433	100	1433	846	59	2693	19,1
<b>Total</b>	<b>2 947</b>	<b>2 947</b>	<b>100</b>	<b>2 947</b>	<b>1 755</b>	<b>59,5</b>	<b>5 763</b>	<b>19,7</b>

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFCTableau 6.32 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public en 2022-2023

	Personnes inscrites	Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes formées (présentes)		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée (présente)
	Effectifs	Effectif	Taux d'acceptation (en %)	Effectif	Effectif	Taux de présence (en %)		
Femmes	1 817	1 810	99,6	1 694	899	53,1	4 987,5	33,3
Hommes	1645	1639	99,6	1559	944	60,5	4731,6	30,1
<b>Total</b>	<b>3 462</b>	<b>3 449</b>	<b>99,6</b>	<b>3 253</b>	<b>1 843</b>	<b>56,7</b>	<b>9 719</b>	<b>31,6</b>

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2<sup>nd</sup> degré de l'académie / Traitement : EAFC

## 6.2 - Le congé de formation professionnelle

L'attribution du congé de formation professionnelle (CFP) est régie par différents textes réglementaires :

- Code général de la fonction publique, article L422-1 ;
- décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État (article 24 à 30) ;
- décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics.

### 6.2.1 - Personnels titulaires

#### 6.2.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2022-2023, 121 demandes de CFP sont déposées par des personnels du 1<sup>er</sup> degré public de l'ensemble de l'académie (contre 140 en 2020-2021 et 138 en 2021-2022) (*tableau 6.33*).



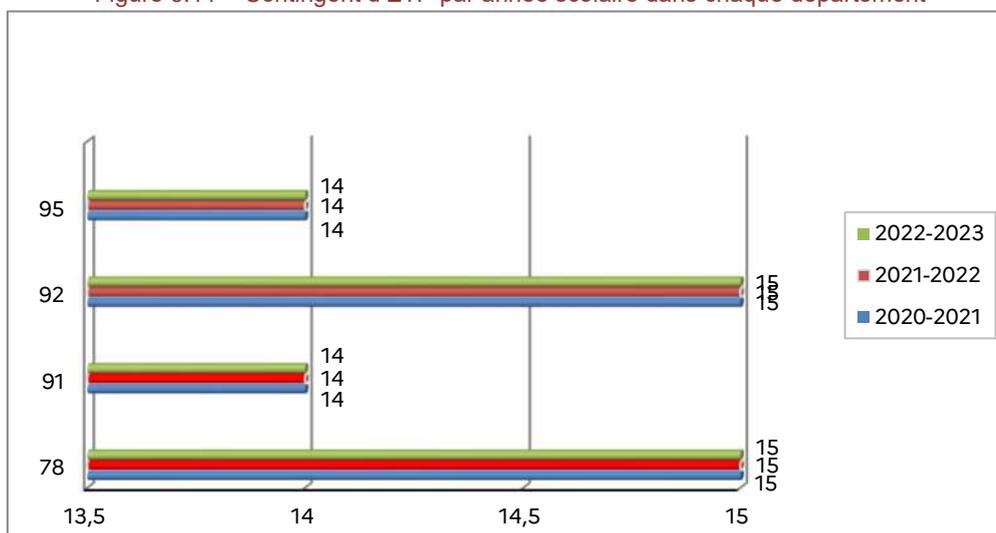
Tableau 6.33 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2020-2021	13	0	29	3	32	9	49	5
2021-2022	12	2	25	2	45	4	44	4
2022-2023	15	2	21	1	27	4	47	4

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78  
 Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1  
 Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92  
 Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

Le contingent départemental consacré au dispositif reste le même depuis 2020-2021 (*figure 6.11*).

Figure 6.11 – Contingent d'ETP par année scolaire dans chaque département



Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

En 2022- 2023, les taux de satisfaction des demandes de CFP les moins élevés sont ceux des hommes qui exercent dans le Val d’Oise et ceux des hommes qui exercent dans les Hauts-de-Seine (50 %) (tableau 6.34). L’Essonne atteint 100 % de satisfaction quel que soit le sexe.



Tableau 6.34 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP (en %)

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2020-2021	100	0	100	100	71,88	44,44	65,31	100
2021-2022	100	50	100	100	62,22	100	61,36	75
2022-2023	80	100	100	100	88,88	50	68,08	50

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d’Oise / Traitement : DSDEN 95

Les motifs de demande sont relativement homogènes au sein des quatre départements, le CFP est majoritairement demandé avec trois objectifs :

- préparer (ou poursuivre) un diplôme d’enseignement supérieur (Licence, Master, DU, BTS) afin de se spécialiser ou d’approfondir ses connaissances en sciences de l’éducation : psychologie, Meef, langues, SES, SVT, arts... ;
- préparer un diplôme professionnel (langues... ) ;
- préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle 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<sup>er</sup> degré, le contingent académique consacré au CFP dans le 2<sup>nd</sup> degré reste le même depuis 2020-2021 (tableau 6.35).

Tableau 6.35 – Contingent ETP/mois, demandes et accords de CPF des personnels enseignants du 2<sup>nd</sup> degré

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Contingent ETP/Equivalent mois	110/1 320	110/1 320	110/1 320
Nombre de demandes	1 445	1 276	946
Nombre de CFP accordés	205	199	183

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

En 2022-2023, le taux de satisfaction des femmes est de 2,28 point supérieur à celui des hommes. (tableau 6.36).



Tableau 6.36 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	1 065	380	937	339	686	260
Nbre de CFP accordés	154	51	143	56	137	46
Taux de satisfaction (en %)	14,46	13,42	15,26	16,52	19,97	17,69

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

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<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degré.

5 demandes de CFP ont été formulées par les enseignants du premier degré de l'enseignement privé pour 2022-2023, 1 CFP a été accordé au regard du contingent (*tableau 6.37*). Depuis 2020-2021, aucun homme n'a formulé de demande dans ce cadre.



Tableau 6.37 – Données du CFP des personnels du 1<sup>er</sup> degré

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de demandes	4 F	3 F	5 F
Nombre de CFP accordés	4 F	1 F	1 F
Taux de satisfaction (en %)	100	33,3	20

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 1<sup>er</sup> degré privé/ Traitement : Deep

9 demandes sont retenues en 2022-2023 pour les personnels du 2<sup>nd</sup> degré, soit un taux de satisfaction de 18,8 %, en baisse de 2,6 points (*tableau 6.38*). Toutes les demandes retenues en 2022-2023 ont pour objectif la préparation de l'agrégation.

Tableau 6.38 – Données du CFP des personnels du 2<sup>nd</sup> degré

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de demandes	52	42	48
Nombre de CFP accordés	20	9	9
Taux de satisfaction (en %)	38,5	21,4	18,8

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré privé/ Traitement : Deep

En 2022-2023, le taux de satisfaction des femmes est de 5 points supérieur à celui des hommes, alors qu'il est de 5 points inférieur en 2021-2022, et inférieur de 20 points en 2020-2021 (*tableau 6.39*).



Tableau 6.39 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2<sup>nd</sup> degré

	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	43	9	30	12	41	7
Nombre de CFP accordés	15	5	6	3	8	1
Taux de satisfaction (en %)	34,9	55,6	20	25	19,5	14,3

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré privé/ Traitement : Deep

### 6.2.1.4 - Personnels IATSS

En 2022-2023, la totalité des CFP pour lesquels les dossiers étaient complets et l'avis du supérieur hiérarchiques positif (soit 15 sur 19 demandes) a reçu une suite favorable (*tableau 6.40.3*).

Il convient néanmoins de préciser que, même si un dossier est complet et l'avis du supérieur hiérarchique favorable, l'attribution du CFP n'est pas de droit. Elle peut être refusée pour les motifs suivants :

- si le demandeur ne remplit pas les conditions d'ancienneté (exposées dans la circulaire qui est publiée tous les ans dans le courant du mois de décembre) ;
- s'il a bénéficié d'autorisations d'absence pour participer à une action de formation organisée ou agréée par l'administration dans le but de le préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens, concours ou autre procédure de sélection au cours des douze derniers mois ;
- si le projet de formation n'est pas cohérent ;
- si la nécessaire continuité du service ne peut être assurée en l'absence du « candidat » à un CFP (l'article 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié précité dispose en effet que : « *La satisfaction de la demande peut être différée, après avis de la commission administrative paritaire, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation professionnelle, de plus de 5 % des agents du service ou de plus d'un agent si le service en compte moins de dix* »).

Chez les personnels IATSS, les projets professionnels recensés traduisent, pour une part importante, la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle (préparation concours mais aussi diplôme universitaire), et pour le reste, la volonté d'enrichir ses compétences (Certificat de Compétences en Langue des Signes, master en psychologie, formation à l'ethnopsychiatrie, etc.).



Tableaux 6.40 – Données des CFP des personnels IATSS

2020-2021				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction (en %)
APAE/AAE	-	-	-	-
SAENES	4 F	4 F	25	100 pour les F
ADJAENES	3 F	3 F	27	100 pour les F
ASSAE	3 F	3 F	6	100 pour les F
ATRF	1 F	1 F	12	100 pour les F
INFENES	4 F	2 F	12	50 pour les F
Total	15 F	13 F	82	86 pour les F

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//\*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

2021-2022				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (et pour les F) (en %)
APAE/AAE	1 H	1 H	12	100 (F non concernées)
SAENES	2 F	2 F	16	100
ADJAENES	3 F	3 F	23	100
ASSAE	2 F	2 F	4	100
ATRF	1 F	1 F	12	100
INFENES	3 F	3 F	14	100
Médecin de l'EN	1 F	1 F	6	100
Total	13 (12 F)	13 (12 F)	87	100

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//\*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

2022-2023				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (et pour les F) (en %)
APAE/AAE	1H 1F	1F	10	50 (100 POUR LES F)
SAENES	3F	2F	19	66

ADJAENES	6F	5F	51	83
ASSAE	3F	2F	2,8	66
ATRF	1F	1F	12	100
INFENES	4F	4F	21	100
Médecin de l'EN	0	0	0	0
Total	19	15	116,8	79

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats/l\* = 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 2020-2021, soit 36 mois.

En 2022-2023, le taux de satisfaction global s'élève à 36,4 %, en hausse de 11,4 points par rapport à 2021-2022 (tableau 6.41 et figure 6.12).

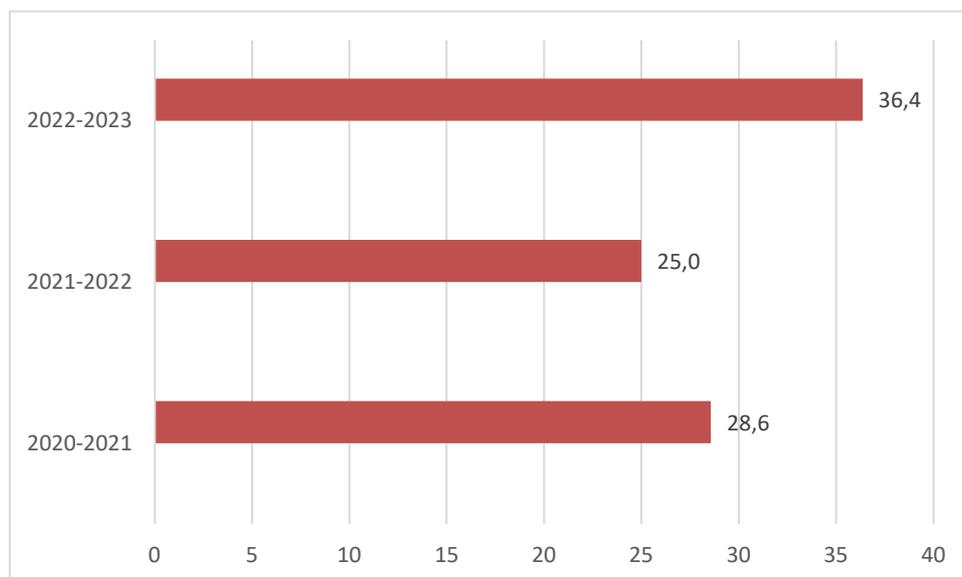


Tableau 6.41 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2<sup>nd</sup> degré

	2020/2021			2021/2022			2022/2023		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nbre de demandes	14	8	6	16	13	3	11	9	2
Nbre de CFP accordés	4	3	1	4	3	1	4	3	1
Taux de satisfaction (en %)	28,6	37,5	16,7	25	23,1	33,3	36,4	33,3	50

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

Figure 6.12 – Taux de satisfaction par année scolaire, en %



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

Les demandes retenues visent à préparer les concours.

## CHAPITRE 7

### Relations sociales

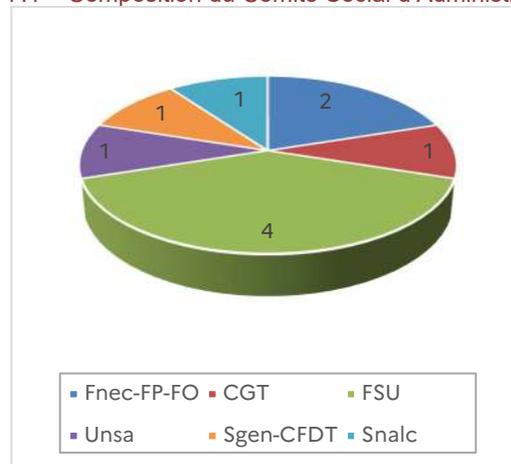
## 7.1 - Elections professionnelles, résultats de décembre 2022

Les élections professionnelles de l'Éducation Nationale sont organisées tous les quatre ans, sur une période commune à tous les personnels. Les dernières élections se sont tenues du 1er au 8 décembre 2022, et pour toutes les instances de concertation, sous la forme d'un vote électronique. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a eu plusieurs conséquences sur les instances [révision de l'architecture des CAP (avec notamment regroupement de différents corps désormais gérés par une même CAP) et réduction des missions de celles-ci, disparition des CT et des CHSCT fusionnés en un CSA, avec la création d'une formation spécialisée en matière de santé et de sécurité et de conditions de travail au sein des CSA].

Les résultats exprimés représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées (figures 7.1 à 7.17).

### CSA

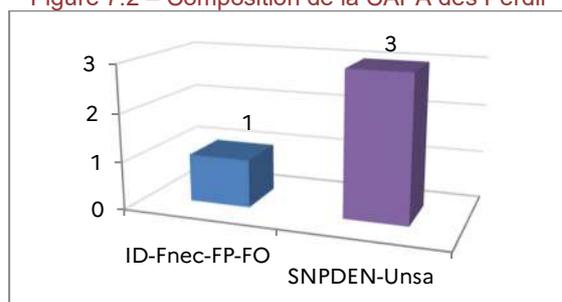
Figure 7.1 – Composition du Comité Social d'Administration (CSA)



Source : MENJ

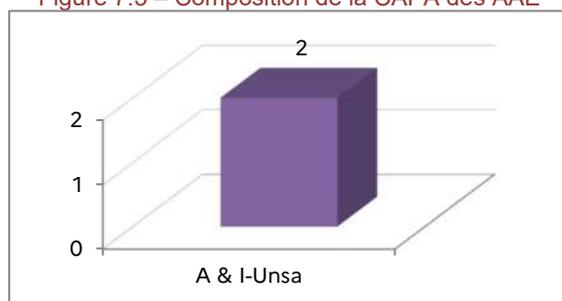
### CAPA

Figure 7.2 – Composition de la CAPA des Perdir



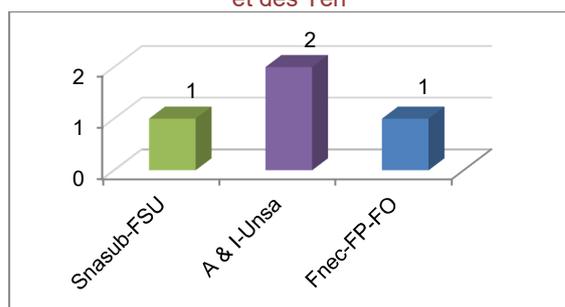
Source : MENJ

Figure 7.3 – Composition de la CAPA des AAE



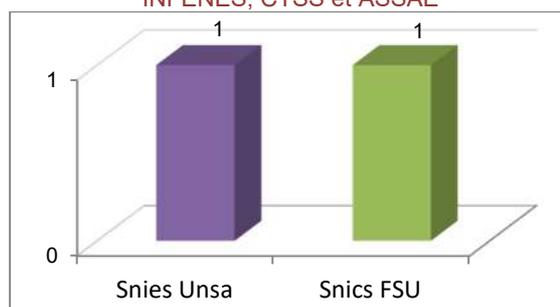
Source : MENJ

Figure 7.4 – Composition de la CAPA des SAENES et des Ten



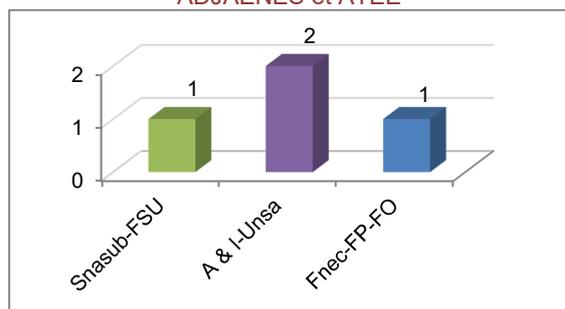
Source : MENJ

Figure 7.5 – Composition de la CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE



Source : MENJ

Figure 7.6 – Composition de la CAPA des ADJAENES et ATEE



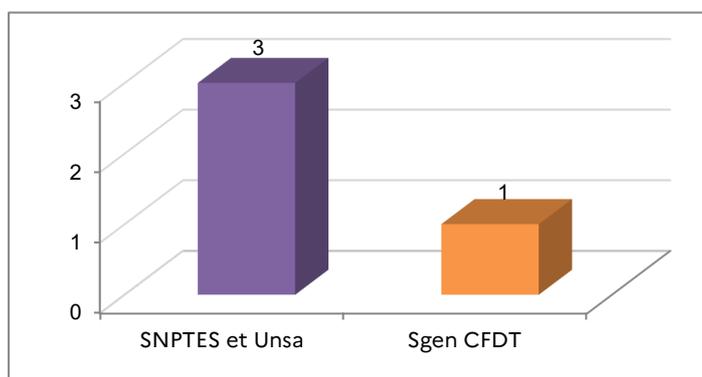
Source : MENJ

Figure 7.7 – Composition de la CAPA des ens. du 2<sup>nd</sup> degré, prof. de l'Ensam, CPE, PSY EN



Source : MENJ

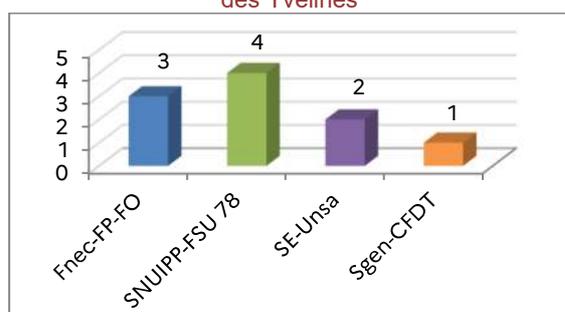
Figure 7.8 – Composition de la CAPA des ATRF



Source : MENJ

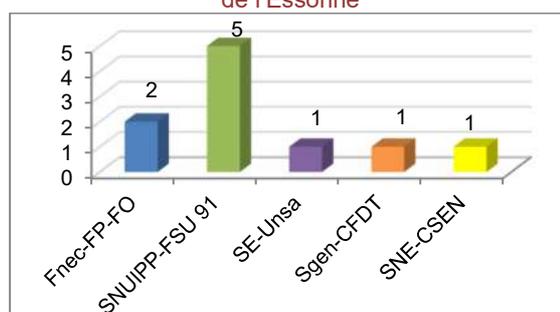
## CAPD

Figure 7.9 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Yvelines



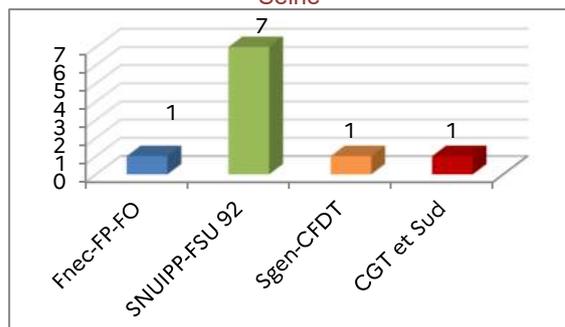
Source : MENJ

Figure 7.10 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de l'Essonne



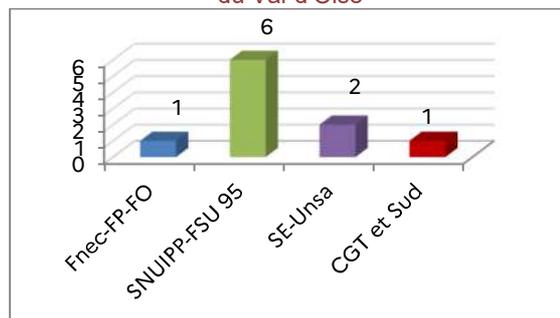
Source : MENJ

Figure 7.11 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Hauts-de-Seine



Source : MENJ

Figure 7.12 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-d'Oise



Source : MENJ

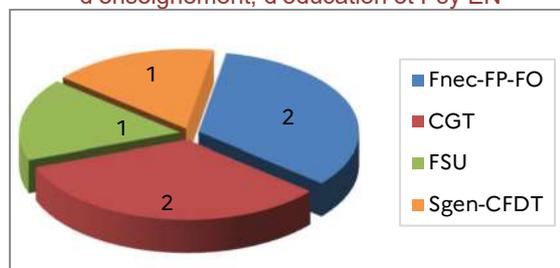
### CCP

Figure 7.13 – Composition de la CCP des personnels contractuels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé



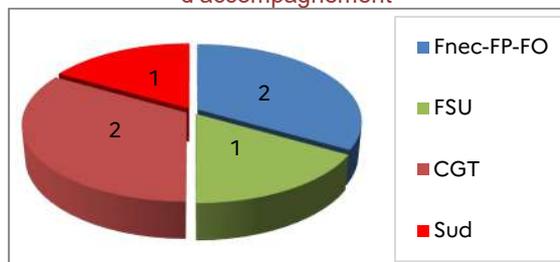
Source : MENJ

Figure 7.14 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et Psy EN



Source : MENJ

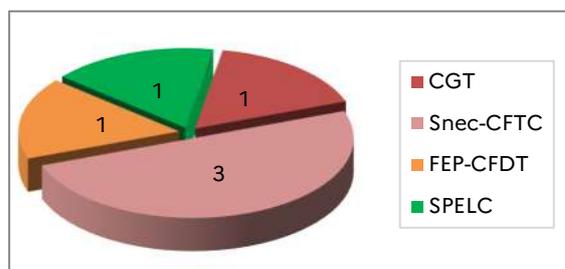
Figure 7.15 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement



Source : MENJ

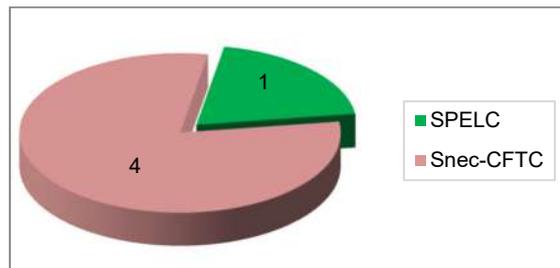
### CCMA et CCMI

Figure 7.16 – Composition de la CCMA



Source : MENJ

Figure 7.17 – Composition de la CCMI



Source : MEN

## 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 m<sup>2</sup> ;
- le second se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 10,98 m<sup>2</sup>.
- le troisième se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 11,04 m<sup>2</sup>.

La DSDEN 78 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12m<sup>2</sup>.

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 m<sup>2</sup>.

La DSDEN 95 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12,36 m<sup>2</sup>. Sur demande des syndicats, une réservation de salle peut être faite afin de mettre à disposition un local plus grand aux heures et dates demandées.

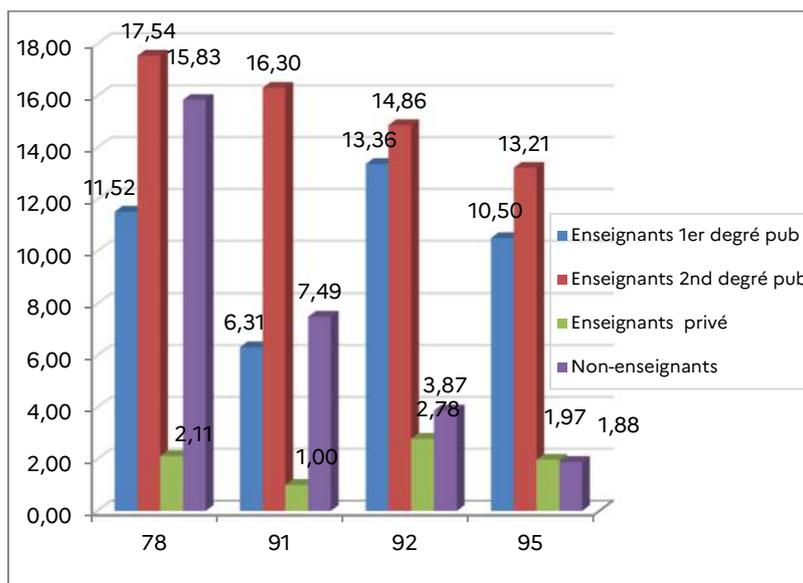
### 7.2.2 - Les décharges syndicales

En 2022-2023, 458 personnels de l'académie (hors enseignants de l'enseignement supérieur) bénéficient d'une décharge syndicale (contre 517 en 2021-2022). Cela représente un total de 140,5 ETP (*figures 7.18 et 7.20*).

Les personnels bénéficiant d'une décharge sont plus fréquemment des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public (Psy EN, CPE et Documentation compris) : ils sont 207 en 2022-2023. Ils sont moins souvent enseignants du 1<sup>er</sup> degré public (118), enseignants de l'enseignement privé (19) ou non-enseignants (114).

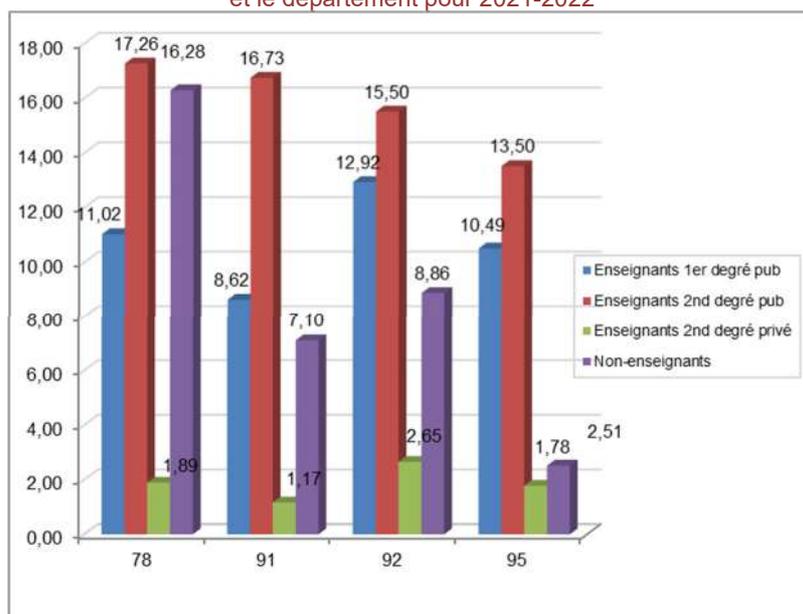
Les enseignants de l'enseignement privé ont la quotité moyenne de décharge exprimée en ETP la plus importante (0,41 ETP, contre 0,35 ETP pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré public, 0,30 ETP pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public et 0,25 ETP pour les non enseignants).

Figure 7.18 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2022-2023



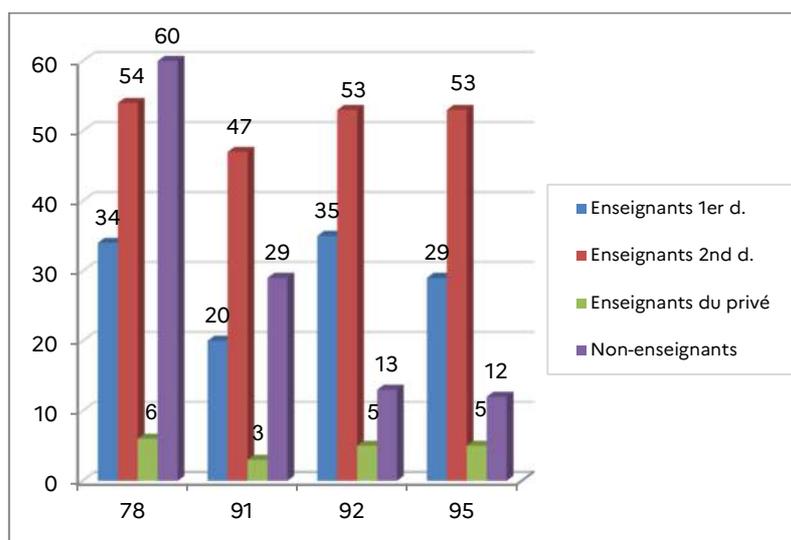
Source : DGRH, MENJ – 2022-2023 – Traitement DOS Rectorale

Figure 7.19 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2021-2022



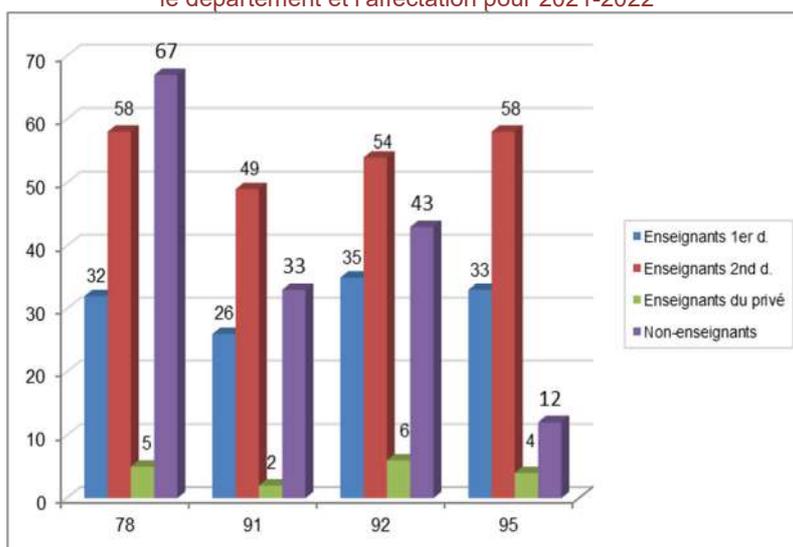
Source : DGRH, MENJ – 2021-2022 – Traitement DOS Rectorale

Figure 7.20 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour 2022-2023



Source : DGRH, MENJ -2022-2023 – Traitement DOS Rectorale

Figure 7.21 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour 2021-2022



Source : DGRH, MENJ -2021-2022 – Traitement DOS Rectorale

## 7.3 – Nombre d’instances

254 instances se sont réunies lors de l’année 2022 (contre 251 en 2021 et 278 en 2020) (tableau 7.1). Les instances les plus réunies sont les groupes de travail et les CTS.

Tableau 7.1 – Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions		
	2020	2021	2022
CAP A/D	48/4+3+6+3	23/3+2+2+3	22/4+1+2+2
GT	77/4+7+16+5	52/16+23+5+9	53/12+20+12+9
CCP	3	25	14
CCMI	4	4	4
CCMA	7	9	8
FPMA	1	-	-
CTA	7	9	7
CTS A/D	4/7+8+11+7	4/7+10+7+8	4/5+11+9+7
CHSCTA	5	7	6
CHSCTD 78	7	4	3
CHSCTD 91	10	5	8
CHSCTD 92	10	3	3
CHSCTD 95	8	7	5
CHSCTSS	1	2	3
CDEN 78/91/92/95	-	-	3+4+2+4
CAAS	3	2	2
CPBA	2	2	3
CAAECEP	0	0	2
CAELVE	NR	NR	NR

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans les Yvelines / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 78

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés en Essonne / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 91

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans les Hauts de Seine / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 92

Source : décompte manuel / Champ : personnels du premier degré affectés dans le Val d’Oise / Traitement : Secrétariat Général DSDEN 95

Source : décompte manuel / Champ : Tous personnels de l’académie / Traitement : Secrétariat Général de l’académie

### 7.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA

#### ➤ **Les commissions administratives paritaires académiques (CAPA) :**

Les commissions administratives paritaires sont les instances de représentation des personnels titulaires de la fonction publique de l’État. Elles traitent des sujets relatifs aux carrières individuelles. Toutefois, suite à la loi LTFP du 6 août 2019, l’avis préalable de la CAP en matière de de mobilité et d’avancement n’est plus requis. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les avis sont que consultatifs.

En 2022 9 CAPA, ont été organisées, contre 23 en 2021 et 48 en 2020.

➤ **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 2022, 14 CCP ont été organisées, contre 25 en 2021 et 3 en 2020.

➤ **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 la Rectrice, 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<sup>er</sup> 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 de la Rectrice, 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 2022, 4 CCMI se sont réunies tout comme en 2021 et 2020.

➤ **Second degré : la Commission Consultative Mixte Académique (CCMA)**

La CCMA se réunit, à la demande de la Rectrice, 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 des maîtres délégués;
- 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 2022, 8 CCMA ont eu lieu dont 3 disciplinaires, contre 9 CCMA dont 2 disciplinaires en 2021 et 7 en 2020.

## 7.3.2 - Comité technique académique (CTA)

Il est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs, dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par la Rectrice ou son représentant. La Rectrice peut être assistée, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du comité technique académique (CTA).

Le CTA est également composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Lors de l'année **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<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, évolution de l'offre de formation, répartition des moyens 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup>.)
- 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 1<sup>er</sup> degré)
  
- Approbation du procès-verbal des CTA des 15 octobre et 6 novembre 2020
- Présentation de l'action et du fonctionnement de l'équipe Valeurs de la République
- Lignes directrices de gestion – promotions et valorisation des parcours professionnels
- Prévision des effectifs élèves – rentrée 2021
- Exécution des BOP – exercice 2019
- Recrutement de contractuels professeurs des écoles et AED dans le cadre de la crise sanitaire

Lors de l'année **2021**, 9 CTA ont été réunis aux dates suivantes : 14 janvier, 5 février, 4 mars, 25 mai, 24 juin, 30 août, 14 octobre, 16 novembre, 13 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du procès-verbal du CTA du 15 décembre 2020
- Répartition des moyens d'enseignement 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré – RS 2021
  
- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'académie de Versailles
- Présentation du bilan social 2018
- Point de situation sur le sujet de l'égalité professionnelle
- Point d'étapes sur le déploiement des PIAL et la gestion AESH
- 
- Approbation du procès-verbal du CTA du 14 janvier 2021
- Préparation de la rentrée scolaire 2021 (Emplois des personnels de direction, Répartition par département des emplois de CPE, emplois de la filière administrative (BOP 141), emplois infirmiers, emplois PSYEN)
- Point d'étape sur les cités éducatives
- Présentation du projet MF<sup>2</sup> (modernisation de la fonction financière en EPLE)
  
- Approbation du procès verbal du CTA du 4 mars 2021
- AED : répartition départementale RS 2021
- Actualisation de la carte comptable RS 2021 (ouverture du lycée de Palaiseau, Regroupement des collèges de Mantes la Jolie)
- Actualité point d'étape : évaluation des établissements, protection fonctionnelle, rupture conventionnelle
  
- Approbation du procès-verbal du CTA du 25 mai 2020
- Exécution 2020 du BOPA
- Feuille de route RH
- Présentation du PAF 202/2022
- Carte des emplois CIO – correctif
  
- Point sur la situation sanitaire
  
- Approbation des comptes rendus du CTA des 24 juin et 30 août 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Constat de rentrée 2021
- Bilan de la rentrée 2021 (Bilan de l'affectation des personnels, bilan de l'orientation)
  
- Revalorisation indemnitaire de la filière administrative
- Revalorisation indemnitaire de la filière santé sociale
- Revalorisation indemnitaire de la filière ITRF
- Plan d'action académique égalité/diversité
- Prévisions d'effectifs 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré – rentrée 2022
- Présentation du barème des emplois administratifs en EPLE
- Information sur le mouvement national POP (postes à profil) 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré.
  
- Approbation du compte rendu du CTA du 14/10/2021
- Carte des formations – rentrée 2022 (formations professionnelles et technologiques, sections sportives, sections européennes et langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes, enseignements artistiques)
- Évolution de la carte comptable – rentrée 2022
- Présentation du site académique

Lors de l'année **2022**, 7 CTA ont été réunis aux dates suivantes : 11 janvier, 15 février, 10 mars, 24 mai, 1<sup>er</sup> juillet, 8 septembre et 15 novembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Répartition des moyens d'enseignement 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré - rentrée 2021
- Information sur l'harmonisation des opérations de mobilités intra-départementales des enseignants du 1<sup>er</sup> degré
- Indemnité part variable des REP+
  
- Approbation du compte rendu du CTA du 13 décembre 2021
- Préparation de la rentrée scolaire 2022 : emplois des personnels de direction, répartition par département des emplois de CPE, emplois de la filière administrative (BOP 141), emplois infirmiers, emplois PSYEN
- Présentation du bilan social 2020
- Revalorisation indemnitaire de la filière administrative
  
- Préparation de la rentrée scolaire 2022
- Emplois des personnels de direction
- Répartition par département des emplois de CPE
- Emplois de la filière administrative (BOP 141)
- Emplois infirmiers
- Emplois PSYEN
- Présentation du rapport social unique (RSU) 2020
  
- Approbation des comptes-rendus des CTA du 11/01 et du 10/03/2022
- AED : Répartition départementale rentrée 2022
- Exécution 2021 des BOPA
- EAFC : présentation du plan académique de formation 2022/2023
- Politique de confiance numérique
- Élections 2022 – cartographie des instances
- Recrutement des contractuels à la rentrée 2022 : plan d'actions et calendrier
- Evolution de l'organisation de la mutualisation employeur des AESH
- Revalorisation indemnitaire de la catégorie C de la filière administrative
  
- EAFC : présentation du plan académique de formation 2022/2023
- Politique de confiance numérique
- Point d'information sur la préparation de la rentrée 2022
- Répartition départementale des moyens AESH – rentrée 2022
- Ruptures conventionnelles – Campagne 2022-2023
- Modification de l'implantation d'un emploi d'AENESR à la rentrée 2022
  
- Point d'information : rentrée scolaire
- Ruptures conventionnelles – campagne 2022-2023
- Points d'actualité : cédés des AED – Campus Lesseps

- Approbation du compte-rendu du CTA du 24/05/2022
- Bilan de la mobilité des personnels
- Constat d'effectifs élèves rentrée scolaire 2022 et prévisions 2023
- Evolution du réseau des EPLE
- Mise en place des concertations dans les écoles et les établissements scolaires du 2nd degré
- Point d'actualité sur les CLA

### 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 à trois minimum par an.

Pour l'année **2020**, le **CHSCTA** s'est réuni 5 fois : les 31 janvier, 17 mars, 8 septembre, 17 novembre et 30 novembre.

Nombre d'avis présentés par les représentants du personnel : 35

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Adoption d'une résolution décidant de l'enquête suite au décès d'un adjoint gestionnaire (objet et périmètre de l'enquête : composition de la délégation d'enquête)
- Examen de la demande de recours à un expert agréé
- Approbation des comptes-rendus des CHSCTA des 12 mars et 2 juillet 2019
- Approbation du CR de visite du lycée Charles Baudelaire à Fosses
- Désignation d'un membre du CHSCTA pour participer aux COPIL PAS MENJ-MGEN
- Point d'information sur
  - La gestion et la prévention liées au COVID19
  - L'état d'avancement de l'enquête du CHSCTA
  - L'actualisation du programme des travaux du CHCSTA pour l'année 2019/2020
  - Le projet de formation des membres du CHSCTA à la qualité de l'air intérieur -sites et sols pollués
- Modalités de réponse aux alertes déposées par le secrétaire de CHSCTA
- Crise sanitaire liée au COVID 19
  - Protocole sanitaire
  - Situation dans l'académie
  - Protection des personnels
  - Masques et protections individuelles
  - Personnels vulnérables

- Situation des établissements et écoles confrontés à un cas confirmé
- Plan d'action sur la généralisation des DUERP
- Suites de l'attentat de Conflans-Sainte-Honorine
- Point de situation lié à la crise sanitaire
- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 19 novembre 2019, 31 janvier et 8 septembre 2020
- Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Suivi de la crise sanitaire
- Présentation du programme annuel de prévention
- Point sur le déploiement des DUERP
- Programmation des visites de l'année et présentation du projet de formation des membres du CHSCT à la Qualité de l'air intérieur – sites et sols pollués.

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2020, ils se sont réunis 35 fois (*tableau 7.2*).

Tableau 7.2 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2020

78	91	92	95	Total académique
7 (+4 GT)	10 (+ 7 GT)	10 (+ 16 GT)	8 (+ 3 GT)	35 (+ 30 GT)

Source : Rectorat de Versailles

Pour l'année **2020**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 2 fois le 31 août et le 7 décembre.

Les principaux thèmes abordés lors de cette réunion ont été :

- Point sur la crise sanitaire
- Région académique : point d'actualité sur la création des services régionaux
- Rectorat 2025 : point d'actualité et modalités de participation des personnels au projet
- Lancement du DUERP au Rectorat

Pour l'année **2021**, 7 CHSCTA se sont réunis aux dates suivantes : 5 janvier, 9 février, 9 mars, 29 avril, 29 juin, 7 septembre et le 7 décembre.

Nombre d'avis présentés par les représentants du personnel : 34

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du compte rendu du CHSCTA du 17 novembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes
- Point sur les visites
- Point sur les procédures SST
- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 17 et 30 novembre 2020

- Point sur la situation sanitaire
- Point de situation et perspective du CIO d'ERMONT
- Point de situation sur les enquêtes de CHSCT
  
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes de CHSCT
- Point sur le DUERP
  
- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 09/02/2021 et 09/03/2021
- Point de situation sur la crise sanitaire
- Enquête du CHSCT : Examen d'une résolution décidant d'une enquête suite au décès d'un enseignant (objet et périmètre), composition de la délégation d'enquête, examen de la demande de recours à un expert agréé, détermination des modalités de communication auprès des personnels
  
- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 05/01/2021 et 29/04/2021
- Élection du secrétaire du CHSCTA et de son adjoint
- Présentation de la délégation d'enquête suite au décès de l'adjoint gestionnaire du collège Mauriac à Louvres
- Point d'information sur la crise sanitaire et la reconnaissance en maladie professionnelle de la COVID 19, la transition vers les nouvelles instances santé et sécurité au travail, le temps partiel thérapeutique, point d'enquête du collège du Bois d'Aulne
  
- Point sur la situation sanitaire
- Programme prévisionnel du CHSCTA
- Approbation du compte-rendu des CHCSTA des 29 juin et 7 septembre 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Présentation du programme annuel de prévention
- Référent égalité professionnelle

Chaque département possède également un **CHSCT** sous la présidence du Dasen. En 2021, ils se sont réunis 17 fois (*tableau 7.3*).

Tableau 7.3 – Réunions des CHSCTD de chaque département de l'académie en 2021

78	91	92	95	Total académique
4 (10 GT)	5 (17 GT)	3 (2 GT)	5 (3 GT)	17 (+ 32 GT)

Source : Rectorat de Versailles

Pour l'année **2021**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 2 fois le 19 janvier et le 8 juillet.

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du compte-rendu des CHCSTSS du 3 décembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur le campus Lesseps
- Point sur les RSST
- Point sur le DUERP
- Approbation du compte-rendu des CHCSTSS du 19 janvier 2021
- Point sur la situation sanitaire

- Point sur le campus Lesseps
- Point sur les RSST
- Point sur le DUERP

Pour l'année **2022**, 6 CHSCTA se sont réunis aux dates suivantes : 25 janvier, 29 mars, 28 juin, 5 juillet, 22 novembre et 13 décembre.

Nombre d'avis présentés par les représentants du personnel : 10

Les principaux thèmes abordés lors de ces réunions ont été :

- Point sur la situation sanitaire
- Présentation du rapport annuel d'activité de la médecine des personnels
- Présentation du rapport annuel d'activité de l'inspecteur santé et sécurité au travail
- Présentation du programme annuel de prévention
  
- Approbation du compte-rendu du CHSCTA du 25 janvier 2022
- Point sur la situation sanitaire
- Point d'information sur le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Calendrier des travaux du CHSCTA : mise en place de groupes de travail sur les registres obligatoires, les préconisations médicales et la coordination des travaux des CHSCT.
- Présentation de l'outil de suivi des recommandations issues des visites du CHSCT
- Présentation des lettres de cadrage des conseillers de prévention académiques et de l'ISST
  
- Présentation du rapport de la délégation d'enquête concernant les événements et les suites survenus au collège du Bois d'Aulne en octobre 2020
  
- Approbation du compte-rendu du CHSCTA du 29 mars 2022
- Présentation des comptes rendus des visites du CHSCTA au lycée des métiers des énergies et du bois Louis Blériot à Suresnes et à l'école élémentaire André Malraux à Courbevoie
- Élection du secrétaire de CHSCTA et de son adjoint
- Point d'échange à propos du statut et du processus de suivi des propositions et préconisations de la médecine de prévention
- Présentation du programme prévisionnel des travaux du CHSCTA jusqu'aux élections professionnelles
- Point d'échange à propos des alertes émises par les membres du CHSCTA
- Présentation de l'outil de suivi des préconisations issues des enquêtes du CHSCTA
  
- Approbation du procès-verbal du 5 juillet 2022
- Présentation pour avis du rapport de la délégation de visite au lycée des métiers du bois et de l'énergie Louis Blériot à Suresnes le 5 avril dernier

- Sobriété énergétique (cf. circulaire du 19 septembre 2022 relative à la sobriété énergétique et exemplarité des administrations de l'Etat)
  - Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
  - Présentation pour avis du rapport annuel académique faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail
  - Présentation du rapport d'activité annuel de la médecine de prévention
  - Présentation pour avis du programme annuel académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
  - Information sur les acteurs académiques de la prévention des risques professionnels
  - Rappel sur la procédure d'alerte d'un danger grave et imminent
- 
- Approbation du compte rendu du CHSCTA exceptionnel du 28 juin 2022 relatif à la présentation du rapport de la délégation d'enquête concernant les événements et les suites survenus au collège du Bois d'Aulne en octobre 2020

Pour l'année **2022**, le **CHSCTSS** compétent pour les services du rectorat s'est réuni 3 fois le 11 février, le 12 juillet et le 1er décembre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du CR du CHSCTSS du 8 juillet 2022
  - Etat d'avancement du DUERP dans les services académiques
  - Mise à jour d'Ariane (rôle du CHSCTSS, CR, utilisation des registres)
  - Application du télétravail hors conventionnement
  - Signalement RSST
  - Mise en place d'assistants de prévention sur les sites du rectorat
  - Campus Lesseps
- 
- Approbation du compte-rendu du CHSCTSS du 11 février 2022
  - Point information sur l'avancée du DUERP du rectorat
  - Point d'information sur les visites du médecin du travail auprès des services du rectorat
  - Étude des fiches RSST
  - Points sur les départs et les arrivées des partenaires institutionnels du CHSCTSS
  - Point sur le Campus Lesseps
  - Point sur les questions diverses posées lors du CHSCTSS du 11 février 2022
- 
- Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 12 juillet 2022
  - Réponse à l'avis émis lors de la dernière séance
  - Echange autour de la déclinaison spécifique du PAP académique pour les services du rectorat
  - Information relative aux signalements portés sur les RSST du rectorat depuis la dernière séance
  - Point sur les acteurs académiques de la SST à la RS 2022

- Point sur les travaux engagés suite aux derniers signalements (réfection des allées, éclairage, sols glissants...)
- Point d'actualité sur Campus Lesseps
- Information relative au fonctionnement de la future formation spécialisée SSCT issue du CSA SA
- Information relative à la représentation des services régionaux dans les futures instances

### 7.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA)

Il est compétent pour les questions spécifiques d'organisation et de fonctionnement des services académiques situés dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par la Rectrice ou son représentant. La Rectrice peut être assisté, en tant que de besoin, par les membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTSA.

Il comprend également 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels. Lors de l'année **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 interacadémiques
  - BOP 214
- Rectorat 2025
- Vidéo-protection du Rectorat
- Rentrée dans les services et protocole sanitaire
- Prime COVID
- Evolution de l'organisation administrative des pôles du Rectorat
- Modalités et temps de travail : méthodologie de concertation
- Projet transformation du Rectorat
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 03/09/2020
- Télétravail
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 13/10/2020
- Intégration des services départementaux de la Jeunesse, de l'engagement et des sports
- Organisation de la Région académique : services régionaux et inter académiques

Au titre de l'année **2021**, le CTSA s'est réuni 3 fois aux dates suivantes : 22 mars, 3 juin et le 3 septembre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 14 décembre 2020
- Point d'actualité sur la situation sanitaire dans les services académiques
- Mesures de rentrée – BOP 214
- Renouvellement du marché de restauration administrative du site Lesseps
- Projet de déménagement de la DSDEN 95
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 22 mars 2021
- Télétravail dans les services académiques RS 2021
- Point sur le campus Lesseps

- Déménagement de la DSDEN du Val d'Oise
- Projet de groupement des services de la DSDEN 91
  
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 3 juin 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Restauration collective sur le site de Lesseps

Au titre de l'année **2022**, le CTSA s'est réuni 4 fois aux dates suivantes : 21 janvier, 16 mars, 7 juillet et le 19 septembre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du procès-verbal du CTSA du 3 septembre 2021
- Situation sanitaire
- Installation des nouveaux services régionaux
- Télétravail dans les services académiques
- Méthodologie du dialogue social sur les règlements intérieurs
- Présentation de Préau
  
- Point sur les travaux
  
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 21 janvier 2022
- Mesures de rentrée dans les services académiques – BOP 214
- Présentation de la mission académique de l'encadrement
  
- Approbation du procès-verbal du CTSA du 16 mars 2022
- Point sur la restauration collective
- Bilan 2021/2022 sur la mise en œuvre du télétravail
- Point d'information immobilier
- DSDEN Essonne et Val d'Oise – modification de l'organisation des services à compter du 1er septembre 2022
- EAFC
  
- Réorganisation des pôles du Secrétariat général

### 7.3.5 – La 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 également 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)**.

Dans le but d'approfondir les sujets majeurs de la politique d'action sociale, il a été décidé de former des groupes de travail sur les thématiques du logement, de la restauration, des secours, des ASIA et de la communication.

Les travaux des groupes de travail ont pour objectif de se rapprocher au mieux des besoins spécifiques des personnels de l'académie et de soumettre ainsi des propositions pertinentes à l'orientation de la politique d'action sociale décidée en commission.

Au cours de l'année **2020**, la CAAS s'est réunie les 24 mars, 2 juin et 24 novembre 2020 et la CPBA, les 10 mars et 10 novembre.

Au cours de l'année **2021**, la CAAS s'est réunie les 17 juin et 9 décembre et la CPBA, les 27 mai et 18 novembre.

Au cours de l'année **2022**, la CAAS s'est réunie les 16 juin et 29 novembre et la CPBA, les 31 mars, 12 avril et 15 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 2020 et 2021, cette instance ne s'est pas réunie : les dossiers relatifs aux années 2020 et 2021 ont été traités lors de la réunion du CAAECP du 11 mars 2022. Au titre de 2022, l'instance s'est également réunie le 8 juillet 2022.

### 7.3.7 - Commission académique sur l'enseignement des langues vivantes étrangères (CAELVE)

La CAELVE est une instance comprenant des représentants de l'administration, des représentants des personnels enseignants et des usagers et des représentants des collectivités territoriales et des milieux économiques.

En application des articles D 312-24 à D 312-28 du Code de l'Éducation, la CAELVE est chargée de veiller notamment à la diversité de l'offre de langues, à la cohérence et à la continuité des parcours de langues proposés, d'actualiser l'offre de linguistique en fonction des besoins identifiés. Elle peut être consultée par la Rectrice d'académie et émettre des vœux sur toute question relative à l'enseignement des langues vivantes dans l'académie.

Elle établit un bilan de l'enseignement et peut faire des propositions d'aménagement de la carte académique des langues.

La CAELVE s'est réunie pour la dernière fois le 13 mars **2017**.

## 7.4 - Les négociations engagées et les accords signés

### 7.4.1 – Au niveau du Rectorat

En 2022 :

RAS

### 7.4.2 - Au niveau des DSDEN

En 2022 :

RAS dans le 78, 91.

2 négociations engagées dans le 92, qui n'ont pas abouti.

Données non disponibles dans le 95.

## 7.5 - Les recours contre les décisions

### 7.5.1 - Au niveau du Rectorat

DPE :

Concernant les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière de l'année 2021-2022, le nombre de saisines de la CAPA est le suivant :

- Certifiés : 26 (sur 62 recours gracieux, dont 35 ont fait l'objet d'un refus)
- PLP : 7 (sur 24 recours gracieux, dont 9 ont fait l'objet d'un refus)
- PEPS : 5 (sur 13 recours gracieux, dont 4 ont fait l'objet d'un refus)
- CPE : 5 (sur 8 recours gracieux, dont 3 ont fait l'objet d'un refus)
- PsyEN : 0 (aucun recours gracieux.)

Deep :

Les recours formés auprès des CCM concernent :

- D'une part les contestations d'appréciations finales attribuées dans le cadre des rendez-vous de carrière, 5 recours ont été formés auprès de la CCMA et 1 recours a été formé auprès de la CCMI en 2022 à ce titre.

A la suite de la CCMA et de la CCMI, 4 appréciations finales ont été révisées.

- D'autre part, les maîtres délégués ont la possibilité de contester leur notation administrative. En 2022, 5 contestations de notation ont été soumises aux membres de la CCMA.

A l'issue de la CCMA, une note a été revue à la hausse.

Il n'y a pas eu de recours d'une autre nature (refus de TP, de dispo, de CFP).

Dpats :

2 contestations de CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) pour les attachés.

2 contestations de CREP et 2 refus de temps partiel pour les SAENES.

2 refus de télétravail pour les ADJAENES.

DE :

12 contestations de CREP pour les personnels de direction. Pas d'autre contestation.

### 7.5.2 - Au niveau des DSDEN

DSDEN 78 :

Refus de disponibilité : 25 demandes – 10 recours.

Refus de temps partiels : 53 demandes – 26 recours.

DSDEN 91 :

2 recours sur avis final 2020-2021 CAPD en février 2022 ; Aucun recours CAPD pour les refus de TP, de dispo, de CFP et CPF...

DSDEN 92 :

Pour l'année 2022 :

- Avis final Rendez-vous de carrière : 3 ;
- Mouvement inter départemental : 23 ;
- Mouvement intra départemental : 17 ;
- Mouvement complémentaire : 7 ;
- 18 recours relatifs à la quotité de temps partiel ;
- 1 recours suite au refus de TP sur autorisation.

DSDEN 95 :

8 recours sur avis final des rendez-vous de carrière 2020/2021 CAPD en mai 2022

## 7.6 Le nombre de jours de grève

En 2022, 49 jours de grève ont été comptabilisés, 17 817 personnes sont concernées (*tableau 7.4*)

Tableau 7.4 – Jours effectifs de grève et nombre de personnes concernées en 2022

Mois	Nb de jours	Nb total de personnes
janv	5	5 760
févr	7	757
mars	4	1 169
avr	3	251
mai	1	98
juin	2	54
juil	2	20
août	-	-
sept	9	5 033
oct	6	3 075
nov	5	1 504
déc	5	96
Total	49	17 817

Source : requête BI4-Application Mosart Nombre de jours de grève / Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

## ANNEXES :

1 – DÉTAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPÔT DE DONNÉES BSA

2 - INDEX DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

4 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE

5 - DÉCLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

6 - TABLEAUX DÉTAILLÉS SUR LE MODE D'ACCÈS DES PERSONNELS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (enseignement public et privé)

7 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2020-2021

8 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2022)

9 - LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

10 - DÉCRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNÉES 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'Éducation et d'Orientation (DIEO)**

### **Catégorie Direction :**

- direction ;

### **Catégorie Inspection :**

- inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional ;
- inspecteur d'académie adjoint ;
- Secrétaire général, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale ;
- inspecteur de l'Éducation nationale ;
- inspection.

### **Catégorie Éducation et Orientation :**

- conseiller principal d'éducation ;
- personnel d'éducation contractuel ;
- Psy EN ;
- personnel d'orientation contractuel.

## Les personnels ATSS

### Catégorie ATSS :

- adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- adjoint technique des établissements d'enseignement ;
- agent contractuel administratif ;
- assistant de service social ;
- assistante sociale contractuelle ;
- attaché d'administration de l'Etat (ex-ADAENES, suite à la réforme CIGEM) ;
- attaché principal d'administration de l'Etat (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 ;

### 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 ;
- secrétaire général d'académie adjoint

### Catégorie ITRF :

- adjoint technique de recherche et de formation ;
- technicien de recherche et de formation
- assistant ingénieur ;
- ingénieur d'études ;
- ingénieur de recherche ;
- contractuel.

## 2 - INDEX DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS

**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 national pour la cohésion des territoires (ex-CGET).

**Apae** = Attachés principaux d'administration de l'État

**Aperav** = Association des personnels du rectorat de l'académie de Versailles

**APS**= Assistants de prévention et de sécurité

**ARE** = Aide au retour à l'emploi

**Arena** = Accès aux ressources de l'Éducation nationale et académique

**AS** = Année scolaire

**ASE ou C Ass Etra** = Assistant étranger (contractuel)

**ASH** = Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

**ASI** = corps des assistants Ingénieurs de recherche et de formation (corps de catégorie A de la filière ITRF)

**Asia** = Action Sociale d'initiative académique

**ASS ou ASS. LV** = Assistant de langue vivante recruté localement

**ASS.SOC.** = Assistant de service social, devenus ASSAE

**ASSAE** = Assistant service social des administrations de l'État

**Atec ou ATEE** = Adjoint technique des établissements d'enseignement

**ATI** = Allocation temporaire d'invalidité (prévue à l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984)

**ATPSS** = Personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

**ATRF** = Adjoint technique de recherche et de formation (technicien de laboratoire)

**ATT** = Activité à titre thérapeutique

**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<sup>er</sup> degré ; BOP 141 = Enseignement scolaire public du 2<sup>nd</sup> degré ; BOP 214 = Soutien de la politique de l'Éducation nationale ; BOP 230 = Vie de l'élève ; BOP 139 = Enseignement privé des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés.

**BSA** = Base Statistique Agent, application nationale informatique recensant une partie des données utiles à l'élaboration du rapport social unique

**BTS** = Brevet de technicien supérieur

**CAACEP** = Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public

**CAAEE-EMS** = Centre académique d'aide aux écoles et établissements-Équipes mobiles de sécurité

**CAAS** = Commission d'action sociale académique

**Cad** = Contractuels admissibles

**CAEN** = Conseil académique de l'Éducation nationale

**Cafep** = Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignant du second degré dans les établissements d'enseignement privé sous contrat>concours externe à plusieurs déclinaisons : **Cafep-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **Cafep-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **Cafep-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive).

**CAER-PC** = Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération des Professeurs Certifiés de l'enseignement privé (concours interne à plusieurs déclinaisons : **CAER-Capes** et CAER agrégation (il n'existe pas de concours externe pour l'agrégation dans le privé. La seule voie d'accès est le concours interne) pour l'enseignement général ; le **CAER-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **CAER-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **CAER-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive)

**CAP** = Coordination académique paye (rectorat) ou/et Certificat d'aptitude professionnelle (spécialité diplômante de niveau V)

**Capa/CAPD** = Commissions administratives paritaires académiques ou départementales

**Cappei** = Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive.

Commun aux enseignants du premier et du second degré, le Cappei s'adresse aux enseignants des établissements publics et privés sous contrat, exerçant en milieu ordinaire ou dans le secteur médico-social. Il remplace d'une part le Capa-SH (certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du premier degré et d'autre part, le 2CA-SH (certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du second degré. Les enseignants titulaires du Capa-SH sont réputés avoir le Cappei. Ceux qui sont titulaires du 2CA-SH peuvent obtenir le nouveau certificat selon des modalités particulières fixées par arrêté.

**CapEPS** = Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive

**Capes** = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

**Capet** = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

**CAPLP** = Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel

**Carina** = Centre d'assistance et de ressources informatiques inter-académique

**Casnav** = Centre pour la scolarisation des élèves nouvellement arrivés et des enfants du voyage (service du rectorat)

**CCMA** = Commission consultative mixte académique (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 2<sup>nd</sup> degré)

**CCMI** = Commission consultative mixte interdépartementale (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 1<sup>er</sup> degré)

**CCP** = Commissions consultatives paritaires

**CDEN** = Conseil départemental de l'Éducation nationale

**CDI** = Centre de documentation et d'information

**CE** = Chef d'établissement

**CER** = Chefs d'établissement référents

**Cert. Biad.** = Certifié biadmissible. La bi-admissibilité est la reconnaissance de l'inscription par deux fois sur la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves orales de l'agrégation, à l'issue des épreuves écrites. Elle constitue un grade dans le corps des certifiés qui en comprend trois : classe normale, bi-admissible, hors classe.

**CEESC** = Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté

**CFA** = Centre de formation d'apprentis

**CFP** = Congé de formation professionnelle

**CFR** = Congés formation rémunérés

**CGM** = Congé de grave maladie (personnel contractuel)

**Chaire sup** = Professeur de chaire supérieure dans les classes préparatoires aux grandes écoles des établissements du second degré.

**CHS** = Commission hygiène et sécurité

**CHSCT** = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

**CHSCTA** = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique

**CHSCTD** = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental

**CIA** = Complément indemnitaire annuel

**CIAEN** = Conseil interacadémique de l'Éducation nationale d'Île de France

**CIEP** = Centre international d'études pédagogiques

**Cigem** = suite au décret du 17 octobre 2011, a été créé un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administrations de l'État

**CIMM** = centre de leurs intérêts matériels et moraux

**CIO** = Centre d'information et d'orientation

**Citis** = Congé d'invalidité temporaire imputable au service

**CLD** = Congé de longue durée

**CLG** = Collège

**CLM** = Congé de longue maladie

**CMC** = Conseiller mobilité carrière

**CMD** = Comité médical départemental

**CMO** = Congé de maladie ordinaire

**CMR** = Risques professionnels en particulier les risques cancérigène, mutagène ou reprotoxique

**Cnav** = Caisse nationale d'assurance vieillesse

**CNE** = Contrôle national des emplois

**Contr BOE** = Contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi

**Contract** = Contractuel dix mois

**CPA** = Cessation progressive d'activité

**CPBA** = Commission permanente et budgétaire académique

**CPE** = Conseiller principal d'éducation

**CPF** = Compte personnel de formation

**CRAIDF** = Centre de Réadaptation des académies d'Ile-de-France-MGEN

**CROUS** = Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

**CREP** = compte-rendu d'entretien professionnel (personnels IATSS)

**CRPE** = Concours de recrutement de professeur des écoles (valable pour le public et le privé)

**CSA** = Comité Social d'Administration

**CCST** = Conseil et commercialisation de solutions techniques (CBTS)

**CSTS** = Chaire de section de technicien supérieur

**C. TECH.** = Contractuel technicien

**CTA** = Comité technique académique

**CTSD** = Comité technique spécial départemental

**CTSS(AE)** = Conseillers techniques de service social (des administrations de l'État)

**CYtech** = Cergy Paris Université

**Daces** = Division d'aide et conseil aux établissements et aux services (service du rectorat)

**Dafpe** = Délégué académique à la formation des personnels d'encadrement

**Dapep** = Délégation académique à la prospective et à l'évaluation des performances (service du rectorat)

**Dasen** = Directeur académique des services de l'Éducation nationale

**DDFPT** = Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques

**DDS** = Directeurs de service

**DE** = Division de l'encadrement (service du rectorat)

**Degesco** = Direction générale de l'enseignement scolaire (ministère)

**DEEP** = Division des établissements d'enseignement privés (service du rectorat)

**DEPP** = Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (ministère)

**DGAFP** = Direction générale de l'administration et de la fonction publique

**DGH** = Dotation globale horaire

**DGRH** = Direction générale des ressources humaines (ministère)

**DIEO** = Personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation

**Dir** = Corps de direction

**DIU** = Diplôme Interuniversitaire organisé en commun par plusieurs Facultés, issues d'Universités différentes ; son règlement est naturellement le même d'une Université contractante à l'autre.

**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)

**DRH** = Direction des ressources humaines (service du rectorat)

**DSDEN** = Direction des services départementaux de l'Éducation nationale

**DSI** = Direction des systèmes d'information (service du rectorat)

**DU** = Diplôme universitaire

**DUERP** = Document unique d'évaluation des risques professionnels

**EAFC** = École Académique de la Formation Continue (service du rectorat)

**EAE** = Espace d'accueil et d'écoute

**EFIV** = Enfants de familles itinérantes et de voyageurs

**Egide** = Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes. Egide est un outil décisionnel permettant l'exploitation des données sur la formation continue enregistrées dans Gaia

**EPLE** = 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.

**EPF** = Emplois poste personnels (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels du second degré d'enseignement : Personnels enseignants, de direction, d'éducation, d'orientation et de surveillance)

**EPS** = Éducation physique et sportive

**EPCSCP** = Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

**ER** = Éléments de rémunération (partie 5.4)

**Erea** = Établissement régional d'enseignement adapté

**ESF** = Économie sociale et familiale (spécialiste de l'action socio-éducative, le conseiller en économie sociale et familiale aide les personnes en situation précaire à résoudre leurs difficultés quotidiennes. Son rôle est essentiel dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle).

**Espe** = Écoles supérieures du professorat et de l'éducation, devenues Inspe instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation

**ETP** = Équivalent temps plein

**ETPA** = Équivalent temps plein annuel

**ETPM** = Équivalent temps plein mois

**ETPT** = Équivalent temps plein travaillé

**FIPHFP** = Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

**FLS** (certification) = certification Français langue secondaire

**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

**SG-DSDEN** = Secrétaire général- 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

**IEF** = Instruction en famille. La réforme de l'IEF a été adoptée avec la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes républicains

**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<sup>er</sup> degré privé)

**IMP** = Indemnités pour missions particulières

**IM-Pro** = Institut médico-pédagogique et professionnel (établissement du 1<sup>er</sup> degré privé)

**Infenes** = Infirmier(e) de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur

**Inspe** = Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation en remplacement des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe).

**INS-HEA** = Institut national supérieur de la formation et de la recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et des enseignements adaptés

**Ira** = Instituts régionaux d'administration. Ils assurent la formation des AAE.

**Ircantec** = Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales

**Isfec** = Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique. Il assure la formation des personnels de l'enseignement privé du premier degré

**ISSR** = Indemnité de sujétions spéciale de remplacement versée aux personnels assurant des remplacements

**ISST** = Inspecteur santé et sécurité au travail

**Itep** = Institut thérapeutique éducatif et pédagogique (établissement du 1<sup>er</sup> degré privé)

**ITRF** = Personnels ingénieurs techniques de recherche et de formation

**LA** = Liste d'aptitude

**LGT** = Lycée général et technologique

**Loif** = Loi organique relative aux lois de finances (promulguée le 1<sup>er</sup> 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

**LTFP** = Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 (annexe 9 de ce document)

**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

**Menj/Mesr** = Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse/Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

**MGEN** = Mutuelle générale de l'Éducation nationale

**Micado** = Application de gestion des candidatures en ligne ouverte pour le recrutement des personnels de l'Éducation ; Application Web commune aux académies de Paris et Versailles.

**MLAC** = Médiateurs Lutte Anti-Covid

**MLDS** = Mission de lutte contre le décrochage scolaire

**MS** = Masse salariale

**Paf/PDF** = Plan académique de formation/Plan départemental de formation

**PACD** = Poste adapté de courte durée

**Pacte** = Parcours d'accès à l'emploi

**PALD** = Poste adapté de longue durée

**PE** = Professeur des écoles

**PEP** = Place de l'emploi public

**PEPS** = Professeur d'éducation physique et sportive

**Perdir** = Personnel de direction

**PFRH** = Plate-forme d'appui interministériel à la GRH

**Piad** = Pôle interacadémique décisionnel

**Pial** = Pôle inclusif d'accompagnement localisé

**Pim** = Prestation (sociale) interministérielle

**PLP** = Professeur de lycée professionnel

**POE\_TH** = nouvelle application pilotée par la DGRH-MIPH et réservé aux correspondants handicap académiques qui fournit des données socio-démographiques sur l'effectif académique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;

**POP (mouvement)** = Mouvement sur postes à profil

**Poppe ITRF** = Annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

**PPCR** = Parcours professionnels, carrières et rémunérations

**PPMS** = Plan particulier de mise en sureté

**Psop** = Paiement sans ordonnancement préalable (c'est-à-dire la paye).

**Psy EN** = Psychologue de l'Éducation Nationale

**PVS** = Proviseur de vie scolaire

**Rafp** = Retraite additionnelle de la fonction publique

**Rased** = Réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

**RenoIRH** = Système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH)

**Rep** = Recours en excès de pouvoir

**Retrep** = Régime temporaire de retraite des enseignants de l'enseignement privé

**RCE** = Responsabilités et compétences élargies

**RPC** = Recours de plein contentieux

**RQTH** = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (délivrée par la MDPH)

**RRS** = Réseau de réussite scolaire

**RRST** = Registre santé sécurité au travail

**Saenes** = Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur

**Safire** = Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale.

**Sapap** = Service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (service du rectorat)

**Segpa** = Section d'enseignement général et professionnel adapté

**S. Ext.** = Surveillant d'externat

**Siaj IDF** = Service inter académique des affaires juridiques d'Île-de-France

**Smis** = Service médical, infirmier et social (service du rectorat)

**SMSE** = Service du suivi de la masse salariale et des emplois (service du rectorat)

**SPEA** = Mouvement pour un poste spécifique académique

**SPEN** = Mouvement spécifique national

**STI2D** = Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable

**TA** = Tribunal administratif

**Tech. RF** = Technicien de recherche et formation

**Ten** = Technicien Éducation Nationale

**Tice** = Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation

**TPE** = Travaux personnels encadrés. Ils visent à diversifier les modes d'appropriation des contenus des programmes en prenant appui sur une démarche interdisciplinaire.

**TPT** = Temps partiel thérapeutique

**TZR** = Titulaire sur zone de remplacement

**Uiis** = Unité localisée pour l'inclusion scolaire

**UNSS** = Union nationale du sport scolaire

**UPEAA** = Unité pédagogique pour élève allophone arrivant

**VAE** = Validation des acquis de l'expérience

**VSS** = Violences sexistes et sexuelles

**Zil** = Zone d'intervention localisée

# 3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT

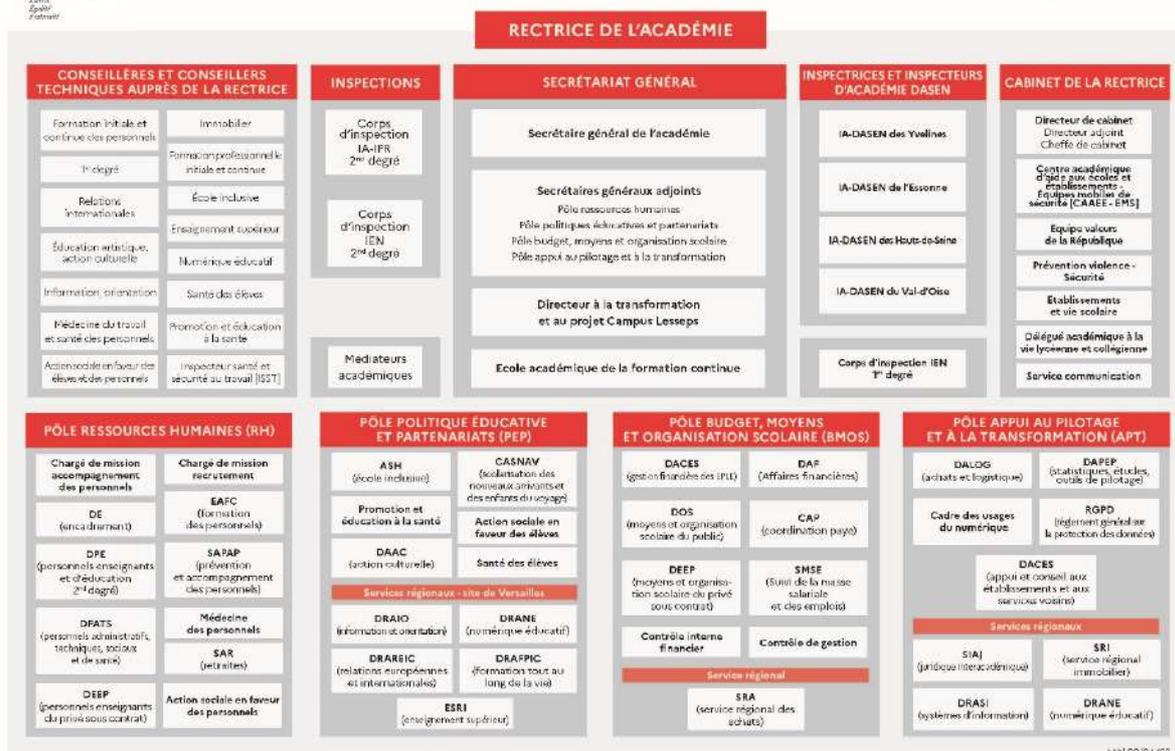
Cet organigramme expose les modes d'organisation retenus dans les services académiques du rectorat pour répondre aux priorités affichées dans le projet académique 2021-2024.

Au-delà de la gestion quotidienne, les services, divisions ou délégations académiques sont regroupés en pôles administratifs pour garantir, avec la coordination d'un secrétaire général adjoint, la cohérence nécessaire à la mise en œuvre des priorités académiques.

Ces organisations fonctionnelles, liées aux priorités académiques, ne limitent pas l'action des services aux missions du pôle dans lequel ils apparaissent : le travail en synergie entre les services et entre les pôles reste essentiel et indispensable à tous les aspects de leurs différentes missions.



Organigramme





## 4 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE

Type de temps partiel		1er d. public			1er d. privé			2nd d. public			2nd d. privé		
		F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen
De droit	Pour élever un enfant	886	22	34,9	38	0	36,3	399	41	36,1	57	2	36,2
	Pour personne handicapée	134	2	48,4	10	0	52,4	82	13	46,9	19	4	51,3
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	184	5	46,9	7	0	44,4	73	12	47,8	8	1	44,4
S/total		1 204	29	38,2	55	0	40,3	554	66	39,4	84	7	40,8
Sur autorisation		840	27	42,9	237	1	48,9	1 282	302	46,5	476	80	49,9
Sur autorisation	Temps partiel thérapeutique	234	21	47,3	7	0	44,4	125	34	47,9	26	2	51,4
	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	-	-	-	-	2	3	48,2	0	2	49,0
	Pour créer ou reprendre une entreprise	12	1	43,6	1	0	45,0	14	12	43,7	-	-	-
S/total		1 086	49	43,9	245	1	48,8	1 423	351	46,6	502	84	50,0
<b>TOTAL</b>		<b>2 290</b>	<b>78</b>	<b>40,9</b>	<b>300</b>	<b>1</b>	<b>48,8</b>	<b>1 977</b>	<b>417</b>	<b>44,7</b>	<b>586</b>	<b>91</b>	<b>48,7</b>

Type de temps partiel		Educ et Psy EN			IATSS			TOTAL			%	
		F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)
De droit	Pour élever un enfant	29	1	38,2	112	6	34,8	1 521	72	35,4	95,48	4,52
	Pour personne handicapée	5	0	52,6	49	5	49,2	299	24	48,5	92,57	7,43
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	3	0	50,1	32	1	47,0	307	19	47,1	94,17	5,83
S/total		37	1	41,0	193	12	40,6	2 127	115	39,0	94,87	5,13
Sur autorisation		53	3	48,9	530	20	47,7	3 418	433	46,5	88,75	11,25
Sur autorisation	Temps partiel thérapeutique	13	0	43,1	33	3	49,4	438	60	47,7	88,01	11,99
	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	-	-	-	-	2	5	48,4	28,57	71,43
	Pour créer ou reprendre une entreprise	3	0	49,3	-	-	-	30	13	44,1	69,77	30,23
S/total		69	3	47,9	563	23	47,8	3 888	511	40,8	88,39	11,61
<b>TOTAL</b>		<b>106</b>	<b>4</b>	<b>45,5</b>	<b>756</b>	<b>35</b>	<b>45,9</b>	<b>6 015</b>	<b>626</b>	<b>44,0</b>	<b>90,57</b>	<b>9,43</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep



## 5 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

2022				
Disciplines	Tranches d'âge	Femme (en h)	Homme (en h)	Totaux (en h)
AGRÉGATION D'INFORMATIQUE	50-60 ans		6,00	6,00
	<b>Total</b>		<b>6,00</b>	<b>6,00</b>
ALLEMAND	20-30 ans	754,95	117,25	872,20
	30-40 ans	1 313,35	292,35	1 605,70
	40-50 ans	2 160,40	425,90	2 586,30
	50-60 ans	2 781,56	414,05	3 195,61
	60 ans et plus	446,15	55,00	501,15
	<b>Total</b>	<b>1 767,76</b>	<b>556,25</b>	<b>2 324,01</b>
ALLEMAND LETTRES	50-60 ans	68,00	57,00	125,00
	<b>Total</b>	<b>65,00</b>	<b>33,00</b>	<b>98,00</b>
ANGLAIS	20-30 ans	9 423,85	2 372,61	11 796,46
	30-40 ans	13 970,92	3 895,89	17 866,81
	40-50 ans	12 576,15	2 073,21	14 649,36
	50-60 ans	8 318,68	1 445,45	9 764,13
	60 ans et plus	1 959,93	220,50	2 180,43
	<b>Total</b>	<b>4 816,59</b>	<b>2 010,01</b>	<b>6 826,60</b>
ANGLAIS-LETTRES	20-30 ans	403,90	68,50	472,40
	30-40 ans	960,66	225,50	1 186,16
	40-50 ans	1 555,01	350,15	1 905,16
	50-60 ans	1 331,30	208,20	1 539,50
	60 ans et plus	435,70	52,70	488,40
	<b>Total</b>	<b>1 111,00</b>	<b>406,80</b>	<b>1 517,80</b>
ARABE	20-30 ans	7,50	6,00	13,50
	30-40 ans	88,00	22,00	110,00
	40-50 ans		71,50	71,50
	50-60 ans	2,60	5,70	8,30
	<b>Total</b>	<b>60,10</b>	<b>81,40</b>	<b>141,50</b>
ARTS APPLIQUÉS OPTION DESIGN	20-30 ans	219,62	14,00	233,62
	30-40 ans	705,38	171,00	876,38

	<b>40-50 ans</b>	424,85	65,50	<b>490,35</b>
	<b>50-60 ans</b>	221,01	168,00	<b>389,01</b>
	<b>60 ans et plus</b>	27,00	6,50	<b>33,50</b>
	<b>Total</b>	<b>494,10</b>	<b>255,50</b>	<b>749,60</b>
ARTS APPLIQUÉS (ENNA)	<b>30-40 ans</b>	4,50	5,00	<b>9,50</b>
	<b>40-50 ans</b>		5,75	<b>5,75</b>
	<b>Total</b>	<b>4,50</b>	<b>8,25</b>	<b>12,75</b>
ARTS APPLIQUÉS OPTION METIERS D'ART	<b>40-50 ans</b>	24,00	30,50	<b>54,50</b>
	<b>Total</b>	<b>14,00</b>	<b>30,50</b>	<b>44,50</b>
ARTS APPLIQUÉS	<b>20-30 ans</b>	53,00	15,50	<b>68,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	128,53	103,19	<b>231,72</b>
	<b>40-50 ans</b>	84,67	6,10	<b>90,77</b>
	<b>50-60 ans</b>	111,25	47,92	<b>159,17</b>
	<b>60 ans et plus</b>	3,75		<b>3,75</b>
	<b>Total</b>	<b>268,20</b>	<b>91,99</b>	<b>360,19</b>
ARTS APPLIQUÉS A L'INDUSTRIE	<b>30-40 ans</b>	213,50	161,50	<b>375,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	614,62	89,50	<b>704,12</b>
	<b>50-60 ans</b>	494,88	237,50	<b>732,38</b>
	<b>60 ans et plus</b>	76,50	119,50	<b>196,00</b>
	<b>Total</b>	<b>516,13</b>	<b>308,50</b>	<b>824,63</b>
ARTS GRAPHIQUES	<b>50-60 ans</b>		33,00	<b>33,00</b>
	<b>Total</b>		<b>28,00</b>	<b>28,00</b>
ARTS DU SPECTACLE	<b>40-50 ans</b>	57,00	87,00	<b>144,00</b>
	<b>50-60 ans</b>		123,00	<b>123,00</b>
	<b>Total</b>	<b>45,75</b>	<b>151,00</b>	<b>196,75</b>
ARTS PLASTIQUES	<b>20-30 ans</b>	1 114,50	185,80	<b>1 300,30</b>
	<b>30-40 ans</b>	2 592,03	495,00	<b>3 087,03</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 530,29	821,90	<b>2 352,19</b>
	<b>50-60 ans</b>	1 414,39	543,10	<b>1 957,49</b>
	<b>60 ans et plus</b>	242,50	106,60	<b>349,10</b>
	<b>Total</b>	<b>1 155,51</b>	<b>498,40</b>	<b>1 653,91</b>
ARTS TEXTILES	<b>40-50 ans</b>	68,60		<b>68,60</b>
	<b>50-60 ans</b>		9,20	<b>9,20</b>
	<b>Total</b>	<b>35,80</b>	<b>8,50</b>	<b>44,30</b>

ASSISTANT INGÉNIEUR	40-50 ans	36,00		36,00
	Total	36,00		36,00
MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	30-40 ans		29,00	29,00
	40-50 ans		68,00	68,00
	50-60 ans		7,50	7,50
	60 ans et plus		20,00	20,00
	Total		98,50	98,50
BIOTECHNOLOGIE BIOCHIMIE GÉNIE BIOLOGIQUE	20-30 ans	129,95	24,00	153,95
	30-40 ans	486,10	224,46	710,56
	40-50 ans	346,47	47,93	394,40
	50-60 ans	199,23	12,50	211,73
	60 ans et plus	58,90	56,80	115,70
	Total	549,35	252,67	802,02
BIOTECHNOLOGIES SANTÉ-ENVIRONNEMENT	20-30 ans	16,63		16,63
	30-40 ans	39,00		39,00
	40-50 ans	41,65	9,13	50,78
	50-60 ans	34,00		34,00
	Total	91,53	9,13	100,66
BOULANGERIE	40-50 ans		17,50	17,50
	50-60 ans		5,00	5,00
	Total		16,25	16,25
BRODERIE	30-40 ans	190,00		190,00
	40-50 ans	66,00		66,00
	Total	171,00		171,00
CARROSSERIE PEINTURE AUTO	60 ans et plus		11,50	11,50
	Total		4,50	4,50
CARRELAGE MOSAIQUE	50-60 ans		4,00	4,00
	Total		4,00	4,00
CONDUCTEUR ENGINS TRAVAUX PUBLICS	30-40 ans		105,00	105,00
	40-50 ans		27,00	27,00
	50-60 ans		17,00	17,00
	Total		129,00	129,00
CHINOIS	20-30 ans	7,00		7,00
	30-40 ans	149,20		149,20

	40-50 ans	102,00		<b>102,00</b>
	50-60 ans	242,45		<b>242,45</b>
	<b>Total</b>	<b>171,15</b>		<b>171,15</b>
CINÉMA ET PHOTOGRAPHIE	40-50 ans		63,00	<b>63,00</b>
	60 ans et plus		8,50	<b>8,50</b>
	<b>Total</b>		<b>67,50</b>	<b>67,50</b>
COMPOSITION FORME IMPRIMANTE	30-40 ans	43,00		<b>43,00</b>
	40-50 ans	29,50	246,00	<b>275,50</b>
	50-60 ans		67,50	<b>67,50</b>
	<b>Total</b>	<b>63,50</b>	<b>167,00</b>	<b>230,50</b>
COIFFURE	40-50 ans	308,25		<b>308,25</b>
	50-60 ans	51,50	7,50	<b>59,00</b>
	60 ans et plus	12,00		<b>12,00</b>
	<b>Total</b>	<b>179,00</b>	<b>3,50</b>	<b>182,50</b>
COMPTABILITÉ	20-30 ans	30,00	14,12	<b>44,12</b>
	30-40 ans	156,95	485,65	<b>642,60</b>
	40-50 ans	109,10	216,90	<b>326,00</b>
	50-60 ans	16,00	21,55	<b>37,55</b>
	60 ans et plus	4,00		<b>4,00</b>
	<b>Total</b>	<b>181,25</b>	<b>446,22</b>	<b>627,47</b>
CORÉEN	50-60 ans	4,00		<b>4,00</b>
	<b>Total</b>	<b>3,00</b>		<b>3,00</b>
COSTUMIER DE THEATRE	40-50 ans	178,75		<b>178,75</b>
	50-60 ans	40,00		<b>40,00</b>
	60 ans et plus	2,00		<b>2,00</b>
	<b>Total</b>	<b>168,75</b>		<b>168,75</b>
CONDUCTEURS ROUTIERS	30-40 ans		43,50	<b>43,50</b>
	40-50 ans		319,00	<b>319,00</b>
	50-60 ans	9,00	317,50	<b>326,50</b>
	60 ans et plus	51,00		<b>51,00</b>
	<b>Total</b>	<b>34,00</b>	<b>263,50</b>	<b>297,50</b>
CUISINE	60 ans et plus		14,43	<b>14,43</b>
	<b>Total</b>		<b>14,43</b>	<b>14,43</b>
DESSIN INDUSTRIEL	60 ans et plus		10,00	<b>10,00</b>

	<b>Total</b>		<b>10,00</b>	<b>10,00</b>
DESSIN D'ART APPLIQUÉ AUX MÉTIERS	<b>20-30 ans</b>	5,50		<b>5,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	3,00	28,00	<b>31,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	35,00	27,00	<b>62,00</b>
	<b>Total</b>	<b>30,00</b>	<b>43,00</b>	<b>73,00</b>
DESSIN INDUSTRIEL BÂTIMENT	<b>60 ans et plus</b>	1,00	3,50	<b>4,50</b>
	<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>
DOCUMENTATION	<b>30-40 ans</b>		14,00	<b>14,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	57,50		<b>57,50</b>
	<b>50-60 ans</b>	7,20		<b>7,20</b>
	<b>Total</b>	<b>30,30</b>	<b>14,00</b>	<b>44,30</b>
ÉBÉNISTERIE D'ART	<b>40-50 ans</b>		47,50	<b>47,50</b>
	<b>50-60 ans</b>		10,00	<b>10,00</b>
	<b>Total</b>		<b>51,50</b>	<b>51,50</b>
ÉBÉNISTERIE	<b>20-30 ans</b>		15,00	<b>15,00</b>
	<b>40-50 ans</b>		16,00	<b>16,00</b>
	<b>50-60 ans</b>		65,00	<b>65,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>		25,50	<b>25,50</b>
	<b>Total</b>		<b>101,50</b>	<b>101,50</b>
ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	<b>20-30 ans</b>	287,44	133,90	<b>421,34</b>
	<b>30-40 ans</b>	948,88	493,35	<b>1 442,23</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 253,64	335,28	<b>1 588,92</b>
	<b>50-60 ans</b>	2 069,67	221,36	<b>2 291,03</b>
	<b>60 ans et plus</b>	438,85	91,77	<b>530,62</b>
	<b>Total</b>	<b>1 293,03</b>	<b>636,73</b>	<b>1 929,76</b>
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	<b>30-40 ans</b>	40,00	97,00	<b>137,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	638,50	72,00	<b>710,50</b>
	<b>50-60 ans</b>	625,36	289,50	<b>914,86</b>
	<b>60 ans et plus</b>	106,49	188,50	<b>294,99</b>
	<b>Total</b>	<b>515,32</b>	<b>195,25</b>	<b>710,57</b>
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE FINANCE ET CONTRÔLE	<b>20-30 ans</b>	181,05	17,75	<b>198,80</b>
	<b>30-40 ans</b>	200,76	201,75	<b>402,51</b>
	<b>40-50 ans</b>	583,10	286,66	<b>869,76</b>
	<b>50-60 ans</b>	1 094,89	393,69	<b>1 488,58</b>

	<b>60 ans et plus</b>	169,62	89,99	<b>259,61</b>
	<b>Total</b>	<b>809,81</b>	<b>568,55</b>	<b>1 378,36</b>
ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	<b>20-30 ans</b>	109,50	27,00	<b>136,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	655,20	39,52	<b>694,72</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 210,78	113,00	<b>1 323,78</b>
	<b>50-60 ans</b>	652,00	32,13	<b>684,13</b>
	<b>60 ans et plus</b>	53,50		<b>53,50</b>
	<b>Total</b>	<b>866,48</b>	<b>123,64</b>	<b>990,12</b>
ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	<b>20-30 ans</b>	23,50		<b>23,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	41,50	13,00	<b>54,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	39,50	64,50	<b>104,00</b>
	<b>50-60 ans</b>		38,00	<b>38,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	9,50	8,50	<b>18,00</b>
	<b>Total</b>	<b>59,50</b>	<b>62,00</b>	<b>121,50</b>
ECO-GEST.OPTION MARKETING	<b>20-30 ans</b>	169,94	15,00	<b>184,94</b>
	<b>30-40 ans</b>	585,31	122,50	<b>707,81</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 138,43	214,05	<b>1 352,48</b>
	<b>50-60 ans</b>	803,59	145,35	<b>948,94</b>
	<b>60 ans et plus</b>	144,65	130,03	<b>274,68</b>
	<b>Total</b>	<b>1 182,53</b>	<b>335,08</b>	<b>1 517,61</b>
ECO & GEST OPTION PRODUCTION DE SERVICES	<b>50-60 ans</b>	13,75		<b>13,75</b>
	<b>Total</b>	<b>13,75</b>		<b>13,75</b>
ECO.& GEST. OPT ADM ET RH	<b>20-30 ans</b>	13,57	14,40	<b>27,97</b>
	<b>30-40 ans</b>	170,45	64,84	<b>235,29</b>
	<b>40-50 ans</b>	205,25	12,00	<b>217,25</b>
	<b>50-60 ans</b>	119,75	73,50	<b>193,25</b>
	<b>60 ans et plus</b>	35,50	11,00	<b>46,50</b>
	<b>Total</b>	<b>288,02</b>	<b>126,19</b>	<b>414,21</b>
ECO-GEST OPTION CONCEPTION ET GESTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	<b>20-30 ans</b>		10,00	<b>10,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	57,00	430,85	<b>487,85</b>
	<b>40-50 ans</b>	71,25	766,11	<b>837,36</b>
	<b>50-60 ans</b>	85,50	485,50	<b>571,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	42,50	49,00	<b>91,50</b>
	<b>Total</b>	<b>239,34</b>	<b>700,25</b>	<b>939,59</b>

ÉCONOMIE-GESTION (NON SPECIALISÉ)	40-50 ans		32,00	<b>32,00</b>
	50-60 ans	58,27		<b>58,27</b>
	60 ans et plus	2,00		<b>2,00</b>
	<b>Total</b>	<b>43,31</b>	<b>20,00</b>	<b>63,31</b>
ÉCONOMIE ET GESTION (NON SPECIALISÉ)	30-40 ans		8,00	<b>8,00</b>
	40-50 ans	57,00	63,25	<b>120,25</b>
	50-60 ans	44,83		<b>44,83</b>
	60 ans et plus		10,25	<b>10,25</b>
	<b>Total</b>	<b>52,83</b>	<b>46,00</b>	<b>98,83</b>
ECO-GEST.OPTION GEST ACTIV TOURISTIQUES	40-50 ans	59,00		<b>59,00</b>
	50-60 ans	7,50		<b>7,50</b>
	<b>Total</b>	<b>42,00</b>		<b>42,00</b>
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	20-30 ans	463,85	414,67	<b>878,52</b>
	30-40 ans	1 615,62	1 247,25	<b>2 862,87</b>
	40-50 ans	3 235,88	2 237,78	<b>5 473,66</b>
	50-60 ans	2 195,40	906,13	<b>3 101,53</b>
	60 ans et plus	426,00	145,00	<b>571,00</b>
	<b>Total</b>	<b>1 425,72</b>	<b>1 272,88</b>	<b>2 698,60</b>
ÉCONOMIE ET GESTION (AGREGATION INTERNE)	30-40 ans	89,50	16,00	<b>105,50</b>
	40-50 ans	202,17	10,50	<b>212,67</b>
	50-60 ans	243,38	110,25	<b>353,63</b>
	60 ans et plus	122,02	34,00	<b>156,02</b>
	<b>Total</b>	<b>369,55</b>	<b>150,75</b>	<b>520,30</b>
ÉDUCATION (CE, CPE)	30-40 ans	29,50		<b>29,50</b>
	50-60 ans	90,00		<b>90,00</b>
	<b>Total</b>	<b>25,50</b>		<b>25,50</b>
ÉDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	20-30 ans	992,05	773,00	<b>1 765,05</b>
	30-40 ans	707,60	1 074,16	<b>1 781,76</b>
	40-50 ans	1 038,50	1 334,80	<b>2 373,30</b>
	50-60 ans	737,45	460,95	<b>1 198,40</b>
	60 ans et plus	222,50	257,80	<b>480,30</b>
	<b>Total</b>	<b>659,50</b>	<b>834,53</b>	<b>1 494,03</b>
ÉDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	30-40 ans		2,00	<b>2,00</b>
	40-50 ans	123,50	121,43	<b>244,93</b>

	<b>50-60 ans</b>	191,10	107,00	<b>298,10</b>
	<b>60 ans et plus</b>	28,00	76,00	<b>104,00</b>
	<b>Total</b>	<b>144,30</b>	<b>148,43</b>	<b>292,73</b>
GÉNIE ÉLEC. ÉLECTRONIQUE ET AUTOMATIQUE	<b>20-30 ans</b>	11,00	5,00	<b>16,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	59,00	226,50	<b>285,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	21,00	644,29	<b>665,29</b>
	<b>50-60 ans</b>	27,00	177,40	<b>204,40</b>
	<b>60 ans et plus</b>	12,00	169,92	<b>181,92</b>
	<b>Total</b>	<b>94,00</b>	<b>515,26</b>	<b>609,26</b>
GÉNIE ÉLECTRIQUE, ÉLECTROTECHNIQUE ET ÉNERGIE	<b>20-30 ans</b>		239,75	<b>239,75</b>
	<b>30-40 ans</b>	9,00	1 325,10	<b>1 334,10</b>
	<b>40-50 ans</b>		1 598,02	<b>1 598,02</b>
	<b>50-60 ans</b>	94,00	1 628,85	<b>1 722,85</b>
	<b>60 ans et plus</b>		509,50	<b>509,50</b>
	<b>Total</b>	<b>64,00</b>	<b>1 522,82</b>	<b>1 586,82</b>
EMPLOYÉ TECHNIQUE DES COLLECTIVITES	<b>20-30 ans</b>		12,00	<b>12,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	19,00		<b>19,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	60,13	1,50	<b>61,63</b>
	<b>60 ans et plus</b>	24,00		<b>24,00</b>
	<b>Total</b>	<b>50,13</b>	<b>11,00</b>	<b>61,13</b>
EMPLOYÉ TECHNIQUE DES COLLECTIVITES	<b>50-60 ans</b>	2,00		<b>2,00</b>
	<b>Total</b>	<b>2,00</b>		<b>2,00</b>
ENSEIGNANT PREMIER DEGRÉ RÉSEAU RÉUSSITE	<b>20-30 ans</b>	103,10		<b>103,10</b>
	<b>40-50 ans</b>	64,00	9,20	<b>73,20</b>
	<b>50-60 ans</b>	60,00		<b>60,00</b>
	<b>Total</b>	<b>99,10</b>	<b>7,20</b>	<b>106,30</b>
ENS.1ER DEGRÉ RÉFÉRENT HANDICAPES	<b>40-50 ans</b>	21,00		<b>21,00</b>
	<b>Total</b>	<b>21,00</b>		<b>21,00</b>
ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	<b>40-50 ans</b>	7,50		<b>7,50</b>
	<b>50-60 ans</b>	76,00		<b>76,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	11,00		<b>11,00</b>
	<b>Total</b>	<b>56,50</b>		<b>56,50</b>
ÉDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	<b>20-30 ans</b>	7 021,28	15 223,37	<b>22 244,65</b>
	<b>30-40 ans</b>	6 287,52	13 316,22	<b>19 603,74</b>

	<b>40-50 ans</b>	5 815,28	9 199,52	<b>15 014,80</b>
	<b>50-60 ans</b>	3 644,17	3 856,15	<b>7 500,32</b>
	<b>60 ans et plus</b>	733,94	551,19	<b>1 285,13</b>
	<b>Total</b>	<b>2 423,63</b>	<b>3 186,98</b>	<b>5 610,61</b>
ESPAGNOL	<b>20-30 ans</b>	3 670,92	680,03	<b>4 350,95</b>
	<b>30-40 ans</b>	7 376,90	1 835,09	<b>9 211,99</b>
	<b>40-50 ans</b>	5 653,27	1 609,10	<b>7 262,37</b>
	<b>50-60 ans</b>	3 443,54	540,25	<b>3 983,79</b>
	<b>60 ans et plus</b>	985,89	61,00	<b>1 046,89</b>
	<b>Total</b>	<b>2 228,44</b>	<b>923,07</b>	<b>3 151,51</b>
ESPAGNOL-LETTRES	<b>20-30 ans</b>	179,70		<b>179,70</b>
	<b>30-40 ans</b>	775,68	40,00	<b>815,68</b>
	<b>40-50 ans</b>	630,43	13,50	<b>643,93</b>
	<b>50-60 ans</b>	338,35	2,50	<b>340,85</b>
	<b>60 ans et plus</b>	19,75	1,00	<b>20,75</b>
	<b>Total</b>	<b>642,89</b>	<b>50,00</b>	<b>692,89</b>
ÉSTHETIQUE COSMÉTIQUE	<b>30-40 ans</b>	71,50		<b>71,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	396,25		<b>396,25</b>
	<b>50-60 ans</b>	116,00		<b>116,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>		18,00	<b>18,00</b>
	<b>Total</b>	<b>258,75</b>	<b>14,00</b>	<b>272,75</b>
GÉNIE CIVIL CONSTRUCTION ET ÉCONOMIE	<b>30-40 ans</b>	6,00		<b>6,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	30,00	112,00	<b>142,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	128,51	134,00	<b>262,51</b>
	<b>60 ans et plus</b>		49,50	<b>49,50</b>
	<b>Total</b>	<b>79,01</b>	<b>160,00</b>	<b>239,01</b>
GÉNIE CIVIL - ÉQUIPEMENT TECHN. ÉNERGIE	<b>20-30 ans</b>		22,75	<b>22,75</b>
	<b>30-40 ans</b>		520,72	<b>520,72</b>
	<b>40-50 ans</b>	39,00	690,25	<b>729,25</b>
	<b>50-60 ans</b>	43,50	772,00	<b>815,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		254,50	<b>254,50</b>
	<b>Total</b>	<b>70,50</b>	<b>916,76</b>	<b>987,26</b>
GÉNIE CIVIL - ÉQUIPEMENT TECHN. ÉNERGIE	<b>30-40 ans</b>	17,75		<b>17,75</b>
	<b>Total</b>	<b>17,75</b>		<b>17,75</b>

GÉNIE CHIMIQUE	30-40 ans	12,00		<b>12,00</b>
	50-60 ans	4,50		<b>4,50</b>
	<b>Total</b>	<b>16,50</b>		<b>16,50</b>
GÉNIE CIVIL OPTION DESSIN CALCUL TOPOGRAPHIQUE	50-60 ans	24,00	21,00	<b>45,00</b>
	60 ans et plus		21,00	<b>21,00</b>
	<b>Total</b>	<b>14,00</b>	<b>36,00</b>	<b>50,00</b>
GÉNIE CIVIL CONSTRUCTION ET RÉALISATION	20-30 ans	0,50		<b>0,50</b>
	30-40 ans	4,00	27,00	<b>31,00</b>
	40-50 ans		200,50	<b>200,50</b>
	50-60 ans		268,25	<b>268,25</b>
	60 ans et plus		149,00	<b>149,00</b>
	<b>Total</b>	<b>2,50</b>	<b>471,75</b>	<b>474,25</b>
GÉNIE INDUSTRIEL BOIS	20-30 ans		10,00	<b>10,00</b>
	30-40 ans		252,00	<b>252,00</b>
	40-50 ans	119,00	186,30	<b>305,30</b>
	50-60 ans		503,07	<b>503,07</b>
	60 ans et plus		105,75	<b>105,75</b>
	<b>Total</b>	<b>77,00</b>	<b>533,37</b>	<b>610,37</b>
GÉNIE ÉLEC : INFORMATIQUE ET TELEMATIQUE	30-40 ans		80,94	<b>80,94</b>
	40-50 ans	19,50	5,00	<b>24,50</b>
	<b>Total</b>	<b>19,50</b>	<b>85,94</b>	<b>105,44</b>
TECHNIQUES INDUSTRIELLES GÉNIE MÉCANIQUE	50-60 ans	4,00	7,70	<b>11,70</b>
	60 ans et plus		10,00	<b>10,00</b>
	<b>Total</b>	<b>4,00</b>	<b>15,10</b>	<b>19,10</b>
GÉOGRAPHIE	20-30 ans	173,50		<b>173,50</b>
	30-40 ans	223,60	154,00	<b>377,60</b>
	40-50 ans	175,40	127,50	<b>302,90</b>
	50-60 ans	55,90	15,00	<b>70,90</b>
	60 ans et plus		39,50	<b>39,50</b>
	<b>Total</b>	<b>291,50</b>	<b>187,00</b>	<b>478,50</b>
GÉNIE INDUSTRIEL BOIS	50-60 ans	22,25		<b>22,25</b>
	<b>Total</b>	<b>10,75</b>		<b>10,75</b>
GÉNIE IND CONSTRUCTION RÉPARATION CARROS	30-40 ans		7,00	<b>7,00</b>
	40-50 ans		22,50	<b>22,50</b>

	<b>50-60 ans</b>		226,50	<b>226,50</b>
	<b>Total</b>		<b>131,50</b>	<b>131,50</b>
GÉNIE IND. OPTION OPTIQUE-LUNETTIER	<b>40-50 ans</b>	16,00		<b>16,00</b>
	<b>Total</b>	<b>14,00</b>		<b>14,00</b>
GÉNIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	<b>40-50 ans</b>		9,00	<b>9,00</b>
	<b>Total</b>		<b>9,00</b>	<b>9,00</b>
GÉNIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES	<b>20-30 ans</b>		96,50	<b>96,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	45,50	107,50	<b>153,00</b>
	<b>40-50 ans</b>		292,75	<b>292,75</b>
	<b>50-60 ans</b>		195,50	<b>195,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		17,00	<b>17,00</b>
	<b>Total</b>	<b>11,50</b>	<b>386,75</b>	<b>398,25</b>
GÉNIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	<b>20-30 ans</b>	73,50		<b>73,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	107,00		<b>107,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	264,75		<b>264,75</b>
	<b>50-60 ans</b>	204,50	9,50	<b>214,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	140,50		<b>140,50</b>
	<b>Total</b>	<b>450,75</b>	<b>9,50</b>	<b>460,25</b>
GÉNIE MÉCANIQUE OPTION CONSTRUCTION	<b>20-30 ans</b>	2,00	73,50	<b>75,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	4,00	556,50	<b>560,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	71,50	242,00	<b>313,50</b>
	<b>50-60 ans</b>		276,50	<b>276,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>	13,00	99,75	<b>112,75</b>
	<b>Total</b>	<b>49,50</b>	<b>464,50</b>	<b>514,00</b>
GÉNIE MÉCANIQUE OPTION PRODUCTIQUE	<b>30-40 ans</b>		209,86	<b>209,86</b>
	<b>40-50 ans</b>		477,80	<b>477,80</b>
	<b>50-60 ans</b>		91,50	<b>91,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		5,00	<b>5,00</b>
	<b>Total</b>		<b>463,73</b>	<b>463,73</b>
	<b>30-40 ans</b>		34,50	<b>34,50</b>
	<b>Total</b>		<b>30,50</b>	<b>30,50</b>
GÉNIE MÉCA MAINTENANCE SYST.MÉCA.AUTOMAT	<b>20-30 ans</b>	4,00	11,00	<b>15,00</b>

	<b>30-40 ans</b>	31,00	273,30	<b>304,30</b>
	<b>40-50 ans</b>		572,10	<b>572,10</b>
	<b>50-60 ans</b>	3,00	282,03	<b>285,03</b>
	<b>60 ans et plus</b>		141,00	<b>141,00</b>
	<b>Total</b>	<b>25,00</b>	<b>685,63</b>	<b>710,63</b>
GÉNIE MÉCA MAINTENANCE VÉHICULES	<b>20-30 ans</b>		39,00	<b>39,00</b>
	<b>30-40 ans</b>		437,94	<b>437,94</b>
	<b>40-50 ans</b>		651,10	<b>651,10</b>
	<b>50-60 ans</b>		420,50	<b>420,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		12,00	<b>12,00</b>
	<b>Total</b>		<b>639,44</b>	<b>639,44</b>
GRAMMAIRE	<b>20-30 ans</b>	10,40	4,00	<b>14,40</b>
	<b>30-40 ans</b>	30,00	89,00	<b>119,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	200,60	20,00	<b>220,60</b>
	<b>50-60 ans</b>	67,50	19,80	<b>87,30</b>
	<b>60 ans et plus</b>	22,00		<b>22,00</b>
	<b>Total</b>	<b>236,50</b>	<b>96,80</b>	<b>333,30</b>
HABILLEMENT	<b>60 ans et plus</b>	2,50		<b>2,50</b>
	<b>Total</b>	<b>2,50</b>		<b>2,50</b>
HÉBREU	<b>40-50 ans</b>		4,00	<b>4,00</b>
	<b>Total</b>		<b>2,00</b>	<b>2,00</b>
HISTOIRE ET GÉOGRAPHIE	<b>20-30 ans</b>	4 625,40	4 359,93	<b>8 985,33</b>
	<b>30-40 ans</b>	7 212,86	8 617,17	<b>15 830,03</b>
	<b>40-50 ans</b>	5 680,02	4 300,75	<b>9 980,77</b>
	<b>50-60 ans</b>	3 998,93	2 236,28	<b>6 235,21</b>
	<b>60 ans et plus</b>	577,80	601,07	<b>1 178,87</b>
	<b>Total</b>	<b>1 811,44</b>	<b>2 149,26</b>	<b>3 960,70</b>
HISTOIRE-GÉOGRAPHIE	<b>30-40 ans</b>	170,65	460,46	<b>631,11</b>
	<b>40-50 ans</b>	695,15	602,81	<b>1 297,96</b>
	<b>50-60 ans</b>	697,50	361,15	<b>1 058,65</b>
	<b>60 ans et plus</b>	101,10	74,10	<b>175,20</b>
	<b>Total</b>	<b>422,80</b>	<b>523,56</b>	<b>946,36</b>
HISTOIRE	<b>20-30 ans</b>	263,00	237,00	<b>500,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	789,00	1 009,65	<b>1 798,65</b>

	<b>40-50 ans</b>	1 039,89	886,29	<b>1 926,18</b>
	<b>50-60 ans</b>	429,10	417,20	<b>846,30</b>
	<b>60 ans et plus</b>	18,50	22,70	<b>41,20</b>
	<b>Total</b>	<b>905,53</b>	<b>652,84</b>	<b>1 558,37</b>
HORTICULTURE	<b>20-30 ans</b>	5,50		<b>5,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	114,50	13,00	<b>127,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	68,75	82,00	<b>150,75</b>
	<b>50-60 ans</b>	64,00	51,50	<b>115,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		36,00	<b>36,00</b>
	<b>Total</b>	<b>132,25</b>	<b>119,40</b>	<b>251,65</b>
HOTELLERIE OPTION SERVICE ET COMMERCIALISATION	<b>20-30 ans</b>		93,50	<b>93,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	268,83	45,00	<b>313,83</b>
	<b>40-50 ans</b>	240,75	324,99	<b>565,74</b>
	<b>50-60 ans</b>	195,50	520,82	<b>716,32</b>
	<b>60 ans et plus</b>		66,50	<b>66,50</b>
	<b>Total</b>	<b>370,31</b>	<b>512,81</b>	<b>883,12</b>
IMAGERIE MÉDICALE	<b>40-50 ans</b>	28,50	18,00	<b>46,50</b>
	<b>Total</b>	<b>28,50</b>	<b>18,00</b>	<b>46,50</b>
IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	<b>50-60 ans</b>	25,00	67,13	<b>92,13</b>
	<b>Total</b>	<b>22,00</b>	<b>57,13</b>	<b>79,13</b>
INDUSTRIES GRAPHIQUES (IMPRIMERIE ET LIV)	<b>20-30 ans</b>	9,75		<b>9,75</b>
	<b>40-50 ans</b>	33,75	6,00	<b>39,75</b>
	<b>50-60 ans</b>	40,88	21,00	<b>61,88</b>
	<b>Total</b>	<b>59,38</b>	<b>18,00</b>	<b>77,38</b>
INFORMATIQUE ET GESTION	<b>40-50 ans</b>	25,00	33,00	<b>58,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	51,00	4,00	<b>55,00</b>
	<b>Total</b>	<b>54,00</b>	<b>9,50</b>	<b>63,50</b>
COORDINATION ET INGÉNIERIE DE FORMATION	<b>40-50 ans</b>	88,00	54,00	<b>142,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	489,00	478,50	<b>967,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>	270,00	242,00	<b>512,00</b>
	<b>Total</b>	<b>87,00</b>	<b>138,50</b>	<b>225,50</b>
INSTITUTEUR SPÉCIALISÉ	<b>20-30 ans</b>	735,50	96,00	<b>831,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	1 341,25	286,31	<b>1 627,56</b>
	<b>40-50 ans</b>	2 046,25	569,10	<b>2 615,35</b>
	<b>50-60 ans</b>	2 025,58	581,00	<b>2 606,58</b>

	<b>60 ans et plus</b>	450,00	71,00	<b>521,00</b>
	<b>Total</b>	<b>1 657,88</b>	<b>626,91</b>	<b>2 284,79</b>
INSTITUTEUR ÉDUCATION SPÉCIALISÉE	<b>20-30 ans</b>	380,30	44,50	<b>424,80</b>
	<b>30-40 ans</b>	644,00	295,15	<b>939,15</b>
	<b>40-50 ans</b>	2 393,26	616,30	<b>3 009,56</b>
	<b>50-60 ans</b>	971,03	379,85	<b>1 350,88</b>
	<b>60 ans et plus</b>	301,50	239,50	<b>541,00</b>
	<b>Total</b>	<b>1 102,39</b>	<b>557,90</b>	<b>1 660,29</b>
ITALIEN	<b>20-30 ans</b>	8,00		<b>8,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	298,60	126,60	<b>425,20</b>
	<b>40-50 ans</b>	580,67	53,60	<b>634,27</b>
	<b>50-60 ans</b>	251,50	34,00	<b>285,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>	38,90		<b>38,90</b>
	<b>Total</b>	<b>395,47</b>	<b>87,70</b>	<b>483,17</b>
JAPONAIS	<b>40-50 ans</b>		20,40	<b>20,40</b>
	<b>Total</b>		<b>11,20</b>	<b>11,20</b>
LET CLASSI	<b>20-30 ans</b>	222,00	235,50	<b>457,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	1 177,23	426,00	<b>1 603,23</b>
	<b>40-50 ans</b>	2 005,05	353,60	<b>2 358,65</b>
	<b>50-60 ans</b>	817,63	97,30	<b>914,93</b>
	<b>60 ans et plus</b>	345,90	80,00	<b>425,90</b>
	<b>Total</b>	<b>837,94</b>	<b>581,95</b>	<b>1 419,89</b>
LETTRES HIST-GEO DOMINANTE HIST GEO	<b>60 ans et plus</b>	54,00		<b>54,00</b>
	<b>Total</b>	<b>51,00</b>		<b>51,00</b>
LETTRES HIST-GEO DOMINANTE LETTRES	<b>20-30 ans</b>	762,25	348,25	<b>1 110,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	2 798,60	1 737,06	<b>4 535,66</b>
	<b>40-50 ans</b>	2 162,68	1 459,75	<b>3 622,43</b>
	<b>50-60 ans</b>	1 515,11	890,75	<b>2 405,86</b>
	<b>60 ans et plus</b>	516,38	128,00	<b>644,38</b>
	<b>Total</b>	<b>1 634,11</b>	<b>1 032,57</b>	<b>2 666,68</b>
LETTRES MODERNES	<b>20-30 ans</b>	9 993,33	1 917,28	<b>11 910,61</b>
	<b>30-40 ans</b>	15 818,70	4 297,83	<b>20 116,53</b>
	<b>40-50 ans</b>	17 952,57	2 487,91	<b>20 440,48</b>
	<b>50-60 ans</b>	10 668,88	2 722,45	<b>13 391,33</b>

	<b>60 ans et plus</b>	1 598,71	786,88	<b>2 385,59</b>
	<b>Total</b>	<b>3 722,47</b>	<b>1 878,12</b>	<b>5 600,59</b>
LETTRES CLASSIQUES	<b>20-30 ans</b>	338,90	241,05	<b>579,95</b>
	<b>30-40 ans</b>	809,48	216,75	<b>1 026,23</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 353,02	216,50	<b>1 569,52</b>
	<b>50-60 ans</b>	853,05	95,55	<b>948,60</b>
	<b>60 ans et plus</b>	214,66	140,20	<b>354,86</b>
	<b>Total</b>	<b>1 014,35</b>	<b>475,05</b>	<b>1 489,40</b>
MACONNERIE	<b>50-60 ans</b>		4,00	<b>4,00</b>
	<b>Total</b>		<b>4,00</b>	<b>4,00</b>
ÉQUIPEMENT MENAGER ET COLLECTIVITE	<b>60 ans et plus</b>		6,00	<b>6,00</b>
	<b>Total</b>		<b>2,00</b>	<b>2,00</b>
MAINTENANCE DES AERONEFS	<b>20-30 ans</b>		91,00	<b>91,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	20,00	26,50	<b>46,50</b>
	<b>40-50 ans</b>		90,50	<b>90,50</b>
	<b>50-60 ans</b>		140,00	<b>140,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>		46,50	<b>46,50</b>
	<b>Total</b>	<b>20,00</b>	<b>213,00</b>	<b>233,00</b>
MAROQUINER	<b>30-40 ans</b>	180,50		<b>180,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>	7,00	4,00	<b>11,00</b>
	<b>Total</b>	<b>119,50</b>	<b>2,00</b>	<b>121,50</b>
MATHÉMATIQUES	<b>20-30 ans</b>	6 619,55	9 029,66	<b>15 649,21</b>
	<b>30-40 ans</b>	8 151,85	13 033,55	<b>21 185,40</b>
	<b>40-50 ans</b>	12 198,87	10 174,74	<b>22 373,61</b>
	<b>50-60 ans</b>	7 407,14	7 814,72	<b>15 221,86</b>
	<b>60 ans et plus</b>	1 595,33	2 687,56	<b>4 282,89</b>
	<b>Total</b>	<b>2 446,03</b>	<b>3 464,09</b>	<b>5 910,12</b>
MATH PHYSIQUE	<b>60 ans et plus</b>	12,00		<b>12,00</b>
	<b>Total</b>	<b>11,00</b>		<b>11,00</b>
MATHS	<b>30-40 ans</b>		40,20	<b>40,20</b>
	<b>Total</b>		<b>35,60</b>	<b>35,60</b>
MATHÉMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	<b>20-30 ans</b>	693,00	510,00	<b>1 203,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	985,50	2 206,00	<b>3 191,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 150,77	2 362,77	<b>3 513,54</b>

	<b>50-60 ans</b>	472,90	1 486,04	<b>1 958,94</b>
	<b>60 ans et plus</b>	182,50	1 159,06	<b>1 341,56</b>
	<b>Total</b>	<b>1 115,03</b>	<b>1 574,77</b>	<b>2 689,80</b>
AUDIOVISUEL-ÉLECTRONIQUE (MAVÉLEC)	<b>30-40 ans</b>		9,00	<b>9,00</b>
	<b>Total</b>		<b>7,00</b>	<b>7,00</b>
MICROTECHNIQUES	<b>20-30 ans</b>		11,00	<b>11,00</b>
	<b>30-40 ans</b>		68,35	<b>68,35</b>
	<b>40-50 ans</b>		46,00	<b>46,00</b>
	<b>50-60 ans</b>		28,50	<b>28,50</b>
	<b>60 ans et plus</b>		19,50	<b>19,50</b>
	<b>Total</b>		<b>110,05</b>	<b>110,05</b>
MODELAGE MÉCANIQUE	<b>40-50 ans</b>	31,00	6,00	<b>37,00</b>
	<b>50-60 ans</b>		69,50	<b>69,50</b>
	<b>Total</b>	<b>22,00</b>	<b>56,50</b>	<b>78,50</b>
MAINTENANCE RÉSEAU BUREAUTIQUE ET TELEMA	<b>50-60 ans</b>		3,00	<b>3,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>		30,00	<b>30,00</b>
	<b>Total</b>		<b>33,00</b>	<b>33,00</b>
MUSIQUE	<b>20-30 ans</b>	78,50	46,00	<b>124,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	240,60	231,45	<b>472,05</b>
	<b>40-50 ans</b>	173,70	177,55	<b>351,25</b>
	<b>50-60 ans</b>	149,88	32,40	<b>182,28</b>
	<b>60 ans et plus</b>	13,00	3,00	<b>16,00</b>
	<b>Total</b>	<b>245,44</b>	<b>226,20</b>	<b>471,64</b>
NON SPECIALISTE (AE)	<b>30-40 ans</b>		4,50	<b>4,50</b>
	<b>40-50 ans</b>		1,00	<b>1,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	96,00	1,00	<b>97,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	86,00	26,50	<b>112,50</b>
	<b>Total</b>	<b>155,00</b>	<b>32,50</b>	<b>187,50</b>
NUMÉRIQUE SCIENCES INFORMATIQUES	<b>20-30 ans</b>	26,00	19,20	<b>45,20</b>
	<b>30-40 ans</b>		18,00	<b>18,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	22,50		<b>22,50</b>
	<b>Total</b>	<b>35,50</b>	<b>25,20</b>	<b>60,70</b>
DESIGN ET METIERS D'ART OPTION METIER D'ART	<b>30-40 ans</b>		31,00	<b>31,00</b>
	<b>Total</b>		<b>27,50</b>	<b>27,50</b>

OPTIQUE (LUNETTERIE, PRÉCISION, COMPOSANTS)	20-30 ans	6,00		<b>6,00</b>
	30-40 ans	3,50		<b>3,50</b>
	50-60 ans	56,00		<b>56,00</b>
	<b>Total</b>	<b>56,50</b>		<b>56,50</b>
PÂTISSERIE	30-40 ans		55,82	<b>55,82</b>
	40-50 ans	96,50	48,33	<b>144,83</b>
	50-60 ans		312,25	<b>312,25</b>
	60 ans et plus		51,75	<b>51,75</b>
	<b>Total</b>	<b>70,00</b>	<b>291,65</b>	<b>361,65</b>
PEINTURE-REVÊTEMENTS	30-40 ans		14,00	<b>14,00</b>
	40-50 ans	84,50	414,00	<b>498,50</b>
	50-60 ans	53,50	126,50	<b>180,00</b>
	60 ans et plus		38,50	<b>38,50</b>
	<b>Total</b>	<b>138,00</b>	<b>329,00</b>	<b>467,00</b>
PHYSIQUE ET ÉLECTRICITE APPLIQUEE	40-50 ans		19,73	<b>19,73</b>
	50-60 ans	84,50	89,00	<b>173,50</b>
	60 ans et plus		36,60	<b>36,60</b>
	<b>Total</b>	<b>57,50</b>	<b>106,83</b>	<b>164,33</b>
PHILOSOPHIE	20-30 ans	206,00	159,69	<b>365,69</b>
	30-40 ans	557,70	600,43	<b>1 158,13</b>
	40-50 ans	479,85	632,45	<b>1 112,30</b>
	50-60 ans	655,59	414,36	<b>1 069,95</b>
	60 ans et plus	179,00	180,70	<b>359,70</b>
	<b>Total</b>	<b>612,64</b>	<b>523,29</b>	<b>1 135,93</b>
PHYSIQUE APPLIQUÉE	30-40 ans		3,00	<b>3,00</b>
	40-50 ans	3,00	200,50	<b>203,50</b>
	50-60 ans	9,20	115,00	<b>124,20</b>
	60 ans et plus		2,00	<b>2,00</b>
	<b>Total</b>	<b>6,10</b>	<b>200,50</b>	<b>206,60</b>
PHYSIQUE-CHIMIE	30-40 ans	1,00	26,00	<b>27,00</b>
	40-50 ans	129,50	168,00	<b>297,50</b>
	50-60 ans	529,25	537,81	<b>1 067,06</b>
	60 ans et plus	17,25	5,40	<b>22,65</b>
	<b>Total</b>	<b>283,50</b>	<b>295,21</b>	<b>578,71</b>

PORTUGAIS	20-30 ans	5,00	6,00	11,00
	30-40 ans	25,00	57,00	82,00
	40-50 ans	107,00		107,00
	50-60 ans	20,20	10,50	30,70
	<b>Total</b>	<b>77,10</b>	<b>64,50</b>	<b>141,60</b>
PRÉVENTION SÉCURITÉ	40-50 ans		56,38	56,38
	50-60 ans		100,50	100,50
	<b>Total</b>		<b>133,38</b>	<b>133,38</b>
HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	40-50 ans		44,80	44,80
	50-60 ans	20,00	190,60	210,60
	<b>Total</b>	<b>20,00</b>	<b>76,45</b>	<b>96,45</b>
PUBLICITE	40-50 ans	6,00		6,00
	<b>Total</b>	<b>6,00</b>		<b>6,00</b>
REPARATION ET REVETEMENT EN CARROSSERIE	30-40 ans		2,00	2,00
	40-50 ans		110,00	110,00
	50-60 ans		19,00	19,00
	<b>Total</b>		<b>92,00</b>	<b>92,00</b>
RUSSE	20-30 ans		1,50	1,50
	30-40 ans	44,95		44,95
	40-50 ans	84,30		84,30
	50-60 ans	26,20		26,20
	60 ans et plus	49,65		49,65
	<b>Total</b>	<b>136,70</b>	<b>1,50</b>	<b>138,20</b>
BIOTECHNOLOGIES : SANTÉ ENVIRONNEMENT	20-30 ans	724,76	254,50	979,26
	30-40 ans	783,99	420,80	1 204,79
	40-50 ans	2 246,31	356,00	2 602,31
	50-60 ans	1 047,00	122,00	1 169,00
	60 ans et plus	233,00	37,50	270,50
	<b>Total</b>	<b>1 225,92</b>	<b>454,30</b>	<b>1 680,22</b>
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	20-30 ans	488,30	526,75	1 015,05
	30-40 ans	568,86	1 059,20	1 628,06
	40-50 ans	636,50	488,35	1 124,85
	50-60 ans	441,63	395,75	837,38
	60 ans et plus	186,50	123,10	309,60

	<b>Total</b>	<b>754,14</b>	<b>607,25</b>	<b>1 361,39</b>
SCIENCES NATURELLES-SCIENCES DE LA TERRE	<b>30-40 ans</b>		40,00	<b>40,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	14,85	29,50	<b>44,35</b>
	<b>50-60 ans</b>	30,00		<b>30,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	10,00		<b>10,00</b>
	<b>Total</b>	<b>28,85</b>	<b>47,50</b>	<b>76,35</b>
SCIENCES PHYSIQUES-OPTION CHIMIE	<b>20-30 ans</b>	130,75	218,10	<b>348,85</b>
	<b>30-40 ans</b>	311,80	543,84	<b>855,64</b>
	<b>40-50 ans</b>	348,46	202,00	<b>550,46</b>
	<b>50-60 ans</b>	161,73	3,00	<b>164,73</b>
	<b>Total</b>	<b>385,34</b>	<b>479,59</b>	<b>864,93</b>
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	<b>20-30 ans</b>	2 234,91	2 742,66	<b>4 977,57</b>
	<b>30-40 ans</b>	4 382,27	4 918,32	<b>9 300,59</b>
	<b>40-50 ans</b>	3 649,08	3 403,30	<b>7 052,38</b>
	<b>50-60 ans</b>	2 426,52	1 541,87	<b>3 968,39</b>
	<b>60 ans et plus</b>	202,59	502,08	<b>704,67</b>
	<b>Total</b>	<b>1 561,13</b>	<b>1 774,35</b>	<b>3 335,48</b>
SCIENCES PHYSIQUES-OPTION PHYSIQUE	<b>20-30 ans</b>	193,31	576,93	<b>770,24</b>
	<b>30-40 ans</b>	520,15	1 034,22	<b>1 554,37</b>
	<b>40-50 ans</b>	664,51	695,56	<b>1 360,07</b>
	<b>50-60 ans</b>	286,85	215,05	<b>501,90</b>
	<b>60 ans et plus</b>	72,50	26,50	<b>99,00</b>
	<b>Total</b>	<b>637,38</b>	<b>775,41</b>	<b>1 412,79</b>
SCIENCES PHYSIQUES	<b>20-30 ans</b>		10,00	<b>10,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	241,56	249,65	<b>491,21</b>
	<b>40-50 ans</b>	183,00	600,72	<b>783,72</b>
	<b>50-60 ans</b>	292,40	42,00	<b>334,40</b>
	<b>60 ans et plus</b>	36,00	122,37	<b>158,37</b>
	<b>Total</b>	<b>338,52</b>	<b>422,63</b>	<b>761,15</b>
	<b>30-40 ans</b>	16,45	163,40	<b>179,85</b>
	<b>40-50 ans</b>		72,00	<b>72,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	27,00		<b>27,00</b>
	<b>Total</b>	<b>25,45</b>	<b>108,40</b>	<b>133,85</b>
SCIENCES SOCIALES	<b>20-30 ans</b>	178,10	140,10	<b>318,20</b>

	<b>30-40 ans</b>	564,45	524,20	<b>1 088,65</b>
	<b>40-50 ans</b>	432,60	114,90	<b>547,50</b>
	<b>50-60 ans</b>	223,00	193,00	<b>416,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	34,88	230,15	<b>265,03</b>
	<b>Total</b>	<b>559,33</b>	<b>670,00</b>	<b>1 229,33</b>
SCIENCES ET TECHNIQUES BIOLOGIQUES ET SOCIALES	<b>20-30 ans</b>	131,50		<b>131,50</b>
	<b>30-40 ans</b>	155,00	20,00	<b>175,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	213,25	21,00	<b>234,25</b>
	<b>50-60 ans</b>	108,00	10,00	<b>118,00</b>
	<b>60 ans et plus</b>	40,50	71,00	<b>111,50</b>
	<b>Total</b>	<b>374,75</b>	<b>77,75</b>	<b>452,50</b>
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	<b>30-40 ans</b>	11,50		<b>11,50</b>
	<b>40-50 ans</b>	52,75		<b>52,75</b>
	<b>50-60 ans</b>	16,50		<b>16,50</b>
	<b>Total</b>	<b>73,50</b>		<b>73,50</b>
	<b>20-30 ans</b>	184,36	24,20	<b>208,56</b>
	<b>30-40 ans</b>	337,91	66,27	<b>404,18</b>
	<b>40-50 ans</b>	571,48	47,80	<b>619,28</b>
	<b>50-60 ans</b>	215,56	33,69	<b>249,25</b>
	<b>60 ans et plus</b>	108,02		<b>108,02</b>
	<b>Total</b>	<b>708,05</b>	<b>124,21</b>	<b>832,26</b>
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	<b>20-30 ans</b>	3 810,89	2 101,15	<b>5 912,04</b>
	<b>30-40 ans</b>	5 355,89	3 172,77	<b>8 528,66</b>
	<b>40-50 ans</b>	5 899,54	2 992,88	<b>8 892,42</b>
	<b>50-60 ans</b>	3 111,48	1 223,47	<b>4 334,95</b>
	<b>60 ans et plus</b>	850,65	473,54	<b>1 324,19</b>
	<b>Total</b>	<b>2 208,98</b>	<b>1 704,74</b>	<b>3 913,72</b>
SCIENCES DE LA VIE, TERRE ET UNIVERS	<b>20-30 ans</b>	756,51	481,85	<b>1 238,36</b>
	<b>30-40 ans</b>	2 145,47	515,65	<b>2 661,12</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 477,62	759,55	<b>2 237,17</b>
	<b>50-60 ans</b>	231,45		<b>231,45</b>
	<b>60 ans et plus</b>	26,00		<b>26,00</b>
	<b>Total</b>	<b>1 183,82</b>	<b>525,00</b>	<b>1 708,82</b>
SECRETARIAT	<b>50-60 ans</b>	23,00		<b>23,00</b>

	<b>60 ans et plus</b>	43,40		<b>43,40</b>
	<b>Total</b>	<b>36,40</b>		<b>36,40</b>
PEGC SECT 13 RECONVERTI EN TECHNOLOGIE	<b>60 ans et plus</b>		67,50	<b>67,50</b>
	<b>Total</b>		<b>48,50</b>	<b>48,50</b>
HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	<b>20-30 ans</b>	33,00		<b>33,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	61,00	64,00	<b>125,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	39,00	44,00	<b>83,00</b>
	<b>Total</b>	<b>102,00</b>	<b>78,00</b>	<b>180,00</b>
SII OPT INGÉNIERIE DES CONSTRUCTIONS	<b>20-30 ans</b>		60,00	<b>60,00</b>
	<b>30-40 ans</b>	19,63	456,95	<b>476,58</b>
	<b>40-50 ans</b>	81,00	88,95	<b>169,95</b>
	<b>50-60 ans</b>	8,50	85,25	<b>93,75</b>
	<b>60 ans et plus</b>	12,00	30,88	<b>42,88</b>
	<b>Total</b>	<b>78,13</b>	<b>331,03</b>	<b>409,16</b>
SII OPT INGÉNIERIE ÉLECTRIQUE	<b>20-30 ans</b>	33,70	231,57	<b>265,27</b>
	<b>30-40 ans</b>	29,00	999,93	<b>1 028,93</b>
	<b>40-50 ans</b>	68,00	845,89	<b>913,89</b>
	<b>50-60 ans</b>	9,00	979,55	<b>988,55</b>
	<b>60 ans et plus</b>		350,83	<b>350,83</b>
	<b>Total</b>	<b>85,85</b>	<b>1 375,81</b>	<b>1 461,66</b>
SII OPT INGÉNIERIE INFORMATIQUE	<b>20-30 ans</b>	45,40	321,50	<b>366,90</b>
	<b>30-40 ans</b>	213,30	999,70	<b>1 213,00</b>
	<b>40-50 ans</b>	30,93	791,77	<b>822,70</b>
	<b>50-60 ans</b>	58,00	615,03	<b>673,03</b>
	<b>60 ans et plus</b>	2,35	77,25	<b>79,60</b>
	<b>Total</b>	<b>231,33</b>	<b>1 057,80</b>	<b>1 289,13</b>
SII OPTION INGÉNIERIE MÉCANIQUE	<b>20-30 ans</b>	25,80	515,90	<b>541,70</b>
	<b>30-40 ans</b>	198,10	765,74	<b>963,84</b>
	<b>40-50 ans</b>	114,40	1 015,84	<b>1 130,24</b>
	<b>50-60 ans</b>	19,50	1 535,14	<b>1 554,64</b>
	<b>60 ans et plus</b>	32,50	472,20	<b>504,70</b>
	<b>Total</b>	<b>208,50</b>	<b>1 434,65</b>	<b>1 643,15</b>
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	<b>20-30 ans</b>	176,38	10,00	<b>186,38</b>
	<b>30-40 ans</b>	597,90	2,00	<b>599,90</b>

	<b>40-50 ans</b>	1 012,42	57,00	<b>1 069,42</b>
	<b>50-60 ans</b>	1 212,74	31,00	<b>1 243,74</b>
	<b>60 ans et plus</b>	412,98	0,50	<b>413,48</b>
	<b>Total</b>	<b>933,93</b>	<b>81,50</b>	<b>1 015,43</b>
ENCADRE. SUR. DES ELEVES (HORS INTERNAT)	<b>20-30 ans</b>		2,60	<b>2,60</b>
	<b>Total</b>		<b>1,40</b>	<b>1,40</b>
ENCADRE. SUR. DES ELEVES INTERNAT	<b>20-30 ans</b>		24,00	<b>24,00</b>
	<b>Total</b>		<b>12,00</b>	<b>12,00</b>
TECHNOLOGIE : CONSTRUCTION ÉLECTRIQUE	<b>40-50 ans</b>	75,50	296,00	<b>371,50</b>
	<b>50-60 ans</b>	228,70	525,50	<b>754,20</b>
	<b>60 ans et plus</b>	7,00	44,00	<b>51,00</b>
	<b>Total</b>	<b>144,45</b>	<b>300,00</b>	<b>444,45</b>
TECHNOLOGIE : CONSTRUCTION MÉCANIQUE	<b>40-50 ans</b>		112,00	<b>112,00</b>
	<b>50-60 ans</b>	214,50	371,67	<b>586,17</b>
	<b>60 ans et plus</b>	47,00	104,00	<b>151,00</b>
	<b>Total</b>	<b>93,50</b>	<b>188,16</b>	<b>281,66</b>
HOTELLERIE RESTAUR OPTION TECHNIQUE CULINAIRE	<b>20-30 ans</b>	15,50	235,83	<b>251,33</b>
	<b>30-40 ans</b>	209,41	32,67	<b>242,08</b>
	<b>40-50 ans</b>	83,33	798,33	<b>881,66</b>
	<b>50-60 ans</b>	51,00	584,68	<b>635,68</b>
	<b>60 ans et plus</b>		185,50	<b>185,50</b>
	<b>Total</b>	<b>274,91</b>	<b>830,59</b>	<b>1 105,50</b>
TECHNIQUES HOSPITALIERES	<b>60 ans et plus</b>	18,00		<b>18,00</b>
	<b>Total</b>	<b>18,00</b>		<b>18,00</b>
TECHNOLOGIE : GESTION	<b>40-50 ans</b>	226,75	205,95	<b>432,70</b>
	<b>50-60 ans</b>	299,50	782,20	<b>1 081,70</b>
	<b>60 ans et plus</b>	8,00	17,04	<b>25,04</b>
	<b>Total</b>	<b>152,75</b>	<b>514,92</b>	<b>667,67</b>
TECHNOLOGIE	<b>20-30 ans</b>	205,00	335,30	<b>540,30</b>
	<b>30-40 ans</b>	942,46	4 007,28	<b>4 949,74</b>
	<b>40-50 ans</b>	1 122,70	4 113,40	<b>5 236,10</b>
	<b>50-60 ans</b>	548,19	1 616,32	<b>2 164,51</b>
	<b>60 ans et plus</b>	134,00	554,80	<b>688,80</b>
	<b>Total</b>	<b>678,82</b>	<b>1 566,14</b>	<b>2 244,96</b>

TOURISME	<b>50-60 ans</b>	8,25		<b>8,25</b>
	<b>Total</b>	<b>8,25</b>		<b>8,25</b>
VENTE	<b>20-30 ans</b>	30,00	134,32	<b>164,32</b>
	<b>30-40 ans</b>	172,50	179,65	<b>352,15</b>
	<b>40-50 ans</b>	544,40	270,15	<b>814,55</b>
	<b>50-60 ans</b>	207,50	113,18	<b>320,68</b>
	<b>60 ans et plus</b>	5,00	79,00	<b>84,00</b>
	<b>Total</b>	<b>326,95</b>	<b>417,02</b>	<b>743,97</b>
<b>Totaux Généraux</b>		<b>369 348,84</b>	<b>266 135,19</b>	<b>635 484,03</b>

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

## 6 - MODE D'ACCÈS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (Enseignement public et privé)

### ✓ Personnels de direction et d'inspection :

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre de personnes	Age moyen
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	IA-IPR CN	Recrutement dans le corps	75	50
		S/total du grade	75	50
	IA-IPR HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	28	57
	IA-IPR HC	S/total du grade	28	57
	S/total du corps	INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	103	52
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Recrutement dans le corps	1	*
		S/total du grade	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1	*
		S/total du grade	1	*
	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	2	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	33	56
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	33	56
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	2	*
		Concours externe	40	43,7
		Liste d'aptitude statutaire	2	*
		Recrutement dans le corps	1	*
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	45	44
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	20	50
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	20	50
	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	98	50
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours externe	1	*
		Concours interne	1	*
		Concours réservé loi Sapin	1	*
		S/total du grade	3	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	S/total du grade	1	*
	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	4	*
INSPECT. EDUC. NAT.	INSPECT. ED.NLE CN	Recrutement dans le corps	129	50,3
		S/total du grade	129	50
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	34	59
		S/total du grade	34	59
	S/total du corps	INSPECT. EDUC. NAT.	163	52
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	PERS DIRE CLAS NORM	Reclassement	494	52
		Recrutement dans le corps	451	47

	PERS DIRE CLAS NORM	S/total du grade	945	49,5
	PERS DIRE HORS CLAS	Reclassement	2	*
		Recrutement dans le corps	2	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	187	58
	PERS DIRE HORS CLAS	S/total du grade	191	58
	S/total du corps	PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1 136	51
		<b>Total</b>	<b>1 506</b>	<b>51</b>

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels d'éducation et Psy EN :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre de personnes	Age moyen	
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Concours externe	582	35,2	
		Concours externe session exceptionnelle 2014	18	36,2	
		Concours interne	78	39,7	
		Concours réservé (loi Perben 1996)	2	*	
		Concours réservé loi Sapin	4	*	
		Concours réservés (décrets 2012)	25	47,5	
		Détachement en vue d'intégration	6	45,7	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3	*	
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*	
		Troisième concours	2	*	
	S/total du grade	721	36,5		
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Intégration (historique)	1	*	
		Tableau d'avancement	197	55,1	
		S/total du grade	198	55,1	
	CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	Tableau d'avancement	79	56,7	
		S/total du grade	79	56,7	
	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	998	41,8	
	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Détachement en vue d'intégration	1	*
			S/total du grade	1	*
S/total du corps		PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	1	*	
MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	1	*	
		S/total du grade	1	*	
	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	1	*	
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	322	36,7	
		S/total du grade	322	36,7	
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*	
		S/total du grade	2	*	
S/total du corps	AC2D	324	36,8		
PSYC EDUC NATI	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*	
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	8	58,5	
		Tableau d'avancement	37	57,8	
	S/total du grade	46	58,0		
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	Concours externe	106	33,3	
		Concours interne	17	39,2	
		Concours réservés (décrets 2012)	12	43,3	
		Détachement en vue d'intégration	7	47,0	
Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)		130	47,5		

		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	75	47,5
		S/total du grade	347	42,6
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Intégration (historique)	1	*
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	6	58,0
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	26	56,6
		Tableau d'avancement	128	55,2
		S/total du grade	164	55,4
	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	557	47,6
CTAL ED	CTAL ED	Recrutement direct d'agent non titulaire	16	24,6
		S/total du grade	16	24,6
	S/total du corps	CTAL ED	16	24,6
Total			1 897	42,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants et d'accompagnement du premier degré :**

Corps	Grade	MODE ACCÈS GRADE (Regroupements)	Nombre de personnes	Age moyen	
CONTR BOE	CTR BOE A	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*	
	CTR BOE A	S/total du grade	1	*	
	S/total du corps	CONTR BOE	1	*	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	2	*	
		Tableau d'avancement	2 175	56,0	
		S/total du grade	2 177	56,0	
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne	28	49,9
			2ème concours interne	623	43,4
			Concours externe	21 659	38,7
			Concours externe session exceptionnelle 2014	747	37,2
			Concours interne	9	38,3
			Détachement en vue d'intégration	35	44,9
			Liste d'aptitude statutaire	411	56,6
			Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	13	41,2
			Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	3	*
			Troisième concours	1 429	42,8
			S/total du grade	24 957	39,4
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	2	*
			Tableau d'avancement	4 793	52,5
			S/total du grade	4 795	52,5
S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	31 929	42,5		
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Concours externe	12	60,3	
		Concours interne	8	57,1	
		Concours spécial de recrutement d'instituteur	1	*	
		Élève instituteur	120	57,1	
		Mode d'accès non renseigné	1	*	
		Recrutement sans concours	1	*	
		S/total du grade	143	57,3	

	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	143	57,3
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	290	21,8
	S/total du grade		290	21,8
	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	290	21,8
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Intégration (historique)	1	*
		Recrutement sans concours	1	*
		S/total du grade	2	*
	S/total du corps	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	2	*
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	1er concours interne	9	56,4
		2ème concours interne	150	45,9
		Concours externe	1 013	42,4
		Concours externe session exceptionnelle 2014	36	40,5
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	85	48,0
		Liste d'aptitude statutaire	157	54,6
		Troisième concours	37	44,8
	S/total du grade	1 487	44,5	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	295	55,9
		S/total du grade	295	55,9
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	87	59,4
		S/total du grade	87	59,4
	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	1 869	47,0
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	407	41,8
		S/total du grade	407	41,806
	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	407	41,8
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 901	47,4
		S/total du grade	1 901	47,4
	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	1 901	47,4
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 106	36,5
		S/total du grade	1 106	36,5
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	22	39,8
		S/total du grade	22	39,8
	S/total du corps	AC1D	1 128	36,6
CTAL 1D	CTAL 1D	Recrutement direct d'agent non titulaire	350	24,0
		S/total du grade	350	24,0
	S/total du corps	CTAL 1D	350	24,0
CTAL 1PR	CTAL 1PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	17	22,9
		S/total du grade	17	22,9
	S/total du corps	CTAL 1PR	17	22,9
CEAPF PE	CEPF PE CN	Liste d'aptitude statutaire	1	*
	CEPF PE CN	S/total du grade	1	*
CEAPF PE	S/total du corps	CEAPF PE	1	*
		Total	38 038	42,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* secret statistique (≤5)

✓ **Personnels enseignants, d'éducation et d'accompagnement du second degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre de personnes	Age moyen
SURVEILLANT D'EXTERNAT	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
		S/total du corps	SURVEILLANT D'EXTERNAT	4
ASS LV	ASS LV	Recrutement direct d'agent non titulaire	23	34,7
		S/total du grade	23	34,7
		S/total du corps	ASS LV	23
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement direct d'agent non titulaire	32	49,7
		S/total du grade	32	49,7
		Recrutement direct d'agent non titulaire	30	41,3
		S/total du grade	30	41,3
		Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
		Recrutement direct d'agent non titulaire	3	*
		S/total du grade	3	*
S/total du corps	PROF.CONTR	69	45,7	
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Mode d'accès non renseigné	298	24,1
		Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
		S/total du grade	300	24,1
	S/total du corps	C ASS ETRA	300	24,1
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	Tableau d'avancement	10	60,9
		S/total du grade	10	60,9
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
		S/total du grade	1	*
	S/total du corps	CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	11	60,9
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Détachement en vue d'intégration	1	*
		S/total du grade	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Tableau d'avancement	1	*
		S/total du grade	1	*
S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	2	*	
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	PROF AGRE CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	278	58,4
		S/total du grade	279	58,4
	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	Concours externe	3 214	36,4
		Concours externe spécial pour les docteurs	31	37,1
		Concours (historique)	3	*
		Concours interne	1 101	44,0
		Détachement en vue d'intégration	7	46,0
		Intégration (historique)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	36	52,5
		Mode d'accès non renseigné	5	*
	S/total du grade	4 398	38,5	
	Tableau d'avancement	1 232	54,8	

	PROFESSEUR AGREGÉ HORS CLASSE	S/total du grade	1 232	54,8
	S/total du corps	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	5 909	42,8
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROF CERT CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1 170	56,5
		S/total du grade	1 170	56,5
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Concours externe	11 603	35,4
		Concours externe session exceptionnelle 2014	372	36,5
		Concours (historique)	4	*
		Concours interne	983	43,8
		Concours réservé (loi Perben 1996)	13	55,07692
		Concours réservé loi Sapin	84	52,4
		Concours réservés (décrets 2012)	237	49,5
		Détachement en vue d'intégration	130	45,8
		Examen professionnel loi Sapin	14	57,0
		Intégration (historique)	8	48,6
		Liste d'aptitude statutaire	41	50,0
		Mode d'accès non renseigné	1	*
		Reclassement des bi-admissibles	209	42,0
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	40	49,0
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	10	45,4
	Troisième concours	298	45,7	
	S/total du grade	14 047	36,9	
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	8	55,9
		Intégration (historique)	3	*
		Tableau d'avancement	3 377	54,3
		S/total du grade	3 388	54,3
S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	18 605	41,3	
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	70	56,4
		S/total du grade	70	56,4
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	20	44,35
		Concours externe	415	38,8
		Concours externe session exceptionnelle 2014	6	34,7
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Troisième concours	34	44,6
	S/total du grade	479	39,5	
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	111	52,0
		S/total du grade	112	52,0
S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	661	43,4	
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	Tableau d'avancement	7	63,3
		S/total du grade	7	63,3
	S/total du corps	PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	7	63,3
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	PROF EPS CLAS EXCE	Tableau d'avancement	111	55,4
		S/total du grade	111	55,4
	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	Concours externe	1 801	31,4
		Concours externe session exceptionnelle 2014	63	32,2
		Concours (historique)	1	*
		Concours interne	99	39,6
		Concours réservé loi Sapin	6	51,0
		Concours réservés (décrets 2012)	8	46,1
Détachement en vue d'intégration	15	41,8		

		Examen professionnel loi Sapin	4	*	
		Intégration (historique)	1	*	
		Liste d'aptitude statutaire	5	*	
		Reclassement des bi-admissibles	11	40,9	
		Troisième concours	6	44,2	
		S/total du grade	2 020	32,2	
	PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	463	52,8	
		S/total du grade	463	52,8	
	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	2 594	36,9	
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours externe	1 970	39,0	
		Concours externe session exceptionnelle 2014	62	39,9	
		Concours interne	363	43,8	
		Concours réservé (loi Perben 1996)	7	49,9	
		Concours réservé loi Sapin	57	52,8	
		Détachement en vue d'intégration	25	50,2	
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	296	50,7	
		Examen professionnel loi Sapin	14	49,9	
		Intégration (historique)	12	55,0	
		Intégration suite changement de statut	47	50,7	
		Mode d'accès non renseigné	1	*	
		Reclassement des bi-admissibles	8	43,9	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	15	46,8	
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	5	*	
		Troisième concours	17	52,8	
		S/total du grade	2 899	41,7	
		PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
			Intégration (historique)	1	*
			Tableau d'avancement	685	55,5
			S/total du grade	687	55,5
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Tableau d'avancement	367	57,05722	
		S/total du grade	367	57,1	
	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3 953	45,5	
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	Liste d'aptitude statutaire	173	53,2	
		S/total du grade	173	53,2	
	S/total du corps	PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	173	53,2	
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Élève instituteur	2	*	
		S/total du grade	2	*	
	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	2	*	
MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	3	*	
		S/total du grade	3	*	
	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	3	*	
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4 866	27,6	
		S/total du grade	4 866	27,6	
	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	4 866	27,6	
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 677	41,5	
		S/total du grade	3 677	41,5	
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	89	45,3	
		S/total du grade	89	45,3	
	S/total du corps	AC2D	3 766	41,5	

PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours externe	10	46	
		Troisième concours	1	*	
	S/total du grade		11	46,7	
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	4	*	
		S/total du grade	4	*	
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*	
S/total du grade		1	*		
S/total du corps		PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	16	49,4	
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Décision d'une commission académique d'inspection	15	56,7	
		Inspection speciale AE privé	19	59,1	
		S/total du grade	34	58,1	
	S/total du corps		AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	34	58,1
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	134	59,1	
		S/total du grade	134	59,1	
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	C.A.E.R. spécifique	1	*	
		CAFEP	932	39,9	
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	1 214	46,0	
		Concours externe	7	56,7	
		Concours externe session exceptionnelle 2014	29	43,3	
		Concours réservés (décrets 2012) (ens public) ou 1990 (ens privé)	195	47,9	
		Liste d'aptitude statutaire	332	54,2	
		Liste d'aptitude statutaire	14	55,4	
		Reclassement des bi-admissibles	11	47,4	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*	
		Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*	
		Troisième concours	22	49,2	
	S/total du grade		2 759	45,1	
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	675	55,5	
		S/total du grade	675	55,5	
S/total du corps		PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	3 568	47,6	
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 820	41,8	
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	33	56,1	
		S/total du grade		1 853	42,1
	MA II ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	74	46,0	
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	2	*	
		S/total du grade		76	46,0
	S/total du corps		MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	1 929	42,3
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	5	*	
		S/total du grade		5	*
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours d'accès a l'echelon de remuneration	147	44,3	
		Concours externe	28	44,1	
		Liste d'aptitude statutaire	6	56,7	
		S/total du grade		181	44,7
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement		63	57,3
		S/total du grade		63	57,3
S/total du corps		PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	249	48,2	

PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	Liste d'aptitude statutaire	7	60,7
		S/total du grade	7	60,7
	S/total du corps	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT		7
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	CAFEP	103	32,7
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	114	40,7
		Concours externe	1	*
		Concours externe session exceptionnelle 2014	7	33,0
		Concours réservés (décrets 2012) (ens public) ou 1990 (ens privé)	21	42,9
			39	51,3
		Liste d'aptitude statutaire	1	*
		Reclassement des bi-admissibles	2	*
		S/total du grade	288	39,4
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	Tableau d'avancement	90	54,4
		S/total du grade	90	54,4
	PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	23	59,5
		S/total du grade	23	59,5
	S/total du corps	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT		401
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	CAFEP	40	40,7
		Concours d'accès a l'echelon de remuneration	60	43,7
		Concours externe session exceptionnelle 2014 (ens public) ou 1990 (ens privé)	2	*
			49	54,1
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	23	50,7
		Intégration suite changement de statut	2	*
	S/total du grade	176	47,1	
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*
		Tableau d'avancement	61	55,95082
		S/total du grade	62	55,9
	PROF LYCE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	23	56,3
S/total du grade		23	56,3	
S/total du corps	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT		261	50,0
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	6 776	46,1
		S/total du grade	6 776	46,1
	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND		6 776
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
		S/total du grade	1	*
S/total du corps	AC1D		5	*
CTAL 2D	CTAL 2D	Recrutement direct d'agent non titulaire	95	25,3
		S/total du grade	95	25,3
	S/total du corps	CTAL 2D		95
CTAL 2PR	CTAL 2PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	23	23,3
		S/total du grade	23	23,3
	S/total du corps	CTAL 2PR		23
		Total	54 312	41,4

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* secret statistique (s5)

✓ **Personnels ATSS et ITRF :**

Corps	Grade	MODE ACCÈS GRADE (Regroupements)	Nombre de personnes	Age moyen	
ADJAENES	ADJOINT ADMI	Détachement en vue d'intégration	1	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	1	*	
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	5	*	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	2	*	
		Recrutement par le pacte	3	*	
		S/total du grade	12	39,5	
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	Détachement en vue d'intégration	2	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	31	52,3	
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	106	58,9	
		Tableau d'avancement	382	54,4	
		S/total du grade	521	55,2	
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	Accès à un emploi réservé défense	2	*	
		Concours externe	269	37,7	
		Concours interne	276	39,4	
		Détachement en vue d'intégration	9	47,6	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	4	*	
		Emploi réservé militaire	1	*	
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	4	*	
		Intégration (historique)	3	*	
		Reclassement des adjenes ppcr (corps 056 à 057)	518	48,2	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	11	45,0	
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*	
		Tableau d'avancement	52	49,0	
		S/total du grade	1 150	43,7	
	S/total du corps	ADJENES	1 683	47,2	
	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	SECR ADMI EDUC NATI CLAS NORM	Accès à un emploi réservé défense	2	*
			Concours externe	219	37,9
Concours interne			200	43,5	
Détachement en vue d'intégration			11	46,7	
Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique			3	*	
Emploi réservé militaire			1	*	
Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)			8	58,8	
Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)			103	49,7	
Intégration (historique)			1	*	
Liste d'aptitude statutaire			135	53,3	
Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi			15	45,6	

		S/total du grade	698	44,9	
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS SUPE	Changement de corps par examen professionnel	18	46,1	
		Concours externe	36	39,1	
		Concours interne	30	44,1	
		Détachement en vue d'intégration	3	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	1	*	
		Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	2	*	
		Tableau d'avancement	145	54,7	
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	90	46,9	
		S/total du grade	325	49,2	
	SECR ADMI EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	4	*	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	27	50,8	
		Intégration corps de catégorie B (D 2009-1839 FP)	35	57,2	
		Tableau d'avancement	94	56,5	
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	80	48,4	
		S/total du grade	240	53,2	
	S/total du corps	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	1 263	47,6	
ATTACHES ADM ETAT	ATTACHE ADMI	Concours externe	2	*	
		Concours interne	35	42,9	
		Concours IRA externe	17	35,1	
		Concours IRA interne	22	47,8	
		Détachement en vue d'intégration	40	48,2	
		Détachement suite à reclassement pour inaptitude physique	5	*	
		ENA / IRA 3ème concours	1	*	
		Intégration dans le CIGEM des attachés	117	52,0	
		Intégration des élèves IRA	42	38,1	
		Liste d'aptitude statutaire	80	52,1	
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*	
		Troisième concours	2	*	
		S/total du grade	364	47,8	
		ATTACHE PRIN ADMI	Détachement en vue d'intégration	19	52,3
	Intégration dans le CIGEM des attachés		67	55,0	
	Tableau d'avancement		50	54,8	
	Tableau d'avancement avec examen professionnel		58	48,1	
	S/total du grade		194	52,6	
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	3	*	
		Tableau d'avancement	20	57,7	
		S/total du grade	23	57,3	
	DIRE SERV	Intégration des CASU dans le CIGEM des attachés	3	*	
		S/total du grade	3	*	
	S/total du corps	ATTACHES ADM ETAT	584	49,8	
		ADMIN EDUC NAT ESR	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*

ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	AVEC ECH SPEC	S/total du grade	1	*
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	Détachement dans un emploi fonctionnel	17	52,6
		S/total du grade	17	52,6
	S/total du corps	ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	18	52,6
MÉDECINS E.N.	MÉDECIN E.N. DE 1ÈRE CLASSE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Tableau d'avancement	32	57,2
		S/total du grade	34	57,1
	MEDE EDUC NATI 2 CLAS	Concours externe	1	*
		Concours réservés (décrets 2012)	7	60,9
		Concours unique sur titre	11	51,8
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		S/total du grade	20	54,3
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	22	60,2
		S/total du grade	23	59,6
	S/total du corps	MÉDECINS E.N.	77	57,1
	MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	Détachement dans un emploi fonctionnel	5
S/total du grade			5	*
MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3		Détachement dans un emploi fonctionnel	2	*
		S/total du grade	2	*
S/total du corps		MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	7	59,57143
INFIRMIER(E) EN	INFI CLAS SUPE MENESR	Détachement en vue d'intégration	3	*
		S/total du grade	3	*
	S/total du corps	INFIRMIER(E) EN	3	*
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	INFI	Concours unique sur titre	39	37,7
		Détachement en vue d'intégration	28	39,9
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	2	*
		Séjour de la santé 2022	429	48,3
		Tableau d'avancement	3	*
		S/total du grade	501	47,0
	INFI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	8	49,4
		Tableau d'avancement	94	57,2
		S/total du grade	102	56,6
	S/total du corps	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	603	48,6
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	ASSI PRIN SERV SOCI	Détachement en vue d'intégration	11	44,9
		Tableau d'avancement	49	55,9
		S/total du grade	60	53,9
	ASSI SERV SOCI	Concours externe sur titres	7	32,0
		Détachement en vue d'intégration	14	38,6
		Intégration CIGEM assistant de service social	2	*
		Reclassement PPCR du corps des ASSAE	151	42,3
		Tableau d'avancement	6	43,8
		S/total du grade	180	41,6

	S/total du corps	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	240	44,7
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	CONS TECH SERV SOCI	Concours interne	8	45,4
		Concours interne sur epreuves	3	*
		Liste d'aptitude statutaire	2	*
		Reclassement PPCR du corps des CTSS	21	55,0
		S/total du grade	34	51,5
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	8	58,6
	S/total du grade	9	57,9	
S/total du corps		CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	43	52,8
ADJOINT TECH ETAB ENSE	ADJOINT TECH	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	8	58,4
		S/total du grade	8	58,4
	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	Reclassement des ATEE ppcr (corps 960 à 943)	4	*
		S/total du grade	4	*
S/total du corps		ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	12	57,9
ADJOINTS TECH RECH FORM	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	Intégration des ARF dans les corps ASU ou ITA	1	*
		Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	35	55,14286
		Tableau d'avancement	110	51,8
		S/total du grade	146	52,7
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	Concours externe	60	33,8
		Concours interne	31	38,8
		Intégration des ARF dans les corps ASU ou ITA	1	*
		Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	113	50,0
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	2	*
		Tableau d'avancement	20	50,2
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	1	*
		S/total du grade	228	44,1
	ADJOINT TECH RECH FORM	Reclassement des ATRF ppcr (corps 839 à 941)	3	*
		Recrutement sans concours	3	*
		Réservé sans concours	3	*
		S/total du grade	9	46,6
	S/total du corps		ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	383
TECHNICIENS RECH FORM	TECH RECH FORM CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	3	*
		Tableau d'avancement	11	51,4
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	8	50,5
		S/total du grade	24	50,8
	TECH RECH FORM CLAS NORM	Concours externe	22	40,0
		Concours interne	14	47,5
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	16	54,2
		Liste d'aptitude statutaire	32	52,9

		S/total du grade	85	48,9
	TECH RECH FORM CLAS SUPE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration personnels ITRF de catégorie B dans le NES	2	*
		Tableau d'avancement	16	50,4375
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	4	*
		S/total du grade	23	48,9
	S/total du corps	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	132	49,2
ASSISTANTS INGENIEURS	ASSISTANT INGENIEUR	Concours externe	3	*
		Concours interne	4	*
		Détachement en vue d'intégration	1	*
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	9	57,55556
	S/total du grade	18	52,7	
	S/total du corps	ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	18	52,7
INGENIEURS D'ETUDES	INGE ETUD CLAS NORM	Concours externe	9	39,6
		Concours interne	2	*
		Détachement en vue d'intégration	3	*
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	20	48,3
	S/total du grade	38	46,3	
	INGE ETUD HORS CLAS	Intégration itarf art.146-148 de 85-1534	1	*
		Reclassement des ingénieurs d'études ppcr (corps 835 à 833)	8	60,3
		Tableau d'avancement	10	50,7
		S/total du grade	19	54,4
	S/total du corps	INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	57	49,0
INGENIEURS DE RECHERCHE	INGENIEUR RECHERCHE 1CL	Concours externe	3	*
		Tableau d'avancement	14	51,8
		S/total du grade	17	52,8
	INGENIEUR RECHERCHE 2CL	Concours externe	2	*
		Concours interne	4	*
		S/total du grade	6	46,5
	INGENIEUR RECHERCHE HORS CL	Concours externe	1	*
		Tableau d'avancement	1	*
		Tableau d'avancement avec examen professionnel	4	*
		S/total du grade	6	51,8
	S/total du corps	INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	29	51,3
SECR GENE ACAD	SECR GENE ACAD GROU I	Détachement dans un emploi fonctionnel	1	*
		S/total du grade	1	*
		S/total du corps	SECR GENE ACAD	1
ADJOINT SECR GENE ACAD	ADJOINT SECR GENE ACAD GROU III	Détachement dans un emploi fonctionnel	2	*
		Recrutement dans emploi	2	*
		S/total du grade	4	*
		S/total du corps	ADJOINT SECR GENE ACAD	4
		Recrutement dans emploi	1	*

DIRE CABI RECT VICE RECT	DIRE CABI RECT VICE RECT GROU III	S/total du grade	1	*
	S/total du corps	DIRE CABI RECT VICE RECT	1	*
CONS RECT VICE RECT	CONS RECT VICE RECT GROU II	Recrutement dans emploi	2	*
		S/total du grade	2	*
	S/total du corps	CONS RECT VICE RECT	2	*
CONS TECH RECT VICE RECT ETAB VIE SCOL	CONS TECH RECT VICE RECT EVS GROU III	Recrutement dans emploi	5	*
		S/total du grade	5	*
	S/total du corps	CONS TECH RECT VICE RECT ETAB VIE SCOL	5	*
SECR GENE DIRE SERV DEPA EN VICE RECT	SECR GENE DSDEN VICE RECT GROU III	Détachement dans un emploi fonctionnel	3	*
		Recrutement dans emploi	1	*
		S/total du grade	4	*
	S/total du corps	SECR GENE DIRE SERV DEPA EN VICE RECT	4	*
DIRE ACAD SERV EDUC NATI	DIRE ACAD SERV EDUC NATI GROU I	Recrutement dans emploi	4	*
		S/total du grade	4	*
	S/total du corps	DIRE ACAD SERV EDUC NATI	4	*
DIRE ACAD ADJO SERV EDUC NATI	DIRE ACAD ADJO SERV EDUC NATI GROU III	Recrutement dans emploi	9	52,7
		S/total du grade	9	52,7
	S/total du corps	DIRE ACAD ADJO SERV EDUC NATI	9	52,7
ADJOINT DIRE ACAD SERV EDUC NATI 1 DEGR	ADJOINT DIRE ACAD SERV EN 1 DEGR GIII	Recrutement dans emploi	4	*
		S/total du grade	4	*
	S/total du corps	ADJOINT DIRE ACAD SERV EDUC NATI 1 DEGR	4	*
CDD REMPL	CDD REMPL	Recrutement direct d'agent non titulaire	276	40,3
		S/total du grade	276	40,3
	S/total du corps	CDD REMPL	276	40,3
CDD B.PART	CDD B. PAR	Recrutement direct d'agent non titulaire	18	46,2
		S/total du grade	18	46,2
	S/total du corps	CDD B.PART	18	46,2
CDD OCC	CDD OCC	Recrutement direct d'agent non titulaire	68	39,1
		S/total du grade	68	39,07353
	S/total du corps	CDD OCC	68	39,1
CDD SUPPL	CDD SUPPL	Recrutement direct d'agent non titulaire	150	40,3
		S/total du grade	150	40,3
	S/total du corps	CDD SUPPL	150	40,3
CDD TP INC	CDD TI INF	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
	CDD TI MED	Recrutement direct d'agent non titulaire	9	54,1

		S/total du grade	9	54,1
	S/total du corps	CDD TP INC	13	53,4
	CDI B. PAR	Recrutement direct d'agent non titulaire	53	49,1
		S/total du grade	53	49,1
	S/total du corps	CDI B.PART	53	49,1
	CDI TI AUT	Recrutement direct d'agent non titulaire	14	52,4
		S/total du grade	14	52,4
	CDI TI INF	Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
		S/total du grade	5	*
	S/total du corps	CDI TP INC	19	54,8
CDI SS COR	CDI SS COR	Recrutement direct d'agent non titulaire	9	42,7
		S/total du grade	9	42,7
	S/total du corps	CDI SS COR	9	42,7
CONS RECT REGI ACAD	CONS RECT REGI ACAD	Recrutement dans emploi	1	*
		S/total du grade	1	*
	S/total du corps	CONS RECT REGI ACAD	1	*
CDD SAIS	CDD SAIS	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
	S/total du corps	CDD SAIS	4	*
CONTR BOE	CTR BOE B	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
		S/total du grade	1	*
	CTR BOE C	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
		S/total du grade	2	*
	S/total du corps	CONTR BOE	3	*
CONTRACT.	CONTRACT.	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
		S/total du grade	4	*
	S/total du corps	CONTRACT.	4	*
		Total	5 804	47,4

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // \* secret statistique (≤5)

## 7 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2021-2022

✓ 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	774 727	93786	40525	8,26	2,29	2,63
G01	CONGE DE MATERNITE	286 782	2871	2859	99,89	0,85	0,73
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	237 869	34679	26225	6,86	0,70	0,75
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	232 700	2311	985	100,69	0,69	0,72
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	87 147	703	346	123,96	0,26	0,34
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	53 793	1339	268	40,17	0,16	0,14
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	37 026	26111	13171	1,42	0,11	0,12
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	35 773	1091	562	32,79	0,11	0,09
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	31 867	24580	10304	1,30	0,09	0,12
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	23 341	810	237	28,82	0,07	0,07
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	18 995	14561	9639	1,30	0,06	0,07
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	17 538	135	71	129,91	0,05	0,05
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	13 330	526	231	25,34	0,04	0,05
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	12 207	320	197	38,15	0,04	0,03
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	9 448	795	762	11,88	0,03	0,03
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	8 405	3404	3053	2,47	0,02	0,02
G09	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	8 181	676	396	12,10	0,02	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	5 613	2659	1959	2,11	0,02	0,01

P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	5 402	1634	52	3,31	0,02	0,01
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	4 521	258	169	17,52	0,01	0,02
E05	ABSENCE AUTORISEE REP	4 466	3977	1154	1,12	0,01	0,01
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	4 373	449	229	9,74	0,01	0,01
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	4 362	204	199	21,38	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	3 258	1660	1269	1,96	0,01	0,01
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	3 162	21	13	150,57	0,01	0,01
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	2 796	2628	1554	1,06	0,01	0,01
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	2 530	1272	719	1,99	0,01	0,01
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	2 170	185	18	11,73	0,01	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	1 946	1004	600	1,94	0,01	0,01
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1 500	640	407	2,34	0,00	0,01
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	1 499	23	11	65,17	0,00	0,00
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	1 340	1198	781	1,12	0,00	0,01
C05	ABS SUITE NON RESPECT OBLIG. SANITAIRE	1 303	16	8	81,44	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 122	695	500	1,61	0,00	0,00
H05	CONGE DE PROCHE AIDANT	996	138	18	7,22	0,00	0,00
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	993	4	4	248,25	0,00	0,01
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	961	11	3	87,36	0,00	0,00
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	829	671	373	1,24	0,00	0,01

CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	631	8	8	78,88	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	363	216	120	1,68	0,00	0,01
CA051	AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONFINEMENT	358	34	34	10,53	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	342	17	17	20,12	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	251	24	5	10,46	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	215	208	149	1,03	0,00	0,00
L11	CLM IMPUTABLE AU SERVICE	197	1	1	197,00	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	188	41	18	4,59	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	150	3	3	50,00	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	145	6	3	24,17	0,00	0,00
CX002	SUSPENSION	122	2	2	61,00	0,00	0,00
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	108	1	1	108,00	0,00	0,00
D01	CONGE ADMINISTRATIF	60	1	1	60,00	0,00	0,00
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	41	40	1	1,03	0,00	0,00
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	26	10	9	2,60	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	<b>21</b>	7	7	3,00	0,00	0,00
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14	1	1	14,00	0,00	0,00
CG003	COUCHES PATHOLOGIQUES	13	1	1	13,00	0,00	0,00
E06	RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	4	4	2	1,00	0,00	0,00
CG103	CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	1	1	1	1,00	0,00	0,00
	Total	1 953 724	231 052	120 255	8,5*	5,77	6,19

\*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

✓ ENSEIGNEMENT PRIVÉ :

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	62 610	6 897	3 311	9,1	1,90	2,37
G01	CONGE DE MATERNITE	25 228	236	232	106,9	0,77	0,74
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	17 038	2 270	2 058	7,5	0,52	0,58
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	15 211	101	62	150,6	0,46	0,62
L06	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE (ENS PR.)	11 361	78	43	145,7	0,34	0,49
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	3 747	26	15	144,1	0,11	0,09
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	2 361	10	10	236,1	0,07	0,13
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	2 104	57	24	36,9	0,06	0,08
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	1 713	1 076	625	1,6	0,05	0,06
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	1 635	8	6	204,4	0,05	0,03
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	1 193	715	299	1,7	0,04	0,03
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	850	74	74	11,5	0,03	0,03
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	669	287	157	2,3	0,02	0,01
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	628	28	19	22,4	0,02	0,02
G09	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	546	38	25	14,4	0,02	0,03
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	483	141	121	3,4	0,01	0,02
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	475	243	196	2,0	0,01	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	462	157	116	2,9	0,01	0,01
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	437	8	6	54,6	0,01	0,03
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	360	43	20	8,4	0,01	0,01
P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	351	83	4	4,2	0,01	0,01

L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	247	2	1	123,5	0,01	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	226	81	67	2,8	0,01	0,00
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	212	136	89	1,6	0,01	0,02
G04	CONGE D'ADOPTION	112	1	1	112,0	0,00	0,00
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	74	4	4	18,5	0,00	0,01
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	26	17	14	1,5	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	9	3	2	3,0	0,00	0,00
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	7	4	3	1,8	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	5	3	2	1,7	0,00	0,00
<b>Total</b>		<b>150 841</b>	<b>12 986</b>	<b>7 675</b>	<b>11,6*</b>	<b>4,58</b>	<b>5,46</b>

\*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2022 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

## 8 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2022)

27,6 % des candidats masculins au mouvement inter étaient bénéficiaires d'une priorité légale. Ce taux atteint 34,1 % chez les femmes (tableaux 8.1).



### i. Tableaux 8.1 - Nombre et proportion de bénéficiaires d'une ou plusieurs priorités légales

Hommes

Priorités légales - mouvement INTER	Néo-titulaires	Titulaires	Total général
Nombre de candidats	540	1804	2344
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	97 (18 %)	551 (30,5 %)	648 (27,6 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Néo-titulaires	Titulaires	Total général
Nombre de candidats	693	2586	3279
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	174 (25,1 %)	943 (36,5 %)	1117 (34,1 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Chaque candidat au mouvement peut bénéficier d'une ou plusieurs priorités légales. Le rapprochement de conjoint est la plus fréquente d'entre elles. Il représente 60,8 % des priorités légales dont bénéficient les hommes, et 64,6 % pour les femmes (tableaux 8.2).



### i. Tableaux 8.2 – Répartition par types de priorités légales

Hommes

Priorités légales - mouvement INTER	Néo-titulaires	Titulaires	Total général
Rapprochement de conjoint	79	366	445
Handicap	11	43	54
CIMM	12	60	72
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	161	161
<b>Total général</b>	<b>102</b>	<b>630</b>	<b>732</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Néo-titulaires	Titulaires	Total général
Rapprochement de conjoint	157	651	808
Handicap	15	96	111
CIMM	12	146	158
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	173	173
<b>Total général</b>	<b>184</b>	<b>1066</b>	<b>1250</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

56,8 % des participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales ont obtenu une mutation, contre 17,9 % de ceux qui ne pouvaient s'en prévaloir (*tableaux 8.3*).



Tableaux 8.3 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale

Participants volontaires - Mutation obtenue avec priorité légale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Oui	56,1	57,2	56,8
Non	43,9	42,7	43,2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Participants volontaires - Mutation obtenue sans priorité légale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Oui	17	18,6	17,9
Non	83	81,4	82,1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

87,5 % des Psy EN participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales ont obtenu une mutation, contre 36,8 % chez les PLP participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales (*tableau 8.4*).



Tableau 8.4 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, par corps

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Agrégés	67,2	72,2	70,3
Certifiés	60,5	62,6	62
PLP	40	34,8	36,8
PEPS	55,9	42,9	51,5
CPE	41,7	56,2	54,1
PsyEN	100	84,6	87,5

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

64,7 % des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale relative à l'exercice dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire ou de la politique de la ville ont obtenu une mutation, contre 28,6 % pour ceux qui pouvaient se prévaloir du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) en outre-mer (*tableau 8.5*).



Tableau 8.5 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, selon la priorité légale

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Rapprochement de conjoint	62	64,7	63,7
Handicap	55,8	41,7	46
CIMM	35	26	28,6
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	59,6	69,4	64,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Les participants volontaires enseignant les mathématiques (44,8 %), les lettres modernes (41,9 %), l'anglais (40,8 %), l'histoire-géographie (33,9 %) ou l'éducation musicale (60,7 %) ont obtenu une mutation dans une proportion supérieure à la moyenne. A l'inverse, les CPE (25,2 %) et les professeurs de lycées professionnels sont satisfaits dans des proportions moindres : 26 % en STI, 23,9 % en économie-gestion, 15,5 % en lettres-histoire (*tableau 8.6*).



Tableau 8.6 - Taux de mutation par discipline des participants volontaires

Participants obligatoires	Mutés		
	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Allemand	25	20,8	22,2
Anglais	33,8	42,5	40,8
Arabe	-	0	0
Arts appliqués (voie techno.)	-	0	0
Arts plastiques	33,3	26,5	27,6
Biochimie/biotechnologies	0	0	0
Chinois	-	0	0
CPE	15	27,5	25,2
Documentation	18,2	25,8	24,2
Économie-gestion (voie techno.)	33,3	34,3	33,9
Éducation musicale	70	51,6	60,7
EPS	32,6	26,5	30,5
Espagnol	27,7	22,8	23,8
Hébreu	0	-	0
Histoire-géographie	27,9	40,4	33,9
Italien	20	0	8,3
Japonais	100	-	100
Lettres classiques	33,3	46,9	42,6
Lettres modernes	28,4	45,4	41,9
LSF	0	0	0
Mathématiques	41,6	50	44,8
Philosophie	21,1	43,8	35,3
Physique-chimie	30,8	47,8	38,1
Portugais	0	50	33,3
Russe	0	0	0
SES	34,5	42,5	39,1
SII	25,5	50	26,4
STMS	50	7,7	13,3
SVT	14,9	20,6	18,6
Technologie	16,9	14,3	16,5
Arts appliqués (voie pro.)	16,7	35,3	30,4
Économie-gestion (voie pro.)	24,5	23,6	23,9
Lettres-histoire	14,8	16	15,5
Lettres-langues	30	22,8	23,9
Maths-sciences	17,2	11,1	14,9
SBSSA	15,4	26,7	25
STI (voie pro.)	27,2	12,5	26
PsyEN EDA	100	38,7	42,4
PsyEN EDO	60	38,2	41
<b>Total</b>	<b>28,9</b>	<b>32,7</b>	<b>31,1</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

89,6 % des titulaires femmes obtiennent leur 1<sup>er</sup> vœu. Chez les néo-titulaires femmes, ce pourcentage s'élève à 76,1 %. Chez les hommes, ces pourcentages sont respectivement de 87,5 % et 69,8 % (tableaux 8.7).



Tableaux 8.7 – Rang du vœu obtenu

Hommes

Rang du vœu obtenu	Néo-titulaires (en %)	Titulaires (en %)
1er vœu	69,8	87,5
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> vœu	19,8	10,6
4 <sup>ème</sup> ou 5 <sup>ème</sup> vœu	3,6	1,2
au-delà du 5 <sup>ème</sup> vœu	4	0,7
vœu d'extension	2,8	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Femmes

Rang du vœu obtenu	Néo-titulaires (en %)	Titulaires (en %)
1er vœu	76,1	89,6
2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> vœu	19,4	8,2
4 <sup>ème</sup> ou 5 <sup>ème</sup> vœu	1,3	1,3
au-delà du 5 <sup>ème</sup> vœu	1,8	0,9
vœu d'extension	1,4	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Il y a eu 27 participants mutés par extension, 10 femmes et 17 hommes. La discipline la plus représentée est les mathématiques, avec respectivement 5, 2 et 3 mutations par extension (tableau 8.8).



Tableau 8.8 – Discipline des participants mutés par extension

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Lettres modernes		2	2
Lettres-anglais	1		1
Anglais	1	2	3
Portugais	1		1
Langue des signes	1	1	2
Histoire-géographie	1		1
Mathématiques	3	2	5
SII	2		2
Physique-chimie	1		1
EPS	2	1	3
STI	2		2
Biochimie	1		1
Économie-gestion (voie pro.)	1	2	3
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Sur les 27 participants mutés par extension, 51,9 l'ont été en ne formulant qu'un seul vœu (*tableau 8.9*).



Tableau 8.9 – Nombre de vœux formulés par les participants mutés par extension

Nombre de vœux formulés	Hommes	Femmes	Total
1 seul vœu	9	5	14
2 ou 3 vœux	4	3	7
Entre 4 et 10 vœux	1	0	1
Plus de 10 vœux	3	2	5

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

756 personnes (360 femmes et 396 hommes) ont participé au mouvement spécifique national (SPEN) (*tableau 8.10*). Les personnes issues du corps des agrégés sont majoritaires.



Tableau 8.10 – Nombre de participants au mouvement spécifique national

Corps	Hommes	Femmes	Total
Agrégé	297	244	541
Certifié	45	63	108
PLP	41	37	78
Chaire supérieure	9	6	15
PsyEN	1	6	7
PEPS	2	3	5
CPE	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>396</b>	<b>360</b>	<b>756</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

16 % des 756 personnes qui ont participé au mouvement spécifique national enseignent les mathématiques (*tableau 8.11*).



Tableau 8.11 – Discipline des participants au mouvement spécifique national

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand	4	12	16
Anglais	12	29	41
Arabe	1	2	3
Arts appliqués (voie techno.)	1	7	8
Arts plastiques	-	5	5
Biochimie/biotechnologies	3	4	7
Chinois	-	2	2
CPE	1	1	2
DDFPT (toutes spécialités)	20	20	40
Documentation	1	2	3
Économie-gestion (voie techno.)	20	43	63
Éducation musicale	-	1	1
EPS	3	3	6
Espagnol	5	22	27

Histoire-géographie	33	23	56
Italien	2	5	7
Lettres classiques	6	15	21
Lettres modernes	21	47	68
Mathématiques	106	15	121
Philosophie	24	17	41
Physique-chimie	67	35	102
SES	9	12	21
STI (voie techno.)	37	3	40
STMS	-	2	2
SVT	6	13	19
Arts appliqués (voie pro.)	1	6	7
Économie-gestion (voie pro.)	1	3	4
STI (voie pro.)	10	-	10
SBSSA	1	5	6
PsyEN EDO	1	6	7
<b>Total général</b>	<b>396</b>	<b>360</b>	<b>756</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Sur les 4 690 vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national (2 007 pour les femmes et 2 683 pour les hommes), 78 % l'ont été pour des classes préparatoires aux grandes écoles (tableau 8.12).



Tableau 8.12 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national, selon le type de mouvement

Type de mouvement spécifique	Hommes	Femmes	Total
Classes préparatoires aux grandes écoles	2 240	1 418	3 658
Sections internationales	65	156	221
DDFPT	88	83	171
Sections binationales	56	72	128
PLP requérant certaines compétences	39	35	74
Commerce international	18	29	47
Cinéma audiovisuel	13	30	43
Théâtre expression dramatique	12	28	40
Banque-conseiller de clientèle	19	11	30
Diplôme national Arts et Design	1	18	19
Assurance	5	11	16
Métiers de la chimie	9	7	16
Technico-commercial	10	5	15
Électrotechnique	15	-	15
Notariat	3	11	14
Enseignement en langue bretonne	14	-	14
Systèmes numériques	12	1	13
Directeur de CIO indifférencié	4	8	12
Professions immobilières	7	3	10
Autres (moins de 10 vœux)	53	81	134
<b>Total</b>	<b>2 683</b>	<b>2 007</b>	<b>4 690</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Parmi les 86 enseignants entrant dans l'académie de Versailles par le biais du mouvement spécifique national, 35 sont des femmes et 51 sont des hommes. Pour les sortants, ces chiffres sont respectivement de 29, 12 et 17 (*tableau 8.13*).



Tableau 8.13 – Nombre de sortants et d'entrants suite au mouvement spécifique national

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre de sortants	51	35	86
Nombre d'entrants	17	12	29

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

186 postes étaient vacants avant le mouvement spécifique national (*tableau 8.14*). Ils étaient 62 après.

Tableau 8.14 – Nombre de postes vacants avant et après le mouvement spécifique national

#### Postes vacants

Avant mouvement	186
Après mouvement	62

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

322 personnes (201 femmes et 121 hommes) ont participé au mouvement pour un poste spécifique académique (SPEA) (*tableau 8.15*). Les personnes issues du corps des certifiés sont majoritaires.



Tableau 8.15 – Nombre de participants au mouvement spécifique académique

Corps	Hommes	Femmes	Total
Certifié	70	106	173
Agrégé	20	40	60
PLP	13	31	44
PEPS	16	6	22
CPE	2	16	18
PsyEN	-	2	2
<b>Total général</b>	<b>121</b>	<b>201</b>	<b>322</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

17,1 % des 322 personnes qui ont participé au mouvement spécifique académique enseignent l'économie-gestion en voie technologique, discipline dans laquelle les postes en BTS sont nombreux (*tableau 8.16*).



Tableau 8.16 – Discipline des participants au mouvement spécifique académique

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand		1	1
Anglais	3	8	11
Arts plastiques	10	14	24
Biochimie/biotechnologies		7	7
CPE	2	16	18
Documentation		1	1
Économie-gestion (voie techno.)	17	38	55
Éducation musicale	13	10	23
EPS	17	6	23
Espagnol	2	3	5
Histoire-géographie	14	12	26
Lettres classiques		1	1
Lettres modernes	6	35	41
Mathématiques	10	7	17
Maths-sciences		3	3
Philosophie	3	2	5
Physique-chimie	4	3	7
SII	7		7
STI (voie pro.)	6	1	7
STMS		1	1
SVT		5	5
Arts appliqués (voie pro.)	1	1	2
Économie-gestion (voie pro.)	4	5	9
Lettres-anglais	2	1	3
Lettres-histoire		2	2
SBSSA		16	16
PsyEN EDO		2	2
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>201</b>	<b>322</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

Sur les 780 vœux exprimés par les participants au mouvement pour un poste spécifique académique (448 pour les femmes et 332 pour les hommes), 20,77 % l'ont été pour des CSTS (Chaire de section de technicien supérieur) (tableau 8.17).



Tableau 8.17 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique académique, selon le type de mouvement

Type de mouvement spécifique	Hommes	Femmes	Total
CSTS (BTS)	67	95	162
DNL2 (DNL anglais)	84	70	154
PART (profil particulier)	37	61	98
L (arts en série littéraire)	53	41	94
FLS (français langue seconde)	6	72	78
CLHA (horaires aménagés - musique)	25	14	39
EEA (enseignement adapté)	13	22	35
BT (brevet technicien - musique)	11	10	21
CURE (établissement hospitalier)	4	15	19
DNLA (DNL allemand)		19	19

ARCA (audiovisuel)	5	6	11
Autres (moins de 10 vœux)	27	23	50
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>448</b>	<b>780</b>

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

79 affectations ont été prononcées à l'issue mouvement spécifique académique, 53 concernent des femmes et 26 des hommes (tableau 8.18).



Tableau 8.18 – Nombre d'affectations suite au mouvement spécifique académique

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'affectations	26	53	79

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

229 postes étaient vacants avant le mouvement spécifique national (tableau 8.19). Ils étaient 186 après.

Tableau 8.19 – Nombre de postes vacants avant et après le mouvement spécifique académique

#### Postes vacants

Avant mouvement	229
Après mouvement	186

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

11 postes étaient ouverts au mouvement sur postes à profil (POP) (tableau 8.20). 2 ont été pourvus.



Tableau 8.20 – Nombre d'affectations suite au mouvement sur postes à profil (POP)

Postes ouverts au mouvement	11
Postes pourvus	2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2022 / Champ : personnels du 2<sup>nd</sup> degré public / Traitement : DPE

# 9 – 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.

# 10 - DÉCRET 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)

### ○ 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 ACCÈssible 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 ACCÈssible.

- 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 ACCÈssibilité ;

2° **Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles ;**

3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

○ Article 13

Sont abrogés :

1° Le décret n° 88-951 du 7 octobre 1988 relatif au bilan social dans les établissements publics énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

2° Le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

3° L'article 18-1 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 susvisé ;

4° L'article 32 du décret du 3 avril 1985 susvisé ;

5° Le VII de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ;

6° L'article 18 du décret du 19 mars 1986 susvisé ;

7° Le VII de l'article 35-1 du décret du 15 février 1988 susvisé ;

8° Le VII de l'article 31-1 du décret du 6 février 1991 susvisé.

○ Article 14

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé et la ministre de la transformation et de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 novembre 2020.

Jean Castex

Par le Premier ministre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,  
Amélie de Montchalin

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,  
Jacqueline Gourault

Le ministre des solidarités et de la santé,  
Olivier Véran