

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



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° L'emploi
- 2° Le recrutement
- 3° Les parcours professionnels
- 4° La formation
- 5° Les rémunérations
- 6° La santé et la sécurité au travail
- 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- 8° L'action sociale et la protection sociale
- 9° Le dialogue social
- 10° La discipline,

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 sous contrat.

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), d'une partie du chapitre 2 (AED et AESH), d'une partie des chapitres 3 (pour les flux de personnels) et 7 (quotités de service, congés/absences) émanent de l'application BSA qui rassemble des informations issues des fichiers de données individuelles des agents du Menj : Agape, EPP, RenoIRH, Poppee ITRF et SIRHEN, 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, et des personnels d'encadrement ;
- 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 2023 du rapport social unique a été élaborée conformément à l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 susvisés ;

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

indicateurs sont signalés par un symbole spécifique :



Les autres sources

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

- Les données relatives **aux modalités de service, promotions, avancements, mouvements 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) et ses nombreux services (cellule conseil mobilité carrière, RH de proximité, action sociale, médecin du travail, infirmière santé au travail, conseiller de prévention, correspondante handicap académique cellule d'écoute violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes), ainsi que la DPE. Mais elles émanent aussi du Service Inter-Académique des Affaires Juridiques d'Ile-de-France (Siaj IDF) en ce qui concerne la protection juridique et le contentieux.
- Les données relatives aux champs de la **santé de la sécurité au travail, accidents du travail** proviennent du service de la Médecine du personnel et des conseillers de prévention académiques (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 A5 – 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 2023 en ce qui concerne les données académiques (avec 3 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2021 à 2023), et au 30 novembre de chaque année de 2021 à 2023 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 2nd degré / Ruptures conventionnelles / taux de rotation / télétravail / heures écartées / charte du temps / comptes-épargne-temps / mobilités via la place de l'emploi publique / restructurations et réorganisations de service), à la cellule d'écoute anti-discrimination et violences sexistes et sexuelles, à la RH de proximité, à l'éducation prioritaire, à l'accidentologie (accidents / maladies professionnelles / allocataires temporaires d'invalidité (ATI) / violence envers le personnel

/ 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^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023 ;
- les données de focus sur les départs en retraite portent sur les nouveaux retraités de l'année scolaire 2022-2023 ;
- les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} septembre 2023 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2022 et le 2 septembre 2023 ;
- les congés et absences entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023.

Les données relatives aux compléments de service dans le 1^{er} degré, aux démissions de stagiaires du 1^{er} degré, aux commissions médicales, à l'activité des CMC, aux décharges syndicales et à la protection juridique sont issues des bilans d'activité de l'année scolaire 2022-2023.

Les données relatives à la médecine de prévention, aux psychologues du travail, au reclassement des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degré, aux postes adaptés des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degré, au recrutement des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd 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 2nd degré et chez les personnels IATSS, aux documents de prévention et d'évaluation des risques, à la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, au nombre de suicides et de tentatives de suicide, à la formation des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd 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 2023-2024.

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.

Directeur de la publication :

Étienne CHAMPION,
Recteur de l'académie de Versailles

Responsables de la publication :

Nathalie LAWSON,
Directrice des ressources humaines

Estelle VILAIN,
adjointe à la Directrice des ressources humaines

Coordination :

Fabien SIMMAT,
Chargé d'études rapport social unique,
Délégation académique à la prospective et
à l'évaluation des performances, SSA Versailles
(Service Statistiques Académique)

Paul-Olivier GASQ,
Délégué académique à la prospective et à l'évaluation des performances,
SSA Versailles

Séverine DOSSANT,
Assistante de direction, Délégation académique à la prospective et
à l'évaluation des performances, SSA Versailles

Isabelle Seris,
Chargée de mission Dialogue social

Sommaire

DEFINITION, PERIMETRES ET SOURCES	2
SOMMAIRE	7
SOMMAIRE DES DONNEES GENREES	12
CHAPITRE 1 - L'EMPLOI	18
1.1 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT	19
1.1.1 - Personnels en activité avec affectation	19
1.1.2 - Répartition départementale	21
1.1.3 - Répartition selon le statut	22
1.1.4 - Socio-démographie par fonctions et catégories statutaires	22
1.1.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline	39
1.2 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT	42
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé sous contrat	42
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre	43
1.2.3 - Répartition selon le statut	44
1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonction et type de corps	45
1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline	49
CHAPITRE 2 - RECRUTEMENT	52
2.1 - PERSONNELS TITULAIRES	53
2.1.1 - Personnels de direction et d'inspection et d'encadrement administratif supérieur	53
2.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public	54
2.1.3 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat	54
2.1.4 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public	55
2.1.5 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat	55
2.1.6 - Personnels IATSS	56
2.2 - PERSONNELS NON-TITULAIRES	58
2.2.1 - Les CTEN	58
2.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation	65
2.2.3 - Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)	67
2.2.4 - Les MEEF	71
2.2.5 - Les stages d'observation et de pratique accompagnée (SOPA)	72
2.2.6 - Les AED en préprofessionnalisation	73
2.2.7 - Les apprentis de la fonction publique	74
CHAPITRE 3 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	75
3.1 - L'AVANCEMENT	76
3.1.1 - Personnels d'encadrement	76
3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public	78
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré	78
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré	81
3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat	87
3.1.3.1 - Avancement des personnels enseignants du premier degré privé sous contrat	87
3.1.3.2 - Avancement des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat	89
3.1.4 - Avancement des personnels IATSS	92
3.2 - LE MOUVEMENT	97
3.3 - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT	106
3.3.1 - La RH de proximité	106
3.3.2 - Le dispositif académique piloté par les conseillers mobilité carrière	110

3.3.3 - La mobilité professionnelle via « choisir le service public »	120
3.3.4 – Les mobilités au sein de l’EN.....	121
3.3.4.1 – Les changements de discipline.....	121
3.3.4.2 – Les changements de corps	121
3.3.4.3 – Les faisant fonction	121
3.3.4.4 – Les délégations fonctionnelles	122
3.3.4.5- Les mises à disposition.....	122
3.4 - LES FLUX DE PERSONNELS.....	123
3.4.1 - Dans l’enseignement public.....	123
3.4.2 - Dans l’enseignement privé sous contrat.....	132
CHAPITRE 4 - FORMATION.....	137
4.1 – DONNEES GENERALES DE FORMATION	141
4.1.1 – Activité globale de formation	141
4.1.1.1 – Personnels enseignants du 1er degré	141
4.1.1.2 - Personnels titulaires enseignants du 2 nd degré, personnels d’éducation et psy EN, personnels d’encadrement, personnels IATSS	144
4.1.2 - Mise en place de Sofia-FMO et ses conséquences sur les données de suivi de la formation.....	146
4.1.3 - Taux de refus des supérieurs hiérarchiques.....	146
4.2 – DONNEES DETAILLEES PAR TYPE DE PUBLIC.....	147
4.2.1 - La formation continue des personnels du premier degré public	147
4.2.1.1 – L’accès à la formation des personnels, présence et assiduité.....	147
4.2.1.2 - Durée de formation	148
4.2.1.3 - Objectifs de formation.....	150
4.2.1.4 – Durée de formation par objectif de formation	152
4.2.2 - La formation continue des personnels du second degré public.....	153
4.2.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité	153
4.2.2.2 - Durée de formation	155
4.2.2.3 - Objectifs de formation.....	157
4.2.2.4 – Durée de formation par objectif de formation	159
4.2.2.5 – Activité de formation des enseignants répartis par contenus disciplinaires d’enseignement	161
4.2.2.6 – Focus personnels AESH	165
4.2.2.7 – Focus personnels IATSS.....	166
4.2.2.8 – Focus sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)	169
4.2.2.9 – Focus sur la formation laïcité	169
4.2.2.10 - Dépenses de vacations et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2 nd degré	170
4.2.3 - La formation des personnels d’encadrement	171
4.2.3.1 – Formation initiale	171
4.2.3.2 - Formation continue	172
4.3 – FOCUS TOUT PUBLIC.....	173
4.3.1 - Les entrants tout public.....	173
4.3.2 - La formation des contractuels enseignants.....	174
4.3.2.1 – La formation des CTEN enseignants du premier degré public	174
4.3.2.2 – CTEN enseignants du second degré public.....	175
4.3.3 – Transformation des politiques ressources humaines (RH).....	176
4.3.3.1 - Formation de formateurs.....	176
4.3.3.2 - Les formations RH.....	176
4.4 – FOCUS SUR L’UTILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	177
4.5 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	179
4.5.1 - Personnels titulaires	179
4.5.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public.....	179
4.5.1.2 - Personnels enseignants du second degré public	181
4.5.1.3 - Personnels enseignants de l’enseignement privé sous contrat	181
4.5.1.4 - Personnels IATSS.....	183

4.5.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public.....	184
CHAPITRE 5 - LES REMUNERATIONS.....	185
(MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, GIPA, REMBOURSEMENT TRANSPORT ET FORFAIT MOBILITE DURABLE, REMUNERATIONS)	
5.1 - ÉVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS	186
5.1.1 - BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1 ^{er} degré.....	186
5.1.2 - BOP-A 141, Enseignement scolaire public du second degré.....	190
5.1.3 - BOP 214 UO de Versailles, programme Soutien de la politique de l'Éducation nationale.....	192
5.1.4 - BOP-A 230, Vie de l'élève	194
5.1.5 - BOP-A 139 Enseignement privé du 1 ^{er} et du 2 nd degrés	197
5.2 - ÉVOLUTION DU COUT MOYEN EMPLOYEUR PAR BOP.....	199
5.3 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE.....	200
5.4 - DEPENSES ET NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DU REMBOURSEMENT TRANSPORT (DOMICILE TRAVAIL) ET DU FORFAIT MOBILITE DURABLE.....	201
5.5 - SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES EN 2022	203
CHAPITRE 6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	207
6.1 - LES ACCIDENTS DE SERVICE/DU TRAVAIL/ARRETS DE TRAVAIL DECLARES ET RECONNUS.....	208
6.2 - LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	211
6.3 - LES MALADIES PROFESSIONNELLES	211
6.4 - LE RECLASSEMENT DES AGENTS RECONNUS INAPTES	212
6.4.1 - Dans le premier degré public.....	212
6.4.2 - Dans le second degré public	212
6.5 - LES POSTES ADAPTES	213
6.5.1 - Dans le premier degré public.....	214
6.5.2 - Dans le second degré public	215
6.6 - LE NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES D'INVALIDITE DEMANDEES	217
6.7 - LA VIOLENCE	217
6.8 - LA CELLULE D'ECOUTE POUR LES VICTIMES OU TEMOINS DE VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES (VDHAS)	226
6.9 - LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES	228
6.9.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service	228
6.9.2 - Les conseillers de prévention départementaux	229
6.9.3 - Les conseillers de prévention académiques.....	230
6.9.4 - La médecine de prévention.....	231
6.9.4.1 - Bilan d'activité de la médecine de prévention.....	232
6.9.5 - Bilan d'activité de l'infirmière santé au travail.....	233
6.9.6 - Les psychologues du travail.....	234
6.9.7 - L'ergonome académique	234
6.10 - LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES	235
6.11 - LES COMMISSIONS MEDICALES	236
6.12 - LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	237
6.13 - LE NOMBRE DE SUICIDES ET DE TENTATIVES DE SUICIDE	239
6.14 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTES DE SANTE	240
6.14.1 - État des lieux	240
6.14.2 - Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle.....	241
CHAPITRE 7°- L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	244
7.1 - LE TEMPS PARTIEL	245
7.2 - LES TEMPS INCOMPLETS	247
7.3 - LES SERVICES PARTAGES ET LES COMPLEMENTS DE SERVICES.....	248

7.3.1 - Les services partagés des personnels enseignants du public.....	248
7.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public	249
7.3.3 - Compléments de service dans le second degré public.....	250
7.3.4 – Compléments de service des personnels IATSS.....	251
7.4 - LE TELETRAVAIL CONVENTIONNE DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS	252
7.5 - LE SYSTEME DES HORAIRES VARIABLES DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS : LE NOMBRE TOTAL D'HEURES ECRETEES	254
7.6 – LE NOMBRE D'AGENTS SOUMIS AU REGIME DES HORAIRES VARIABLES	256
7.7 - LE NOMBRE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES ET COMPLEMENTAIRES (HSE ET HSA)	257
7.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public	257
7.7.1.1 - Personnels enseignants du premier degré	257
7.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	259
7.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat	260
7.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat.....	260
7.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat	261
7.8 - LES RESTRUCTURATIONS ET REORGANISATIONS DE SERVICE	262
7.8.1 – En DSDEN.....	262
7.8.2 – Au Rectorat.....	263
7.9 - LE NOMBRE DE JOURS DE CARENCE	264
7.9.1 - Personnels de l'enseignement public.....	264
7.9.1.1 - Personnels de direction et d'inspection.....	264
7.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	265
7.9.1.3 - Personnels enseignants du second degré public	270
7.9.1.4 - Personnels de vie scolaire.....	272
7.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat	273
7.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat.....	273
7.9.2.2 - Personnels enseignants du second degré privé sous contrat	277
7.9.3 - Personnels IATSS.....	278
7.10 – LES ENSEIGNANTS AFFECTES EN RESEAUX D'EDUCATION PRIORITAIRE.....	279
7.11 – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....	283
7.12 - LES ABSENCES.....	286
7.12.1 - Dans l'enseignement public.....	288
7.12.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat.....	291
7.13 – LA PROTECTION FONCTIONNELLE	295
7.14 – LE CONTENTIEUX	299
CHAPITRE 8°- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	302
8.1 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES	303
CHAPITRE 9°- LE DIALOGUE SOCIAL.....	305
9.1 - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, RESULTATS DE DECEMBRE 2022	306
9.2- REPRESENTATION DES PERSONNELS	310
9.2.1 - Les moyens mis à disposition.....	310
9.2.2 - Les décharges syndicales	310
9.3 – NOMBRE D'INSTANCES	312
9.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA.....	313
9.3.2 - Comité technique académique (CTA) (jusqu'au 1 ^{er} janvier 2023) /Comité Social d'Administration Académique (CSA-A).....	314
9.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA) (jusqu'au 1 ^{er} janvier 2023) / la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)	318
9.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA) (jusqu'au 1 ^{er} janvier 2023) / Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA SA)	323
9.3.5 – La commission académique d'action sociale (CAAS)	325

9.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAECPE).....	326
9.4 - LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES	326
9.4.1 – Au niveau du Rectorat	326
9.4.2 - Au niveau des DSDEN	326
9.5 - LES RECOURS CONTRE LES DECISIONS.....	327
9.5.1 - Au niveau du Rectorat	328
9.5.2 - Au niveau des DSDEN	328
9.6 LE NOMBRE DE JOURS DE GREVE.....	329
CHAPITRE 10°- LE DISCIPLINAIRE	330
10.1 – La nature des fautes disciplinaires.....	331
10.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées.....	333
ANNEXES :.....	335
1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPOT DE DONNEES BSA	336
2 - INDEX DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS.....	338
3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT	347
4 - LES OBJECTIFS DE FORMATION	348
 5 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE	349
 6 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE	350
7 - MODE D'ACCÈS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVE SOUS CONTRAT)	370
8 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2022-2023	399
9 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (CAMPAGNE 2023)	403
10 – LOI DU 6 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	414
11 - DÉCRET N° 2020-1493 DU 30 NOVEMBRE 2020 RELATIF A LA BASE DE DONNEES SOCIALES ET AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	416

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 – L'emploi

- 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 2023
- Tableau 1.7 – Évolution et socio- démographie des personnels d'inspection
- Figure 1.5 – Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2023
- Tableau 1.8 – Évolution et socio- démographie des personnels d'éducation
- Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation de l'académie de Versailles
- Figure 1.6 bis – Pyramide des âges des personnels d'éducation au niveau national
- 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 de l'académie de Versailles
- Figure 1.8 bis - Pyramide des âges des personnels du premier degré au niveau national
- 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 1.12 – Pyramide des âges des personnels du second degré de l'académie de Versailles
- Figure 1.12 bis – Pyramide des âges des personnels du second degré au niveau national
- Tableau 1.15 – Évolution et socio- démographie des personnels IATSS
- Figure 1.13 – Pyramide des âges des personnels IATSS de l'académie de Versailles
- Figure 1.13 bis – Pyramide des âges des personnels IATSS au niveau national
- 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 1.20 – Pyramide des âges
- Figure 1.21 – Pyramide des âges

CHAPITRE 2 – Le recrutement

- Tableau 2.1 – Recrutement des personnels d'encadrement
- Tableau 2.2 – Recrutement des enseignants du premier degré public
- Tableau 2.4 – Recrutement des enseignants du premier degré privé sous contrat
- Tableau 2.5 – Recrutement des enseignants du second degré public
- Tableau 2.6 – Recrutement des enseignants du second degré privé sous contrat
- Tableaux 2.7 – Recrutement des personnels IATSS
- Tableau 2.8 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2021
- Tableau 2.9 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2022
- Tableau 2.10 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2023
- Tableau 2.11 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021
- Tableau 2.12 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2022
- Tableau 2.13 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2023

Tableau 2.14 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021

Tableau 2.15 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2022

Tableau 2.16 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2023

Tableau 2.17 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021

Tableau 2.18 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2022

Tableau 2.19 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2023

Tableau 2.20 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021

Tableau 2.21 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022

Tableau 2.22 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2023

Tableau 2.26 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

Tableau 2.27 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré

Tableau 2.31 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré

Tableau 2.32 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré

Tableau 2.33 – Répartition sociodémographique des personnels AESH en PIAL inter-degré

Tableau 2.34 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

Tableau 2.35 – Personnels MEEF mention 2 D

Tableau 2.36 – Effectifs en SOPA

CHAPITRE 3 - Les parcours professionnels

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 - Liste d'aptitude des personnels de direction

Tableau 3.7 - Liste d'aptitude des IEN

Tableau 3.8 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78

Tableau 3.9 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91

Tableau 3.10 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92

Tableau 3.11 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95

Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78

Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91

Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92

Tableau 3.15 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 95

Tableau 3.16 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78

Tableau 3.17 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91

Tableau 3.18 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92

Tableau 3.19 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

Tableau 3.20 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Tableau 3.21 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

Tableau 3.22 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – PLP

Tableau 3.23 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS

Tableau 3.24 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE

Tableau 3.25 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

Tableaux 3.26 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Tableaux 3.27 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

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

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

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

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

Tableau 3.32 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Tableau 3.33 – Tableau d'avancement à la hors classe de l'ECR des professeurs des écoles

Tableau 3.34 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'ECR de professeurs des écoles

Tableau 3.35 - Avancement à la classe exceptionnelle dans l'ECR des professeurs des écoles Vivier 1/Vivier 2

Tableaux 3.36 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.37 - Liste d'aptitude pour intégration dans les échelles de rémunération des agrégés et certifiés

Tableaux 3.38 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.39 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.40 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

Tableau 3.41 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2^{ème} classe

Tableau 3.42 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1^{ère} classe

Tableau 3.43 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

Tableau 3.44 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

Tableau 3.45 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

Tableau 3.46 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure

Tableau 3.47 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

Tableau 3.48 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

Tableau 3.49 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal

Tableau 3.50 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

Tableau 3.51 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Tableau 3.52 – Mouvement des personnels de direction

Tableau 3.53 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2023

Tableau 3.54 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2022

Tableau 3.55 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2021

Tableau 3.56 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

Tableau 3.57 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

Tableau 3.58 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

Tableaux 3.59 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

Tableaux 3.60 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

Tableaux 3.61 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

Tableaux 3.62 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Tableaux 3.63 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Tableau 3.64 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Tableau 3.65 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Tableau 3.67 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2021

Tableau 3.68 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2022

Tableau 3.69 – Postes publiés sur « choisir le service public » en 2023

Tableau 3.73 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2022-2023

Tableau 3.75 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré public

Tableau 3.76 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré public en 2022-2023

Tableau 3.78 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré public
 Tableau 3.79 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré public en 2022-2023
 Tableau 3.81 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2022-2023
 Tableau 3.88 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré privé sous contrat
 Tableau 3.89 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat en 2022-2023
 Tableau 3.91 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé sous contrat
 Tableau 3.92 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat en 2022-2023

CHAPITRE 4 - La formation

Tableaux 4.1 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation
 Figure 4.2 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1^{er} degré formé
 Tableaux 4.2 – Personnels titulaires enseignants du 2^d degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation
 Figure 4.4 – Nombre d'heures réalisées par des personnels titulaires enseignants du 2^d degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation
 Tableau 4.29 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public en 2021-2022
 Tableau 4.30 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public en 2022-2023
 Tableau 4.31 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public en 2023-2024
 Tableau 4.34 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2021 (année scolaire 2021-2022)
 Tableau 4.35 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2022 (année scolaire 2022-2023)
 Tableau 4.36 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2023 (année scolaire 2023-2024)
 Tableau 4.37 – Demandes de congé de formation professionnelle par département
 Tableau 4.38 – Taux de satisfaction sexuée des demandes de CFP (en %)
 Tableau 4.40 – Taux de satisfaction sexuée des demandes de CPF
 Tableau 4.41 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré
 Tableau 4.43 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré
 Tableaux 4.44 – Données des CFP des personnels IATSS
 Tableau 4.45 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

CHAPITRE 5 - Les rémunérations

Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1^{er} degré
 Tableaux 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 Enseignement scolaire public du 2nd 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^{er} et 2nd degrés
 Tableau 5.7 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 139
 Tableau 5.8 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 140
 Tableau 5.9 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 141
 Tableau 5.10 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - UO 214
 Tableau 5.11 – Nombre d'agents bénéficiaires de la Gipa - BOP 230
 Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2023 par genre
 Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2023 par genre
 Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie

CHAPITRE 6 - la santé et la sécurité au travail

Figure 6.5 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2021 et 2023
 Tableau 6.1 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l'académie
 Tableau 6.2 – Reclassement des agents du 2nd degré de l'académie

CHAPITRE 7- L'organisation du travail et de l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail

Tableau 7.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2023
 Tableau 7.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021
 Tableau 7.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2022

Tableau 7.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2023
 Tableau 7.6 – Nombre de personnels enseignants du public en service partagé
 Tableau 7.12 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)
 Tableau 7.13 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2021
 Tableau 7.14 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2022
 Tableau 7.15 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2023
 Tableau 7.16 – Nombre d'agents soumis aux horaires variables
 Tableaux 7.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public
 Tableaux 7.18 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public
 Tableaux 7.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé sous contrat
 Tableaux 7.20 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé sous contrat
 Tableaux 7.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection
 Tableaux 7.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public
 Tableaux 7.23 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public
 Tableaux 7.24 – Répartition du nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d'établissement
 Tableaux 7.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire
 Tableaux 7.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé sous contrat
 Tableaux 7.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat
 Tableaux 7.28 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS
 Figure 7.2 – Moyenne d'âge des enseignants du 1^{er} degré selon l'affectation au 01/09/2023
 Figure 7.3 – Moyenne d'âge des enseignants du 2nd degré selon l'affectation, par sexe au 01/09/2023
 Tableau 7.32 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021
 Tableau 7.33 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2022
 Tableau 7.34 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2023
 Tableau 7.35 – Congés pour raison de santé selon l'âge et le sexe
 Tableau 7.44 – Répartition par sexe des demandes de protection fonctionnelle (en %)
 Tableau 7.45 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2022-2023
 Tableau 7.46 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2022-2023

CHAPITRE 10 - Le disciplinaire

Tableau 10.1 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2023
 Tableau 10.2 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2023
 Tableau 10.3 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2023
 Tableau 10.4 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2023
 Tableau 10.5 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2023
 Tableau 10.6 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2023

ANNEXES :

ANNEXE 5 - RÉPARTITION PAR SEXE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS ET L'ÂGE

ANNEXE 6 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

ANNEXE 9 - DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2023)

Tableaux 9.1 - Nombre et proportion de bénéficiaires d'une ou plusieurs priorités légales

Tableaux 9.2 – Répartition par types de priorités légales
Tableaux 9.3 - Taux de satisfaction des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale
Tableau 9.4 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, par corps
Tableau 9.5 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, selon la priorité légale
Tableau 9.6 - Taux de satisfaction par discipline des participants volontaires
Tableaux 9.7 – Rang du vœu obtenu
Tableau 9.8 – Discipline des participants mutés par extension
Tableau 9.9 – Nombre de vœux formulés par les participants mutés par extension
Tableau 9.10 – Nombre de participants au mouvement spécifique national
Tableau 9.11 – Discipline des participants au mouvement spécifique national
Tableau 9.12 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national, selon le type de mouvement
Tableau 9.13 – Nombre de sortants et d'entrants suite au mouvement spécifique national
Tableau 9.15 – Nombre de participants au mouvement spécifique académique
Tableau 9.16 – Discipline des participants au mouvement spécifique académique
Tableau 9.17 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique académique, selon le type de mouvement
Tableau 9.18 – Nombre d'affectations suite au mouvement spécifique académique
Tableau 9.20 – Nombre d'affectations suite au mouvement sur postes à profil (POP)

CHAPITRE 1

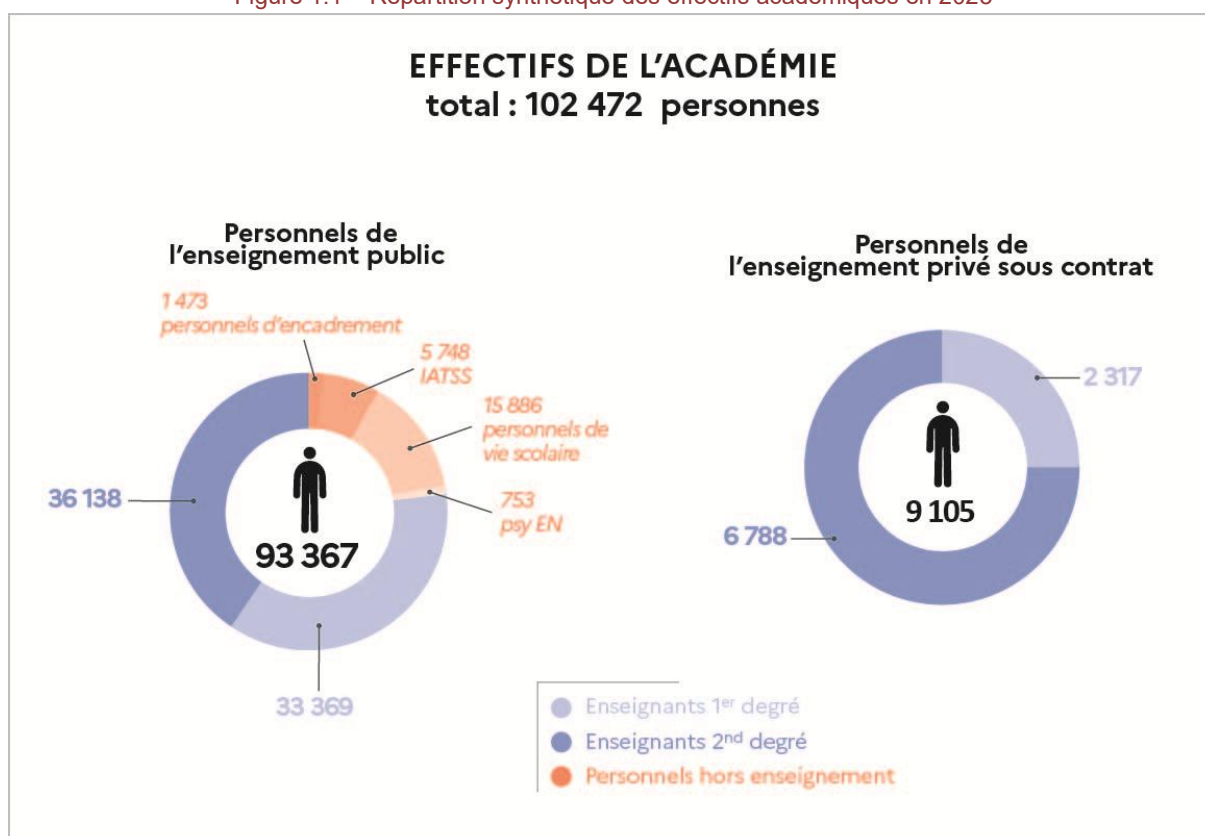
L'emploi

Au 31 décembre 2023, l'académie de Versailles emploie 93 367 personnes, enseignants et hors enseignants, dans les établissements d'enseignement public et 9 105 enseignants dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, soit 102 472 personnes (*figure 1.1*).

Dans l'enseignement public, 33 369 sont enseignants du 1^{er} degré et 36 138 sont enseignants du 2nd degré. Hors personnels d'enseignement, 15 886 agents sont personnels de vie scolaire, 5 748 sont personnels IATSS, 1 473 sont personnels d'encadrement et 753 sont Psy EN. Ces personnels sont affectés en école, établissement scolaire ou au sein des services académiques (Rectorat ou DSDEN, CIO).

Dans l'enseignement privé, 2 317 sont des enseignants du 1^{er} degré et 6 788 des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.1 – Répartition synthétique des effectifs académiques en 2023



Sources :

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

Pour les autres personnels : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Réalisation : Service communication

1.1 - Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels 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 augmenté de 584 personnes entre 2021 et 2023 (soit une hausse de 0,63 %) (*tableau 1.1*).

Les effectifs de l'encadrement et des enseignants évoluent différemment (respectivement - 10 et + 7 personnes).

Concernant les enseignants, les effectifs dans le premier degré diminuent de 236 personnes entre 2021 et 2023 alors que les effectifs des enseignants du second degré augmentent de 243 personnes. Au global, la population enseignante, qui représente 74,4 % des effectifs académiques, augmente de 0,01 % sur la période considérée.

Les effectifs IATSS diminuent, entre 2021 et 2023, de 22 agents (soit - 0,4 %) : les personnels médico-sociaux augmentent de 4 agents sur la période observée, alors que les effectifs des personnels de laboratoire, des personnels techniques et des personnels administratifs diminuent de respectivement - 23, - 2 et - 1 agents.

Les effectifs de la vie scolaire augmentent sur la période de 589 agents (soit + 3,8 %) : hausse des effectifs d'AED (+ 74 agents, soit + 1,4 %) et de CPE (+ 41 agents, soit + 3,7%) et forte hausse des effectifs d'AESH (+ 474 agents, soit + 5,4 %).

Enfin, sur cette même période, les effectifs des Psy EN augmentent de 20 personnes, soit 2,7 %.



Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur typologie de corps

	2021		2022		2023		Évolution 2021/2023 du total en nb	Évolution 2021/2023 du total en %
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes		
Encadrement Adm. Sup.	24	48	24	58	27	48	3	12,50
Personnels de direction	1 183	63,09	1 217	63,52	1 163	64,57	-20	-1,69
Personnels d'inspection	276	68,15	278	64,03	283	64,03	7	2,54
Sous-Total Encadrement	1 483	60,72	1 519	63,53	1 473	64,16	-10	-0,67
Enseignants 1er d.	33 605	87,81	33 550	87,46	33 369	87,23	-236	-0,70
Enseignants 2nd d.	35 895	64,29	35 931	65,13	36 138	66,03	243	0,68
Sous-Total Enseignants	69 500	75,66	69 481	75,91	69 507	76,21	7	0,01
Administratifs	3 972	85,07	3 972	84,50	3 971	83,38	-1	-0,03
ITRF/Personnels de laboratoire	745	56,78	739	56,16	722	55,96	-23	-3,09
Ouvriers	9	33,33	14	57,14	7	0,00	-2	-22,22
Personnels Médicaux-Sociaux	1 044	97,41	1 079	97,03	1 048	97,42	4	0,38
Sous-Total IATSS	5 770	83,57	5 804	83,16	5 748	82,39	-22	-0,38
Dont catégorie A	2 270	81,04	2 321	81,52	2 596	80,97	326	14,36
Dont catégorie B	1 369	85,13	1 399	84,92	1 720	86,69	351	25,64
Dont catégorie C	2 131	87,25	2 084	84,04	1 432	88,87	-699	-32,80
AED	5 343	58,63	5 156	59,06	5 417	58,43	74	1,38
AESH	8 842	92,19	8 677	93,32	9 316	94,10	474	5,36
CPE	1 112	76,35	1 156	76,56	1 153	77,36	41	3,69
Sous-Total Vie Scolaire	15 297	75,69	14 989	76,46	15 886	80,97	589	3,85
Psy EN	733	91,54	741	91,23	753	91,24	20	2,73
TOTAL	92 783	76,68	92 534	76,99	93 367	77,96	584	0,63

Sources :

- Pour les personnels d'encadrement : extractions BO de SIRHEN, date d'observation 31/12/2023 / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : DE

- Pour les autres personnels : Depp-MENIS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.1.2 - Répartition départementale

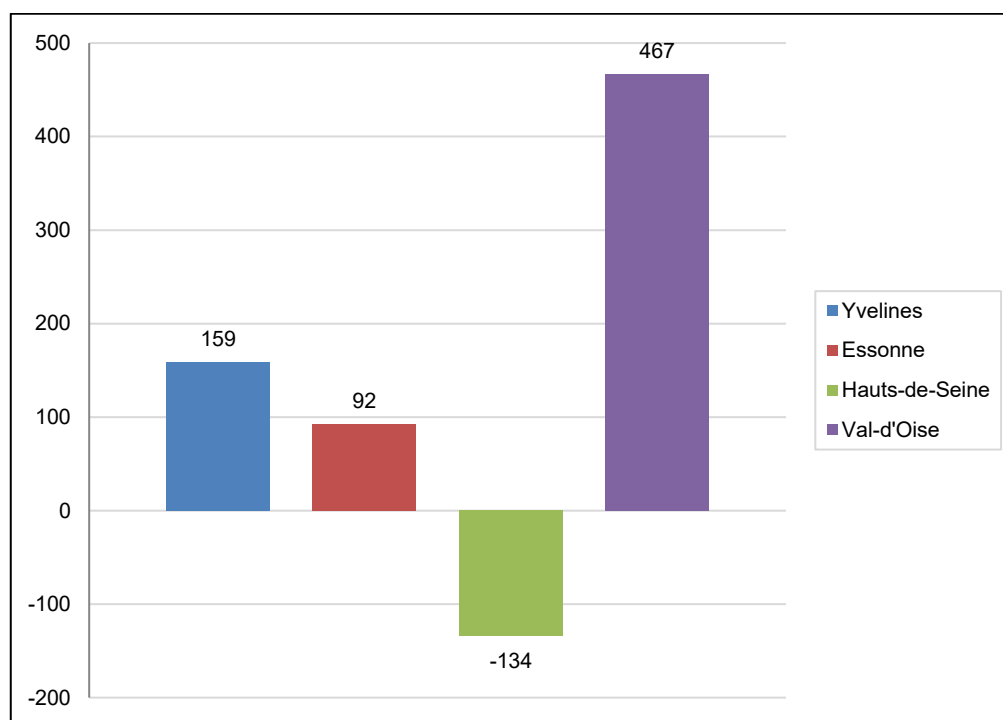
Sur la période 2021/2023, les effectifs de personnels, toutes catégories, augmentent dans le Val d'Oise, les Yvelines et en Essonne et diminuent dans les Hauts de Seine (tableau 1.2 et figure 1.2).

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

	2021	2022	2023	poids 2021	poids 2022	poids 2023	évolution 2021/2023 en nb	évolution 2021/2023 en %
Yvelines	25 020	25 442	25 179	27,0	27,5	27,0	159	0,6
Essonne	22 855	22 766	22 947	24,6	24,6	24,6	92	0,4
Hauts-de-Seine	21 450	21 191	21 316	23,1	22,9	22,8	-134	-0,6
Val-d'Oise	23 458	23 135	23 925	25,3	25,0	25,6	467	2,0
TOTAL	92 783	92 534	93 367	100	100	100	584	0,63

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

Figure 1.2 – Variation des effectifs par département sur la période 2021/2023



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 2,5 % entre 2021 et 2023, tandis que dans le même temps, la population de personnels non-titulaires augmente de 11,6 % (*tableau 1.3*).

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 2,3 points. En moyenne nationale, ce poids augmente de 2 points.

Tableau 1.3 – Répartition des effectifs selon leur statut

	2021	2022	2023	poids 2021	poids 2022	poids 2023	évolution 2021/2023 en nb	évolution 2021/2023 en %
Titulaires	73 609	71 999	71 754	79,2	77,8	76,9	-1 855	-2,5
Non-Titulaires	19 366	20 535	21 613	20,8	22,2	23,1	2 247	11,6
TOTAL	92 975	92 534	93 367	100	100	100	392	0,4

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 27 personnes au sein de l'académie. 48 % sont des femmes, soit 2 points de plus qu'au niveau national. L'âge moyen de ces personnels est supérieur de 2 ans à la moyenne nationale (*tableau 1.4*).



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

	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2021	24	48	52	54	22	7	0,026	0,010
2022	24	58	54	59	25	10	0,026	0,020
2023	27	48	56	65	50	25	0,027	0,021
Évolution	3							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2023 / Champ : personnels d'encadrement administratif supérieur / Traitement : DE et Dapep

Le personnel de direction compte 1 163 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 (+ 9,8 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

3	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 %)
2021	1 183	63,1	50,8	58,2	32,1	13,7	1,3	1,4
2022	1 217	63,5	50,9	58,1	31,8	12,6	1,3	1,4
2023	1 163	64,6	50,9	58,9	32,4	11,5	1,3	1,3
Évolution	-20							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2023 / Champ : personnels de direction / Traitement : DE et Dapep

En 2023-2024, 120 personnes sont « faisant fonction » de personnels de direction, ce chiffre est en hausse de 53,8 % entre 2021-2022 et 2023-2024 (tableau 1.6).

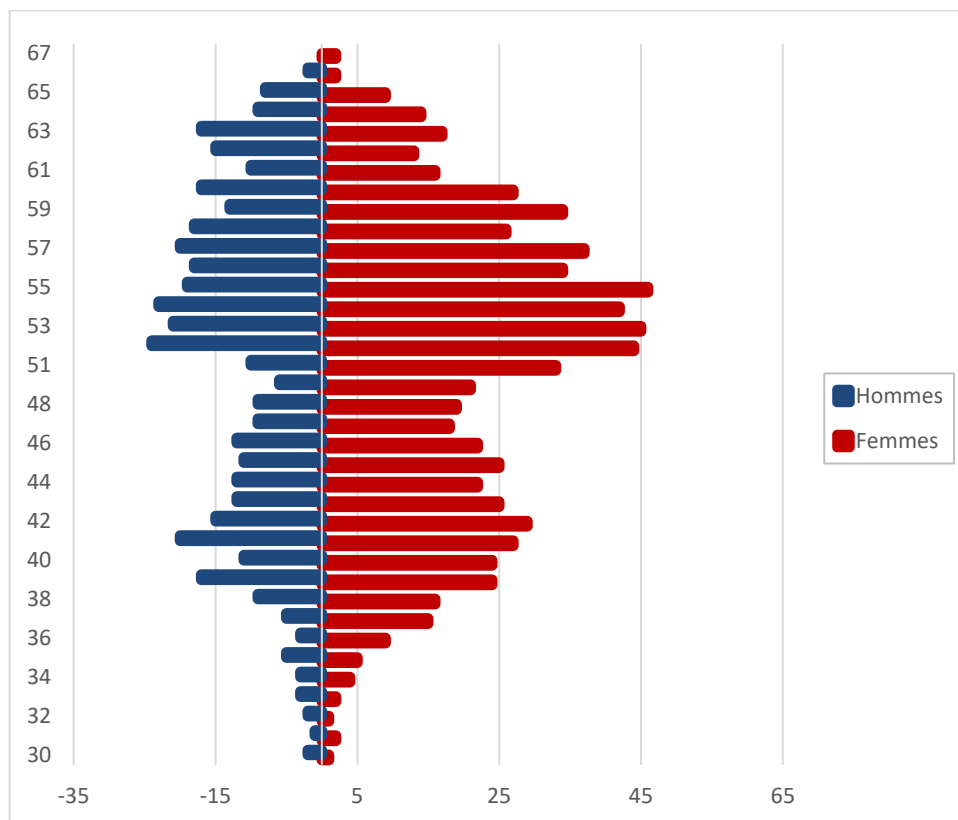
Tableau 1.6 – Nombre de faisant- fonction de personnels de direction

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de faisant fonction	78	108	120

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



Figure 1.3 – Pyramide des âges des personnels de direction en 2023



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 (+ 10,7 points par rapport à la moyenne nationale). La moyenne d'âge est de 1,5 ans inférieure à la moyenne nationale. Un agent sur trois a plus de 55 ans (tableau 1.7).

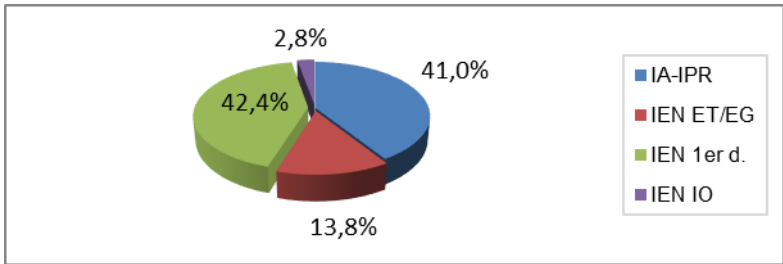


Tableau 1.7 – Évolution et socio-démographie des personnels d'inspection

	Nbre 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 %)
2021	276	62,9	50,9	58,8	32,9	14,8	0,3	0,3
2022	278	64,8	51,6	59,1	33,5	15,2	0,3	0,3
2023	283	65,5	51,4	58,6	35,6	15,1	0,3	0,3
Évolution	7							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2023 / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE et Dapep

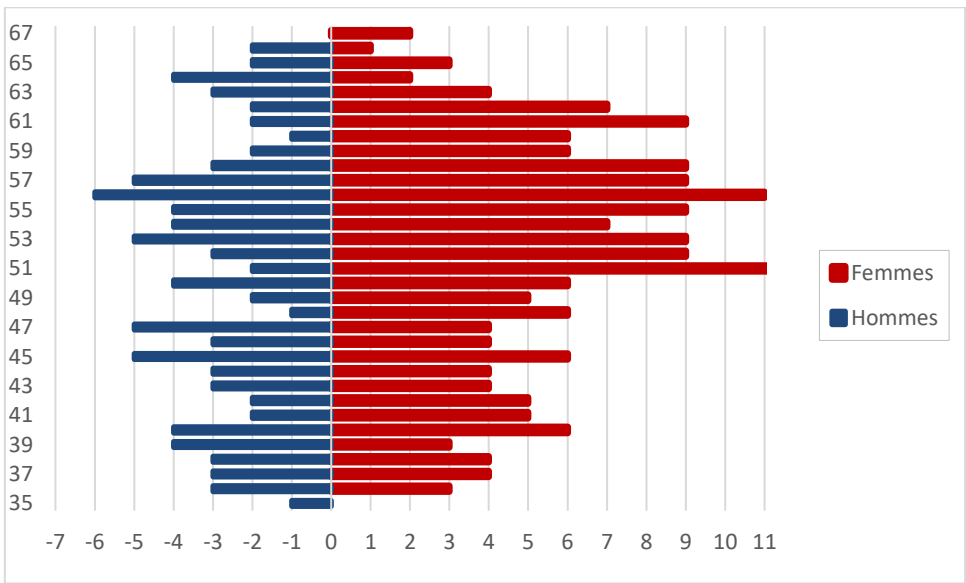
Figure 1.4 - Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction en 2023



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



Figure 1.5– Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2023



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, 77,4 % des personnels d'éducation sont des femmes, soit 3 points de plus que la moyenne nationale (*tableau 1.8*). Le personnel d'éducation est aussi plus jeune (4 ans de moins).



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

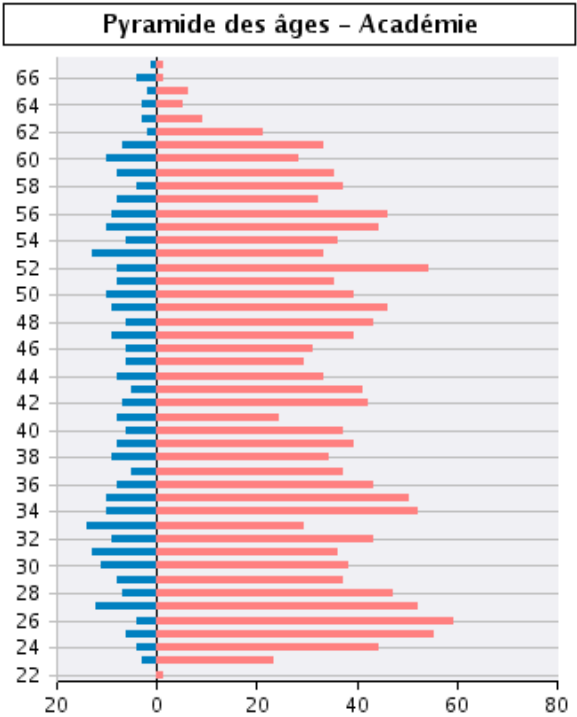
	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2021	1 112	76,4	41,5	14,9	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
2023	1 153	77,4	40,6	21,9	26,2	15,8	6,6	1,2	1,3
Évolution 2021-2023	41								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition pyramidale académique des hommes de 20 à 40 ans et de 50 à 60 ans est inversée par rapport à celle du niveau national : la tranche d'âge de 20 à 40 ans est plus importante et celle de 50 à 60 ans est plus importante à Versailles. Chez les femmes, la répartition pyramidale académique est globalement identique, excepté la classe d'âge 20-30 qui est un peu plus importante (*figures 1.6 et 1.6. bis*).



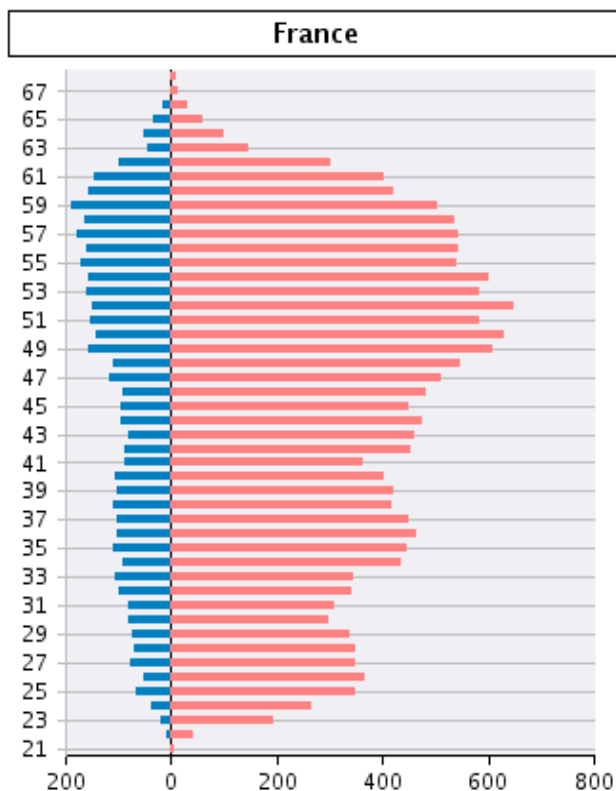
Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA / Champ : 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.



Figure 1.6 bis – Pyramide des âges des personnels d'éducation au niveau national



91,2 % des 753 Psy EN de l'académie de Versailles sont des femmes, soit 3,1 points de plus que la moyenne nationale (*tableau 1.9*). Ces personnels sont légèrement plus jeunes (1,6 an de moins).



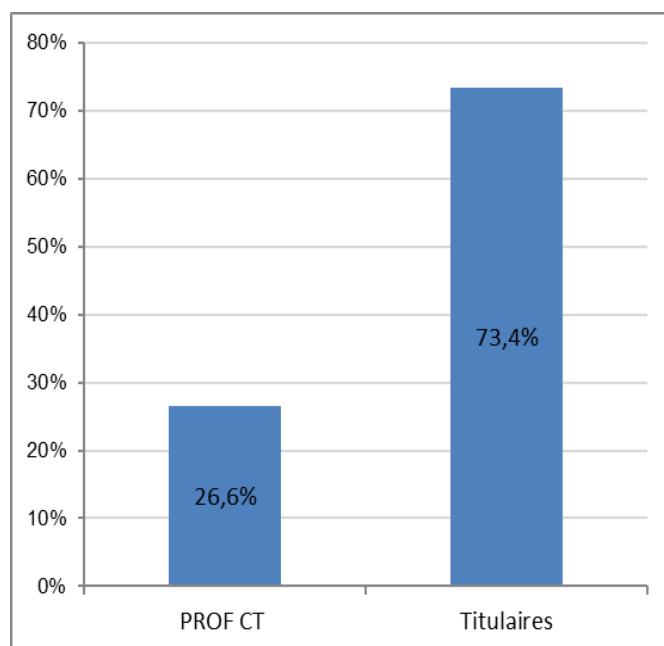
Tableau 1.9 – Évolution et socio-démographie des Psy EN

	Nbre de Personnes	Part 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 %)
2021	733	91,5	46	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
2023	753	91,2	44,5	14,6	41,0	24,8	8,0	0,8	0,8
Évolution 2021-2023	20								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

73,4 % 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 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans l'académie de Versailles, 33 369 agents sont personnels du premier degré (*tableau 1.10*). Les femmes y sont plus présentes qu'au niveau national (87,2 %, soit 1,5 point de plus que la moyenne nationale). L'âge moyen est légèrement moins élevé (42,4 ans, contre 43,1 ans au niveau national).



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

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
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	35,1
2023	33 369	87,2	42,4	14,3	27,8	13,7	4,0	36,4	33,1
Évolution 2021-2023	-236								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Pour un même corps d'appartenance des personnels du 1^{er} degré, il existe différentes fonctions. Ainsi, 95,7 % de l'effectif des personnels du 1^{er} degré sont sur fonction d'« enseignement » (- 0,2 point par rapport à 2021) (*tableau 1.11*).

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 37,2 ans (remplacement) et 52,4 ans (réadaptation). Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (88 %) et des besoins éducatifs AIS (adaptation et inclusion scolaire) hors la classe (89,3 %). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions d'administration (70 %).

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes au fur et à mesure que les emplois gagnent en responsabilité. Ainsi 88 % des enseignants du premier degré public sont des femmes, contre 81,8 % de directrices d'écoles du premier degré public.



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

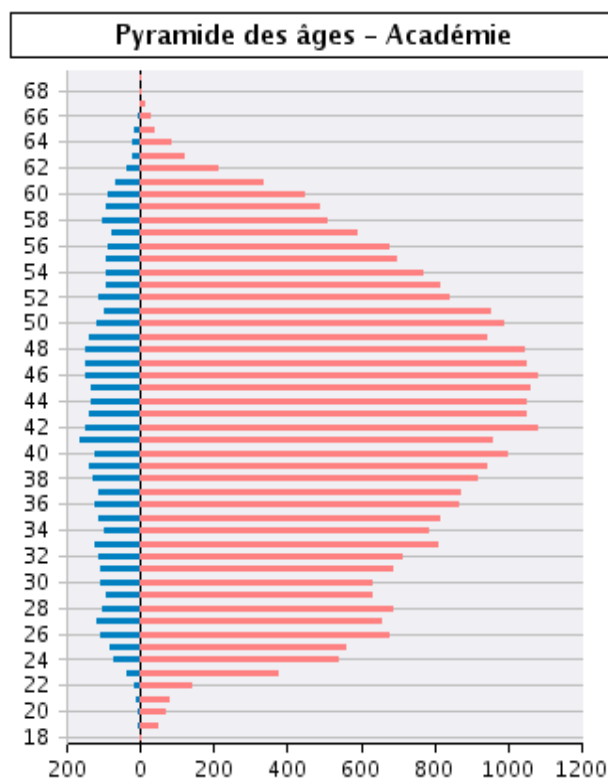
	2021	2023	Evol. Aca. 2021/2023 (en %)	Poids Fonct. Aca. en 2023 (en %)	Part de Femmes dans Acad. (en %)	Age Moyen Aca.	Evol. Fr. 2021/2023 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2023 (en %)
Accompagnement soutien et hors AIS	100	88	-12,0	0,09	73,9	48,9	-0,2	0,2
Administration	26	30	15,4	0,03	70,0	49,1	2,9	0,1
Besoins éducatifs AIS hors classe	792	823	3,9	0,86	89,3	50,3	-0,1	0,8
Enseignement	32 245	31 943	-0,9	34,58	88,0	42,7	-1,0	25,7
dont directeurs d'école	2 964	2 927	-1,2	3,17	81,8	48,8	0,0	2,7
dont remplacement	3 686	3 588	-2,7	3,88	80,0	37,2	2,1	4,3
Mise à disposition	2	1	-50,0	0,001	0,0	*	-7,1	0,0
Pilotage et animation pédagogique	325	362	11,4	0,38	81,2	49,2	8,9	0,4
Réadaptation	115	122	6,1	0,13	86,9	52,4	-2,7	0,1
Total Person. 1er degré	33 605	33 369	-0,7	36,36	87,2	42,4	-2,0	33,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep/* *secret statistique* (s5)

La répartition pyramidale académique des hommes dans le 1^{er} degré est sensiblement identique à celle du niveau national. Chez les femmes, les 32-34 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 et 1.8 bis*).



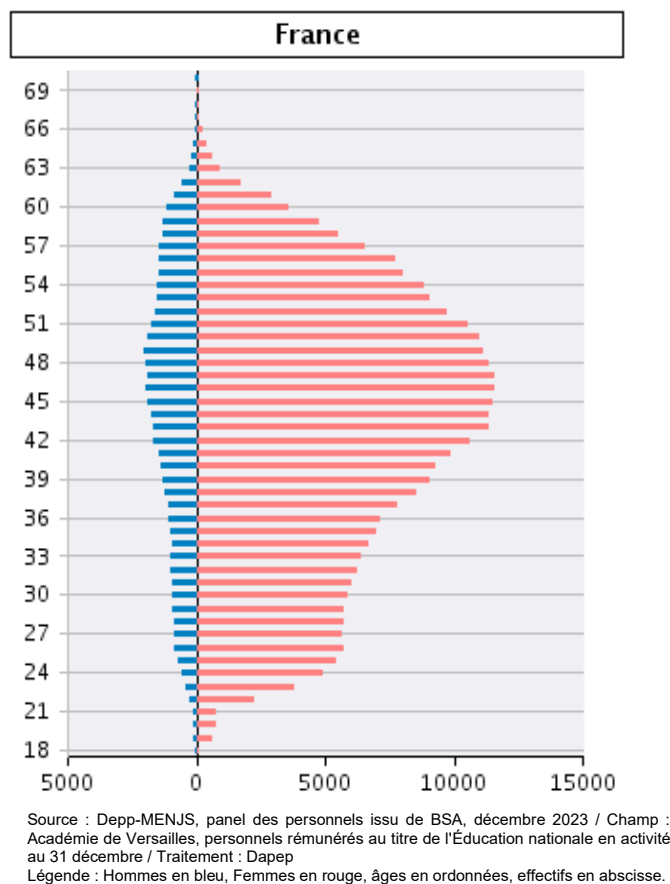
Figure 1.8 – Pyramide des âges des personnels du premier degré de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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.



Figure 1.8 bis – Pyramide des âges des personnels du premier degré au niveau national



Les personnels du 2nd degré de l'académie de Versailles représentent 36 138 personnes (*tableau 1.12*). À 66 %, la part de femmes est de 21,5 points moins élevée au niveau académique que pour les personnels du premier degré. Elles sont en revanche aussi représentées qu'au niveau national (65,9 %). La moyenne d'âge est de 41,2 ans (contre 42,4 dans le premier degré, et 43,6 ans au niveau national dans le second degré).



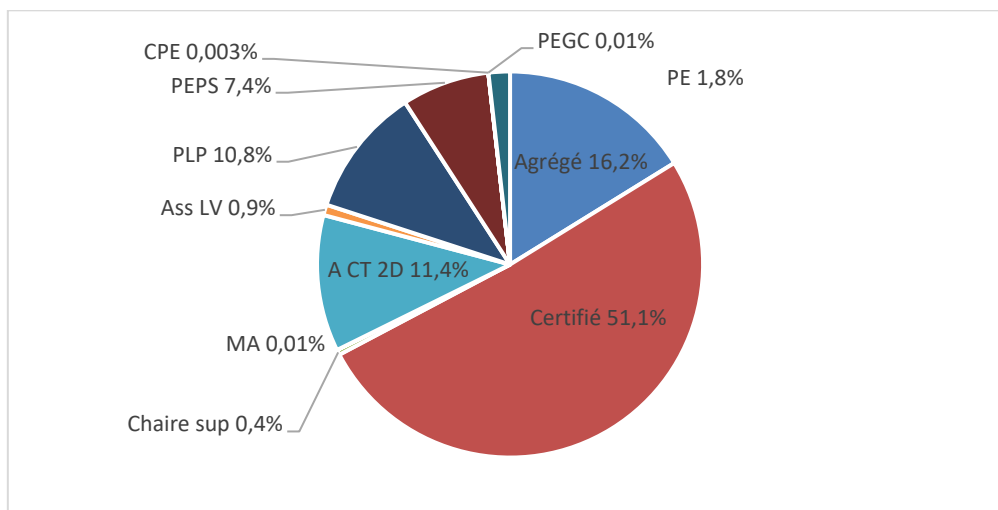
Tableau 1.12 – Évolution et socio-démographie des personnels du second degré

	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2021	35 895	64,3	40,5	23,4	26,6	15,2	5,8	38,7	52,5
2022	35 931	65,1	40,8	22,9	27,5	15,7	6,0	38,8	53,9
2023	36 138	66	41,2	22,3	28,4	16,6	6,5	39,1	53,2
Évolution 2021-2023	-243								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation Nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition par corps des personnels du 2nd degré demeure stable sur la période 2021 - 2023 : en 2023, 51,1 % des personnels du second degré appartiennent au corps des certifiés (contre 51,9 % en 2021 et 51,7 % en 2022), 16,2 % sont agrégés (contre 15,8 % en 2021 et 15,9 % en 2022), 10,8 % sont professeurs de lycée professionnel (PLP) (contre 11,4 % en 2021 et 11 % en 2022), et 11,4 % sont A CT 2D, ie personnel enseignant du 2nd degré de catégorie A contractuel (contre 10,2 % en 2021 et 10,9 % en 2022) (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 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La quasi-totalité des personnels du 2nd degré exerce sur des fonctions d'enseignement (95,5 % en 2023, contre 95,6 % en 2021 et en 2022) (tableau 1.13).



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

	2021	2023	Evol. aca. 2021/2023 (en %)	Poids de la fonction dans l'aca. (en %)	Part de femmes dans acad. (en %)	Age moyen aca.	Poids dans les effectifs nationaux (en %)
Administration	58	69	19,0	0,07	54	44,3	0,1
Assistant étranger	324	319	-1,5	0,3	74,3	25,4	0,3
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	159	206	29,6	0,2	56,3	50,6	0,2
Conseiller en formation continue	72	72	0	0,1	76,4	51,4	0,1
Conseillers pédagogiques	9	10	11,1	0,01	40	49	0,07
Coordination insertion jeunes	11	6	-45,5	0,006	50	56	0,03
Documentation	755	751	-0,5	0,8	84,4	42,2	0,9

Éducateur en internat	13	11	-15,4	0,01	45,5	54,3	0,02
Enseignement	34 312	34 533	0,6	36,3	60,1	41,8	35,1
Formation insertion jeunes devant élèves	25	25	0	0,03	56	47,3	0,04
Réadaptation	153	132	-13,7	0,1	67,4	53,6	0,1
Surveillance	4	4	0	0,004	75	*	0,03
Total 2nd degré	35 895	36 138	0,7	39,1	66	41,2	53,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//^{*} secret statistique (≤5)

La plupart des personnels du 2nd degré exerce en collège (37,8 %) (*tableau 1.14*). Par rapport à la moyenne des établissements, c'est en autres établissements que les femmes sont le plus représentées (93,4 %, contre en moyenne 60 %).



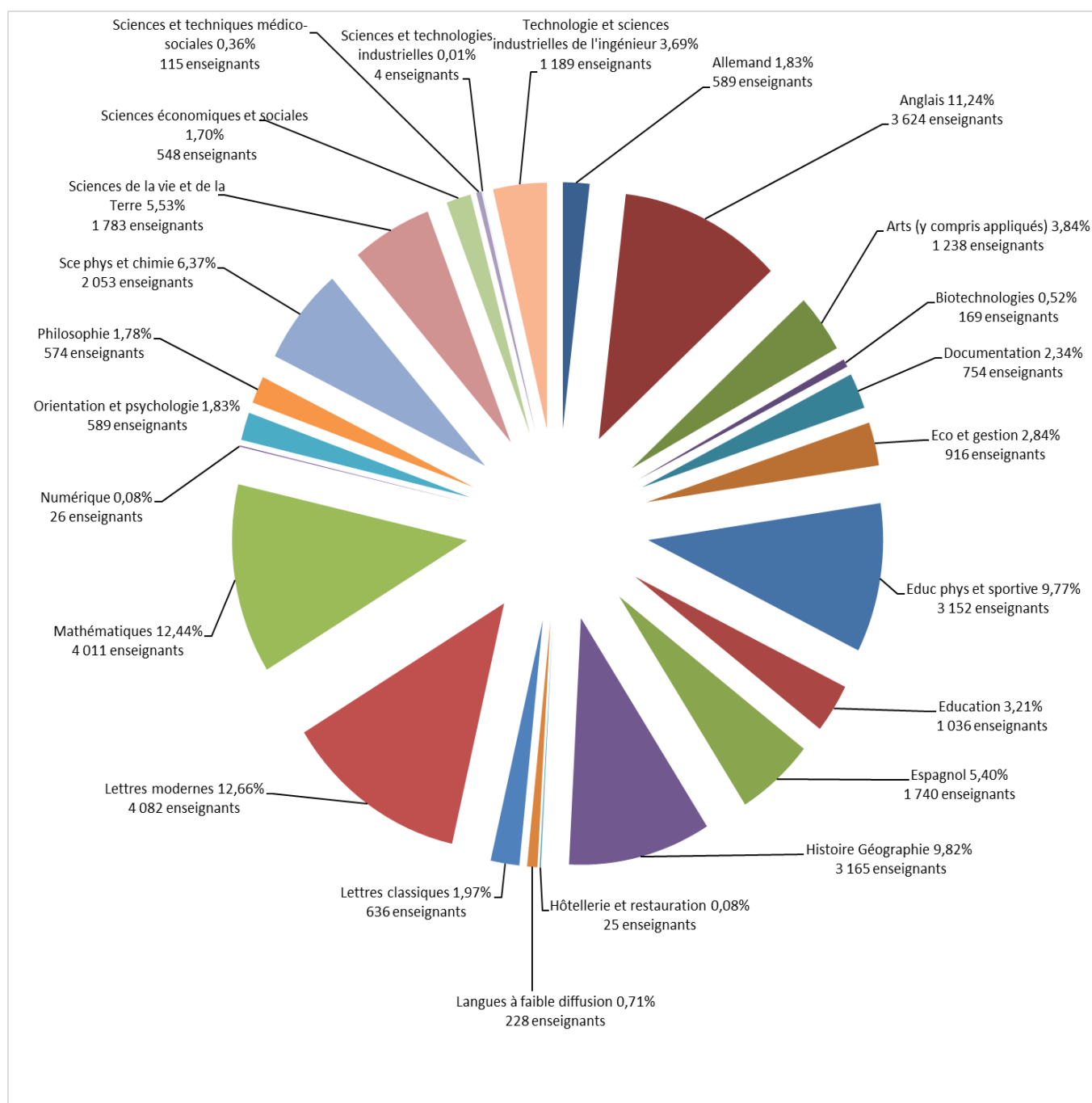
Tableau 1.14 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	7 869	57,6	5 798	42,4	13 667	37,8
LGT	6 207	50,5	6 080	49,5	12 287	34,0
Lycées professionnels	1 037	51,5	976	48,5	2 013	5,6
Services administratifs	123	67,2	60	32,8	183	0,5
Zones de remplacement	1 398	54,0	1 190	46,0	2 588	7,2
Autres étab.	5 045	93,4	355	6,6	5 400	14,9
Total	21 679	60,0	14 459	40,0	36 138	100,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

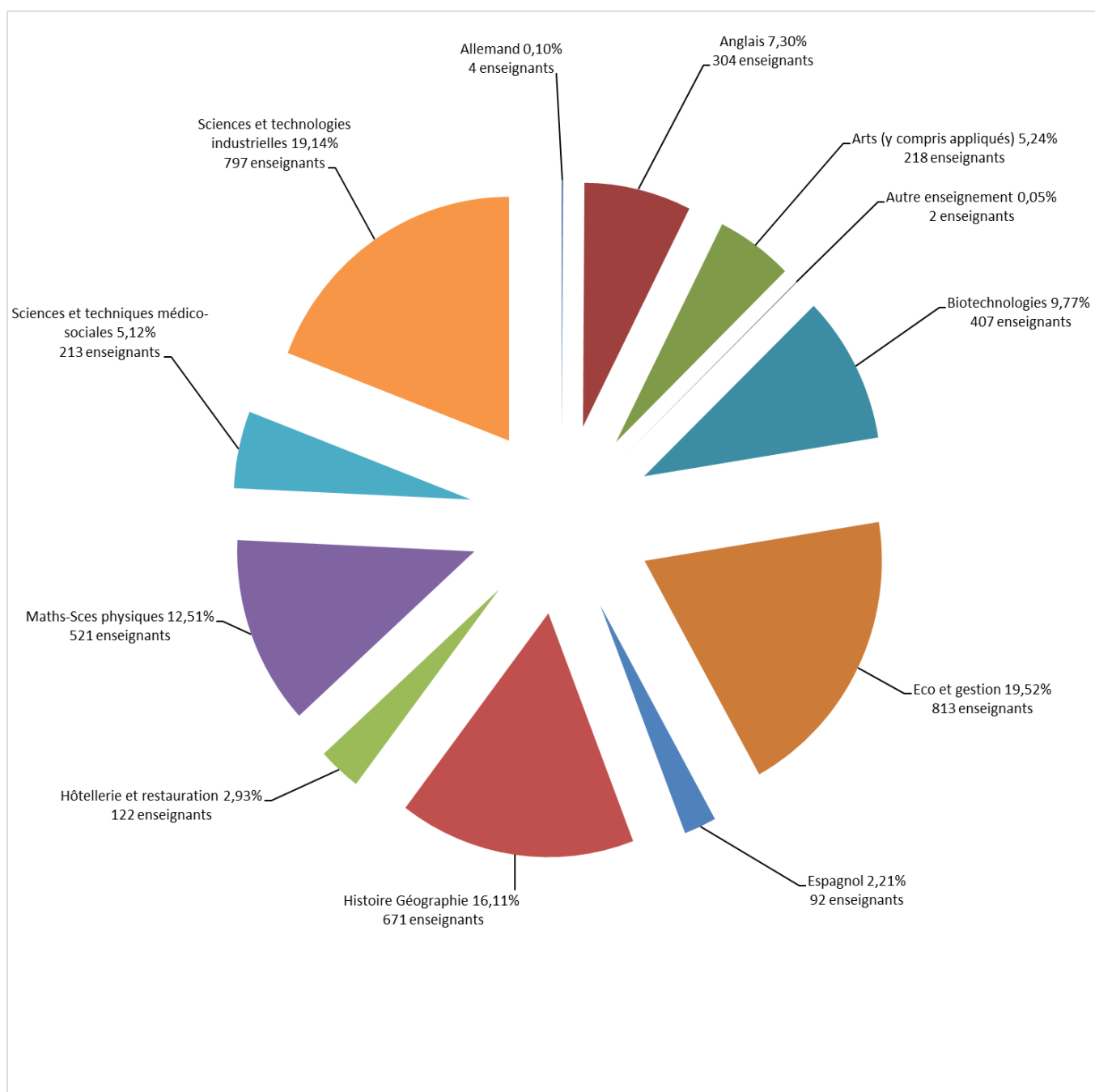
Note : "La partie générale et technologique du LPO est en LGT et la partie professionnelle (SEP) en LP"

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 : 01/10/2023- Champ : personnels enseignants du 2nd 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

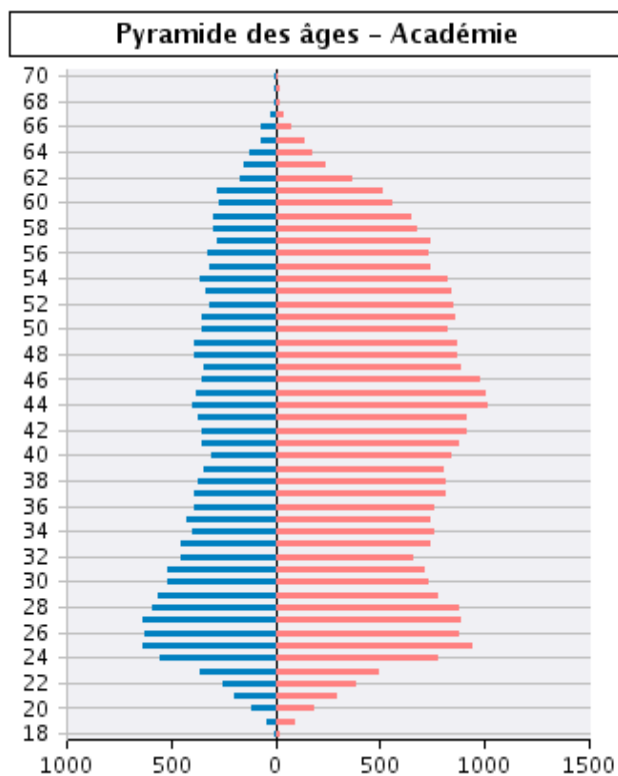


Source : DPECM_TDB 2D_Détail corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2023 – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public, voie professionnelle / Traitement : DPE Avertissement : les effectifs sans position ou en CA03 (exclusion temporaire sans traitement) à la date d'observation, 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 48-54 ans sont moins nombreux. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique (*figures 1.12 et 1.12 bis*).



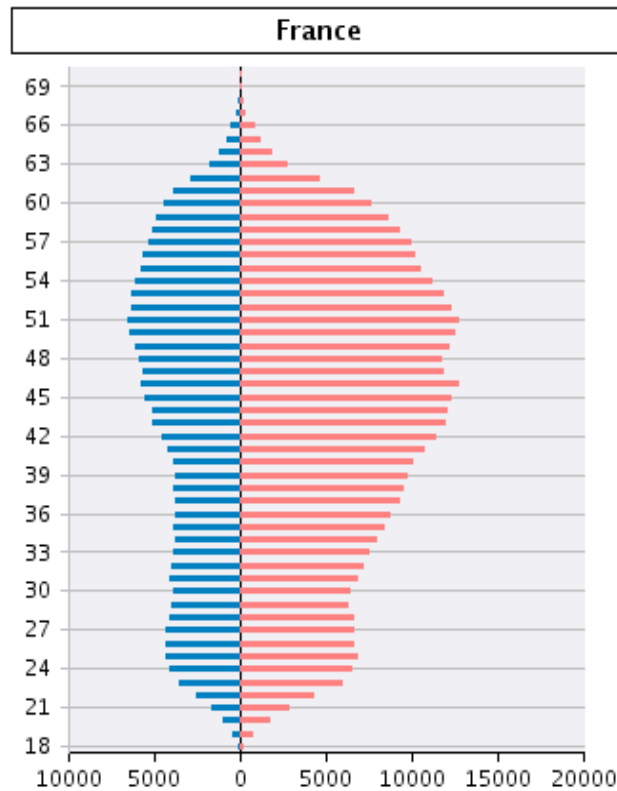
Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels du second degré de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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.



Figure 1.12 bis – Pyramide des âges des personnels du second degré au niveau national



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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.

Dans l'académie, 5 748 personnes sont des personnels IATSS (*tableau 1.15*). Cette fonction y est légèrement plus féminisée qu'au niveau national (+ 2,7 points) et l'âge moyen académique est légèrement plus faible qu'au niveau national (47,6 ans contre 48,5 ans).



Tableau 1.15 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS

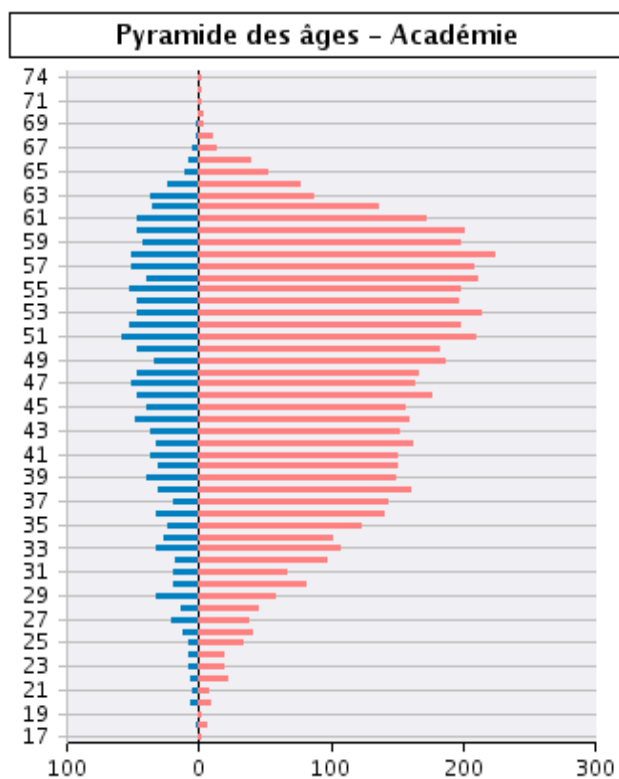
	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2021	5 770	83,6	46,9	6,5	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
2023	5 748	82,4	47,6	5,5	48,1	30,9	13,7	6,2	7,3
Évolution 2021-2023	-22								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 et 1.13 bis*).



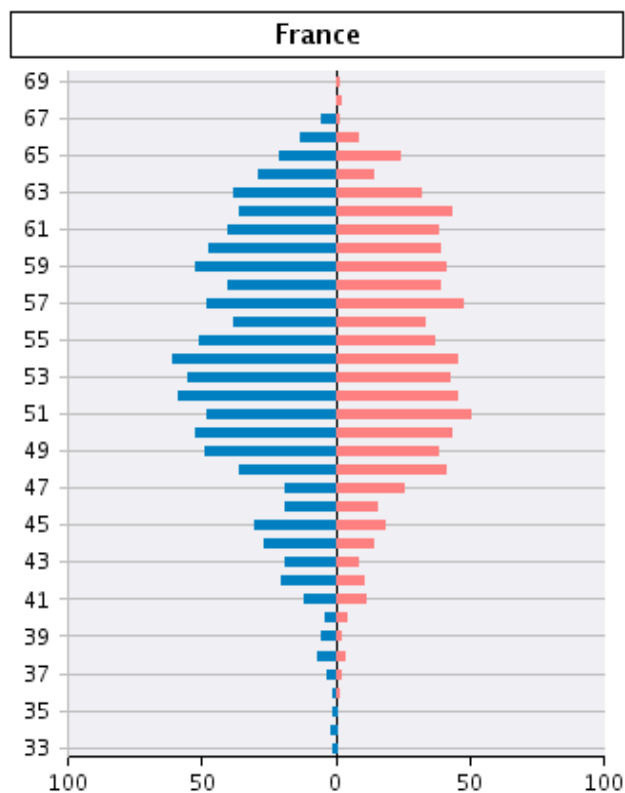
Figure 1.13 – Pyramide des âges des personnels IATSS de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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.



Figure 1.13 bis– Pyramide des âges des personnels IATSS au niveau national

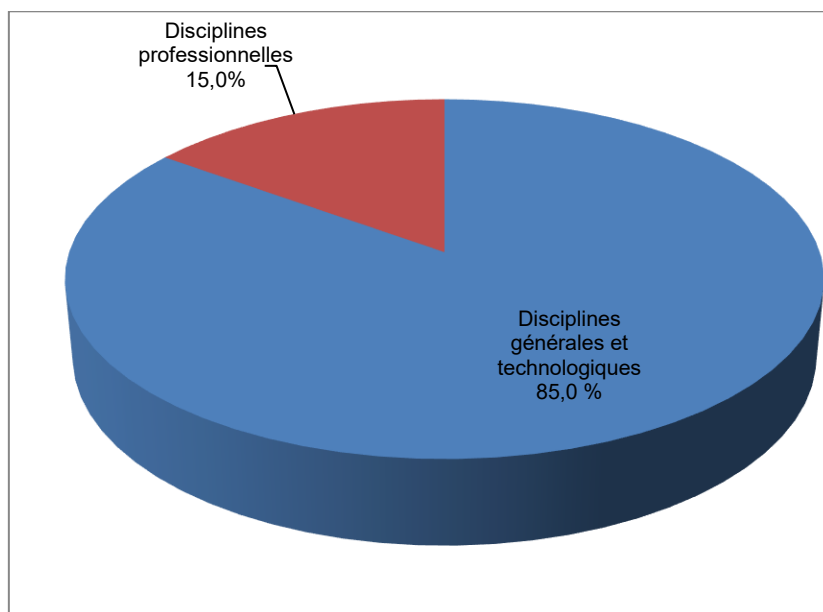


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

85 % des enseignants du 2nd degré exercent dans une discipline générale et technologique contre 15 % dans une discipline professionnelle (*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 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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

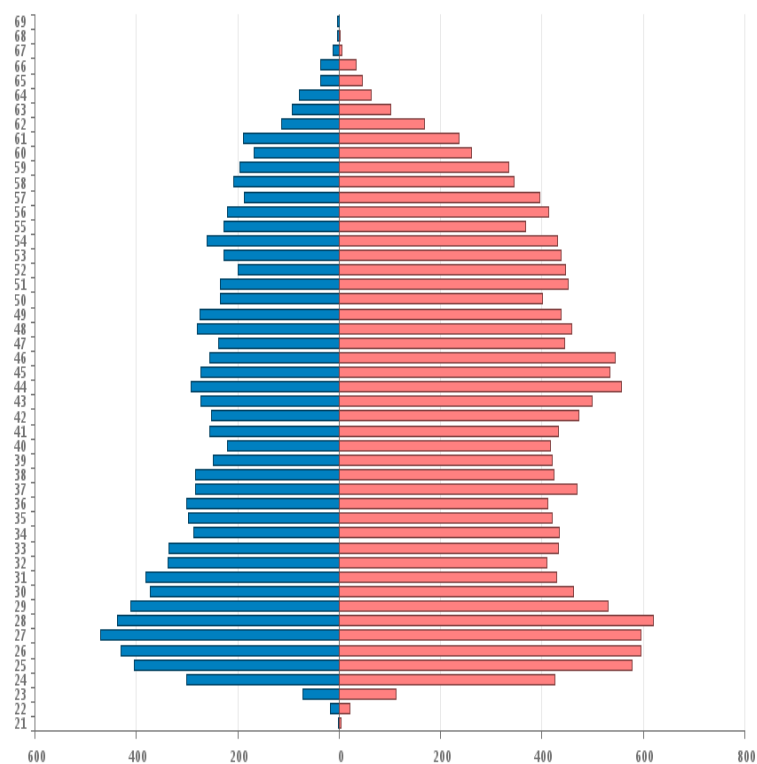
Le groupe de disciplines le plus représenté au sein des disciplines générales et technologiques est celui des langues vivantes avec 20,3 % des effectifs. Viennent ensuite les sciences (17,5 %), les lettres (17,2 %), les mathématiques (13,4 %), l'histoire- géographie (10,5 %), l'éducation physique et sportive (10,2 %), l'économie-gestion (3,4 %), les matières technologiques (technologie + génie civil/industriel/mécanique/électrique/thermique : 2,6 %), les arts (2,4 %), l'éducation musicale (2 %), et enfin les services (0,5 %).

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, maths, technologie et éducation physique et sportive. En moyenne de l'ensemble des matières, leur part est de 61 %.

L'âge moyen des enseignants des disciplines générales et technologiques est de 41,2 ans (*figure 1.15*). Il oscille entre 37,1 ans (éducation physique et sportive) et 53,1 ans (électrotechnique, génies, etc...). Au niveau national, l'âge moyen est de 44,9 ans.



Figure 1.15 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les sections professionnelles est celui de l'économie-gestion (20,9 %), puis des sciences et technologies industrielles avec 19,2 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres-histoire (14,7 % des effectifs), les mathématiques-sciences physiques (12 %), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (11,7 % des effectifs), les lettres-langues vivantes (10,1 %), les services (6 %), et enfin les arts appliqués (5,1 %).

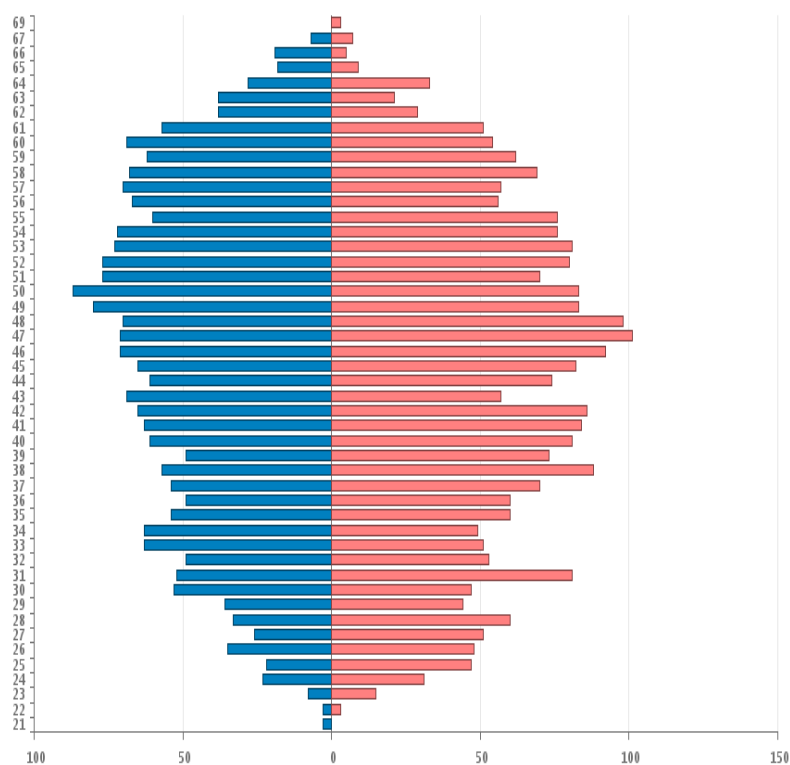
Les femmes sont, là encore, diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en lettres-langues vivantes, en arts appliqués, dans les services, ainsi qu'en économie-gestion. Elles sont minoritaires en sciences et technologies industrielles, lettres-histoire et mathématiques-sciences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

L'âge moyen est de 44,9 ans. Il varie entre 42 ans (lettres-histoire) et 49,8 ans (sciences et technologies industrielles) (*figure 1.16*).

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



Figure 1.16 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 - Effectifs et caractéristiques démographiques des personnels dans l'enseignement privé sous contrat

1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé sous contrat

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, Ils ont le statut d'agents de droit public et sont gérés et rémunérés par l'Etat
- Des maîtres agréés ou délégués qui exercent dans les établissements d'enseignement privés sous contrat simple. Ils ont un statut de droit privé et sont également gérés et rémunérés par l'Etat.
 - 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 délivre des agréments pour les maîtres agréés et des autorisations d'enseigner aux maîtres délégués
 - 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 (les sanctions vont de l'avertissement à la résiliation du contrat).

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

- L'enseignant contractuels et agréés relèvent du régime général de la Sécurité Sociale. Il ne bénéficie donc pas du régime de retraite de la fonction publique
- Les enseignants contractuel sont concerné par des accords de droit privé applicables à l'établissement.

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 9 105 personnels en activité et avec une affectation (*tableau 1.17*).

Tableau 1.17 – Répartition des effectifs académiques par département

	2021	2022	2023	poids 2021 (en %)	poids 2022 (en %)	poids 2023 (en %)	évolution 2021/2023 (en nbre)	évolution 2021/2023 (en %)
Yvelines	2 660	2 656	2 690	29,5	29,4	29,5	30	1,1
Essonne	1 558	1 544	1 569	17,3	17,1	17,2	11	0,7
Hauts-de-Seine	3 149	3 150	3 165	34,9	34,9	34,8	16	0,5
Val-d'Oise	1 662	1 686	1 681	18,4	18,7	18,5	19	1,1
TOTAL	9 029	9 036	9 105	100	100	100	76	0,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 des établissements de l'enseignement privé sous contrat interviennent dans des établissements du second degré (74,5 %) (*tableau 1.18*).

Les femmes représentent 95,6 % des effectifs d'enseignants dans le premier degré et 67,8 % dans le second degré, proportions sensiblement supérieures à celles observées dans l'enseignement public (respectivement 87,2 % et 66 %).

L'âge moyen des enseignants est de 46,1 ans dans le premier degré, et également de 46,1 ans dans le second degré (respectivement 42,4 et 41,2 dans l'enseignement public).



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

		2021	2022	2023	Evo. Aca. 2021/2023 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs ASH hors classe	2	1	1	-50,0
	Enseignement	2 272	2 296	2 316	1,9
	Total Personnel 1er degré	2 274 (96,12 % de F.)	2 297 (95,7 % de F.)	2 317 (95,6 % de F.)	1,9
Personnel 2nd degré	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	14	14	16	14,3
	Documentation	136	134	138	1,5
	Enseignement	6 603	6 588	6 631	0,4
	Total Personnel 2nd degré	6 755 (68,8 % de F.)	6 739 (68,1 % de F.)	6 788 (67,8 % de F.)	0,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 0,8 % entre 2021 et 2023. Sur cette même période, la population de maitres augmente elle aussi de 0,8 %.

97,2 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont maitres contractuels en 2023 (taux identique depuis 2021). Leur part est moins importante qu'au niveau national (99 % en 2021, 2022 et 2023).

2,8 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont enseignants titulaires fonctionnaires du public en 2023 (taux identique depuis 2021), alors qu'en moyenne nationale, ils sont 1 % en 2023 (1 % également en 2021 et 2022).

Tableau 1.19 – Répartition des effectifs de personnels selon leur statut

	2021	2022	2022	poids 2021 (en %)	poids 2022 (en %)	poids 2023 (en %)	évolution 2021/2023	évolution 2021/2023 (en %)
Titulaires fonctionnaires du public	250	253	252	2,8	2,8	2,8	2	0,8
Maitres contractuels	8 779	8 783	8 853	97,2	97,2	97,2	74	0,8
TOTAL	9 029	9 036	9 105	100,0	100,0	100,0	76	0,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

13 enseignants lauréats d'un concours du public sont affectés lors de la rentrée scolaire 2023 dans un établissement d'enseignement privé sous contrat (tableau 1.20).



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

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat	2	5	4	2	9	4

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

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

L'âge moyen des personnels du 1^{er} degré des établissements d'enseignement privés sous contrat est de 46,1 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (95,6 %, + 8,4 points par rapport au premier degré public, +3,9 points par rapport à la moyenne nationale du premier degré privé).



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

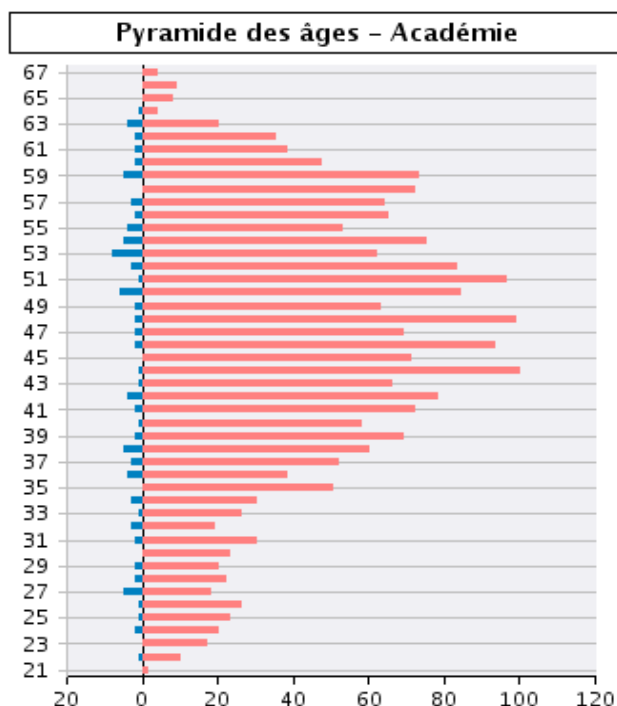
Fonction	Support	Nombre de Personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Besoins éducatifs AIS hors classe	Enseignant Spécialisé	1	*	*	*	*	52,3	83,5
Enseignement	Autres	248	45,6	91,5	18,9	81,1	43,4	84,6
	Enseignant	1 849	46,2	96,9	15,9	84,1	44,7	93,4
	Enseignant Spécialisé	186	46,3	87,6	15,9	84,1	45,2	85,9
	Stagiaire en situation	33	40,7	96,9	19,1	80,9	37,8	93,4
	S/Total	2 316	46,1	95,6	17,4	82,6	44,5	91,7
TOTAL		2 317	46,1	95,6	17,4	82,6	44,5	91,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 2023 /
 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

6 788 personnes sont des personnels du second degré de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 1.22*). 67,8 % sont des femmes (+1,8 point par rapport aux personnels du second degré public, +2,7 points par rapport à la moyenne des effectifs nationaux du second degré privé). La moyenne d'âge est de 46,1 ans (contre 41,2 ans dans l'enseignement public, et 46,3 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	5	*	80,0	*	*	53,8	35,9
	MD	1	*	0,0	*	*	46,1	54,3
	PLP	10	52,1	50,0	0,0	70,0	51,9	47,3
	S/Total	16	53,6	56,2	0,0	75,0	52,3	44,4
Documentation	MD	63	45,7	79,4	6,4	41,3	42,1	75,4
	Certifié	74	50,2	95,9	2,7	54,1	50,4	89,9
	PLP	1	*	100,0	*	*	55,3	61,5
	S/Total	138	48,1	88,4	4,3	48,5	47,9	86,3
Enseignement	Agrégé	429	48,6	61,9	1,7	98,3	48,6	58,2
	AE	19	60,3	63,2	0	100,0	63,4	62,4
	Certifié	3 578	47,6	75,0	5,1	94,9	47,4	71,1
	Chaire Sup.	24	61,3	50	0	100,0	56,5	29,8
	MD	1 885	42,4	62,6	18,6	81,4	41,1	58,6
	CTEN 2PR	37	22,6	38,2	100	0	24,4	54,1
	PLP	239	50,4	66,5	1,7	98,3	49,7	63,7
	PE	19	50,0	94,7	0,0	100,0	50,7	82,1
	Prof EPS	404	43,9	36,4	12,0	88,0	44,9	37,9
	S/Total	6 634	45,9	67,7	9,2	90,8	46,0	64,8
TOTAL		6 788	46,1	67,8	9,3	90,7	46,3	65,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep / *=secret statistique (s5)

La majorité des effectifs exerce en collège (52,8 %), type d'établissement où l'on retrouve plus de femmes (69,3 %) (*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	2 484	69,3	1 098	30,7	3 582	52,8
Lycées	1 939	66,6	973	33,4	2 912	42,9
Lycées Professionnels	139	65,9	72	34,1	211	3,1
Autres Etablissements	39	47,0	44	53,0	83	1,2
Total	4 601	67,8	2 187	32,2	6 788	100,0

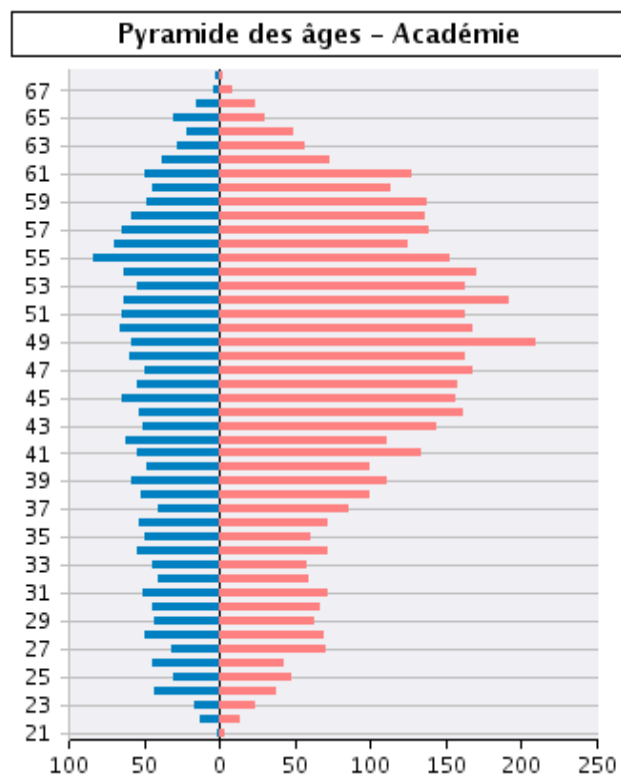
Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

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 31-33 ans).



Figure 1.18 – Pyramide des âges des personnels du second degré

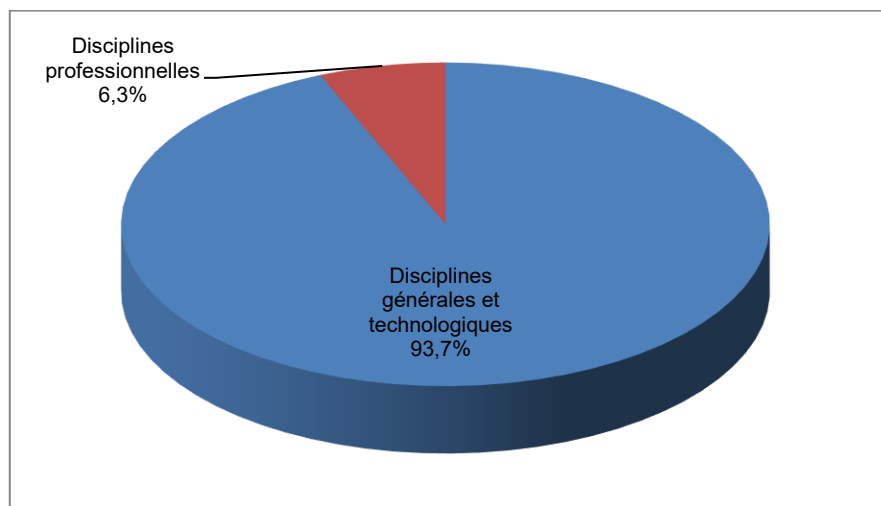


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

93,7 % des enseignants du 2nd degré privé sous contrat 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 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education 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 % des effectifs. Viennent ensuite les lettres (16,6 %), les mathématiques (14,4 %), les sciences (14,1 %), l'histoire (11 %), l'éducation physique et sportive (9,2 %), l'économie-gestion (5,4 %), les matières technologiques (technologie + sciences industrielles de l'ingénieur + génie mécanique/électrique/électronique et mécanismes : 3,5 %), les arts (2,4 %), l'éducation musicale (2,1%) et enfin les services (0,4%).

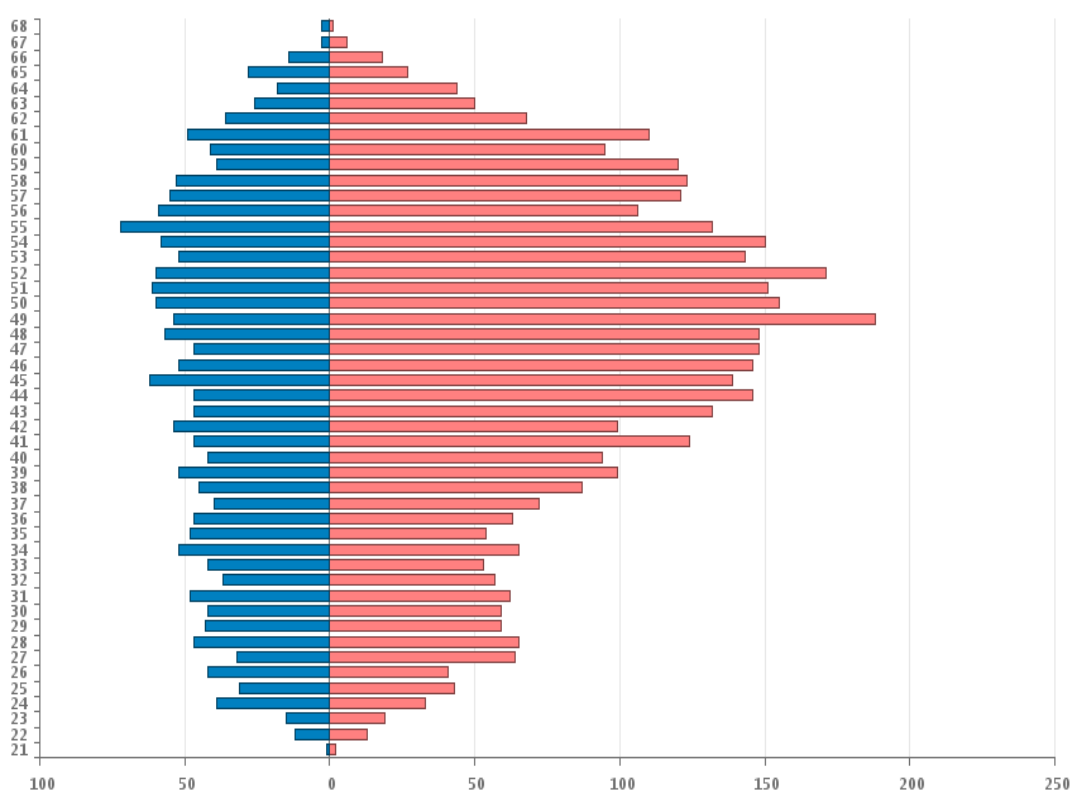
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en services, langues vivantes, lettres, arts, économie-gestion, histoire-géographie, mathématiques et éducation musicale, et minoritaires en sciences et technologies industrielles et éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 45,9 ans (*figure 1.20*). Il varie entre 40,9 ans (éducation physique et sportive) et 50,7 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

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



Figure 1.20 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 (25,2 % des effectifs). Viennent ensuite les lettres-histoire (14,7%), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (12,7 %), les lettres-langues vivantes (12 %), les mathématiques-sciences physiques (11,3 %), les disciplines de génie électrique/mécanique/industriel (11,1 %), les services (7,5%) et enfin les arts appliqués (5,5 %).

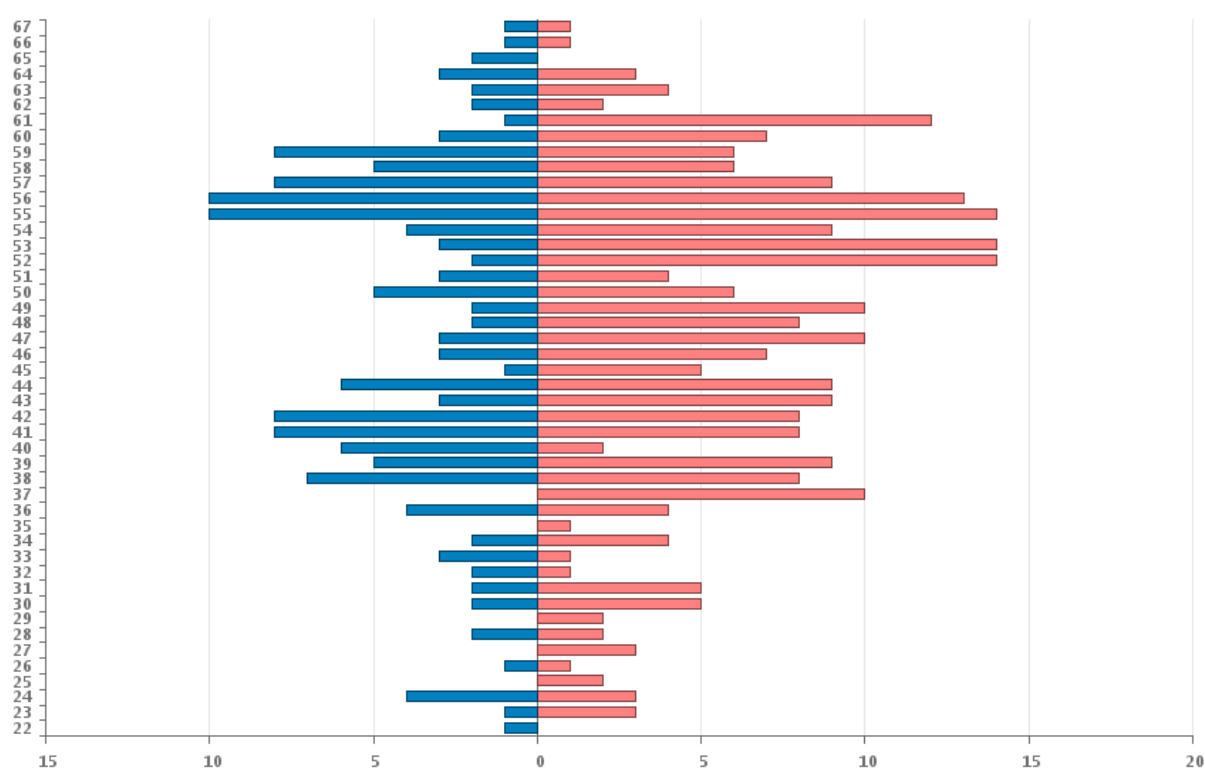
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion, en lettres-histoire, en lettres-langues vivantes, en services, en arts appliqués, en mathématiques-sciences physiques et minoritaires en génie électrique/mécanique/industriel.

L'âge moyen est de 47,4 ans (*figure 1.21*). Il varie entre 42,8 ans (services) et 50,2 ans (économie-gestion).

Au niveau national, l'âge moyen est de 47,7 ans.



Figure 1.21 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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

Chapitre 2

Recrutement

L'académie de Versailles est une académie de formation et d'entrée dans le métier. Elle a d'importants besoins de recrutement (2.1 et 2.2).

2.1 - Personnels titulaires

2.1.1 - Personnels de direction et d'inspection et d'encadrement administratif supérieur

Il n'y a pas de recrutement par la voie de concours pour ce qui concerne l'encadrement administratif supérieur. Le recrutement se fait par le biais d'une publication sur le site « choisir le service public » selon la procédure applicable aux emplois fonctionnels.

Sur la période 2021/2023, les recrutements de personnels d'encadrement, tous types de concours et tous corps confondus, augmentent, en moyenne de 29,1 % (avec néanmoins des disparités selon les corps : - 35,7 % pour les IEN 1^{er} degré, -9,1 % pour les IA IPR, stabilité chez les IEN ET-EG-IO, + 57,4 % pour les Perdir) (*tableau 2.1*).

À la rentrée 2023, 111 personnels d'encadrement sont recrutés, dont 68,5 % sont des femmes. Elles représentent 44 % des recrutements chez les IEN 1^{er} degré, 13,3 % chez les Perdir, 50 % chez les IA-IPR et 43 % chez les IEN ET-EG-IO.



Tableau 2.1 – Recrutement des personnels d'encadrement

	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	3	8	11	5	2	7	5	5	10
IEN ET-EG -IO	2	5	7	4	0	4	4	3	7
IEN 1 ^{er} degré	3	11	14	2	11	13	6	3	9
PERDIR	18	36	54	27	47	75	20	65	85
Total	26	60	86	38	60	99	35	76	111

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

2.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Sur la période 2021/2023, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) diminuent de 32,5 % (*tableau 2.2*). A la rentrée 2023, 84,7 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 15,3 %.



Tableau 2.2 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2021-2022	2022-2023	2023-2024
PE	1 724 (86,7 % de F)	903 (81,4 % de F)	1 164 (84,7 % de F)

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

➤ Focus sur les parcours préparatoires au professorat des écoles (PPPE) :

Créés à la rentrée 2021, les PPPE s'appuient sur un partenariat fondé sur l'alternance lycée/université avec une universitarisation progressive. Ils conduisent à la délivrance d'une licence avec un débouché privilégié en master MEEF premier degré.

En 2023-2024, 197 personnes sont inscrites dans les différents PPPE proposés par l'Inspé de Versailles (*tableau 2.3*).

Tableau 2.3 – Nb d'inscrits à un PPPE en 2023-2024 au sein de l'Inspé de Versailles

Université Paris-Nanterre (UPN) - PPPE Lettres modernes		Université de Cergy-Pontoise (CY) - PPPE Lettres modernes		Université de Cergy-Pontoise (CY) - PPPE Sciences de l'éducation		Université de Versailles/Saint Quentin (UVSQ) - PPPE Sciences	
L1	29	L1	26	L1	28	L1	17
L2	15	L2	14	L2	27	L2	13
L3	16	L3	12	-	-	-	-

Source : Décompte manuel, Inspé Versailles – Champ : inscrits dans un PPPE/ Traitement : Dapep

2.1.3 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

Entre 2021 et 2023, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) augmentent de 89,1 % (*tableau 2.4*).

À la rentrée 2023, 96,1 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 3,9 %.



Tableau 2.4 – Recrutement des enseignants du premier degré privé sous contrat

Corps	2021-2022	2022-2023	2023-2024
PE	55 (92,7 % de F)	67 (95,5 % de F)	104 (96,1 % de F)

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

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

Sur la période 2021/2023, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré public, tous types de concours et tous corps confondus, diminuent de 1 349 à 1 261 enseignants stagiaires, soit – 6,5 % (*tableau 2.5*). On relève par ailleurs d'importantes disparités selon les corps : de – 23,3 % pour les certifiés à + 50,7 % pour les agrégés.

À la rentrée 2023, 56 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 28,6 % chez les PEPS à 68,1 % chez les CPE.

Les hommes représentent 44 % des personnels recrutés dans le second degré : de 31,9 % chez les CPE à 71,4 % chez les PEPS.



Tableau 2.5 – Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Agrégés	209 (54,5 % de F)	284 (50,7 % de F)	315 (51,8 % de F)
Certifiés	881 (57,1 % de F)	709 (59,7 % de F)	676 (61,5 % de F)
PLP	151 (58,9 % de F)	114 (54,4 % de F)	146 (50,0 % de F)
PEPS	73 (41,1 % de F)	53 (32,1 % de F)	77 (28,6 % de F)
CPE	35 (85,7 % de F)	58 (72,4 % de F)	47 (68,1 % de F)
TOTAL	1 349 (56,8 % de F)	1 221 (56,6 % de F)	1 261 (56,0 % de F)

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

2.1.5 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat

Sur la période 2021/2023, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré privé sous contrat, tous types de concours et toutes échelles de rémunération corps confondus, sont en baisse de – 10,9 % (*tableau 2.6*).

A la rentrée 2023, 65,2 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes.

Les hommes représentent 34,8 % des personnels recrutés dans le second degré.



Tableau 2.6 – Recrutement des enseignants du second degré privé sous contrat

Corps	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Agrégés	15 (80 % de F)	14 (50 % de F)	9 (66,7 % de F)
Certifiés	162 (72,2 % de F)	162 (71 % de F)	146 (79 % de F)
PLP	15 (86,7 % de F)	8 (75 % de F)	13 (61,5 % de F)
PEPS	18 (27,8 % de F)	11 (54,5 % de F)	19 (15,8 % de F)
TOTAL	210 (70 % de F)	195 (68,7 % de F)	187 (65,2 % de F)

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

2.1.6 - Personnels IATSS

Sur la période 2022/2023 (sachant que les données 2022 et 2023 comprennent les chiffres du dispositif passerelle alors que ce n'était pas le cas en 2021, la comparaison porte sur la période 2022/2023 et non sur la période 2021/2023 comme on le fait sur toutes les autres thématiques abordées dans le RSU, et ce afin qu'elle ne soit pas biaisée), les recrutements des personnels IATSS augmentent de 333 à 377, soit + 13,2 % (tableaux 2.7).

Le corps dont les recrutements augmentent le plus est celui des SAENES pour le grade de CN (+ 44,1 %). Le recrutement dans le corps des ADJAENES diminue de 11,4 %. Ces chiffres s'expliquent notamment par le plan de requalification de la filière administrative mis en œuvre depuis la rentrée scolaire 2021.

Il a été fait appel à plusieurs candidats inscrits sur les listes complémentaires de SAENES, ADJAENES et INFENES en plus des désistements des lauréats des listes principales.
En 2023, le concours externe demeure la « voie » majoritaire d'accès (48.5 %).



Tableaux 2.7 – Recrutement des personnels IATSS

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)
INFENES				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)						39 (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)
INFENES					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

2023									
	Concours externe	Concours interne	Recrutement dispositif Passerelle	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	18 sortants IRA (61.11% de F)	11 (83.33% de F)	14 (71.42% de F)	-	-	-	-	-	43 (74.41 de F)
SAENES CS	5 (100% de F)	3 (100%de F)		-	-	-	-	-	8 (100% de F)
SAENES CN	76 (90,79% de F)	58 (89,65%de F)		-	-	-	-	-	134 (90,29% de F)
ADJAENES	67 (79% de F)	49 (97,95% de F)		-	-	-	-	-	116 (87,06% de F)
INFENES	-	-		-	50 (100% de F)	-	-	-	50 (100% de F)
ASSAE	4 (75% de F)	1 (100% de F)		-	-	-	-	-	5 (80% de F)
ATRF	13 (53,85% de F)	8 (75% de F)		-	-	-	-	-	21 (61,9% de F)
Total	183 (80,87% de F)	130 (88,80% de F)	14 (71,42% de F)	-	50 (100% de F)	-	-	-	377 (87,26% de F)

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

2.2 – Personnels non-titulaires

2.2.1 - Les CTEN

- Personnels enseignants du 1er degré public :

En 2023, les personnels contractuels enseignants du premier degré public de l'académie de Versailles représentent 1 546 personnes (contre 684 en 2021 et 1 106 en 2022) (*tableaux 2.8 à 2.10*). 81,4 % sont des femmes (contre 83,3 % en 2021 et 82,8 % en 2022). La moyenne d'âge est de 36,5 ans (contre 36,9 ans en 2021 et 36 ans en 2022).



Tableau 2.8– 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 BI4 / 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 2.9 – 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 BI4 / 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 2.10 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2023

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique total	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
78	53	37	273	38	326	38
91	65	32,6	248	35,4	313	34
92	82	36	362	39	444	39
95	88	33	375	37	463	35
Total général	288	34,7	1 258	37,4	1 546	36,5

Source : extraction BI4 / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines, en Essonne, dans les Hauts-de-Seine, et dans le Val-d'Oise / Traitement : DSDEN 78/DSDEN 91 DIPER3/DSDEN 92/DSDEN 95

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2023 des personnels enseignants du 1^{er} degré :

DSDEN 78 :

12 réussites au CRPE ;
4 démissions ;
52 ruptures de période d'essai employeurs et salariés.

DSDEN 91 :

65 départs d'enseignants contractuels répartis ainsi :
30 ruptures de période d'essai à l'initiative de la DSDEN ;
35 démissions de contractuels.

DSDEN 92 :

41 démissions ;
83 contrats non renouvelés (à la demande de l'IEN ou de l'enseignant) ;
9 ruptures de période d'essai ;
1 licenciement.

DSDEN 95 :

71 démissions ;
19 licenciements.

- Personnels enseignants du 2nd degré public :

En 2023, les personnels contractuels enseignants du second degré public de l'académie de Versailles représentent 4 272 personnes (contre 3 567 en 2021 et 4 149 en 2022) (*tableaux 2.11 à 2.13*). 53,8 % sont des femmes (contre 50,6 % en 2021 et 52,9 % en 2022). La moyenne d'âge est de 42 ans (contre 41,6 ans en 2021 et 42 ans en 2022).



Tableau 2.11 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2021

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN en CDI	527	49	495	48	1 022	49
CTEN en CDD 1 an	729	39	748	36.5	1 477	37
CTEN en CDD infra annuel	507	39	561	38	1 068	39
Total général	1 763	42,3	1 804	40,8	3 567	41,6

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



Tableau 2.12 – 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 2nd degré public / Traitement : DPE

Tableau 2.13 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2023

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Age moyen
	Effectif physique	Age moyen	Effectif physique	Age moyen		
CTEN ordinaire	319	38	447	38	766	38
CTEN en CDI	754	48	784	47	1538	47
CTEN en CDD 2 ans	216	44	155	41	371	43
CTEN en CDD 1 an	640	39	861	38	1501	39
Autres	46	44	50	40	96	42
Total général	1975	43	2297	41	4272	42

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/23 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2023 des personnels enseignants du 2nd degré public :

8 Licenciements et 1 démission pendant la période d'essai.

- Personnels IATSS

En 2023, 1 078 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) sont recrutés (contre 1 008 en 2021 et 1 033 en 2022) (*tableaux 2.14 à 2.17*). 79,5% sont des femmes (contre 80,9 % en 2021 et 80,3% en 2022). Ces personnels ont une moyenne d'âge de 41 ans (contre 41 ans en 2021 et 44 ans en 2022).



Tableau 2.14 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2021

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

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



Tableau 2.15 – 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
	INFENES	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
Total		203	830	1 033	44

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



Tableau 2.16 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2023

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Age moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	54	87	82	40
	SAENES	16	112	128	36
	ADJAENES	70	434	504	40
	Médecins de l'Education nationale*	4	38	42	48
	INFENESs	4	113	117	40
	Assistants de service social**	2	4	6	36
	OUVRIERS	5	0	5	40
	IGR	1	7	8	50
	IGE	17	7	24	42
	ASI	1	0	1	38
	Tech. RF	11	4	15	35
	ATRF	54	87	141	40
Total		221	857	1078	41

Source : Contrôle National des Emplois et décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpts // * = hors médecins des personnels au nombre de 9 - **= incluant 1 CTSS

Sur les 1 078 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) qui sont recrutés en 2023, 48,3 % sont des femmes de catégorie C (contre 59,1 % en 2021 et 56,9 % en 2022) (tableaux 2.17 à 2.19).



Tableau 2.17 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2021

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

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



Tableau 2.18 – 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
Total	203	830	1033

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



Tableau 2.19 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2023

Catégories	Genre		Total
	H	F	
A	62	223	285
B	20	123	143
C	129	521	650

Total	211	867	1 078

Source : Contrôle national des emplois et décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpts

En 2023, 10 personnels vacataires IATSS sont recrutés (contre 69 en 2021 et 58 en 2022) (*tableaux 2.20 à 2.22*).



Tableau 2.20 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2021

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

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 2.21 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022

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

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 2.22 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2023

Corps	Genre		Total
	H	F	
médecins*	0	1	1
infirmière	0	1	1
ADF	3	5	8
Total	3	7	10

Source : POLCA et Contrôle Nationale des Emplois/ Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

2.2.2 - 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 2023, 5 417 AED exercent dans l'académie. 6,8 % des AED exercent dans le 1^{er} degré et 93,2 % dans le 2nd degré (contre respectivement 5 343, 5,4 % et 94,6 % en 2021 et 5 156, 5,6 % et 94,4 %) (tableaux 2.23 à 2.25).

Tableau 2.23 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

			078	091	092	095	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1d	5	2	1	2	10
		assistant pédagogique 1d	2	10	5	1	18
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1d			94		94
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1d			166		
	S/total	1er degré	7	12	266	3	288
	2nd degré	assistant d'éducation 2d	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 2d			34		34
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2d			58		58
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid	1	7	3	10	21
	S/total	2nd degré	1 290	1 220	1 293	1 252	5 055
		Total	1 297	1 232	1 559	1 255	5 343

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

Tableau 2.24 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2022

			78	91	92	95	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1d		1		4	5
		assistant pédagogique 1d	1	13	3	1	18
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1d			183		183
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1d			83		83
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 1d			1		1
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 1d					
	S/total	1er degré	1	14	270	5	290
	2nd degré	assistant d'éducation 2d	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 2d			62		62
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2d			33		33
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 2d					
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 2d					
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid				5	5
	S/total	2nd degré	1 246	1 163	1 250	1 207	4 866
		Total	1 247	1 177	1 520	1 212	5 156

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

Tableau 2.25 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2023

			78	91	92	95	Total
AED	1er degré	assistant d'éducation 1er degré	1	1	76	1	79
		assistant pédagogique 1er degré		17	3		20
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1d			183		183
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1d			83		83
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 1d			1		1
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 1d					
	S/total	1er degré	1	18	346	1	366
	2nd degré	assistant d'éducation 2d	1 053	1 023	1 075	1 171	4 322
		dont AED en CDI	76	53	50	74	253
		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 2d			62		62
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2d			33		33
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 2d					
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 2d					
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid				5	5
	S/total	2nd degré	1 281	1 209	1 284	1 277	5 051
		Total	1 282	1 227	1 630	1 278	5 417

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023, 366 AED du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 84,4 % des AED du 1^{er} degré sont des femmes (85,1 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 22,4 ans (22,8 ans au niveau national) (*tableau 2.26*).



Tableau 2.26 – 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 %)
2021	288	83,0	22	92,3	0,43	0,04	0,01	0,31	0,24
2022	290	81,7	21,8	95,9	0,32	0,01	0,01	0,31	0,26
2023	366	84,4	21,7	95,9	0,33	0,01	0,01	0,38	0,30
Evolution 2021-2023	+ 78								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023, 5 051 AED du second degré exercent dans l'académie de Versailles. 56,5 % des AED du 2nd degré sont des femmes (60,5 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 27,7 ans (29,1 ans au niveau national) (*tableau 2.27*).



Tableau 2.27 – 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 %)
2021	5 055	57,4	28,0	73,2	2,88	1,44	0,59	5,41	6,15
2022	4 866	57,7	27,6	73,4	2,98	1,35	0,41	5,26	5,89
2023	5 051	56,5	27,7	72,5	2,98	1,48	0,60	5,41	5,77
Evolution 2021-2023	- 4								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2.2.3 – 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 ont remplacé 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 2023, 9 316 AESH exercent dans l'académie. 9,1 % des AESH exercent dans le 1^{er} degré, 12,4 % exercent dans le 2nd degré et 78,4 % exercent en Pial inter-degré (contre respectivement 8 842, 37,1 %, 25,7 % et 37,2 % en 2021 et 8 677, 21,9 %, 22,7 % et 55,4 % en 2022) (*tableaux 2.28 à 2.30*). Entre 2021 et 2023, les effectifs ont connu une évolution contrastée : importante baisse dans le 1^{er} degré (- 74 %), baisse dans le 2nd degré (- 49,1 %) et importante hausse dans l'inter-degré (+ 122,1 %).

Tableau 2.28 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2021

			078	091	092	095	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1d	4	9	11	24	48
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1d	78	34	486	599	1 197
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1d	11	13	11	365	400
		AESH en PIAL 1d	121	799	316	401	1 637
	S/total	1er degré	214	855	824	1 389	3 282
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2d	1	18	32	18	69
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2d	51	41	78	188	358
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2d	14	16	18	128	176
		AESH en PIAL 2d	769	310	78	428	1 585
		AESH exerçant des fonctions de référent		31		50	81
	S/total	2nd degré	835	416	206	812	2 269
	inter degré	AESH en PIAL inter degré	1 273	1 120	616	282	3 291
		Total	2 322	2 391	1 646	2 483	8 842

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

Tableau 2.30 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2022

			78	91	92	95	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1d	1	7	9	23	40
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1d	79	28	181	310	598
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1d	14	11		205	230
		AESH en PIAL 1d	35	825	48	125	1 033
	S/total	1er degré	129	871	238	663	1 901
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2d	1	17	7	15	40
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2d	58	34	22	120	234
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2d	13	15		68	96
		AESH en PIAL 2d	888	303	21	286	1 498
		AESH exerçant des fonctions de référent		47		51	98
	S/total	2nd degré	960	416	50	540	1 966
	inter degré	AESH en PIAL inter degré	1 279	1 081	1 371	1 079	4 810
		Total	2 368	2 368	1 659	2 282	8 677

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

Tableau 2.30 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2023

			78	91	92	95	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1d		1	9	21	31
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1d	89	19	120	154	382
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1d		9		4	13
		accompagnant enseignants en situation de handicap 1d	17				17
		AESH en PIAL 1d	34	311	11	53	409
	S/total	1er degré	140	340	140	232	852
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2d		10	6	12	28
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2d	63	9	9	90	171
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2d		12		2	14
		accompagnant enseignants en situation de handicap 2d	14				14
		AESH en PIAL 2d	429	122	11	215	777
		AESH exerçant des fonctions de référent	37	52		63	152
	S/total	2nd degré	543	205	26	382	1 156
	inter degré	AESH en PIAL inter degré	1 841	1 823	1 627	2 017	7 308
		Total	2 524	2 368	1 793	2 631	9 316

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023, 852 AESH du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. 95,8 % des AESH du 1^{er} degré sont des femmes (contre 92,8 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 47,9 ans (contre 45,1 ans au niveau national) (*tableau 2.31*).



Tableau 2.31 – 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 %)
2021	3 282	95,2	46,7	6,6	43,3	28,0	12,2	3,5	3,4
2022	1 901	94,1	47,4	6,2	47,0	31,6	13,3	2,1	2,0
2023	852	95,8	47,9	5,9	48,9	31,9	12,9	0,9	1,3
Evolution 2021-2023	-2 430								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023, 1 156 AESH du second degré exercent dans l'académie de Versailles. 94 % des AESH du 2nd degré sont des femmes (93,5 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 46,1 ans (contre 45,3 ans au niveau national) (*tableau 2.32*).



Tableau 2.32 – 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 %)
2021	2 269	92,2	45,9	7,0	40,1	24,2	10,1	2,4	2,5
2022	1 966	93,1	46,1	6,4	40,2	23,0	9,6	2,1	2,3
2023	1 156	94,0	46,1	6,5	40,1	23,9	10,3	1,2	1,3
Evolution 2021-2023	- 1 113								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023, 7 308 AESH en PIAL inter-degré exercent dans l'académie de Versailles. 93,8 % des AESH en PIAL inter-degré sont des femmes (92,9 % au niveau national). Leur moyenne d'âge est de 46,4 ans (contre 45,2 ans au niveau national) (*tableau 2.33*).



Tableau 2.33 – Répartition sociodémographique des personnels AESH en PIAL inter-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 %)
2021	3 291	93,2	45,7	6,9	42,1	26,1	11,1	3,5	3,6
2022	4 810	93,5	46,3	6,3	43,5	27,3	11,3	5,2	5,4
2023	7 308	93,8	46,4	6,2	43,7	27,4	11,0	7,8	7,9
Evolution 2021-2023	+ 4 017								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2.2.4 - Les MEEF

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

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

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

Cette alternance favorise l'entrée progressive dans le métier.

- MEEF 1er degré public :

En 2023-2024, 86,2 % des 391 MEEF 1D sont des femmes et 13,8 % sont des hommes (contre respectivement 85,9 % et 14,1 % en 2022-2023 et 87 % et 13 % en 2021-2022) (*tableau 2.34*).



Tableau 2.34 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	F	H	F	H	F	H
DSDEN 78	106	13	65	6	57	8
DSDEN 91	91	12	76	14	126	25
DSDEN 92	91	18	78	16	81	7
DSDEN 95	nd	nd	69	12	73	14

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

- MEEF 2nd degré public :

Un nouveau dispositif concernant des contractuels alternants en master 2 MEEF est mis en place depuis la rentrée scolaire 2021. En 2023, 146 personnes sont concernées, 88 femmes et 58 hommes (*tableau 2.35*)



Tableau 2.35 – Personnels MEEF mention 2 D

Disciplines	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Education	2	1	9	2	0	0
Lettres modernes	2	0	6	0	4	1
Anglais	6	0	9	0	13	3
Espagnol	3	0	2	1	3	0
Histoire et géographie	11	10	4	2	4	6
Sciences économiques et sociales	5	4	3	4	4	7
Mathématiques	1	0	5	6	7	4
Sciences physiques et chimiques	1	4	1	8	3	4

Sciences de la vie et de la terre	2	2	2	2	9	3
Education physique et sportive	3	6	5	14	11	22
Economie et gestion (voies techno. et pro.)	4	2	3	2	4	1
Lettres-histoire-géographie	1	2	1	0	1	1
Mathématiques sciences physiques	0	1	0	0	1	1
Documentation	0	0	1	0	2	0
Allemand	0	0	0	1	0	0
Education musicale	0	0	1	2	6	0
Arts plastiques	0	0	1	1	8	3
Numérique et sciences informatiques	0	0	0	1	0	0
Arts appliqués	0	0	1	0	1	0
Biotechnologies – santé environnement	0	0	0	1	3	1
Sciences et techniques médico-sociales	0	0	1	0	2	0
Hôtellerie et techniques culinaires	0	0	1	0	0	0
Italien	0	0	0	0	2	0
Technologie	0	0	0	0	0	1
Total	41	32	56	47	88	58

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

2.2.5 - Les stages d'observation et de pratique accompagnée (SOPA)

Le SOPA fait partie du dispositif de préprofessionnalisation comme le contrat d'assistant d'éducation en préprofessionnalisation et le contrat de MEEF alternant.

Il a pour objectif de permettre une entrée progressive dans le métier d'enseignant ou de personnel d'éducation et favorise l'acquisition des compétences professionnelles.

Le SOPA est destiné aux étudiants inscrits en master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) » premier degré (MEEF1), second degré (MEEF2) et CPE (MEEF3) qui n'intègrent aucun des deux autres dispositifs de préprofessionnalisation.

Les étudiants sont accompagnés par un référent de formation universitaire et un tuteur de terrain dans l'établissement.

L'entrée en SOPA donne lieu à la signature d'une convention entre :

- le président de l'Université,
- le responsable de parcours
- le chef d'établissement d'accueil,
- le tuteur de stage
- l'étudiant inscrit en MEEF

En 2023, 764 personnes sont concernées, 564 femmes et 200 hommes (*tableau 2.36*)



Tableau 2.36 – Effectifs en SOPA

Types de MEEF	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
MEEF1	285	69	399	88	429	58
MEEF2	121	127	121	118	128	137
MEEF3	7	4	22	2	7	5

Source : décompte manuel, date d'observation au 01/10/N / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

2.2.6 – Les AED 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 2023, 128 AED en préprofessionnalisation dans le premier degré et 167 AED en préprofessionnalisation dans le second degré exercent dans l'académie (contre respectivement 98 et 34 en 2022, et 82 et 32 en 2021) (*tableaux 2.37 à 2.39*).

Tableau 2.37 – Données 2021 des personnels AED en préprofessionnalisation

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

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

Tableau 2.38 – Données 2022 des personnels AED en préprofessionnalisation

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

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

Tableau 2.39 – Données 2023 des personnels AED en préprofessionnalisation

Bilan recrutement AED Préprofessionnalisation : contrats signés AS 2023-2024			
1ER DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncements	total
Total	145	17	128
2ND DEGRE	Recrutés	Démissions/renoncements	total
MATHS	4	0	4
ANGLAIS	22	0	22
LETTRES	14	3	11
SCIENCES PHYSIQUES	1	0	1
CPE	1	0	1
Total	187	20	167

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

2.2.7 - Les apprentis de la fonction publique

Lors de la rentrée 2023, 19 apprentis sont recrutés dans les services académiques.

CHAPITRE 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 - L'avancement

3.1.1 - Personnels d'encadrement

En 2023, 48 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

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	402	256	146	363	233	130	385	237	148
Promus	38	25	13	42	26	16	48	29	19
Taux de promotion (en %)	9,4	9,7	8,9	11,8	11,2	12,3	12,5	12,2	12,8

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

En 2023, 20 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

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	99	44	55	94	46	48	93	55	38
Promus	25	11	14	29	13	16	20	10	10
Taux de promotion (en %)	25,3	25,0	25,5	30,9	28,3	33,3	21,5	18,2	26,3

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

En 2023, 12 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

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	24	18	6	33	23	10	40	27	13
Promus	8	7	1	7	3	4	12	3	9
Taux de promotion (en %)	33,3	38,9	16,7	21,2	13,0	40,0	30,0	11,1	69,2

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

En 2023, aucun inspecteur de l'éducation nationale n'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

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	10	7	3	10	8	2	6	3	3
Promus	2	1	1	1	1	0	0	0	0
Taux de promotion (en %)	20	14,3	33,3	10	12,5	0	0	0	0

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

En 2023, 4 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

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	23	13	10	21	13	8	28	17	11
Promus	9	5	4	5	3	2	4	3	1
Taux de promotion (en %)	39,1	38,5	40,0	23,8	23,1	25,0	14,3	17,6	9,1

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).

En 2023, 8 personnels de direction sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (*tableau 3.6*).



Tableau 3.6 - Liste d'aptitude des personnels de direction

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	41	35	6	17	15	2	20	14	6
Promus	15	13	2	7	6	1	8	5	3
Taux de promotion (en %)	36,6	37,1	33,3	41,2	40,0	50,0	40,0	35,7	50,0

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

En 2023, 3 inspecteurs de l'éducation nationale sont promus par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (*tableau 3.7*).



Tableau 3.7 - Liste d'aptitude des IEN

	2021			2022			2023		
	Tot	F	H	Tot	F	H	Tot	F	H
Promouvables	12	7	5	19	14	5	20	13	7
Promus	3	2	1	6	3	3	3	1	2
Taux de promotion (en %)	25,0	28,6	20,0	31,6	21,4	60,0	15,0	7,7	28,6

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 9^{ème} échelon de la classe normale depuis 2 ans au moins au 31/08 de l'année de la promotion. Tout agent qui réunit les conditions est automatiquement promouvable.

En 2023, 1 621 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus hors classe sur l'académie de Versailles (contre 1 491 en 2022 et 1 596 en 2021) (*tableaux 3.8 à 3.11*).



Tableau 3.8 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2 069	432	2 501	1 910	217	2 127	1 750	203	1 953
Promus	383	44	427	351	44	395	349	45	394
Taux de promotion (en %)	18,5	10,1	17,1	18,4	20,9	18,6	19,9	22,1	20,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



Tableau 3.9 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 936	233	2 159	1 809	226	2 035	1 663	200	1 863
Promus	350	51	401	331	44	375	334	42	376
Taux de promotion (en %)	18,2	21,9	18,6	18,3	19,5	18,4	20,1	21	20,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.10 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 699	262	1 961	1 699	262	1 961	1 460	229	1 689
Promus	315	48	363	315	48	395	293	64	459
Taux de promotion (en %)	18,5	18,3	18,5	18,5	18,3	18,5	27	27,9	27,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



Tableau 3.11 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1 905	284	2189	1 786	263	2 049	1706	231	1937
Promus	354	53	405	319	65	384	350	42	392
Taux de promotion (en %)	18,58	18,6	18,5	17,8	24,7	18,7	20,5	18,2	20 ;2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

En 2023, 1 106 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles (contre 859 en 2022 et 664 en 2021) (tableaux 3.12 à 3.15).



Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78

	2021			2022			2023		
	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	516/33	87/8	549/95	532/101	78/21	610/122	541/162	74/32	615/194
Promus V1/V2	118/33	21/5	139/38	151/66	22/11	173/77	200/72	26/15	226/87
Taux de promotion V1/V2 (en %)	22,8/100	24/40	23/92	28,4/65,4	28,2/52,4	28,4/63,1	36,9/44,4	35,1/46,8	36,7/44,8

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91

	2021			2022			2023		
	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	327/40	43/14	370/54	420/56	73/11	493/67	444/74	68/7	512/81
Promus V1/V2	114/21	16/7	130/28	135/33	22/8	157/41	189/46	24 6	213/52
Taux de promotion V1/V2 (en %)	34,9/52,5	37,2/50	35,1/51,9	32,1/58,9	30,1/72,7	31,8/61,2	42,6/62,1	35,3/85,7	41,6/64,2

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92

	2021			2022			2023		
	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	237/48	59/19	296/67	971/58	149/6	1 120/64	571 / 55	99 / 10	670 / 65
Promus	99/24	24/9	123/33	136/36	21/4	157/40	169 / 43	26 / 8	195 / 51
Taux de promotion (en %)	41,8/50	40,7/47,4	41,6/49,2	14/62,1	14,1/66,7	14/62,5	29,6 / 78,2	26,3 / 80	29,1 / 78,5

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D



Tableau 3.15 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 95

	2021			2022			2023		
	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	468/67	88/17	555/84	672/71	109/22	781/93	734/82	121/15	855/97
Promus	103/33	29/8	132/41	133/45	24/13	157/58	199/36	39/8	238/44
Taux de promotion (en %)	22/49,3	33,0/47,1	23, 8/48,8	19,8/63,4	22,0/59,1	20,1/62,4	27,11/43,9	32,23/53,3	27,8/45,3

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement

Depuis 2023, il n'y a plus de campagne d'avancement pour l'échelon spécial. C'est une promotion au 5^{ème} échelon de la classe exceptionnelle qui se fait à l'ancienneté.

En 2023, 9 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la liste d'aptitude de professeur des écoles sur l'académie de Versailles (contre 8 en 2022 et 1 en 2021) (*tableaux 3.16 à 3.19*).



Tableau 3.16 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	7	2	9	2	1	3	3	1	4
Promus	7	2	9	2	1	3	3	1	4
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 Yvelines / Traitement : DSDEN 78 DP2



Tableau 3.17 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	0	1	1	1	1	2	1	0	1
Promus	0	1	1	1	1	2	1	0	1
Taux de promotion (en %)	0	100	100	100	100	100	100	0	100

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1



Tableau 3.18 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	4	1	5	1	0	1	2	0	2
Promus	4	1	5	1	0	1	2	0	2
Taux de promotion (en %)	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 3.19 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Promus	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Taux de promotion (en %)	100	0	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 2023, 1 181 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableaux 3.20 à 3.25*).



Tableau 3.20 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	1 321	490	831	1 274	473	801	1 268	480	788
Nombre de promus	249	85	164	200	71	129	268	104	164
Taux de promotion (en %)	18,8	17,3	19,7	15,6	15,	16,1	21,1	21,7	20,8

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



Tableau 3.21 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Certifiés

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	3 029	920	2 109	2 910	872	2 038	2 809	823	1 986
Nombre de promus	580	179	401	536	172	364	633	193	440
Taux de promotion (en %)	19,1	19,5	19	18,4	19,7	17,9	22,5	23,5	22,2

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



Tableau 3.22 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré - PLP

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	733	345	388	688	316	372	664	308	356
Nombre de promus	138	65	73	124	61	63	146	64	82
Taux de promotion (en %)	18,8	18,8	18,8	18	19,3	16,9	22,0	20,8	23,0

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



Tableau 3.23 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – EPS

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	396	229	167	376	221	155	350	198	152
Nombre de promus	75	41	34	69	37	32	80	42	38
Taux de promotion (en %)	18,9	17,9	20,4	18,4	16,7	20,6	22,9	21,2	25,0

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



Tableau 3.24 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	163	42	121	151	38	113	132	24	108
Nombre de promus	29	10	19	28	13	15	28	8	20
Taux de promotion (en %)	17,8	23,8	15,7	18,5	34,2	13,3	21,2	33,3	18,5

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



Tableau 3.25 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de promouvables	168	12	156	142	12	130	117	10	107
Nombre de promus	31	2	29	27	2	25	26	2	24
Taux de promotion (en %)	18,5	16,7	18,6	19	16,7	19,2	21,4	20,0	22,4

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

En 2023, 551 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles : 432 au titre du vivier 1 et 119 au titre du vivier 2 soit respectivement 78,4 % et 21,6 % (tableaux 3.26 à 3.31).



Tableaux 3.26 - Avancement à la classe exceptionnelle des personnels enseignants et d'éducation du second degré - Agrégés

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	352	147	205	320	106	214	672	253	419
Nombre de promus	69	26	43	16	5	11	85	31	54
Taux de promotion (en %)	19,6	17,7	21	5	4,7	5,1	12,6	12,2	12,9

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

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 2nd degré public / Traitement : DPE

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	467	201	266	336	115	221	803	316	487
Nombre de promus	97	43	54	27	6	21	124	49	75
Taux de promotion (en %)	20,8	21,4	20,3	8,0	5,2	9,5	15,4	15,5	15,4

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



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

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 2nd 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 2nd degré public / Traitement : DPE

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	644	224	420	550	187	363	1 194	411	783
Nombre de promus	219	68	151	62	22	40	281	90	191
Taux de promotion (en %)	34,0	30,4	36,0	11,3	11,8	11,2	23,5	21,9	24,4

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



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

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 2nd 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 2nd degré public / Traitement : DPE

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	176	89	87	76	41	35	252	130	122
Nombre de promus	76	36	40	14	6	8	90	42	48
Taux de promotion (en %)	43,2	40,4	46,0	18,4	14,6	22,9	35,7	32,3	39,3

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



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

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 2nd 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 2nd degré public / Traitement : DPE

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	83	53	30	59	27	32	141	79	62
Nombre de promus	17	10	7	10	6	4	27	16	11
Taux de promotion (en %)	20,5	18,9	23,3	16,9	22,2	12,5	19,1	20,3	17,7

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



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

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 2nd 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 2nd degré public / Traitement : DPE

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	54	17	37	39	8	31	93	25	68
Nombre de promus	16	6	10	4	1	3	20	7	13
Taux de promotion (en %)	29,6	47,1	27,0	10,3	12,5	9,7	21,5	28,0	19,1

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



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

2021	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	59	5	54	8	2	6	67	7	60
Nombre de promus	3	0	3	2	0	2	5	0	5
Taux de promotion (en %)	5,1	0	5,6	25	0	33,3	7,4	0	8,3

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

2023	Total V 1	H V1	F V1	Total V 2	H V2	F V2	Total	H	F
Nombre de promouvables	74	9	65	30	0	30	104	9	95
Nombre de promus	7	1	6	2	0	2	9	1	8
Taux de promotion (en %)	9,5	11,1	9,2	6,7	-	6,7	8,7	11,1	8,4

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

En 2023, 20 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus dans le corps des agrégés par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (tableau 3.32).



Tableau 3.32 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Agrégés	2021			2022			2023		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Nombre de candidats	887	358	529	834	332	502	923	357	566
Nombre de promus	20	6	14	17	7	10	20	7	13
Taux de promotion (en %)	2,2	1,7	2,6	2	2,1	2	2,1	2	2,2

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

3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

3.1.3.1 – Avancement des personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

En 2023, 80 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat sont promus à la « hors classe » de l'échelle de rémunération (ECR) de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 74 en 2022 et 76 en 2021. Le taux de promotion est de 23,1 % (tableau 3.33).



Tableau 3.33 – Tableau d'avancement à la hors classe de l'ECR des professeurs des écoles

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	379	19	398	362	17	379	333	13	346
Nombre de promus	75	1	76	71	3	74	75	5	80
Taux de promotion (en %)	19,9	5,3	19,1	19,6	17,6	19,5	23,1	30,8	23,1

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 1^{er} degré privé - Traitement : DEEP

En 2023, aucun enseignant appartenant à l'échelle de rémunération des instituteurs ne s'est porté candidat à la liste d'aptitude de professeur des écoles, comme en 2022, alors qu'en 2021, 2 enseignantes du 1^{er} degré privé ont été promues, par liste d'aptitude, dans l'échelle de rémunération de professeur des écoles (*tableau 3.34*).



Tableau 3.34 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'ECR de professeurs des écoles

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Nombre de promus	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Taux de promotion (en %)	100	0	100	0	0	0	0	0	0

Source : recensement manuel à partir des comptes rendus de campagne - Champ Enseignants du 1^{er} degré privé – Traitement : DEEP

En 2023, 50 personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat sont promus à la « classe exceptionnelle » de l'échelle de rémunération de professeur des écoles sur l'académie de Versailles, contre 36 en 2022 et 21 en 2021. Le taux de promotion s'établit en 2023 comme 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 3.35*).



**Tableau 3.35 - Avancement à la classe exceptionnelle dans l'ECR des professeurs des écoles
Vivier 1/Vivier 2**

	2021			2022			2023		
	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	10/16	1/0	11/16	12/22	22/0	34/22	48	2	50
Promus V1/V2	10/10	1/0	11/10	12/22	2/0	14/22	48	2	50
Taux de promotion V1/V2 (en %)	100 / 62,5	100 / 0	100 / 62,5	100	100	100	100	100	100

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 1^{er} degré privé - Traitement : DEEP

À partir de 2023, il n'y a plus de tableau d'avancement à l'échelon spécial à la classe exceptionnelle, il a été remplacé par l'avancement à l'ancienneté.

3.1.3.2 – Avancement des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat

En 2023, 150 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement à la hors classe sur l'académie de Versailles, contre 139 en 2022 et 137 en 2021 (*tableaux 3.36*).



Tableaux 3.36 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

	Campagne 2021			
Corps	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	56 (60,7 % de F)	569 (79,6 % de F)	71 (35,2 % de F)	34 (58,8 % de F)
Nombre de promus	11 (54,5 % de F)	107 (80,3 % de F)	13 (30,7 % de F)	6 (66,6 % de F)
Taux de promotion (en %)	19,6 (17,6 pour F)	18,8 (18,9 pour F)	18,3 (16 pour F)	17,6 (20 pour F)

	Campagne 2022				Campagne 2023			
Corps	Agr.	Cert.	PEPS	PLP	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	54 (61 % de F)	543 (78 % de F)	69 (41 % de F)	32 (56 % de F)	46 (71.74%)	532 (77,82% de F)	69 (43.48% de F)	33 (66.66% de F)
Nombre de promus	18 (55 % de F)	102 (88 % de F)	13 (31 % de F)	6 (33 % de F)	10 (60% de F)	117 (79.49% de F)	15 (40% de F)	8 (75% 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)	21,7 (13 % pour F)	22 (17,5 % pour F)	21,7 (8,7 % pour F)	24,2 (18,2 % pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Pour le tableau d'avancement comme pour la liste d'aptitude, il n'y a pas d'avis défavorable mais uniquement des candidatures classées ou non classées.

En 2023, 25 personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat sont promus à l'avancement par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles, contre 3 en 2022 et 7 en 2021 (*tableau 3.37*).



Tableau 3.37 - Liste d'aptitude pour intégration dans les échelles de rémunération des agrégés et certifiés

ECR	Campagne 2021		Campagne 2022		Campagne 2023	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	2 (50 % de F)	80 (65 % de F)	1 (0 % de F)	72	25	68
Nombre de promus	2 (50 % de F)	5 (40 % de F)	En renouvellement période probatoire	3 (33 % de F)	25 (76% de F)	0
Taux de promus (en %)	100	6,2	-0	4,2 %	100	0

Source : recensement manuel à partir des comptes rendus de campagne – Champ : Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

En 2023, 61 personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 72 en 2022 et 49 en 2021 (*tableaux 3.38*).
Le ministère n'opère pas de distinction entre les viviers pour les agrégés.



Tableaux 3.38 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2021			
	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	61,8 (58,7 pour F)	50 (100 pour F)	20 (10 pour F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Corps	Campagne 2022			
	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 2nd degré privé – Traitement : DEEP

Campagne 2023				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	17 (V1 : 4 F) (V2 : 4F) (47.05% de F)	47 (V1 : 5 F) (V2 : 32 F) (78.72% de F)	9 (V1 : 1F) (V2 : 2F) (33.33% de F)	7 (V1 : 0F) (V2 : 4F) (61.90% de F)
Nombre de promus	8 (37.5% de F)	40 (80% de F)	9 (33.33% de F)	4 (79% de F)
Taux de promotion (en %)	47.06 (17.65% de F)	85.11 (68.09% de F)	100 (33.33% de F)	57.14 (42.86% de F)

Source : I Professionnel – Champ : Enseignants du 2nd degré privé – Traitement : DEEP

En 2023, il n'y a plus de tableau d'avancement à l'échelon spécial à la classe exceptionnelle, il a été remplacé par l'avancement à l'ancienneté.



Tableau 3.39 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2021			Campagne 2022		
	Cert.	PEPS	PLP	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	34 (12 H 22 F) (64,7 % de F°)	4 H (0 % de F)	4 F (100 % de F)	8 (62,5 % de F)	1 (100 % de F)	3 (100 % de F)
Nombre de promus	34 (64,7 % de F) (68,7 % de F)	4 (0 % de F) (67 % de F)	0 (100 % de F)	2 (50 % de F)	1 (100 % de F)	1 (100 % de F)
Taux de promus (en %)	100 (64,7 % pour F) (52,4 % pour F)	100 (100 % pour F)	0 (50 % pour F)	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 – Avancement des personnels IATSS

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

Filière administrative

Accès de la catégorie C à la catégorie B : les promouvables doivent faire acte de candidature, c'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas.

27 personnels administratifs sont promus sur liste d'aptitude de C en B en 2023, pour un taux de promotion de 9,9 % (contre 5,8 % en 2021 et 12,3 % en 2022) (*tableau 3.40*).



Tableau 3.40 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 368	280	1 648	1105	138	1243	1087	144	1231
Nombre de candidats	326	19	345	286	24	310	251	21	272
Nombre de promus	19	1	20	35	3	38	24	3	27
Taux de promotion (en %)	5,8	5,3	5,8	12,2	12,5	12,3	9,6	14,2	9,9

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

En 2023, 5 agents sont promus au tableau d'avancement d'Adjaenes principal 2^{ème} classe, pour un taux de promotion de 29,4 % (contre 36,4 % en 2021 et 45,5 % en 2022) (*tableau 3.41*).



Tableau 3.41 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2^{ème} classe

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	10	1	11	11	0	11	15	2	17
Nombre de candidats	10	1	11	11	0	11	15	2	17
Nombre de promus	4	0	4	5	0	5	3	2	5
Taux de promotion (en %)	40	0	36,4	45,5	0	45,5	20	100	29,4

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

En 2023, 159 agents sont promus au tableau d'avancement Adjaenes principal 1^{ère} classe, pour un taux de promotion de 14,3 % (contre 8,5 % en 2021 et 16,5 % en 2022) (*tableau 3.42*).



Tableau 3.42 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1^{ère} classe

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1 018	125	1 143	947	124	1071	967	145	1112
Nombre de candidats	1 018	125	1 143	947	124	1071	967	145	1112
Nombre de promus	88	9	97	161	16	177	140	19	159
Taux de promotion (en %)	8,6	7,2	8,5	17,0	12,9	16,5	14,5	13,1	14,3

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). Les données présentées ici ne concernent donc que la catégorie C.

En 2023, 21 agents sont promus au tableau d'avancement d'ATRF principal 2^{ème} classe, pour un taux de promotion de 15,7 % (contre 63,4 % en 2021 et 24,4 % en 2022) (*tableau 3.43*).



Tableau 3.43 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	107	92	199	92	84	176	72	62	134
Nombre de candidats	26	15	41	92	84	176	72	62	134
Nombre de promus	18	8	26	17	26	43	10	11	21
Taux de promotion (en %)	69,2	53,3	63,4	18,4	30,9	24,4	13,9	17,7	15,7

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

En 2023, 80 agents sont promus au tableau d'avancement d'ATRF principal 1^{ère} classe, pour un taux de promotion de 20,1 % (contre 36,1 % en 2021 et 20,7 % en 2022) (*tableau 3.44*).



Tableau 3.44 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	335	213	548	315	193	506	245	153	398
Nombre de candidats	91	42	133	315	193	506	245	153	398
Nombre de promus	33	15	48	67	38	105	45	35	80
Taux de promotion (en %)	36,3	35,7	36,1	21,3	19,7	20,8	18,4	22,9	20,1

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

POUR LES PERSONNELS DE CATEGORIE B :

Filière administrative

Accès de la catégorie B à la catégorie A : les promouvables doivent faire acte de candidature, tous les promouvables ne candidatent pas.

En 2023, 21 agents sont promus sur liste d'aptitude d'attaché d'administration de l'Etat (catégorie A), soit un taux de promotion de 15,3 % (contre 10,5 % en 2022 et 7,6 % en 2021) (tableau 3.45).



Tableau 3.45 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	782	131	913	771	114	885	751	110	861
Nombre de candidats	135	22	157	117	16	133	125	12	137
Nombre de promus	10	2	12	12	2	14	19	2	21
Taux de promotion (en %)	7,4	9,2	7,6	10,2	12,5	10,5	15,2	16,7	15,3

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

En 2023, 66 agents sont promus via le tableau d'avancement au grade de Saenes classe supérieure, pour un taux de promotion de 19,6 % (contre 19 % en 2021 et 18,1 % en 2022) (tableau 3.46).



Tableau 3.46 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure

	2021			2022			2023		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	382	54	325	397	55	342	337	46	291
Nombre de candidats	379	54	325	397	55	342	337	46	291
Nombre de promus	72	9	63	72	9	63	66	7	59
Taux de promotion (en %)	19,0	16,7	19,4	18,1	16,3	18,4	19,6	15,2	20,3

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

En 2023, 26 agents sont promus via le tableau d'avancement au grade de Saenes classe exceptionnelle, pour un taux de promotion de 7,5 % (contre 7,9 % en 2021 et 7,4 % en 2022) (tableau 3.47).



Tableau 3.47 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

	2021			2022			2023		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	288	28	260	296	28	268	348	36	312
Nombre de candidats	278	28	250	296	28	268	348	36	312
Nombre de promus	22	5	17	22	5	17	26	1	25
Taux de promotion (en %)	7,9	17,8	6,8	7,4	17,8	6,3	7,5	2,8	8

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

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

Filière santé

En 2023, il n'y a plus qu'un seul tableau d'avancement pour les infirmier.es de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur du fait de la fusion des 2 premiers grades du corps.

25 agents sont promus dans le grade des infirmier.es de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur hors classe, pour un taux de promotion de 11,4 % (contre 13,1 % en 2021 et 11,4 % en 2022) (*tableau 3.48*).



Tableau 3.48 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	Total	F	H
Nombre de promouvables	148	1	149	148	1	149	219	216	3
Nombre de candidats	129	1	130	148	1	149	219	216	3
Nombre de promus	17	0	17	17	0	17	25	25	0
Taux de promotion (en %)	13,2	0	13,1	11,5	0	11,4	11,4	11,6	0

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

Filière sociale

En 2023, 21 agents sont promus dans le grade d'assistant de service social principal, soit un taux de promotion de 17,3% (contre 11,3 % en 2021 et 14,7 % en 2022) (*tableau 3.49*).



Tableau 3.49 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal

	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	157	3	160	154	3	157	119	2	121
Nombre de candidats	157	3	160	154	3	157	119	2	121
Nombre de promus	17	1	18	22	1	23	21	0	21
Taux de promotion (en %)	10,8	33,3	11,3	14,3	33,3	14,7	17,4	0	17,3

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

Filière administrative

En 2023, 8 agents sont promus, via le tableau d'avancement, au grade d'attachés principaux de l'administration de l'Etat, soit un taux de promotion de 14,5 % (contre 17,3 % en 2021 et 17% en 2022) (*tableau 3.50*).



Tableau 3.50 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

	2021			2022			2023		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Nombre de promouvables	164	67	97	164	67	97	169	73	96
Nombre de candidats	52	20	32	53	18	35	55	25	30
Nombre de promus	9	2	7	9	2	7	8	4	4
Taux de promotion (en %)	17,3	10,0	21,9	17,0	11,1	20,0	14,5	16	13,3

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

En 2023, 12 lauréats (9 femmes et 3 hommes) sont promus, via l'examen professionnel au grade d'attachés principaux de l'administration de l'Etat, contre 6 en 2022 (5 femmes et 1 homme) et 11 en 2021 (7 femmes et 4 hommes) (*tableau 3.51*).



Tableau 3.51 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Années	2021	2022	2023
Nbre de lauréats	11 (63,6 % de F)	6 (83,3% de F)	12 (75% 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 2023, 56,4 % 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 3.52*).

Tableau 3.52 – Mouvement des personnels de direction

Année	2021	2022	2023
Total demandes	384	378	333
Chefs	179	165	145
Adjoints	205	213	188

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

En 2023, 47,2 % des personnels de direction ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 56,6 % en 2022 et 59,6 % en 2021 (*tableaux 3.53 à 3.55*).



Tableau 3.53 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2023

	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	123	36,9	53	43,1	10	8,1	43	34,9
Femmes	210	63,1	104	49,5	13	6,2	91	43,3
Total	333	100	157	47,2	23	6,9	134	40,2

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



Tableau 3.54 – 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 : Ihren – Champ : personnels de direction / Traitement : DE



Tableau 3.55 – 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 2023, 48,9 % des inspecteurs ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 48,1 % en 2022 et 62,5 % en 2021 (*tableaux 3.56 à 3.58*).



Tableau 3.56 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

2023			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	22 (45,4% de F)	12 (41,6% de F)	54,5 (50)
IEN 1er D.	13 (77% de F)	6 (66% de F)	46,1 (40)
IEN ET/EG.	6 (83,3 de F)	2 (50% de F)	33,3 (20)
IEN IO	5 (80% de F)	2 (50% de F)	4 (25)
TOTAL INSPECTEURS	45 (64,4% de F)	22 (50% de F)	48,9 (37,9)

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



Tableau 3.57 – 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 (66,6)

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



Tableau 3.58 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2021

	2021		
	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 (63,3)

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 2023, 3 850 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement interdépartemental au niveau académique, soit 11,5 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité (*tableaux 3.61*). La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département de l'Essonne (17,6 %) et les Yvelines (18,8 %), contre 31,7 % dans les Hauts-de-Seine et 31,8 % dans le Val-d'Oise.

13,6 % des demandes sont satisfaites, avec de fortes disparités entre départements, allant de 9,1 % dans le Val-d'Oise, 12 % dans les Hauts-de-Seine, à 18,8 % dans les Yvelines et 19,1 % dans l'Essonne.

En 2023, 7 914 candidatures à la mobilité sont recensées dans le cadre du mouvement intra-départemental au niveau académique, soit 23,7 % de l'ensemble des enseignants du premier degré public en activité (*tableaux 3.61*). La demande de participation au mouvement est la plus faible dans le département des Yvelines (22,1%), et dans l'Essonne (23,1 %), contre 23,8 % dans les Hauts-de-Seine et 25,7 % dans le Val-d'Oise.

69,7 % des demandes sont satisfaites, avec une certaine disparité entre les départements, allant de 63,6% dans le Val-d'Oise et 66,4 % dans l'Essonne, à 71,9 % dans les Yvelines et 78,6 % dans les Hauts-de-Seine.



Tableaux 3.59 – 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	160
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	10,00

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 3.60 – 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



Tableaux 3.61 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

➤ Phase inter-départementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	604	121	567	112	1060	161	1 041	184
Nbre de mutations obtenues	120	16	113	17	133	13	102	10
Taux de satisfaction	19,9	13,2	19,9	15,2	12,6	8,1	9,8	5,4

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	1 630	205	88,8	11,2	1 694	241	87,5	12,5
Nombre de participants mutés	1 171	149	88,7	11,3	1 126	158	87,7	12,3

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 573	280	84,9	15,1	2 013	278	87,9	12,1
Nombre de participants mutés	1 237	220	84,9	15,1	1 253	204	62,2	37,8

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 2023, 4 205 titulaires (2 484 femmes, 1 721 hommes) participent au mouvement inter-académique (*tableaux 3.62*).

En moyenne, les titulaires aspirant à la mobilité ont 33,9 ans ; 55,0 % 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 stagiaires.

Le nombre de participants au mouvement inter-académique des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation titulaires de l'académie de Versailles diminue légèrement, passant de 4 390 en 2022 à 4 205 en 2023.

Le taux d'obtention des personnels titulaires à Versailles est de 29,5 %, en baisse par rapport à l'année précédente. Le taux d'obtention est le plus élevé pour les CPE (39,0% pour les femmes et 40,6 % pour les hommes)

À ces demandes formulées par les titulaires se sont ajoutées celles des 1 111 stagiaires, participants obligatoires au mouvement, (622 femmes et 489 hommes). Ainsi 5 316 demandes ont été validées (contre 5 623 demandes en 2022, soit une évolution sur cette période de - 5,5 %).



Tableaux 3.62 - Taux d'obtention pour les principaux corps

Femmes			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sortie	Taux d'obtention (en %)
AGREGE	318	100	31,4
CERTIFIE	1 401	425	30,3
CPE	177	69	39,0
EPS	186	60	32,3
PLP	357	70	19,6
Psy EN	45	13	28,9
Total général	2 484	737	29,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Hommes			
Corps	Nombre de candidatures	Nombre de sortie	Taux d'obtention (en %)
AGREGE	259	79	30,5
CERTIFIE	821	247	30,1
CPE	32	13	40,6
EPS	323	101	31,3
PLP	283	63	22,3
Psy EN	3	2	66,7
Total général	1 721	505	29,3

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

➤ Phase intra-académique

En 2023, 5 597 candidats (3 443 femmes et 2 154 hommes) participent à la phase intra-académique du mouvement (contre 5 864 en 2022, en baisse de 4,5 %).

Parmi eux :

- 2 934 enseignants sont déjà titulaires de l'académie de Versailles dont 1 169 sont titulaires de zone de remplacement (ils sont 1 037 en 2022) ;
- 2 663 personnels (3 162 en 2022) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique (1 507 femmes et 1 094 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 33,9 ans (34,3 ans pour les femmes ; 33,4 ans pour les hommes) ;

73,5 % des 5 597 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (contre 76,7 % en 2022 et 74,9 % en 2021) (*tableaux 3.63*).

Parmi les 2 934 candidats volontaires et issus de l'académie de Versailles, 51,2 % obtiennent une mutation (51,4 % en 2022, 49,9 % en 2021). Ce taux est très variable en fonction du nombre de postes offerts par discipline.

98 % des 2 663 candidats participant obligatoirement obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (97,2 % en 2022, 95,9 % en 2021) ; 62 agents font l'objet d'une mesure de carte scolaire et 213 sont titulaires hors académie de Versailles.



Tableaux 3.63 - 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	348	198	546	360	66,0	50,6
Certifiés	1 265	947	2 212	1 540	69,6	47,7
P EPS	83	95	178	143	80,3	57,9
PLP	117	151	268	228	85,1	69,2
CPE	63	114	177	156	88,1	68,2
PSY EN	22	40	62	56	90,3	77,3
Total général	1 898	1 545	3 443	2 483	72,1	51,1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd 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 participants volontaires (en %)
Agrégés	241	235	476	347	72,9	51,0
Certifiés	592	551	1 143	842	73,7	50,2
P EPS	128	188	316	254	80,4	52,3
PLP	61	116	177	150	84,8	
CPE	12	23	35	29	82,9	60,7
PSY EN	2	5	7	7	100	100
Total général	1 036	1 118	2 154	1 629	75,6	51,3

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd 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°9.

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 2023, 57 personnels IATSS obtiennent une mutation (soit 33,3 % des participants) au mouvement inter-académique, contre 75 en 2022 (33 %) et 79 en 2021 (37,8 %) (*tableau 3.64*).



Tableau 3.64 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2021			2022			2023		
corps	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	30 (53,3 % de F)	6 (50 % F)	20 (20 chez les F)	19 (36,9 % F)	5 (40 % F)	26,3 (28,6 chez les F)	23 (60 % de F)	10 (70 % F)	40 (28 chez les F)
SAENES	35 (82,9 % de F)	14 (92,9 % F)	40 (44,8 chez les F)	40 (86,5 % F)	14 (78,6 % F)	35 (31,8 chez les F)	35 (93,1 % de F)	15 (93,3 % F)	51,7 (48,3 chez les F)
ADJENES	83 (99,4 % de F)	39 (92,3 % de F)	47 (43,6 chez les F)	90 (84,4 % F)	21 (100 % F)	23,3 (27,6 chez les F)	63 (93,6 % de F)	17 (76,5 % F)	27 (22,2 chez les F)
ATRF	22 (77,3 % de F)	10 (80 % de F)	45,45 (47,1 chez les F)	7 (75 % F)	4 (75 % F)	57,14 (60 chez les F)	12 (58,3 % de F)	4 (50 % de F)	33,3 (16,7 chez les F)
INFENES	31 (96,8 % de F)	14 (100 % de F)	45,16 (46,7 chez les F)	59 (91,5 % F)	22 (86,4 % F)	37,29 (38,2 chez les F)	21 (95,2 % de F)	8 (100 % de F)	72,7 (38,1 chez les F)
ASSAE	8 (100 % de F)	5 (100 % de F)	62,50 (100 % de F)	12 (100 % de F)	9 (100 % de F)	75,00 (100 % de F)	12 (100 % de F)	3 (100 % de F)	11,1 (100 chez les F)
Total :	209 (86,1 % de F)	79 (89,8 % de F)	37,80 (39,5 chez les F)	227 (82,4 % F)	75 (90,7 % F)	33,04 (36,4 chez les F)	171 (83,6 % de F)	57 (82,4 % de F)	33,3 (32,9 chez les F)

➤ Phase intra-académique

En 2023, 171 personnels IATSS (47,5 % des participants) ont obtenu une mutation au mouvement intra-académique, contre 214 en 2022 (47,4 %) et 216 en 2021 (52,5 %) (*tableau 3.65*).



Tableau 3.65 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

années	2021			2022			2023		
corps	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	35 (57,1 % de F)	16 (50 % de F)	45,71 (40 chez les F)	32 (40 % F)	15 (56,2% F)	46,9 (65,9 chez les F)	23 (56,5 % de F)	14 (57,1% de F)	60,9 (34,8 chez les F)
SAENES	100 (88 % de F)	55 (87,3 % de F)	55 (54,5 chez les F)	108 (93,5 % F)	54 (94,6 % F)	50 (50,5 chez les F)	103 (91,3 % de F)	53 (92,4 % de F)	51.45 (47,6 chez les F)
ADJAENES	189 (90,5 % de F)	96 (93,8 % de F)	50,79 (52,6 chez les F)	205 (90,3 % F)	84 (76,1 % F)	40,98 (34,6 chez les F)	164 (89 % de F)	66 (87,9 % de F)	40,2 (35,4 chez les F)
ATRF	26 (80,8 % de F)	15 (86,7 % de F)	57,69 (61,9 chez les F)	9 (84,2 % F)	8 (87,5 % F)	88,9 (92,4 chez les F)	20 (80 % de F)	10 (60 % de F)	50 (30 chez les F)
INFENES	49 (97,9 % de F)	27 (96,3 % de F)	39,62 (54,2 chez les F)	88 (94 ,3 % F)	46 (95,6 % F)	52,3 (53 % chez les F)	50 (98 % de F)	28 (96,4 % de F)	56 (54 chez les F)
ASSAE	12 (100 % de F)	7 (100 % de F)	58,33 (100% de F)	9 (100% de F)	7 (100 % de F)	77,8 (100% de F)	0	0	0
Total :	411 (87,6 % de F)	216 (88,9 % de F)	52,55 (53,3 chez les F)	451 (88,5 % F)	214 (84,6 % de F)	47,4 (45,4 chez les F)	360 (88,3 % de F)	171 (86,5 % de F)	47,5 (46,5 chez les F)

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

3.3 - La mobilité professionnelle et son accompagnement

3.3.1 - 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.

2. Rôles et missions des conseillers RH de proximité (CRHP)

Les conseillers RH de proximité sont au nombre de 26 à fin 2023 (comme pour 2022) et travaillent au sein du rectorat, des quatre départements et des EPLE.

Ils exercent à des quotités différentes. La majorité des CRHP sont en adjonction de service entre 15 et 20 % tandis que les autres sont à 50 %.

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 les 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 Cumul d'activité Détachement au fil de l'eau Détachement dans les corps d'enseignement 1 ^{er} et 2 nd degrés, CPE et PSYEN Dispositif « Passerelle » Bilan professionnel Disponibilité Changement de discipline Rupture conventionnelle Démission	Épuisement professionnel Reclassement Poste adapté de courte et de longue durée Détachement Activité à Titre Thérapeutique Bilan professionnel

Les conseillers RH de proximité informent et accompagnent les personnels dans leurs projets professionnels, à tous les stades de leur réflexion, en leur présentant les différents dispositifs et en ouvrant, si besoin, le champ des possibles à l'aide de différents outils.

Ils peuvent orienter 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. 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. 142 bilans Transférance ont été réalisés au cours de l'année 2023 contre 157 en 2022 ;
- Japro : 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 conseillères mobilité 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'EAFC 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

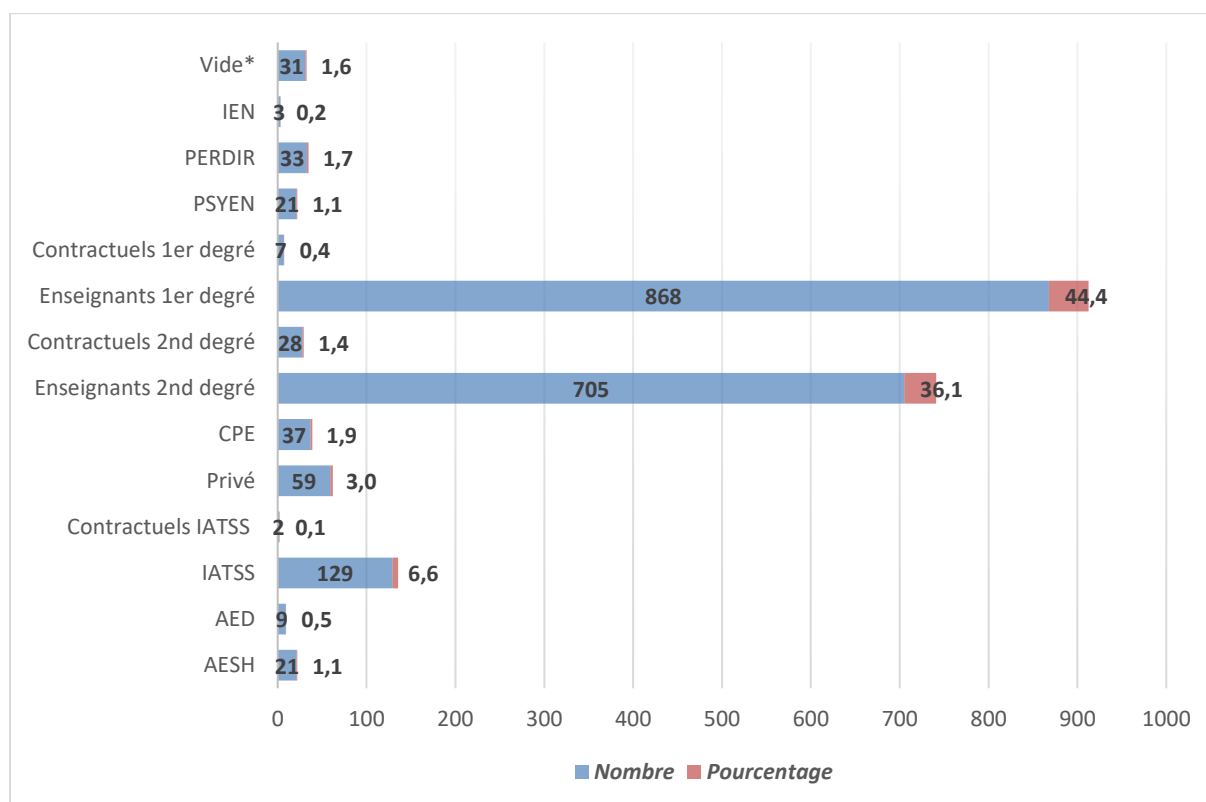
Les conseillers RH de proximité travaillent en collaboration avec les autres pôles du Sapap pour la résolution de ses situations, notamment avec le pôle appui aux compétences, les psychologues du travail et la cellule d'écoute contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes (VSS) et le 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 2023

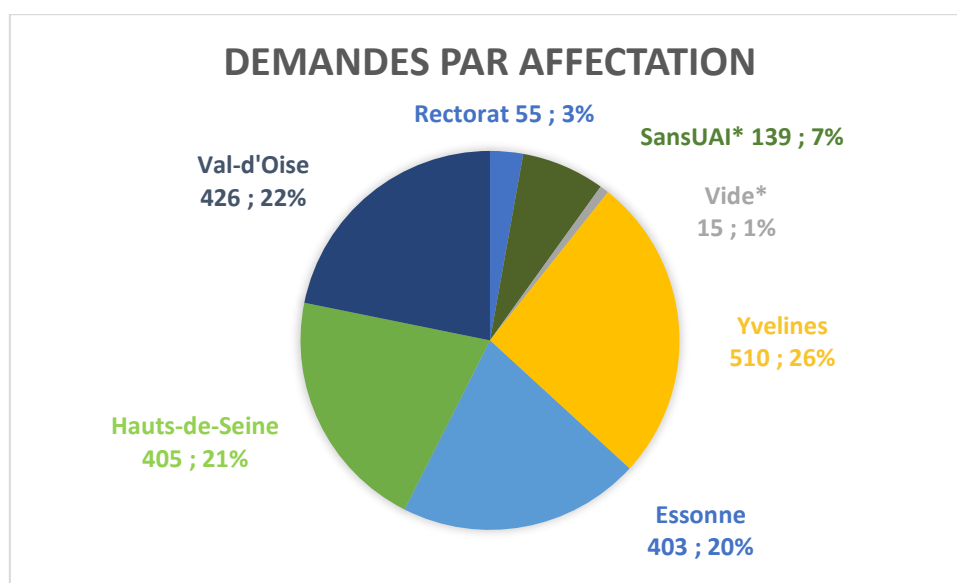
Les CRHP ont traité 1 953 demandes d'accompagnement durant l'année 2023 (figure 3.1). La version actuelle de l'application ProxiRH ne permet pas d'obtenir des statistiques plus précises ni par thématique ni par genre. Une réflexion sur la création d'un tableau de suivi partagé, hors ProxiRH, est en cours.

Figure 3.1 – Détail par corps/catégories des 1 953 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2023



Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap
 *lauréats concours, étudiants master MEEF, mouvement, fin de fonction : personnels pas encore ou plus dans les SIRH ...

Figure 3.2 – Détail par affectation des 1 953 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2023



Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap
 *SansUAI : disponibilité, fin de fonction...
 *Vide : EREA, SEGPA...

L'agent a la possibilité de laisser une évaluation lorsque les conseillers RH de proximité archivent leur demande (figure 3.3).

Figure 3.3 – Moyennes des 642 évaluations au 31 décembre 2023

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

3.3.2 - 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.

Mission 1 : Conseiller, accompagner les personnels de l'académie 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) ;
- ◆ .

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 ».

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 dans une autre administration 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, 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 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 est positionnée 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 et les AESH.

La RH de proximité, par le biais de l'outil Proxi RH, constitue 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 3.3.1 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, service de la médecine de prévention), de chefs de service du rectorat ou du corps d'inspection pour un accompagnement spécifique, 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.

Des échanges réguliers existent entre les 6 CMC au niveau des accompagnements et du cadre réglementaire. Des séances d'analyse de pratiques entre tous les CMC et des CRHP, ont été mises en place, supervisées par les psychologues du travail.

Plus largement, les CMC s'appuient également sur l'expertise des autres services du rectorat (service de la médecine de prévention, 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, Dpats, EAFC...).

Tableaux 3.66 – Tableaux des données d'activité des CMC pour 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024.

Année scolaire 2021-2022					
-	78	91	92	95	Rectorat
Nbre total d'agents accompagnés	110	21	225	231	335 *
Pourcentage de femmes	90	90	88	91	79
Pourcentage d'hommes	10	10	12	9	21
Nombre de nouvelles demandes					
<i>Répartition par tranche d'âge :</i>					
Pourcentage d'agents de 21-30 ans			5	5	
Pourcentage d'agents de 31-40 ans			20	26	
Pourcentage d'agents de 41-50 ans			38	41	
Pourcentage d'agents de 51-60 ans	20		30	27	
Nbre d'agents de 60 ans et plus			6	1	
<i>Répartition par corps :</i>					
AESH					
AED					
Professeurs contractuels					
PE					
Professeurs certifiés					60 **
Professeurs agrégés					19
PLP					15
CPE Psy EN					14
PERDIR / corps d'inspection					13
ATSS/ITRF					20
Contractuels administratifs					
* * répartition par corps sur la mobilité choisie					
* hors personnels en poste adapté et PPR (ces modalités de travail sont abordées dans la partie « mobilité pour raisons de santé » de ce tableau et aux points 6.4 et 6.5 de ce document).					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

MOBILITE CHOISIE

Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Détachement / mise à disposition / liste d'aptitude /décharge	5		8	9	9
Congé de formation professionnelle / CPF	10		13	38	17
Mutation (mobilité géographique)	3		11	5	3
Réussite concours	1		5	1	2
Cumul d'activité			1		1
Disponibilité	4		9	10	5
Changement de discipline				10	3
Démission/ Rupture Conventionnelle			21	14	2

MOBILITE POUR RAISONS DE SANTE

Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nbre d'agents en ATT dans l'année			11		8
Nbre d'agents en PACD		12	17		42
--> dont entrées en PACD au 01/09			5	4	10
Nbre d'agents en PALD dans l'année		18			130
--> dont entrées en PALD au 01/09					
Agents en reclassement (PPR) au 31/08		30	56	12	89
--> dont entrées en PPR dans l'année			7		19
Nbre d'agents entrés en détachement après PPR dans l'année (entrée en vigueur de la mesure le 1er mai 2022)					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

Année scolaire 2022-2023					
-	78	91	92	95	Rectorat
Nbre total d'agents accompagnés	336	207	260	244	240 (*)
Nombre de femmes	290	189	232	227	179
Nombre d'hommes	46	18	28	17	61
Nombre de nouvelles demandes	242	147		141	171
<i>Répartition par tranche d'âge :</i>					
Pourcentage d'agents de 21-30 ans		3,4	6,2	7,4	4,8
Pourcentage d'agents de 31-40 ans		21,3	21,5	21,7	19,7
Pourcentage d'agents de 41-50 ans		45,4	39,6	39,3	38,2
Pourcentage d'agents de 51-60 ans		26,6	25,4	30,7	33,3
Pourcentage d'agents de 60 ans et plus		3,4	7,3	0,8	3,9
<i>Répartition par corps :</i>					
AESH			2		0
AED					0
Professeurs contractuels					3
PE	336	207	255	244	nc
Professeurs certifiés					136
Professeurs agrégés			1		23
PLP			1		20
CPE					8
Psy-EN			1		3
PERDIR / corps d'inspection					6
ATSS/ITRF					29
Contractuels administratifs					9
(*) hors personnels en PPR, PACD et PALD (ces modalités de travail sont abordées dans la partie « mobilité pour raisons de santé » de ce tableau et aux points 6.4 et 6.5 de ce document).					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

MOBILITE CHOISIE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Détachement / mise à disposition / liste d'aptitude /décharge		6	11	8	6
Congé de formation professionnelle / CPF	60	3	13	7	14
Mutation (mobilité géographique)		4	8	1	2
Réussite concours		1	3	2	
Cumul d'activité (hors périscolaire)		14			1
Disponibilité		6		12	4
Changement de discipline					10
Démission		6	16	4	8
Rupture conventionnelle	20	2	8	1	3

MOBILITE POUR RAISONS DE SANTE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nbre d'agents en ATT dans l'année		9	10	3	7
Nbre d'agents en PACD	6	12	8	12	33
--> dont entrées en PACD au 01/09	1	5	2	7	12
Nbre d'agents en PALD dans l'année	22	21	15	21	122
--> dont entrées en PALD au 01/09	3	3	2	1	12
Agents en reclassement (PPR) au 31/08	49	23	53	41	97
--> dont entrées en PPR dans l'année	11	7	7	8	22
Nbre d'agents entrés en détachement après PPR dans l'année		1	3	3	5

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

Année scolaire 2023-2024					
-	78	91	92	95	Rectorat
Nbre total d'agents accompagnés	420	223	262	259	211 (*)
Nombre de femmes	356	204	242	228	168
Nombre d'hommes	64	19	20	31	43
Nombre de nouvelles demandes	326	123		121	163
<i>Répartition par tranche d'âge :</i>					
Pourcentage d'agents de 21-30 ans		4,5	6,9	3,1	5,6
Pourcentage d'agents de 31-40 ans		64,6	25,2	20,1	24,4
Pourcentage d'agents de 41-50 ans		87,4	39,3	51,4	24,4
Pourcentage d'agents de 51-60 ans		75,3	23,7	25,1	34,5
Pourcentage d'agents de 60 ans et plus		2,7	5	0,4	6,1
<i>Répartition par corps :</i>					
AESH			8		1
AED					1
Professeurs contractuels			1		3
PE	420	223	239	259	NC
Professeurs certifiés			8		117
Professeurs agrégés					27
PLP					22
CPE			1		5
Psy-EN			2		3
PERDIR / corps d'inspection					11
ATSS/ITRF			3		21
Contractuels administratifs					0
(*) hors personnels en PPR, PACD et PALD (ces modalités de travail sont abordées dans la partie « mobilité pour raisons de santé » de ce tableau et aux points 6.4 et 6.5 de ce document).					

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

MOBILITE CHOISIE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Détachement / mise à disposition / liste d'aptitude /décharge	20	11	10	10	12
Congé de formation professionnelle / CPF	59	11	15	6	9
Mutation (mobilité géographique)		2	2	7	1
Réussite concours		1	3	4	3
Cumul d'activité (hors périscolaire)	1	8		/	1
Disponibilité		12		8	2
Changement de discipline		/		5	8
Démission		8	9	10	2
Rupture conventionnelle	23	8	13	7	

MOBILITE POUR RAISONS DE SANTE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nbre d'agents en ATT dans l'année		8	8	5	9
Nbre d'agents en PACD	2	17	7	10	29
--> dont entrées en PACD au 01/09	1	6	3	4	11
Nbre d'agents en PALD dans l'année	25	19	16	25	117
--> dont entrées en PALD au 01/09	3	1	2	3	12
Agents en reclassement (PPR) au 31/08	72	33	44	48	98
--> dont entrées en PPR dans l'année	26	10	13	5	19
Nbre d'agents entrés en détachement après PPR dans l'année	1	1	3	5	5

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : CMC du Rectorat et CMC DSDEN

La démarche de demande d'accompagnement en vue d'une évolution professionnelle est souvent la conséquence d'un questionnement personnel relatif à l'exercice des missions d'enseignement sur une carrière complète et/ ou d'un épuisement professionnel. Des difficultés liées à la mobilité géographique sont également évoquées.

Les demandes de début de carrière correspondent à des difficultés rencontrées dans le métier ou à des erreurs d'orientation, parfois à des doubles cursus à valoriser. Leur proportion est en augmentation.

En milieu de carrière les problématiques sont multiples, ces agents envisagent une seconde carrière à moyen terme et demandent à faire un bilan.

Le nombre de demandes émanant d'agents de 50 ans et plus est relativement important. Il s'agit essentiellement d'enseignants qui commencent à ressentir une usure professionnelle dont ils souhaitent anticiper les effets, soit des enseignants déjà en réelle difficulté (problèmes de santé et/ ou difficultés professionnelles).

Ce sont souvent des personnels qui envisagent la retraite à court terme et qui n'envisagent pas une sortie de l'éducation nationale, mais qui sont généralement à la recherche d'une solution rapide pour trouver un poste hors enseignement, sans construction d'un projet professionnel au préalable.

.

On constate une baisse du nombre des demandes de mobilité au sein de l'Éducation nationale et une croissance des demandes de mobilité hors fonction publique.

Environ 1/3 des enseignants accompagnés trouvent une solution au moins partielle à leur souhait de reconversion en fin d'année.

Les entretiens révèlent de façon très nette l'importance donnée ces dernières années à un équilibre en vie personnelle et vie professionnelle.

3.3.3 - La mobilité professionnelle via « choisir le service public »

Depuis le 4 mai 2023, la « Place de l'emploi public » est devenue « choisir le service public ». Ce site d'offres d'emploi commun à l'ensemble de la fonction publique doit permettre de favoriser la mobilité des agents entre les différents versants de la fonction publique.

En 2023, 122 postes ont été publiés sur choisir le service public sur les 135 postes publiés par les services académiques (contre 122 sur les 271 postes publiés en 2022 et 61 sur les 167 postes publiés en 2021). Ces 122 publications ont donné lieu à 97 recrutements (contre 89 en 2022 et 27 en 2021) (tableaux 3.67 à 3.69).



Tableau 3.67 – 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 3.68 – 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



Tableau 3.69 – Postes publiés sur « choisir le service public » en 2023

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur CSP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	11/24	4/4	6/6	4/4	97/97
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur CSP	11 (50 % de F)	4 (100% de F)	6 (80% de F)	4 (75% de F)	64 (62,5% 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 / Chargée de mission recrutement

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

3.3.4 – Les mobilités au sein de l'EN

3.3.4.1 – Les changements de discipline

En 2023 :

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

3.3.4.2 – Les changements de corps

En 2023 :

- 3 femmes (ce chiffre ne tient pas compte des données des DSDEN 78 et 95 qui étaient non disponibles à la date de rédaction de ce passage) institutrices du public ont été intégrées dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
 - Aucune institutrice du privé sous contrat n'a intégré l'échelle de rémunération des professeurs des écoles par liste d'aptitude ;
- 2 enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat ont bénéficié du dispositif de changement échelle de rémunération
- 27 enseignants du 2nd degré privé ont été affectés dans une nouvelle échelle de rémunération par liste d'intégration MA CD – AE vers PC, PLP, PEPS
- 7 enseignants du 2nd degré privé ont bénéficié du dispositif de changement échelle de rémunération
- 29 enseignants du 2nd degré public ont été affectés dans un nouveau corps pour la première année et 22 ont été intégrés définitivement dans ce nouveau corps ;
- 48 personnels IATSS (44 femmes et 4 hommes, 21 AAE et 27 SAENES) ont été intégrés dans un nouveau corps par liste d'aptitude.

3.3.4.3 – Les faisant fonction

En 2023 et en ce qui concerne le 2nd degré public, trois types de « faisant fonction » peuvent être identifiés :

- Les DDFPT : certains agents 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 68 au 01/09/2023 (dont 19 assistants au DDFPT) ;
- Les adjoints au chef d'établissement : ces agents sont affectés à l'année sur un support de direction. Ils étaient 97 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.

3.3.4.4 – Les délégations fonctionnelles

- En 2023, 117 enseignants du 2nd degré (59 Certifiés et Agrégés, 56 PLP, 1 PE et 1 Psy EN) ont effectué des délégations fonctionnelles. Sur 135 candidatures, 18 n'ont pu aboutir (*tableaux 3.70 et 3.71*).

Tableau 3.70 – Candidatures à une délégation fonctionnelle en 2023

Fonction Grade	Assistant DDFPT	Classes d'accueil pour élèves non francophones	DDFPT	Autre poste spécifique académique	Total général
CERTIFIE	8	19	6	18	51
AGREGE	1	1	1	12	15
CPE	-	-	-	1	1
EPS	-	-	-	1	1
PLP	10	8	34	13	65
Professeur des écoles	-	1	-	-	1
PsyEN	-	-	-	1	1
Total	19	29	41	46	135

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

Tableau 3.71 – Résultats des candidatures à une délégation fonctionnelle en 2023

Fonction	Candidature refusée*	Candidature non retenue**	Pas de poste disponible	Affecté
Assistant DDFPT	2	1	-	17
DDFPT	1	2	1	37
Classes d'accueil pour élèves non francophones	-	3	-	26
Poste spécifique académique	2	5	2	37
Total général	4	11	3	117

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd degré public / Traitement : DPE // * Candidature refusée : dossier incomplet (ex : certification manquante) // **Candidature non retenue : avis défavorable du corps d'inspection

3.3.4.5- Les mises à disposition

En 2023, 11 enseignants du 2nd degré étaient en position de mise à disposition au sein des administrations suivantes :

- Commission consultative des droits de l'homme (2)
- Réseau CANOPÉ
- Groupement d'intérêt public « Libération » (ministère des armées)
- MAIPH du Val d'Oise
- Observatoire national de la protection de l'enfance
- Préfecture de Seine-Saint-Denis
- Cabinet du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Musée-mémorial du terrorisme
- Direction du numérique pour l'éducation (ministère de l'éducation nationale)
- CNED

27 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.

3.4 - Les flux de personnels

3.4.1 - Dans l'enseignement public

Le flux des personnels mesure les départs définitifs (fin de fonction) entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023, les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} septembre 2023 et, enfin, les réintégrations entre le 2 septembre 2022 et le 2 septembre 2023.

➤ Départs définitifs des personnels :

272 personnels de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation (DIEO) de l'enseignement public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023, principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (40,1 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (16,2 %) ou sortie définitive (9,2 %) (*tableau 3.72*).

Tableau 3.72 – 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**	25	33,2	9,2	4,1
	Cessation de fonction suite à décès	3	*	1,1	0,8
	Cessation de fonction suite à démission	12	36,8	4,4	1,8
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	4	*	1,5	1,2
	Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,4	0,2
	Retraite pour limite d'âge	3	*	1,1	0,4
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	2	*	0,7	0,8
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	24	63,3	8,8	16,0
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	4	*	1,5	1,2
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	3	*	1,1	0,3
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	10	62,6	3,7	0,5
	Fin de fonction dans l'académie	109	34,8	40,1	36,8
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	8	40,5	2,9	1,9
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	44	63,5	16,2	20,6
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	5	*	1,8	1,0
	Retraite sur demande carrière longue	3	*	1,1	1,5
	Retraite sur demande pour invalidité imputable au service	1	*	0,4	0,0
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	4	*	1,5	1,5
	Démission acceptée sur demande	1	*	0,4	0,0
	Décès non imputable au service	1	*	0,4	0,5
	Transfert de gestion	2	*	0,7	0,7
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	1	*	0,4	1,1
	Sortie de gestion SIRHEN avec Certificat de Cessation de Paiement	2	*	0,7	0,5
	TOTAL	272	46,5	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // **: sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2022-2023, 61 femmes et 33 hommes personnels de direction, d'inspection et d'éducation sont partis en retraite (respectivement 64,9 % et 35,1 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,3 ans (*tableau 3.73*).



Tableau 3.73 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Personnels de direction	3,7	44	28	16	63,1	62,9	63,6
Personnels d'inspection	5,0	14	7	7	63,7	63,1	64,3
Personnels d'éducation	1,7	36	26	10	63,0	62,5	64,2
Total DIE	3,5	94	61	33	63,3	62,8	64,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1 909 personnels du 1^{er} degré public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023 principalement au motif de fin de fonction dans l'académie (33,1 %), retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (26,7 %), de cessation de fonction suite à démission (13,4 %) (*tableau 3.74*).

Tableau 3.74 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré public

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 1er degré	Congé mobilité pour non titulaire CDI nommé sur emploi fonctionnel	1	*	0,1	0,0
	Sortie définitive**	59	36,7	3,1	4,4
	Stagiairisation dans le premier degré	3	*	0,2	1,0
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	10	38,5	0,5	0,6
	Cessation de fonction suite à décès	20	52,3	1,0	1,4
	Cessation de fonction suite à démission	255	38,5	13,4	8,1
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	41	46,7	2,1	0,5
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	52	45,6	2,7	3,8
	Retraite après recul de la limite d'âge	1	*	0,1	0,3
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	4	*	0,2	0,2
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	2	*	0,1	0,1
	Retraite pour limite d'âge	16	62,9	0,8	0,7
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	7	61,0	0,4	0,3
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	10	64,8	0,5	0,5
	Retraite pour invalidité sur sa demande	19	59,4	1,0	2,1
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	510	61,7	26,7	22,7
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	53	58,3	2,8	3,3
	Retraite avec mise en paiement différé sur demande	7	61,3	0,4	0,2
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	36	62,7	1,9	1,4

Retraite d'office suite à sanction disciplinaire	1	*	0,1	0,0
Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	5	*	0,3	0,1
Fin de fonction dans l'académie	632	38,6	33,1	27,8
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	30	46,3	1,6	1,7
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	11	43,5	0,6	0,2
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	10	42,4	0,5	0,5
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	5	*	0,3	0,2
Fin de stage suite à démission	66	33,5	3,5	2,1
Fin de stage suite à licenciement	25	38,7	1,3	1,2
Fin de stage suite à radiation	17	36,8	0,9	0,2
Fin de stage suite à détachement	1	*	0,1	0,0
TOTAL	1 909	47,0	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2022-2023, 59 femmes et 19 hommes professeurs des écoles stagiaires du premier degré public ont démissionné (respectivement 75,6 % et 24,4 % des démissions) (*tableau 3.75*).



Tableau 3.75 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré public

	2020/2021		2021/2022		2022/2023		Évolution 2020/2023 (en volume)	
Département	F	H	F	H	F	H	F	H
78	8	11	12	7	11	3	3	-8
91	31	10	19	5	17	8	-14	-2
92	18	3	18	5	16	3	-2	0
95	21	7	29	9	15	5	-6	-2
Sous total	78	31	78	26	59	19	-6	-12
TOTAL	109		104		78		-18	

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

En 2022-2023, 544 femmes et 122 hommes personnels du 1^{er} degré public sont partis en retraite (respectivement 81,7 % et 18,3 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 60,7 ans (*tableau 3.76*).



Tableau 3.76 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré public en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	1,9	641	526	115	61,2	61,0	61,8
Instituteurs	9,2	25	18	7	60,2	60,0	60,7
Total 1er degré public	5,6	666	544	122	60,7	60,5	61,2

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

4 452 personnels du 2nd degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023 principalement pour sortie définitive (41,4 %), fin de fonction dans l'académie (32,3 %), et retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services (10 %) (tableau 3.77).

Tableau 3.77 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré public

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Congé mobilité pour non titulaire CDI nommé sur emploi fonctionnel	1	*	0,0	0,0
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle**	5	*	0,1	0,3
	Sortie définitive**	1 842	31,3	41,4	31,4
	Stagiairisation dans le premier degré	5	*	0,1	0,5
	Stagiairisation dans le second degré	4	*	0,1	1,0
	Fin de fonction : recrutement dans une collectivité territoriale	1	*	0,0	0,5
	Cessation de fonction suite à décès	37	51,1	0,8	1,1
	Cessation de fonction suite à démission	162	35,1	3,6	2,6
	Cessation de fonction suite à révocation	1	*	0,0	0,0
	Cessation de fonction suite à licenciement	1	*	0,0	0,1
	Cessation de fonction suite à abandon de poste	16	35,7	0,4	0,2
	Cessation de fonction suite à décision de justice	1	*	0,0	0,0
	Cessation de fonction suite à radiation par absence de demande de réintégration	19	37,7	0,4	0,2
	Cessation de fonction suite à une rupture conventionnelle	29	43,1	0,7	1,3
	Retraite après recul de la limite d'âge	4	*	0,1	0,2
	Retraite après recul de limite d'âge avec maintien en fonction	2	*	0,0	0,1
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme parent d'enfant invalide	1	*	0,0	0,1
	Retraite pour limite d'âge	16	67,1	0,4	0,6
	Retraite suite à abaissement de l'âge de la retraite	11	60,9	0,2	0,8
	Retraite suite à la limite d'âge prolongée	8	67,1	0,2	0,3
	Retraite pour invalidité sur sa demande	18	59,6	0,4	1,1
	Retraite sur demande pour ancienneté d'âge et de services	446	63,5	10,0	17,8
	Retraite avec mise en paiement immédiat comme fonctionnaire mère de trois enfants	41	58,4	0,9	1,3
	Retraite après limite d'âge après prolongation d'activité	15	67,9	0,3	0,3
	Retraite pour personnel atteint de handicap avec taux d'incapacité supérieur à 80%	2	*	0,0	0,1
	Fin de détachement - retour dans corps et administration d'origine	1	*	0,0	0,2
	Fin de fonction dans l'académie	1 439	34,5	32,3	28,3
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans une collectivité d'outre-mer	5	*	0,1	0,2
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le supérieur	56	37,8	1,3	0,6
	Fin de fonction dans l'académie suite à une affectation dans le privé	2	*	0,0	0,0
	Fin de fonction dans l'académie suite à un détachement	96	41,3	2,2	2,4
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MEN	57	39,4	1,3	2,6
	Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre SIRH du MESR	14	36,9	0,3	0,2

Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre ministère	13	36,8	0,3	0,3
Fin de fonction suite à titularisation dans un corps d'un autre fonction publique	5	*	0,1	0,1
Fin de stage suite à démission	36	30,4	0,8	0,7
Fin de stage suite à licenciement	36	35,6	0,8	0,5
Fin de stage suite à radiation	4	*	0,1	0,1
TOTAL	4 452	37,3	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2022-2023, 17 femmes et 17 hommes personnels enseignants stagiaires du second degré public ont démissionné (respectivement 50 % et 50 % des démissions) (*tableau 3.78*).



Tableau 3.78 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré public

	2020/2021		2021/2022		2022/2023		Évolution 2020/2023 (en volume)	
Corps	F	H	F	H	F	H	F	H
Agrégés	3	7	4	5	3	3	0	-4
Certifiés	18	26	21	32	13	11	-5	-15
PLP	3	5	4	5	1	3	-2	-2
Sous-total	24	38	29	43	17	17	-7	-21
Total	62		72		34		-28	

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

En 2022-2023, 345 femmes et 219 hommes personnels du 2nd degré public sont partis en retraite (respectivement 61,1 % et 38,9 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,5 ans (*tableau 3.79*).



Tableau 3.79 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré public en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Prof. de chaires supérieures	6,1	20	10	10	64,1	63,5	64,7
Prof. agrégés	1,9	124	78	46	63,2	62,8	63,9
Prof. certifiés	1,5	283	181	102	63,4	63,0	64,1
PEPS	1,1	28	17	11	63,2	62,9	63,7
PLP	2,4	103	56	47	63,5	63,5	63,4
PEGC et adjoints-chargés ens.	23,2	6	3	3	63,6	63,6	63,7
Total 2nd degré public	6,0	564	345	219	63,5	63,2	63,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

607 personnels IATSS de l'enseignement public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023, principalement pour fin de contrat (40,9 %), fin de fonction (22,6 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (13 %) (*tableau 3.80*).

Tableau 3.80 – Départs définitifs des personnels IATSS

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
ATSS	Fin de fonction	137	59,9	22,6	22,4
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	79	63,2	13,0	13,1
	Retraite sur demande après recul de limite d'âge	1	*	0,2	0,2
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	13	61,1	2,1	0,9
	Retraite sur demande carrière longue	4	*	0,7	2,0
	Retraite sur demande pour invalidité imputable au service	2	*	0,3	0,0
	Démission acceptée sur demande	41	37,5	6,8	5,5
	Démission à la fin de la période d'essai	5	*	0,8	0,6
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	1	*	0,2	0,0
	Licenciement suite à abandon de poste	4	*	0,7	0,2
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	4	*	0,7	0,3
	Fin de contrat	248	37,2	40,9	43,6
	Décès non imputable au service	7	56,0	1,2	1,1
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	10	53,3	1,6	1,2
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante non payée	9	45,7	1,5	0,7
	Transfert de gestion	30	49,0	4,9	3,1
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	12	51,7	2,0	1,0
	TOTAL	607	48,2	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2022-2023, 87 femmes et 12 hommes personnels IATSS sont partis en retraite (respectivement 87,9 % et 12,1 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,5 ans (*tableau 3.81*).



Tableau 3.81 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière administrative	1,7	65	59	6	62,1	62,0	62,1
Filière santé et sociale	2,0	20	19	1	63,1	63,5	*
Filière technique	1,4	1	1	0	*	*	-
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	1,9	13	8	5	64,4	63,8	*
Total IATSS	1,7	99	87	12	63,5	63,5	63,3

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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)

Au titre de l'année 2023, 237 ruptures conventionnelles ont été demandées, 119 ont été accordées, soit 50,2 % (*tableaux 3.82*).

Tableaux 3.82 - Ruptures conventionnelles

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

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

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

2023		
Service gestionnaire	Demandes	Accord
DEEP 1er degré	1	0
DEEP 2nd degré	7	7
DPE	77	35
DE	3	1
DPATS	15	10
DSDEN 78	40	22
DSDEN 91	17	7
DSDEN 92	44	27
DSDEN 95	33	10
Total	237	119

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

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

1 398 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} septembre 2023, ce qui représente 1,5 % de l'ensemble des personnels de l'académie (de l'enseignement public) (*tableau 3.83*). Les enseignants représentent 94,1 % du total des départs provisoires.

Tableau 3.83 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	Nbre d'individus	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	684	2,0	0,7	36,8
Personnel du 2nd degré	631	1,7	0,7	36,5
Personnel IATSS	83	1,4	0,1	43,2
Total	1 398		1,5	38,8

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

Le congé parental représente 40% des 1 398 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 3.84*).

Tableau 3.84 – Sorties provisoires par motifs

Motifs	Nbre de personnes	Poids P/R au total académique (en %)	Age moyen aca.	Poids P/R effectifs nationaux (ens. Public, en %)	Age moyen des effectifs nationaux
Congé parental	559	40,0	34,9	38,8	35,2
Détachement	132	9,4	35,9	10,2	39,9
Dispo. De droit	538	38,5	36,9	29,1	37,4
Dispo. D'office	4	0,3	*	2,2	40,8
Dispo sur demande	165	11,8	40,5	19,8	42,1
Total	1398		36,3		38,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Réintégrations :**

752 personnes ont été réintégrées entre le 2 septembre 2022 et le 2 septembre 2023, ce qui représente 0,8 % des personnels de l'académie de l'enseignement public (*tableau 3.85*).

Tableau 3.85 – 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	371	1,1	0,4	37,3
Personnel du 2nd degré	380	1,1	0,4	37,4
Personnel IATSS	1	0,0	0,0	*
Total	752		0,8	37,3

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

64,5 % des réintégrations sont des fins de congé parental, 15 % des fins de disponibilité de droit et 10 % des fins de disponibilité sur demande (*tableau 3.86*).

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 3.86 – 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	485	64,5	34,5	65,1	34,4
Détachement	73	9,7	51,3	9,9	46,2
Dispo. De droit	113	15,0	42,8	14,3	40,8
Dispo. D'office	6	0,8	40,8	0,9	46,4
Dispo sur demande	75	10,0	42,9	9,8	44,7
Total	752		38,3		42,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ Taux de rotation pour l'enseignement public :

Le taux de rotation de l'emploi ou taux de renouvellement du personnel est un indicateur décrivant le rythme de renouvellement des effectifs dans une organisation ; plus il est haut, plus les agents sont mobiles. 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 2023, ce taux de rotation s'établit à 11,9 % contre 11,3 % en 2022 et 16 % en 2021.

3.4.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat

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

Les maîtres des établissements privés sous contrat 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 sociale (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 du privé sous contrat (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 :**

191 personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023, principalement pour sortie définitive (43,5 %), retraite sur demande (26,2 %), fin de contrat (18,3 %) ou démission acceptée sur demande (7,9 %) (*tableau 3.87*).

Tableau 3.87 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
Personnel 1er degré	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	50	63,1	26,2	18,6
	Démission acceptée sur demande	15	41,7	7,9	5,6
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	1	*	0,5	0,3
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1	*	0,5	0,2
	Fin de contrat	35	39,2	18,3	41,2
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	1	*	0,5	4,9
	Décès non imputable au service	5	*	2,6	0,7
	Sortie définitive**	83	41,3	43,5	21,5
	TOTAL	191	46,8	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // ** : sorties définitives de personnels non-titulaires, distinguées des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaires et/ou stagiaires

En 2022-2023, aucun professeur des écoles stagiaire du premier degré privé sous contrat n'a démissionné (*tableau 3.88*).



Tableau 3.88 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré privé sous contrat

Département	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	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	1	0	1	0	0	0
Sous total	1	0	1	0	0	0
TOTAL	1		1		0	

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

En 2022-2023, 50 personnels (dont 96 % de femmes) du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat sont partis en retraite à l'âge moyen de 62,8 ans (*tableau 3.89*).



Tableau 3.89 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants 1er degré privé	1,9	50	48	2	62,8	62,7	*

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)

1 119 personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2022 et le 1^{er} octobre 2023, principalement pour fin de contrat (62,4 %), sortie définitive des maîtres délégués (distinguées des autres motifs de départs définitifs des maitres en contrat définitif et/ou stagiaires) (18,5 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (12,6 %) (*tableau 3.90*).

Tableau 3.90 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca.	Poids fra.
Personnel 2nd degré	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	141	64,0	12,6	22,9
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	1	*	0,1	0,5
	Retraite sur demande agent ou conjoint atteint d'une infirmité ou maladie incurable	2	*	0,2	0,0
	Retraite sur demande carrière longue	2	*	0,2	0,5
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	1	*	0,1	1,0
	Démission acceptée sur demande	39	42,0	3,5	6,0
	Démission non titulaire	3	*	0,3	0,4
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	8	49,0	0,7	0,3
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	4	*	0,4	0,4
	Fin de contrat	698	32,7	62,4	49,2
	Décès non imputable au service	3	*	0,3	1,0
	Intégration directe	2	*	0,2	0,6
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	2	*	0,2	0,1
	Sortie définitive**	207	42,5	18,5	14,3
	Rupture conventionnelle du contrat de travail	1	*	0,1	0,1
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	5	*	0,4	0,9
	TOTAL	1 119	39,3	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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) // ** : sorties définitives ou fin de fonctio de personnels non-titulaires, distinguées des des autres motifs de départs définitifs des personnels titulaire

En 2022-2023, aucun stagiaire du second degré de l'enseignement privé sous contrat n'a démissionné (*tableau 3.91*).



Tableau 3.91 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé sous contrat

Corps	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégés	0	0	0	0	0	0
Certifiés	0	0	2	0	0	0
PLP	0	0	1	0	0	0
Sous-total	0	0	3	0	0	0
Total	0		3		0	

Source : requête Bi4 – EPP Privé, date d'observation au 01/09/N / Champ : personnels du 2nd degré privé / Traitement : DEEP

En 2022-2023, 104 femmes et 43 hommes personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat sont partis en retraite (respectivement 70,7 % et 29,3 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,3 ans (*tableau 3.92*).



Tableau 3.92 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat en 2022-2023

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants 2nd degré privé	2,1	147	104	43	63,3	63,4	63,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

190 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2022 et le 1^{er} septembre 2023, ce qui représente 2,1 % de l'ensemble des personnels de l'académie de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 3.93*). 68,9 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 3.93 – 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	59	2,5	0,6	41,6
Personnel du 2nd degré	131	1,9	1,4	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

Le motif « congé parental » représente 32,6 % des 190 sorties provisoires au niveau académique (*tableau 3.94*).

Tableau 3.94 – 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	62	32,6	36,9	24,4	35,4
Allocation de retour à l'emploi	48	25,2	38,4	nd	nd
Dispo. De droit	27	14,2	46,3	20,9	47,3
Dispo. D'office	1	0,5	*	3,9	55,0
Dispo sur demande	51	26,8	46,4	50,9	47,3
Fin de contrat	1	0,5	*	nd	nd

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ Réintégrations :

161 personnels du secteur privé sont réintégrés entre le 2 septembre 2022 et le 2 septembre 2023, ce qui représente 1,8 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 3.95*). 69,6 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 3.95 – 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	49	2,1	0,5	40,2
Personnel du 2nd degré	112	1,7	1,2	40,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le congé parental représente 44,7 % des 161 réintégrations académiques (*tableau 3.96*).

Tableau 3.96– 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	72	44,7	37,7	57,6	35,9
Allocation de retour à l'emploi	50	31,0	40,3	19,4	39,9
Dispo. De droit	15	9,3	42,4	23	39,2
Dispo. D'office	0	0	-	0	-
Dispo sur demande	23	14,3	44,3	28,3	46,0
Fin de contrat	1	0,6	*	1,3	*

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ Taux de rotation pour l'enseignement privé sous contrat

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 ; plus il est haut, plus les agents sont mobiles. 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 2023, ce taux de rotation s'établit à 10,8 % contre 10,2 % en 2021 et 9,9 % en 2022.

CHAPITRE 4

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 EURÉCOLE 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 Gaia. Jusqu'à la rédaction du RSU 2022, seules les données issues de Gaia ont été collectées par la DGESCO et ont alimenté le RSU. A partir de cette année, une donnée provenant de Sofia-FMO est intégrée, celle du pourcentage de refus aux pré-inscriptions émis par les supérieurs hiérarchiques (Chefs d'établissement, IEN, chefs de service ...)

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 principaux 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).

4.1 – Données générales de formation

4.1.1 – Activité globale de formation

Ce passage sur l'activité globale de formation regroupe les principales données relatives à la formation des personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degré.

Les sous-parties 4.2 et 4.3 qui suivent présentent des données sur les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degré public, sur les personnels IATSS, sur les personnels AESH, sur les personnels d'encadrement, sur les personnels enseignants contractuels, sur la formation NSI destinée aux personnels enseignants du 2nd degré public, sur la formation laïcité, ainsi que sur le compte personnel de formation (CPF).

4.1.1.1 – Personnels enseignants du 1er degré

En 2023-2024 sur un total de 31 979 personnes (contre 33 550 en 2022-2023 et 33 605 en 2021-2022) (enseignants de classe maternelle, de classe élémentaire et directeurs d'école, dont 86,6 % de femmes, contre 87,5 % en 2022-2023 et 87,8 % en 2021-2022), 24 217 personnes (contre 18 030 en 2022-2023 et 17 907 en 2021-2022) (soit 55,9 % en 2023-2024 contre 53,7 % en 2022-2023 et 53,3 % en 2021-2022) ont participé à au moins une formation (dont 86,8 % de femmes en 2023-2024 contre 88,3 % en 2022-2023 et 88,5 % en 2021-2022)) (*tableaux 4.1*)

Parmi les personnes qui ont suivi une formation, 11 190 ont été assidues (contre 10 229 en 2022-2023 et 9 435 en 2021-2022), c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (dont 87,2 % de femmes en 2023-2024 contre 88,2 % en 2022-2023 et 88,3 % en 2021-2022). Le nombre total de journées de formation suivies par les 15 138 personnes présentes s'élève à 58 622 (effectuées à 86,6 % par des femmes en 2023-2024 contre 88,8 % en 2022-2023 et 88,7 % en 2021-2022). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 18,3 heures (contre 16,8 heures en 2022-2023 et 16,5 heures en 2021-2022).



Tableaux 4.1 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation

Année scolaire	Public de référence	Femmes	% F	Hommes	% H	Personnes présentes	Femmes	% F	Hommes	% H
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
23-24	31 979	27 719	86,6	4260	13,3	24 217	21 036	86,8	3181	13,1

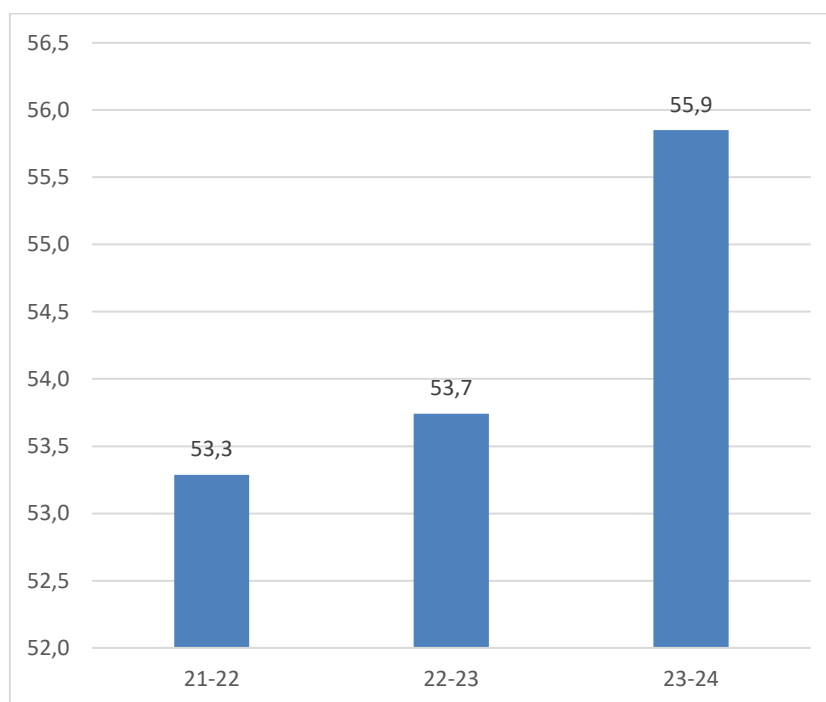
Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

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
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
23-24	15 138	13205	87,2	1933	12,7	58 622	50 922	86,6	7 700	13,4	14,5	14,5	14,5

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie /Traitement : EAFC

55,9 % des personnels enseignants du 1^{er} degré se sont formés en 2023-2024 par rapport au public de référence (contre 53,7 % en 2022-2023 et 53,3 % en 2021-2022) (figure 4.1).

Figure 4.1 - Part des personnels enseignants du 1^{er} degré formés (en %)

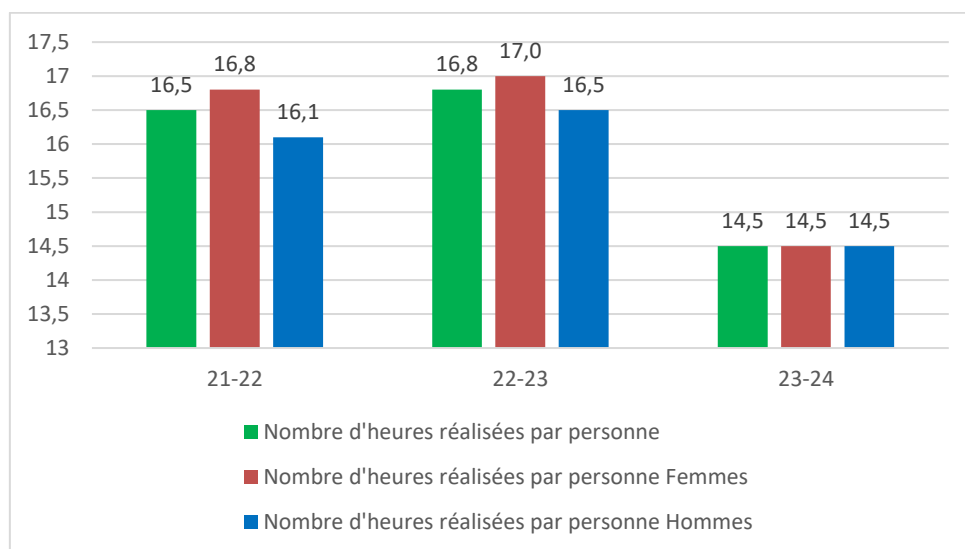


Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie /Traitement : EAFC

Au regard du nombre d'heures de formation suivies (réalisées), lors des 2 dernières années d'observation, les hommes avaient une durée de formation légèrement inférieure à celle des femmes (figure 4.2).



Figure 4.2 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1^{er} degré formé



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie /Traitement : EAFC

4.1.1.2 - Personnels titulaires enseignants du 2nd degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS

En 2023-2024, sur un total de 39 309 personnels (enseignants titulaires en poste dans le 2nd degré public, personnels de direction, d'inspection, d'orientation, conseillers d'éducation et personnels IATSS, dont la composition genrée totale compte 65,2 % de femmes et 34,8 % d'hommes) (contre 41 349, 65 % et 35 % en 2022-2023 et 41 493, 65 % et 35 % en 2021-2022), 24 161 personnes ont été présentes à au moins une formation (66,8 % de femmes et 33,2 % d'hommes) (contre 30 937, 68 % et 32 % en 2022-2023 et 27 565, 67,5 % et 32,5 % en 2021-2022) (*tableaux 4.2*). Parmi ces personnes, 13 965 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux-tiers de leurs formations (65,8 % de femmes et 34,2 % d'hommes) (contre 14 576, 67,5 % et 32,5 % en 2022-2023 et 12 540, 67 % et 33 % en 2021-2022).

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 24 161 personnes présentes s'élève à 89 785 (effectuées à 66,7 % par des femmes et 33,3 % par des hommes) (contre 30 397, 90 253, 70,3 % et 29,7 % en 2022-2023 et 27 565, 68 584, 69,8 % et 30,2 % en 2021-2022). Une journée de formation équivalant à 6 heures de formation, le nombre moyen d'heures de formation suivies par personne est de 22,3 heures (22,3 heures pour les femmes, 20,3 heures pour les hommes) contre 17,5 heures en 2022-2023 (17,9 heures et 17,2 heures) et 15 heures en 2021-2022 (15,5 heures et 14,6 heures).



Tableaux 4.2 – Personnels titulaires enseignants du 2d 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	Femmes	% F	Hommes	% H
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
23-24	39309	25624	65	13437	35	24161	16144	67	7939	33

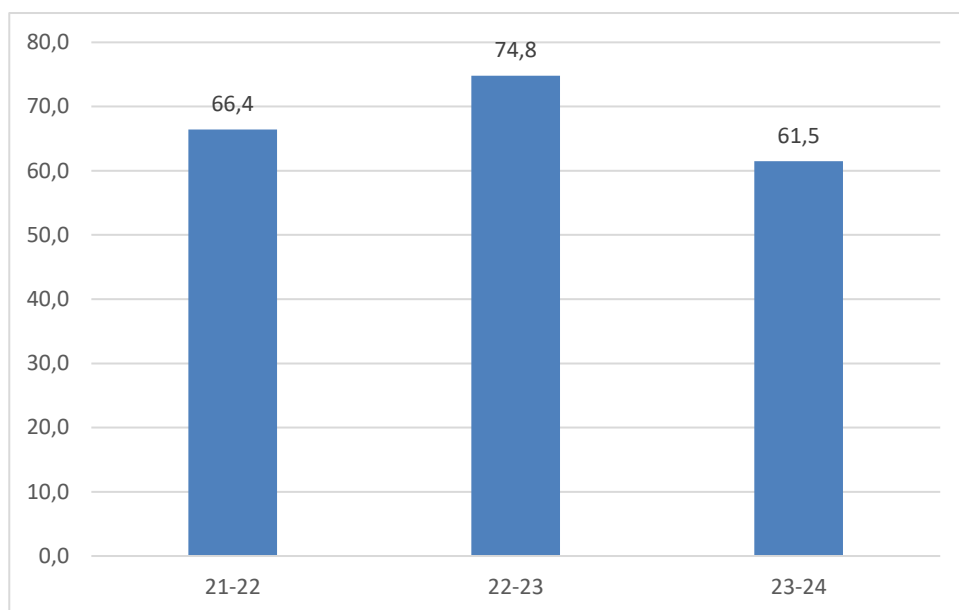
Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

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
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
23-24	13965	9186	66	4779	34	89 785	59889	66,7	29895	33,3	22,3	22,3	20,3

Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

En 2023-2024, 61,5 % des personnels présents se sont formés par rapport au public de référence, contre 74,8 % en 2022-2023 et 66,4 % en 2021-2022 (*Figure 4.3*).

Figure 4.3 – Part des personnels titulaires enseignants du 2nd degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation

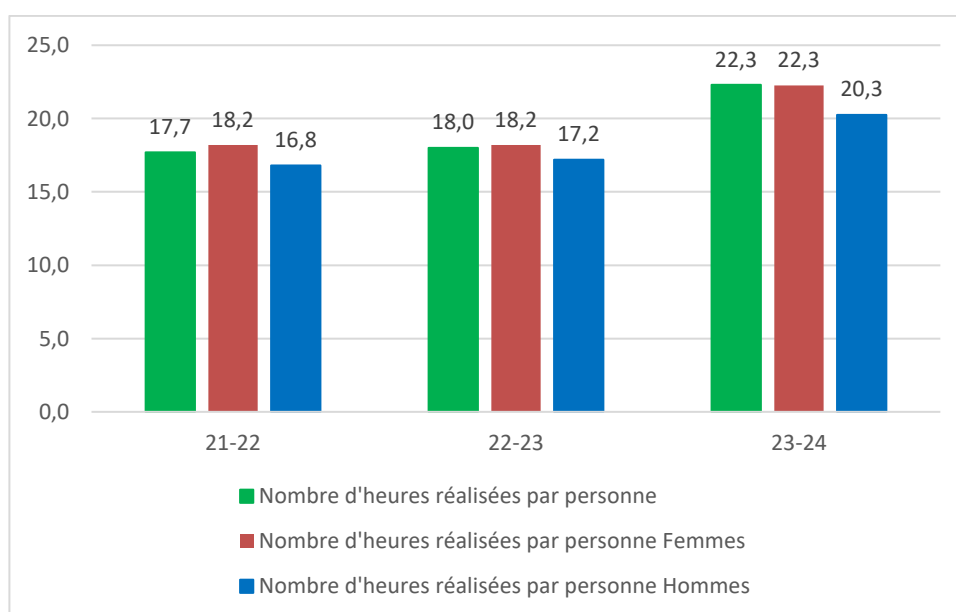


Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

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 4.4*).



Figure 4.4 – Nombre d'heures réalisées par des personnels titulaires enseignants du 2d degré, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation



Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.1.2 - Mise en place de Sofia-FMO et ses conséquences sur les données de suivi de la formation

Depuis l'année scolaire 2022-2023, une nouvelle application, Sofia-FMO, adossée à GAIA permet de professionnaliser la mise en œuvre des formations.

L'usage de Sofia-FMO est préconisé par la DGESCO et permettra une transition plus fluide lorsque GAIA sera remplacée par Virtuo.

Le déploiement de Sofia-FMO est intégral pour le programme de formation académique et en cours de déploiement dans les départements.

Les différents échanges entre les pilotes de formations, les formateurs, les stagiaires et l'EAFC se font désormais par l'intermédiaire de cette application centrée usager.

L'objectif de cette application est de favoriser l'accessibilité des formations aux stagiaires. En conséquence, la notion de campagne annuelle de candidature disparaît car par l'intermédiaire du portail de l'EAFC, les personnels peuvent se préinscrire directement au fil de l'eau pendant toute l'année aux formations. En conséquence, les notions de « candidature » et de « candidature retenue » sont obsolètes lorsque l'on considère les personnes.

Cette nuance concerne uniquement les chiffres de la formation des personnels du 2nd degré et non pas les chiffres de la formation pour les personnels du 1^{er} degré.

Il n'existe pas actuellement d'univers Sofia-FMO dans BI4 accessible par les requêtes EGIDE partagées par le national.

Cependant, l'EAFC est en train de construire une solution afin de proposer pour les données 2024-2025 des éléments qui permettent d'identifier les nombres de personnes qui se préinscrivent avant la validation du chef d'établissement et le nombre de personnes effectivement préinscrites.

4.1.3 - Taux de refus des supérieurs hiérarchiques

Lorsqu'un personnel souhaite participer à une formation à inscription individuelle, il passe par une phase de pré-inscription.

Cette phase de préinscription se termine par la demande de validation au supérieur hiérarchique. Le supérieur hiérarchique peut accepter ou refuser la participation du candidat à la formation.

Lorsque la préinscription a été acceptée, le candidat recevra son ordre de mission et pourra participer à la formation.

En 2023-2024, 1,6 % des préinscrits tous publics ont eu un avis défavorable de leur supérieur hiérarchique.

Il n'est actuellement pas possible de récupérer dans Sofia-FMO les motifs de refus.

4.2 – Données détaillées par type de public

4.2.1 - La formation continue des personnels du premier degré public

4.2.1.1 – L'accès à la formation des personnels, présence et assiduité

Parmi les 29 623 personnels du 1^{er} degré, 69,9 % se sont inscrits à une formation au cours de l'année 2023-2024, en hausse par rapport à l'année précédente (66,5% en 2022-2023 contre 77, 4% en 2021-2022) (*tableaux 4.3 à 4.5*).

Cette hausse 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 72,2 % et 69,4 % en 2023-2024 contre 68,1% et 66,1% en 2022-2023 et 80,6 % et 76,7 % en 2021-2022. Celui des directeurs d'école augmente lui aussi, passant de 64,2 % en 2022-2023 à 66,8% en 2023-2024.

Cette hausse s'observe également dans les taux de convocation et les taux d'accès 2023-2024 par rapport à ceux de 2022-2023.

À noter, la mise en place de Sofia FMO dans un seul département sans que l'on puisse clairement identifier l'impact positif ou négatif de cette installation.

Tableau 4.3 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} 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^{er} degré de l'académie /Traitement : EAFC

Tableau 4.4 - Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} 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^{er} degré de l'académie /Traitement : EAFC

Tableau 4.5 - Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré en 2023-2024

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	3 809	2 546	66,8	2 473	97,1	2 416	97,7	2 089	86,5	54,8	1 268	52,5	8 215	23,6	12,9
Enseignant en classe maternelle	9 221	6 655	72,2	6 504	97,7	6 310	97,0	5 178	82,1	56,2	3 005	47,6	11 584	13,4	7,5
Enseignant en classe élémentaire	16 593	11 513	69,4	11 176	97,1	10 803	96,7	9 296	86,1	56,0	5 010	46,4	21 268	13,7	7,7
Total	29 623	20 714	69,9	20 153	97,3	19 529	96,9	16 563	84,8	55,9	9 283	47,5	41 067	14,9	8,3

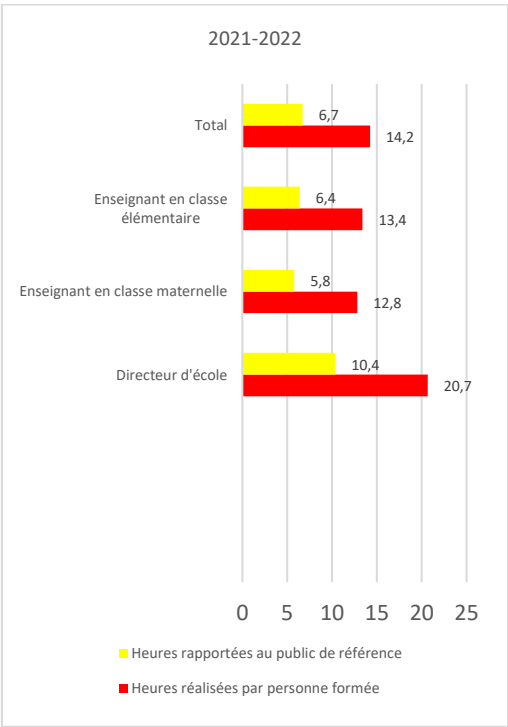
Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

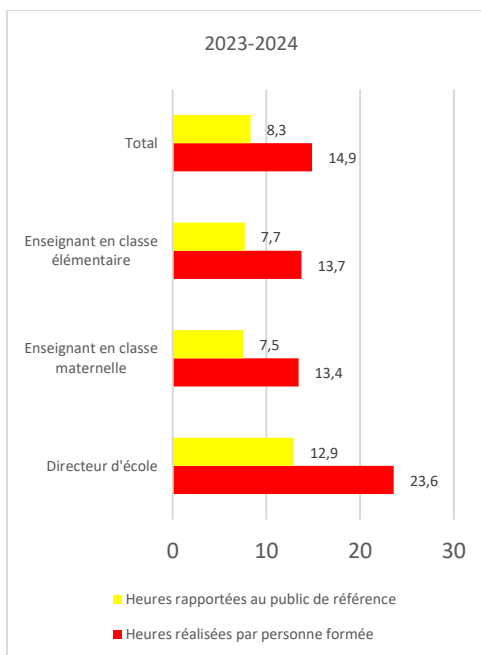
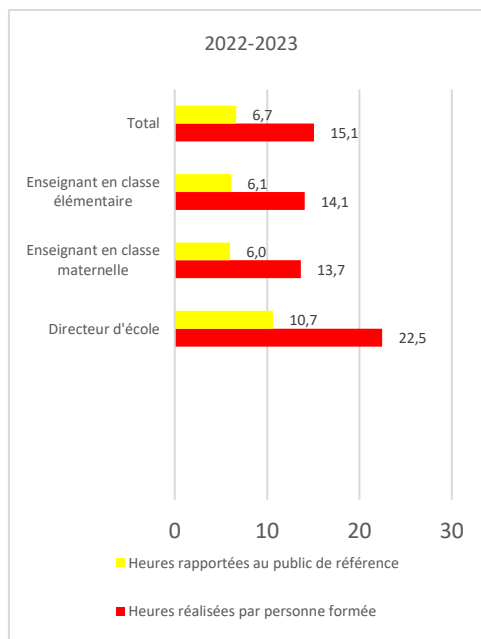
Notes de lecture des tableaux : le public potentiel désigne dans les requêtes Egide, les personnels qui relèvent des domaines de gestion GA et dont le code activité dans les bases de gestion (AGAPE pour le 1d, EPP pour le 2d) est C101, C102, C118 (personnes en activité dans l'académie)
Remarques : 1. Inclut les titulaires et les contractuels en position d'activité au moment de l'extraction et sont exclus les enseignants du privé ,2. Comporte une marge d'incertitude parce qu'une partie des contractuels est laissée sur le code position C101 dans les SIRH, même pendant les périodes où ils n'ont pas de contrat.

4.2.1.2 - Durée de formation

En 2023-2024, parmi les personnels du 1^{er} degré, les directeurs d'école présents en formation sont ceux qui ont suivi en moyenne le plus d'heure de formation. (23,6 heures contre 22,5 heures en 2022-2023 et 20,7 heures en 2021-2022) (figures 4.5). Ce nombre d'heures moyen est supérieur à la moyenne des autres catégories de personnels du 1^{er} degré et représente : 13,4 heures pour les enseignants en classe maternelle en 2023-2024 contre 13 ,7 heures en 2022-2023 et 12,8 heures en 2021-2022 ; 13,7 heures pour les enseignants en classe élémentaire en 2023-2024 contre 14,1 heures en 2022-2023 et 13,4 heures en 2021-2022.

Figures 4.5 – Durée moyenne en heures de formation pour les personnels du 1er degré en 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024





Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.1.3 - Objectifs de formation¹

En 2023-2024, l'objectif de formation intitulé « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » a été le plus sollicité. Cet objectif a représenté 64 169 des 93 856 candidatures à des dispositifs de formation (soit 68,4 % contre 75,5 % en 2022-2023 et 69,6 % en 2021-2022) (tableaux 4.6 à 4.8). La majorité des candidatures ont été retenues dans ces formations (taux d'acceptation de 90,2 % contre 87,2 % en 2022-2023 et 86,8 % en 2021-2022) comme pour toutes les formations en 2023-2024 (taux d'acceptation moyen de 93,2 % contre 87,7 % en 2022-2023 et 84 % en 2021-2022). Cela a donné lieu à 57,5 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées (contre 66,9 % en 2022-2023 et 59 % en 2021-2022). Le nombre moyen d'heures de formation effectuées par les stagiaires formés sur cet objectif de formation est de 5,4 heures (contre 6,5 heures en 2022-2023 et 5,5 heures en 2021-2022), à comparer à la moyenne de 7 heures tous objectifs confondus (contre 7,8 heures en 2022-2023 et 7,4 heures en 2021-2022).

À contrario, seulement 1 % des 93 856 candidatures se sont portées vers l'objectif de formation « 25 – préparation aux examens et concours » (contre 1,5 % en 2022-2023 et 1,3 % en 2021-2022). Leur taux d'acceptation a été de 99,5 % (contre 99,8 % en 2022-2023 et 90,5 % en 2021-2022), ce qui a donné lieu à 5,8 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées (contre 3 % en 2022-2023 et 4 % en 2021-2022). Le nombre moyen d'heures de formation effectuées par les stagiaires formés sur cet objectif de formation est de 32 heures (contre 20,2 heures en 2022-2023 et 20,7 heures en 2021-2022), à comparer à la moyenne de 7 heures tous objectifs confondus (contre 7,8 heures en 2022-2023 et 7,4 heures en 2021-2022).

Tableau 4.6 – 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 - Élaboration 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^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

¹ Le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document.

Tableau 4.7 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2022-2023

	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
Objectif de formation	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 - Élaboration 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^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 4.8 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2023-2024

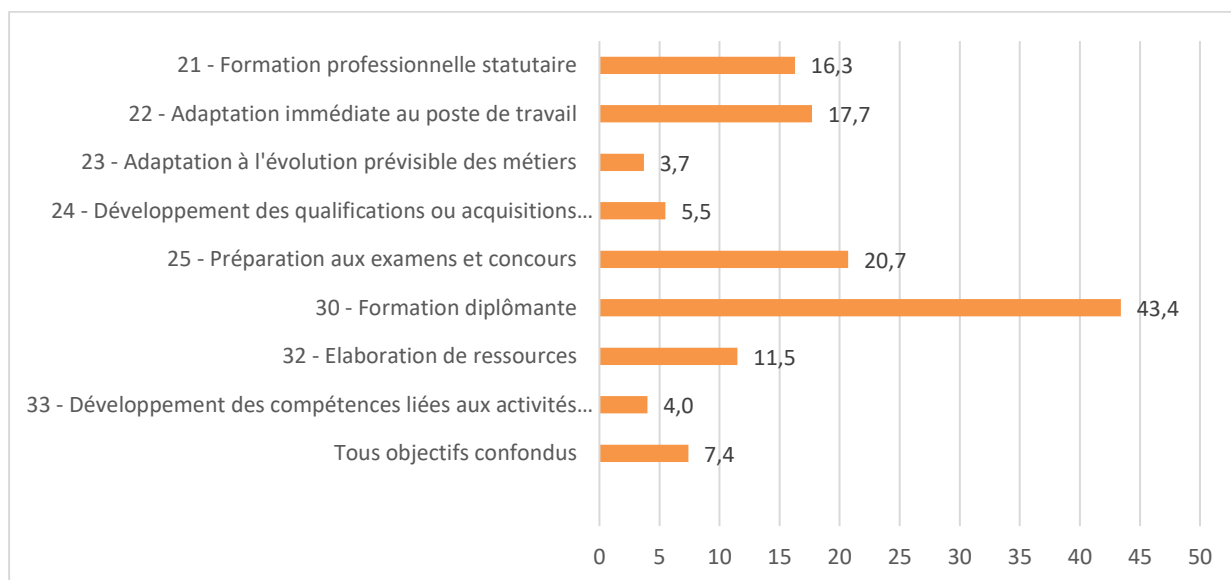
	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée moyenne de formation en heures par objectif
Objectif de formation	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	9 769	9 439	96,6	7 135	75,6	4 244	59,5	3 028	42,4	232,0	7 469,1	12,7	10,6
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	6 455	6 033	93,5	4 387	72,7	2 954	67,3	2 573	58,7	179,0	3 832,6	6,5	7,8
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	5 836	5 744	98,4	5 168	90,0	2 365	45,8	1 505	29,1	115,0	7 119,9	12,1	18,1
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	64 169	57 889	90,2	52 218	90,2	37 696	72,2	29 990	57,4	2 560,0	33 728,6	57,5	5,4
25 - Préparation aux examens et concours	929	924	99,5	874	94,6	633	72,4	581	66,5	53,0	3 373,0	5,8	32,0
30 - Formation diplômante	524	523	99,8	225	43,0	207	92,0	176	78,2	20,0	2 147,5	3,7	62,2
32 - Élaboration de ressources	235	191	81,3	157	82,2	144	91,7	121	77,1	20,0	32,0	0,1	1,3
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	5 925	5 102	86,1	3 353	65,7	1 878	56,0	1 495	44,6	379,0	951,1	1,6	3,0
Tous objectifs confondus	93 856	85 859	93,2	73 531	76,8	50 130	69,6	39 478,0	56,7	3 562,0	58 653,9	100,0	7,0

Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.1.4 – Durée de formation par objectif de formation²

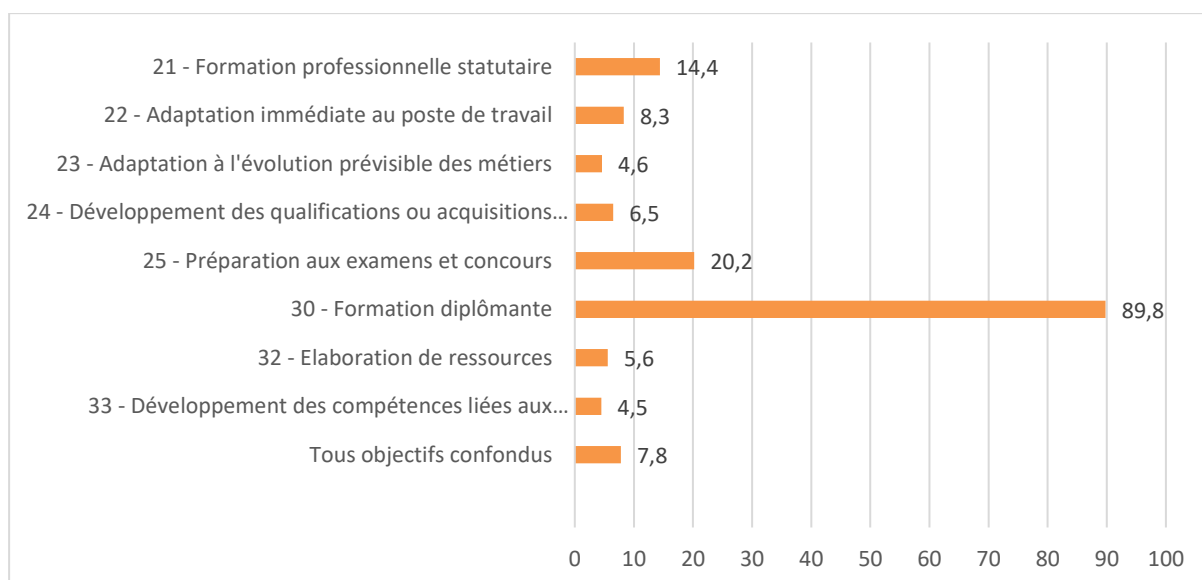
En 2023-2024, la durée moyenne de formation est de 7 heures (contre 7,8 heures en 2022-2023 et 7,4 heures en 2021-2022) (*figures 4.6 à 4.8*). La formation diplômante reste la plus importante mais cependant en baisse par rapport à l'année précédente (62,2 heures contre 89,8 heures en 2022-2023 et 43,4 heures en 2021-2022).

Figure 4.6– Durée moyenne de formation en heures par objectif en 2021-2022



Source : Gaia / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

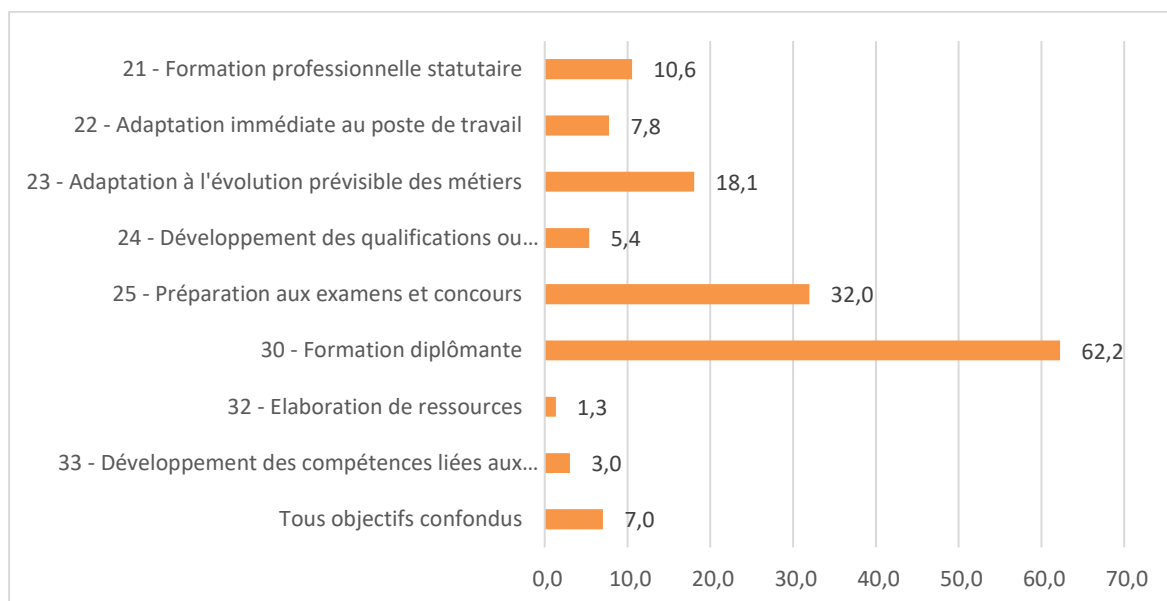
Figure 4.7 – Durée moyenne de formation en heures par objectif en 2022-2023



Source : Gaia / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

² Le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document.

Figure 4.8 – Durée moyenne de formation en heures par objectif en 2023-2024



Source : Gaia / Champ : personnels 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2 - La formation continue des personnels du second degré public

Les données de cette partie 4.2.2 concernent plusieurs publics intervenant dans le second degré : les personnels enseignants, les personnels d'éducation, les Psy EN, les personnels AESH, les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (IATSS). Elles portent uniquement sur les personnels titulaires. Des données spécifiques sur les personnels d'encadrement, le CPF, les personnels contractuels, sont présentés dans les sous-parties suivantes.

4.2.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité

En 2023-2024, on observe un renforcement de l'accessibilité à la formation malgré une baisse des effectifs de référence (39 404 personnes en 2023-2024 contre 40 994 en 2022-2023 et 41 493 en 2021-2022) : augmentation du nombre de personnes convoquées et présentes (respectivement 27 887 et 24 231 personnes en 2023-2024 contre 25 746 et 23 391 en 2022-2023 et 27 213 et 20 550 en 2021-2022), augmentation du taux d'accès (61,5 % en 2023-2024 contre 57,1 % en 2022-2023 et 49,5 % en 2021-2022) (tableaux 4.11 à 4.13), ce qui est cohérent avec les nouvelles fonctionnalités de l'application Sofia-FMO.

À noter une légère baisse du taux de présence en 2023 après une forte hausse en 2022 (86,9 % en 2023-2024 contre 90,9 % en 2022-2023 et 76 % en 2021-2022) et du taux d'assiduité (50,7 % en 2023-2024 contre 58 % en 2022-2023 et 31,7 % en 2021-2022).

Tableau 4.9 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré public, cadres 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	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Agrégé	5 836	4 021	68,9	3 786	94,2	3 724	2 610	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	12 150	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	2 755	80	65,3	1 375	39,9	7 499	16,3	10,7
Psy EN	612	273	44,6	244	89,4	236	177	75	28,9	78	33,1	365	12,4	3,6
CPE	1 011	1 006	99,5	1 004	99,8	999	818	82	80,9	69	6,9	1 764	12,9	10,5
Inspection	276	173	62,7	168	97,1	165	63	38	22,8	33	20,0	84	8,0	1,8
Direction	1 183	938	79,3	900	95,9	890	545	61	46,1	278	31,2	567	6,2	2,9
IATSS	5 770	2 058	35,7	1 889	91,8	1 852	1 432	77	24,8	999	53,9	4 572	19,2	4,8
Total	41 493	28 999	69,9	27 569	95,1	27 213	20 550	76	49,5	8 613	31,7	55 213	16,1	8,0

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 4.10 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré public, cadres et 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 présente	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)		Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Agrégé	6 151	3				3 611	3 059	84,7	49,7	1 894	52,5	11 196	22,0	10,9
Certifié	20 982					14 162	12 838	90,7	61,2	7 873	55,6	49 906	23,3	14,3
PLP	3 752					2 915	2 650	90,9	70,6	1 729	59,3	10 398	23,5	16,6
Psy EN	554					233	215	92,3	38,8	170	73,0	747	20,8	8,1
CPE	990					801	787	98,3	79,5	353	44,1	3 063	23,4	18,6
Inspection	284					245	229	93,5	80,6	84	34,3	922	24,2	19,5
Direction	1 191					1082	1081	99,9	90,8	711	65,7	4 607	25,6	23,2
IATSS	7 090					2 697	2 532	93,9	35,7	2 128	78,9	12 392	29,4	10,5
Total	40 994					25 746	23 391	90,9	57,1	14 942	58,0	93 231	23,9	13,6

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

³ Depuis la mise en place de Sofia-FMO, la notion de personne inscrite et retenue tend à disparaître ; voir plus haut dans la partie 4.1.2 : données générales de la formation ; en effet la notion de campagne d'inscription a disparu avec la mise en place de Sofia-FMO

Tableau 4.11 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 2nd degré public, cadres et IATSS en 2023-2024

Corps	Public de référence	Personnes inscrites		Personnes retenues		Personnes convoquées	Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne présente	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectif	Taux d'acceptation (en %)		Effectif	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectif	Taux d'assiduité (en %)			
Agrégé	6 104	34				4 046	3 361	83,1	55,1	1 920	47,5	10 454	18,7	10,3
Certifié	20 777					15 549	13 509	86,9	65,0	7 662	49,3	50 609	22,5	14,6
PLP	3 725					2 788	2 569	92,1	69,0	1 618	58,0	10 611	24,8	17,1
Psy EN	551					381	319	83,7	57,9	252	66,1	803	15,1	8,7
CPE	980					874	790	90,4	80,6	238	27,2	2 906	22,1	17,8
Inspection	261					244	237	97,1	90,8	91	37,3	820	20,8	18,9
Direction	1 123					954	832	87,2	74,1	441	46,2	3 146	22,7	16,8
IATSS	5 883					3 051	2 614	85,7	44,4	1 921	63,0	11 533	26,5	11,8
Total	39 404					27 887	24 231	86,9	61,5	14 143	50,7	90 882	22,5	13,8

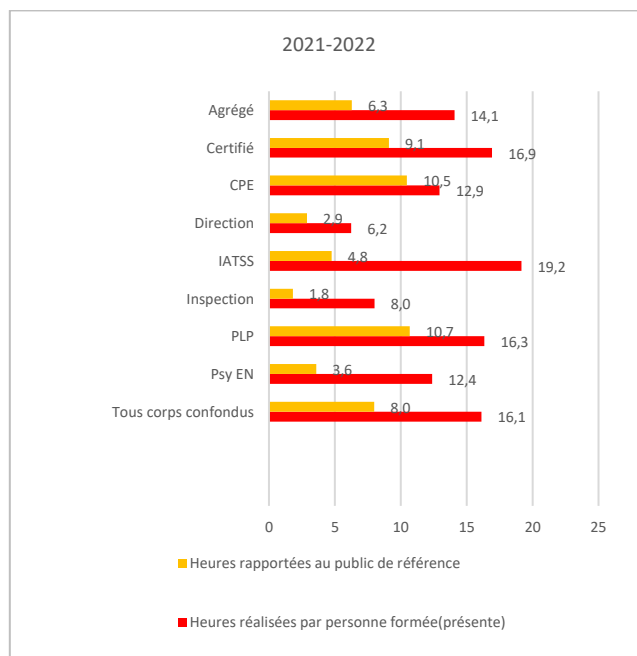
Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.2 - Durée de formation

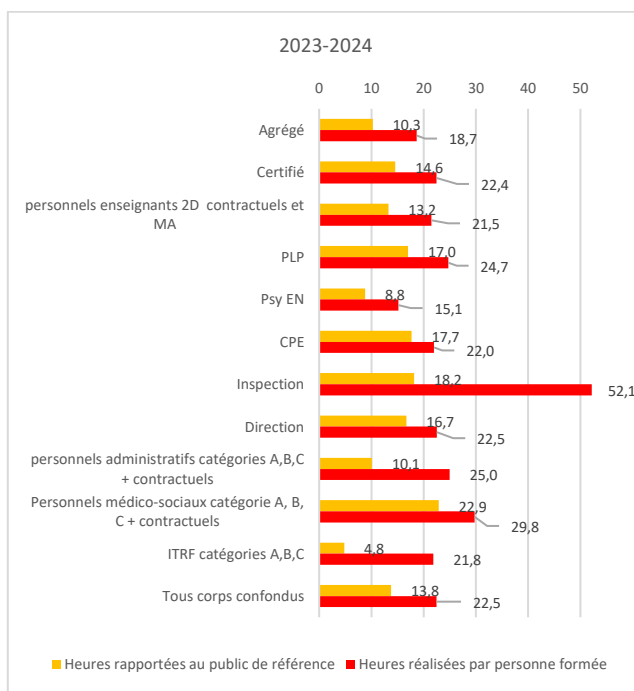
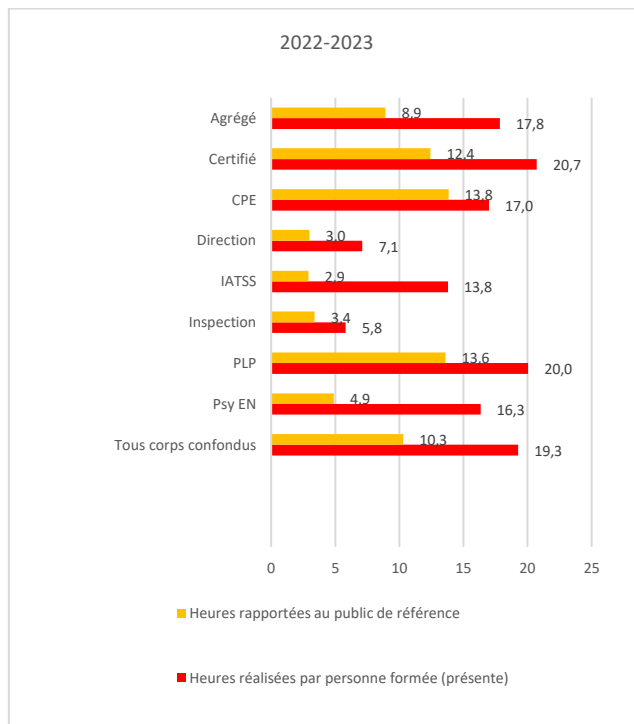
En 2023-2024, la durée moyenne de formation en heures effectuée par les personnels du 2nd degré qui ont assisté à au moins une formation est de 22,5 heures (contre 19,3 heures en 2022-2023 et 16,1 heures en 2021-2022) (figures 4.9).

Cette durée moyenne recouvre des disparités selon les corps. Les personnels d'inspection et les personnels médico-sociaux ont la plus forte durée moyenne de formation (respectivement 52,1 heures et 29,8 heures). A contrario, les Psy EN ont la plus faible durée de formation (15,1 heures).

Figures 4.9 – Durée moyenne en heures de formation par personne par corps pour les personnels du 2nd degré en 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024



⁴ Depuis la mise en place de Sofia-FMO, la notion de personne inscrite et retenue tend à disparaître ; voir plus haut dans la partie 4.1.2 : données générales de la formation ; en effet la notion de campagne d'inscription a disparu avec la mise en place de Sofia-FMO



Source : Gaïa – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.3 - Objectifs de formation⁵

En 2023-2024, comme dans le 1^{er} degré, l'objectif de formation « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » reste l'objectif de formation de loin le plus sollicité, avec 71 278 des 147 582 candidatures (soit 48,3 %, contre 58,7 % en 2022-2023 et 67,4 % en 2021-2022) (tableaux 4.20 à 4.22). Cela a donné lieu à 58,5 % (contre respectivement 64,3 % en 2022-2023 et 57 % en 2021-2022) de l'ensemble des journées stagiaires réalisées.

Les objectifs « 21 - Formation professionnelle statutaire » et objectif « 22- adaptation au poste de travail » sont en constante augmentation depuis 2021-2022, mettant bien en évidence que l'académie de Versailles est une académie d'accueil.

Tableau 4.12 – Objectifs de formation des personnels du 2nd 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 Évolution 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	2241	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 Professionnalisation (2 nd e carrière)	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32 - Élaboration 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
Tous objectifs confondus	112 463	87 968	78,2	84 631	96,2	49 683	58,7	35 737	42,2	3250	6 8584	100	8,2

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 4.13 – Objectifs de formation des personnels du 2nd 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 Évolution 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 nd 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 - Élaboration 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 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

⁵ Le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document.

Tableau 4.14 – Objectifs de formation des personnels du 2nd degré public et IATSS en 2023-2024

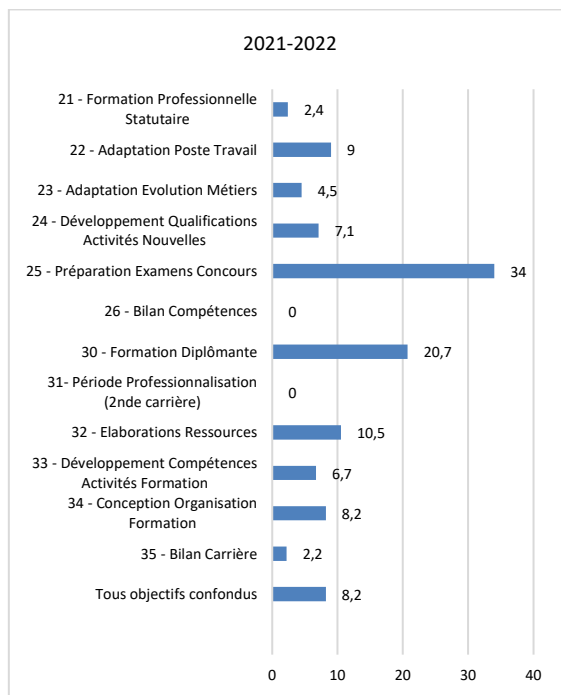
Objectif	Candidatures	Candidatures retenues	Taux d'acceptation (en %)	Stagiaires convoqués	Taux de convocation (en %)	Stagiaires présents	Taux de présence (en %)	Stagiaires assidus	Taux d'assiduité (en %)	Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée de formation par objectif
21 - Formation Professionnelle Statutaire	12529,0	12526,0	100,0	12204,0	97,4	10009,0	82,0	8930,0	73,2	115,0	9144,0	0,1	5,5
22 - Adaptation Poste Travail	24358,0	24315,0	99,8	21815,0	89,7	8753,0	40,1	8161,0	37,4	196,0	6186,8	0,1	4,2
23 - Adaptation Évolution Métiers	28010,0	25661,0	91,6	21077,0	82,1	8978,0	42,6	8321,0	39,5	173,0	6007,1	0,1	4,0
24 - Développement Qualifications Activités Nouvelles	71278,0	67486,0	94,7	64738,0	95,9	45593,0	70,4	37038,0	57,2	2771,0	58940,7	0,6	7,8
25 - Préparation Examens Concours	2585,0	2374,0	91,8	2315,0	97,5	1893,0	81,8	1072,0	46,3	121,0	11417,7	0,1	36,2
26 - Bilan Compétences	15,0	15,0	100,0	14,0	93,3	10,0	71,4	8,0	57,1	6,0	16,5	0,0	9,9
30 - Formation Diplômante	1551,0	1549,0	99,9	1531,0	98,8	1033,0	67,5	941,0	61,5	47,0	3106,8	0,0	18,0
31- Période Professionnalisation (2 nd e carrière)	10,0	10,0	100,0	10,0	100,0	8,0	80,0	8,0	80,0	3,0	11,3	0,0	8,5
32 - Élaborations Ressources	1594,0	1593,0	99,9	1427,0	89,6	1117,0	78,3	916,0	64,2	199,0	1796,6	0,0	9,7
33 - Développement Compétences Activités Formation	3468,0	3468,0	100,0	3381,0	97,5	2397,0	70,9	1936,0	57,3	200,0	3279,6	0,0	8,2
34 - Conception Organisation Formation	574,0	573,0	99,8	541,0	94,4	439,0	81,1	338,0	62,5	72,0	469,3	0,0	6,4
35 - Bilan Carrière	1610,0	1610,0	100,0	1591,0	98,8	983,0	61,8	977,0	61,4	6,0	378,0	0,0	2,3
Tous objectifs confondus	147582,0	141180,0	95,7	130644,0	92,5	81213,0	62,2	68646,0	52,5	3909,0	100754,5	1,0	7,4

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFIC

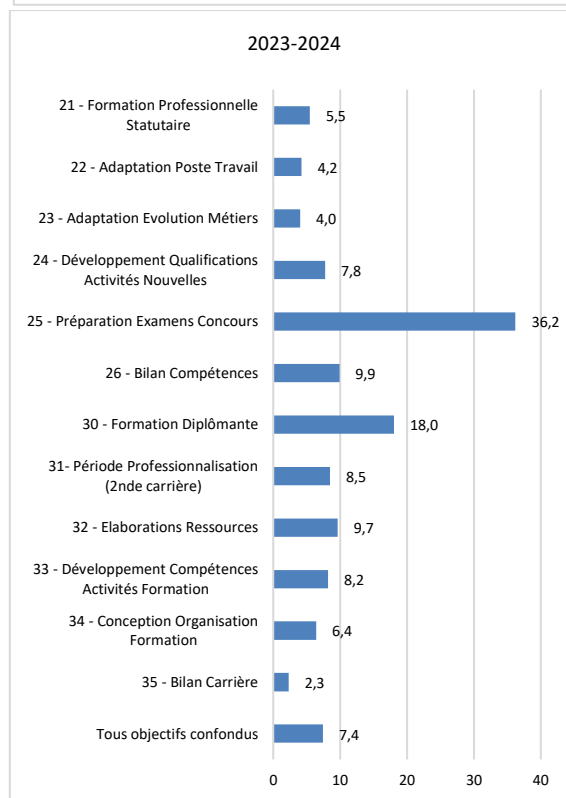
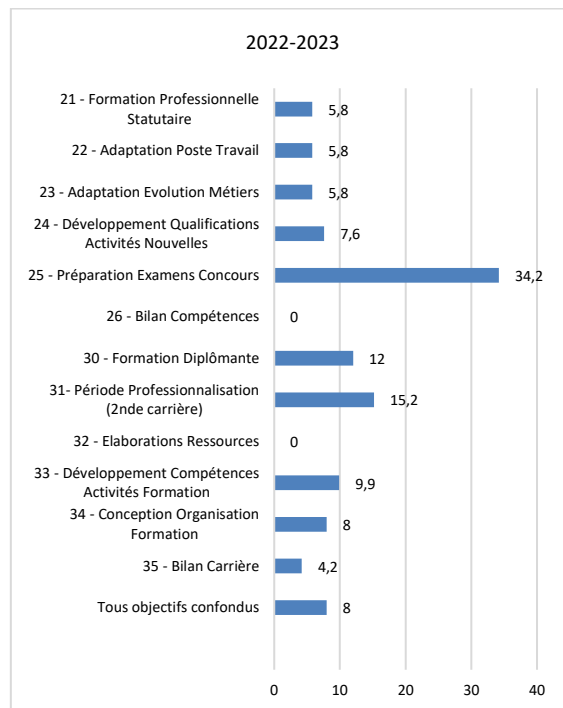
4.2.2.4 – Durée de formation par objectif de formation⁶

En 2023-2024, 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 : 36,2 heures contre 7,4 heures en moyenne (34,2 heures et 8 heures en 2022-2023 et 34 heures et 8,2 heures en 2021-2022) (*figures 4.10*). Comme pour les formations diplômantes et celles concernant l'évolution professionnelle, ces formations sont des véritables parcours qui se répartissent sur toute l'année.

Figures 4.10 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif



⁶ Le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document.



Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.5 – Activité de formation des enseignants répartis par contenus disciplinaires d'enseignement

Le tableau suivant présente la répartition des enseignants par les contenus de formation disciplinaires (*tableau 4.15*). La requête identifie les contenus des formations

Par exemple un enseignant DNL Math – allemand qui s'inscrit à une formation en allemand est comptabilisé parmi les personnes convoquées. Cela explique que le nombre de personnes convoquées soit supérieur aux effectifs dans certaines disciplines.

En comparaison avec les données générales présentées dans le tableau 4.13, on peut constater que le taux de présence global dans les formations disciplinaires est supérieur au taux de présence global par corps dans toutes les formations. En moyenne, 61,1 % des enseignants agrégés, certifiés et PLP sont présents dans toutes les formations alors que 83,9 % des enseignants sont présents dans les formations strictement disciplinaires.

À noter : les enseignants ne suivent pas uniquement des formations disciplinaires mais aussi des formations transversales et inter catégorielles.

Tableau 4.15 – Répartition par disciplines de l'activité formation des enseignants en 2023-2024

	Nombre d'enseignants de la discipline	Nbr de personnes convoquées (non excusées)	Personnes présentes		Personnes assidues		Nombre de journées stagiaires réalisées
		Aux dispositifs dont le contenu est disciplinaire					
Disciplines	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Allemand	569	666	507	76,1	348	52,3	943
Anglais	3567	2 401	2 092	87,1	1 224	51	6 238
Artisanat	4	3	3	100	0	0%	4
Arts appliqués	356	325	297	91,4	194	59,7	1 227
Arts plastiques	662	732	522	71,3	152	20,8	2 009
Autres disc tech	139	85	70	82,4	47	55,3	139
Autres langues	164	148	135	91,2	77	52	239
Biologie	1731	1 629	1 105	67,8	524	32,2	3 658
Biotechno biochimie	191	150	142	94,7	81	54	514
Biotechno sante	537	412	383	93	230	55,8	1 278
Documentation	775	895	835	93,3	415	46,4	4 342
Économie gestion	629	518	437	84,4	192	37,1	1 452
Économie gestion bureautique	415	232	196	84,5	111	47,8	421
Économie gestion commerciale	978	766	709	92,6	413	53,9	2 359

	Nombre d'enseignants de la discipline	Nbr de personnes convoquées (non excusées)	Personnes présentes		Personnes assidues		Nombre de journées stagiaires réalisées
		Aux dispositifs dont le contenu est disciplinaire					
Disciplines	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Économie gestion comptabilité	333	179	158	88,3	93	52	371
Économie gestion informatique	55	34	29	85,3	16	47,1	73
Éducation	1176	1 099	970	88,3	199	18,1	3 147
Éducation musicale	611	724	363	50,1	89	12,3	1 248
Éducation physique	3027	2 432	2 215	91,1	1 393	57,3	12 314
Enseignements technologiques	1213	915	788	86,1	507	55,4	2 729
Espagnol	1804	1 222	1 012	82,8	547	44,8	4 151
Génie chimique	5	2	2	100	1	50	2
Génie civil	142	104	89	85,6	58	55,8	533
Génie électrique électronique	134	102	87	85,3	52	51	417
Génie électrique électrotechnique	276	192	171	89,1	107	55,7	747
Génie électrique informatique	28	25	22	88	21	84	32
Génie ind bois	84	60	54	90	34	56,7	249
Génie ind plastiques	1	0	0	0	0	0,	0
Génie ind struct met	82	51	44	86,3	35	68,6	146
Génie ind text cuir	76	45	44	97,8	36	80	215
Génie mécanique	82	86	65	75,6	30	34,9	136
Génie mécanique construction	118	66	60	90,9	47	71,2	273
Génie mécanique maintenance	213	136	128	94,1	101	74,3	523
Génie mécanique production	47	29	29	100	25	86,2	136

	Nombre d'enseignants de la discipline	Nbr de personnes convoquées (non excusées)	Personnes présentes		Personnes assidues		Nombre de journées stagiaires réalisées
		Aux dispositifs dont le contenu est disciplinaire					
Disciplines	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Génie thermique	120	83	73	88	51	61,5	274
Histoire-géographie	3115	2 104	1 667	79,2	797	37,9	4 551
Hôtellerie tourisme	205	132	121	91,7	87	65,9	317
Industries graphiques	20	10	5	50,	2	20	13
Italien	105	78	72	92,3	39	50	247
Lettres	4556	4 740	3 501	73,9	1 441	30,4	10 495
Lettres allemand	3	2	2	100	2	100	5
Lettres anglais	410	229	203	88,7	130	56,8	621
Lettres ens.art	1	0	0	0	0	0	0
Lettres espagnol	147	102	85	83,3	50	49	315
Lettres hist-géo	812	650	566	87,1	300	46,2	2 120
Lettres italien	1	0	0	0	0	0	0
Mathématiques	4028	3 735	3 615	96,8	2 611	69,9	8 164
Maths sc.physiques	677	433	386	89,2	188	43,4	1 432
Métiers d'art	29	22	18	81,8	2	9,1	53
Numérique et sciences informatiques	32	34	32	94,1	12	35,3	69
Orientation	385	287	258	89,9	174	60,6	828
Paramédical social	374	284	267	94	146	51,4	909
Philosophie	507	405	313	77,3	152	37,5	994
Sciences éco	571	416	353	84,9	168	40,4	1 022
Sciences physiques	2221	1 509	1 306	86,6	733	48,6	4 424
Sc.nat sc.physiques	2	1	0	0	0	0	0
Soins personnels	56	45	42	93,3	34	75,6	114
Transports	29	10	10	100	8	80	42

	Nombre d'enseignants de la discipline	Nbr de personnes convoquées (non excusées) Aux dispositifs dont le contenu est disciplinaire	Personnes présentes		Personnes assidues		Nombre de journées stagiaires réalisées
Disciplines	Effectifs	Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)	
Total	38 630	31 776	26 658	83,9	14 526	45,7	89 275

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.6 – Focus personnels AESH

Depuis l'année scolaire 2021-2022, les formations prises de fonction à destination des nouveaux personnels AESH sont mises en œuvre au niveau académique.

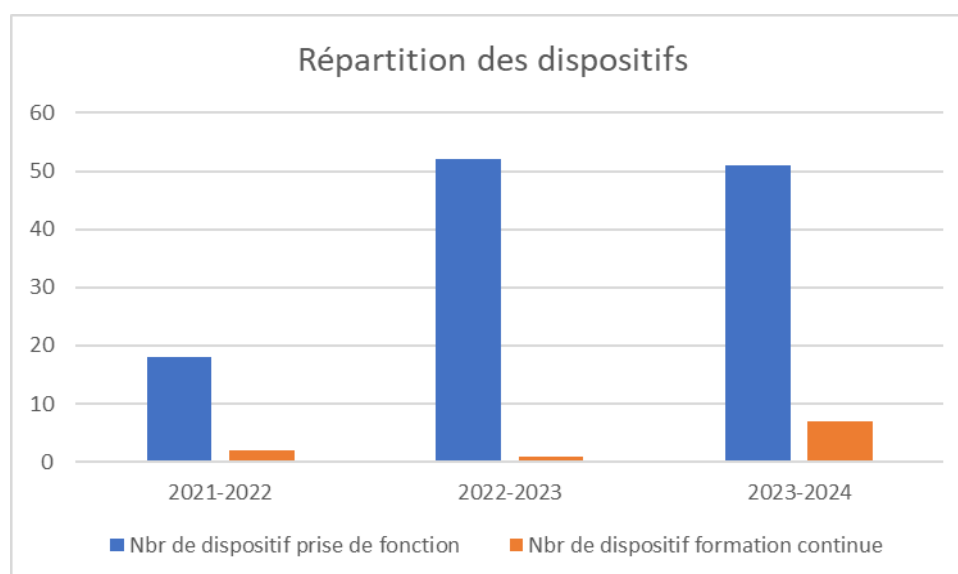
La formation des AESH comporte deux volets : le parcours prise de fonction et la formation continue.

En lien étroit avec les départements de l'académie pour la conception des formations, seule la formation initiale a été mise en œuvre au niveau académique en 2021-2022 et 2022-2023.

Depuis 2023-2024, la formation continue commence à prendre de l'ampleur : les dispositifs dédiés existaient mais étaient peu nombreux et peu mis en œuvre entre 2021 et 2023 (*figure 4.11*).

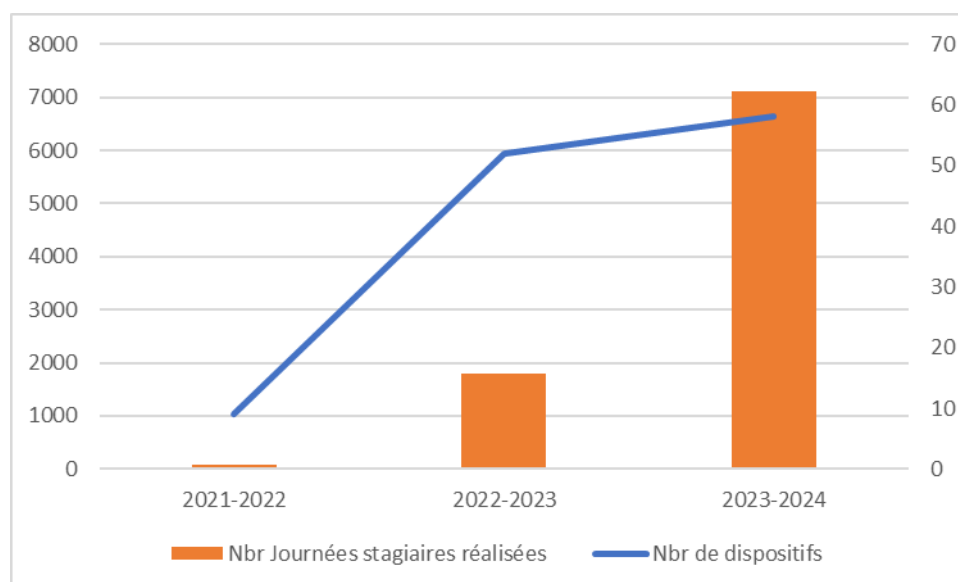
On observe une part croissante du nombre de journées stagiaires réalisées entre 2021-2022 et 2023-2024 tandis que la courbe présentant le nombre de dispositifs a une pente moins forte (*figure 4.12*). Ces données sont à relativiser au regard des nombreuses difficultés de mises en œuvre qui ont été rencontrées au cours des années 2021-2022 et 2022-2023 : les affectations des AESH (temporalité et gestion administrative) ne permettaient pas d'éditer des ordres de mission nécessaires à la traçabilité des formations dans Gaia. Souvent, ces ordres de mission ont été suppléés par des invitations départementales. Désormais, ces difficultés sont levées et tous les AESH ont une adresse académique et une fiche dans Gaia. En conclusion, les chiffres affichent une traçabilité améliorée, mais leur interprétation nécessite d'être nuancée : il y a certes une hausse en 2023-2024, mais comme les explications fournies dans le paragraphe précédent permettent de le comprendre, les hausses exponentielles affichées dans la figure 4.12 ne reflètent pas la réalité de celles-ci en ce qui concerne le nombre de dispositifs et le nombre de journées stagiaires réalisées.

Figure 4.11 – Répartition des dispositifs de formation AESH



Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Figure 4.12 – Nombre de dispositifs de formation AESH et de journées stagiaires réalisées



Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.7 – 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).

Entre 2021-2022 et 2023-2024, le taux d'inscription, toutes catégories confondues, est en baisse de 1,1 points (après une forte chute en 2022-2023) : de 18,4 % en 2021-2022 à 17,3 % en 2023-2024 (en passant par 8,9 % en 2022-2023) (*tableaux 4.17 à 4.19*).

Le taux le plus élevé en 2023-2024 est celui des personnels médico-sociaux de catégorie A ; il représente 60,5 % du public de référence. Cette plus forte adhésion des personnels de santé, médecins, personnels infirmier.es, 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 inter catégoriels 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 d'assiduité (au moins les deux tiers de la formation suivie) est très largement supérieurs à la moyenne tous publics confondus : en 2023-2024, leur taux d'assiduité est de 61,5 % (*tableau 4.19*) contre 50,7 % tous publics confondus (*tableau n°4.13*). Le taux d'assiduité est calculé à partir du nombre de personnes convoquées et non à partir de l'effectif de référence.

En 2023-2024, les principaux indicateurs de formation des IATSS sont à la hausse. Les effectifs des personnels formés augmentent (6 900 en 2023-2024 contre 6 767 en 2022-2023 et 5 752 en 2021-2022) et la durée rapportée au public de référence revient à son niveau de 2021-2022 (2,4 heures en 2023-2024 contre 1,5 heures en 2022-2023 et 2,6 heures en 2021-2022) (*tableaux 4.17 à 4.18*).

L'évolution des modalités de formation peut expliquer cette progression : les formations tendent à devenir hybrides, la mise en parcours participe à fidéliser les stagiaires et enfin, un travail avec les pilotes de formation afin de mieux identifier les besoins de formation a été réalisé tout au long de l'année. En 2022-2023 et 2023-2024, les taux d'acceptation sont de 99,6 % et de 100 % pour les raisons explicitées dans la partie 4.1.2 (Mise en place de Sofia-FMO et ses conséquences sur les données de suivi de la formation).

Tableau 4.16 - 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	Taux d'assiduité (en %)			
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
Total IATSS	5 752	1 058	18,4	904	85,4	830	741	89,2	12,8	580	69,8	2515	20,3	2,6

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFIC

Tableau 4.17 - 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	Taux d'assiduité (en %)			
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
Total IATSS	6 767	609	8,9	607	99,6	581	473	81,4	6,9	419	72,1	1759	22,3	1,5

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFIC

Tableau 4.18 - Accès à la formation des personnels IATSS en 2023-2024

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	Taux d'assiduité (en %)			
Personnels administratifs et ITRF A	822	191	23,2	191	100	187	98	52,4	11,9	70	37,4	974	59,6	7,1
Personnels médico-sociaux A	1 002	606	60,5	606	100	598	538	90	53,7	435	72,8	1 291	14,4	7,7
Sous-total A	1 824	797	43,7	797	100	785	636	81	34,9	505	64,3	2 265	21,4	7,5
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 545	270	17,5	270	100	258	156	60,5	10,1	137	53,1	332,5	12,7	1,3
Personnels médico-sociaux B	51	3	6	3	100	2	2	100	4	1	50	5	30	0,6
Sous-total B	1 596	273	17	273	100	260	158	60,8	10	138	53	337,5	12,8	1,3
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	3 480	125	3,6	125	100	122	77	63,1	2,2	72	59	145	11,3	0,25
Total IATSS	6 900	1 195	17,3	1 195	100	1 167	871	74,6	12,6	715	61,5	2 747,5	19	2,4

Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.2.7.1 – Focus personnels médico-sociaux⁷

L'identification du taux de présence en distinguant les différents métiers du domaine médico-social ne peut se faire que sur les stagiaires et non sur les personnes, avec une requête académique. Les données ci-dessous ne peuvent donc être mises en relation avec les tableaux précédents, qui sont alimentés par une requête nationale qui ne décline pas les données par métier. Une personne convoquée à plusieurs formations est comptabilisée à chaque fois comme stagiaire.

Le détail met en évidence le fort taux de présence des médecins, en second celui des infirmier(e)s et en troisième celui des personnels de service social.

Tableau 4.19 - Formation des personnels médico-sociaux en 2023-2024

	Nombre de stagiaires convoqués non excusés	Nombre de stagiaires présents	Taux de présence
SERVICE SOCIAL	1466	655	45%
INFIRMIER(E)	6023	4126	69%
MEDECIN	273	223	82%

Source : Gaia – Champ : personnels médico-sociaux de l'académie / Traitement : EAFC décompte manuel

⁷ Périmètre : médecins titulaires et contractuels, Infirmier(e) CDD temps incomplet, CDI, temps incomplet, contractuel(e) infirmier(e) catégorie A, Assistants, titulaires et contractuels, conseiller technique de service social (personnels de catégorie A et B du service social).

4.2.2.8 – Focus sur la diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)

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 (ENSEIGNER L'INFORMATIQUE AU LYCEE (NSI), 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.

En 2023-2024, 6 dispositifs de formation ont été proposés au Paf pour la formation NSI. 4 dispositifs ont effectivement ouvert :

- NSI : FORMATION DES NEO TITULAIRES ET CONTRACTUELS
17 stagiaires, 1 session Présentiel 6 h) et 3 sessions à distance (3x2h) ont eu lieu avec 10 absents, 7 présents
- NSI-1/2 JOURNEE DE FORMATION ACADEMIQUE DES PROFS
74 présents, 12 absents sur 86
- NSI : PLURIDISCIPLINARITE (MATHS, PHYSIQUE, SVT, SES
2 journées de présentiel avec 4 présents et 2 absents sur 6
- DIU-EIL)
De juin 23 jusque juillet 24, 20 journées avec 26 présents sur 26

4.2.2.9 – Focus sur la formation laïcité

Le plan national de formation Laïcité, Valeurs de la République a débuté en septembre 2021. Son déploiement est prévu pour 4 ans pour l'ensemble des personnels de l'académie (*tableau 4.20*).

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.

Tableau 4.20 – Récapitulatif sur les trois années scolaires de la mise en place du plan Laïcité

Personnels	Nbr total de personnes à former	Nbr de personnes présentes année 2021-2022	Nbr de personnes présentes année 2022-2023	Nbr personnes présentes année 2023-2024
Professeurs des écoles	31 998	2 619	5 370	4 165
Directeurs d'école du 1er degré	3 051	0	1 895	880
Personnels d'inspection du 1er degré	112	15	33	28
Professeurs du second degré	35 931	7 585	1 964	1 055
Personnel de direction (PERDIR)	1 217	632	1 181	32
Personnels d'inspection du 2nd degré	124	11	108	124
Personnels IATSS	6 545	351	0	17
CPE-AED	6312	542	604	59
Totaux	85 290	11 755	11 155	6 360

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels des 1^{er} et 2nd degré de l'académie / Traitement manuel EAFC

4.2.2.10 - Dépenses de vacations et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2nd degré

Le budget de la formation est composé de deux postes : les dépenses de rémunération (sous forme de vacations de formation) et les dépenses de fonctionnement (matériel pédagogique, prestations de formation, location de salles, frais de convivialité, frais de déplacement).

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 4.21*).

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 4.22*).

En 2023-2024, 3 004 000 euros ont été dépensés pour les dépenses de rémunération et 1 902 044 euros pour les dépenses de fonctionnement (*tableau 4.23*).

De 2022-2023 à 2032-2024, les dépenses de rémunération en vacations de formation et celles de fonctionnement ont augmenté de 12 % et 9,5 %.

L'augmentation des trois dernières années 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 vacations), 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 2023-2024. L'ensemble des accompagnements représente une part de 26 % des dépenses totales (plus de 800 000 euros sur 3 007 000 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 4.21 – Dépenses de vacations 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 4.22 – Dépenses de vacations 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

Tableau 4.23 – Dépenses de vacations et de fonctionnement sur les dispositifs du Paf 2nd degré en 2023-2024

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	366 000	223 343	38 269	15,4
ATSS	310 000	254 708	76 312	7,4
Enseignant	2 328 000	1 423 993	577 229	6,5
Total général	3 004 000	1 902 044	681 395	7,2

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.3 - 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'EAFC. 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.

4.2.3.1 – 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.

4.2.3.2 - 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 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 ;
- Évaluation 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'Éducation nationale ainsi qu'aux personnels administratifs, la préparation aux concours ou aux fonctions de cadre revêt une approche inter-catégorielle. Elle comprend la préparation aux concours de personnels de direction et d'inspection.

Elle vise à aider les personnels de l'académie à se préparer aux épreuves des concours de recrutement de cadres ou à postuler à un emploi fonctionnel.

Cette préparation est déclinée de façon opérationnelle de la façon suivante :

- La préparation aux concours de métiers d'inspection est dispensée en présentiel.
- La préparation aux concours de personnels de direction est déployée en une formation hybride, prenant appui sur un parcours m@gistère national et des présentiels en département.

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 aux 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.

En 2023-2024, 221 personnes ont été inscrites à une préparation concours pour devenir chef d'établissement ou pour devenir inspecteur (1^{er} ou 2nd degré). Le taux d'admissibilité est de 50,7 % et le taux d'admission est de 23,5 % (tableau 4.26).

Tableau 4.24 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2021-2022

	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									
IA – IPR	nd	nd		nd	nd		3	8	11
IEN ET EG IO	nd	nd		nd	nd		2	5	7
IEN 1D	nd	nd		nd	nd		3	11	14
Total	14	42	56	12	28	40	8	24	32
Prépa Perdir	63	112	175	34	71	105	18	36	54

Source : Gaia – Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : EAFC // nd = non disponible

Tableau 4.25 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2022-2023

	Inscrits à la préparation au concours			Admissibles issus de la préparation au concours			Admis issus de la préparation au concours		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Prépa INSP									
IA – IPR	nd	nd	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

Tableau 4.26 – Réussite aux concours des personnels ayant suivi une formation à la préparation en 2023-2024

	Inscrits à la préparation au concours			Admissibles issus de la préparation au concours			Admis issus de la préparation au concours		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Prépa INSP									
IA – IPR	5	7	12	2	7	9	2	2	4
IEN ET EG IO	8	4	12	4	1	5	1	1	2
IEN 1D	3	21	24	0	5	5	0	2	2
Prépa Perdir	51	122	173	24	69	93	12	32	44
TOTAUX	67	154	221	30	82	112	15	37	52

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

4.3 – Focus tout public

4.3.1 - Les entrants tout public

L'académie de Versailles est une académie de formation et d'accueil des nouveaux personnels.

Sont désignés comme « entrants » les personnels qui arrivent sur une nouvelle fonction, quelle que soit leur antériorité dans l'académie.

La part majoritaire des journées stagiaires réalisées concerne les enseignants du 2nd degré. Les publics AESH arrivent en deuxième position, suivis par les personnels IATSS (tableau 4.27). Ils bénéficient de parcours de formation répartis sur 3 ans. Les personnels concernés sont enseignants, cadres et personnels IATSS. À noter que depuis 3 ans, l'EAFC propose des parcours spécifiques pour les enseignants 2D – stagiaires temps pleins.

Tableau 4.27 – Nombre de journées stagiaires réalisées en 2023-2024

	Nbr de journées stagiaires	% par rapport à l'ensemble du PAF
1er degré	848	0,7
AESH	6 918,8	5,5
Stagiaires tps pleins 2D	7 760	6,2
Néo titulaires - 2D	5 067	4,0
Contractuels- 2D	3 733,5	3,0
CADRES	558	0,4
IATSS	3 436,6	2,7
TOTAL	28 321,9	22,5

Source : Gaia – Champ : tous personnels de l'académie - Traitement : EAFC

4.3.2 - 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'École 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 2nd degré, parcours enseignants 1^{er} 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^{er} et du 2nd 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^{er} 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^{er} et du 2nd 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^{er} et 2nd 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'EAFC accompagne également les CTEN enseignants du 1^{er} degré qui participent à la préparation Cned pour le CRPE ainsi que les contractuels enseignants du 2nd degré préparant les concours du CAPES/CAPET/CAPLP.

4.3.2.1 – La formation des CTEN enseignants du premier degré public

Une grande partie de la formation des CTEN du 1^{er} degré n'était pas encore correctement tracée dans l'application Gaia antérieurement à l'année scolaire 2023-2024. De ce fait jusqu'en 2022-2023, ce document présente les données collectées directement auprès des services formation des DSDEN (*tableau 4.28*).

Tous les CTEN sont tutorés les deux premiers mois de la prise de fonction par un Tuteur Compagnon CTEN.

Tableau 4.28 – Nombre de personnes et d'heures de formation

Département	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	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	153	50	146	60
91	69	21	64	24	218	60
92	nd	nd	107	50	187	60

95	nd	nd	nd	nd	162	60
Total général	nd	nd	nd	nd	713	240

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

Source 2023-2024 : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 1er degré de l'académie / Traitement : EAFIC

4.3.2.2 – CTEN enseignants du second degré public

En 2023-2024, 99,8 % (contre 99,6 % en 2022-2023 et 100 % en 2021-2022) des CTEN enseignants du second degré public inscrits en formation ont été retenus, ce qui a permis d'atteindre un taux de présence de 89,8 % (contre 56,7 % en 2022-2023 et 59,5 % en 2021-2022) (tableau 4.29 à 4.31). Avec 25,3 heures réalisées par personne formée (contre 31,6 heures en 2022-2023 et 19,7 heures en 2021-2022), leur durée moyenne de formation par personne est très supérieure à celle des publics étudiés dans les parties 4.2.1 et 4.2.2 de ce document.

La notion de personnel retenu avec des taux d'acceptation environ égaux à 100% s'explique par la modalité d'inscription car les formations sont toutes en public désigné.



Tableau 4.29 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd 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
Total	2 947	2 947	100	2 947	1 755	59,5	5 763	19,7

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFIC



Tableau 4.30 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd 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
Total	3 462	3 449	99,6	3 253	1 843	56,7	9 719	31,6

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFIC



Tableau 4.31 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public en 2023-2024

	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	2 397	2 395	99,9	1 688	1 522	90,2	5 630	36,0
Hommes	2 145	2 140	99,7	1 403	1 252	89,2	4 302	31,3

	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 %)		
Total	4 542	4 535	99,8	3 091	2 774	89,8	9 932	33,8

Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.3.3 – Transformation des politiques ressources humaines (RH)

4.3.3.1 - Formation de formateurs

L'un des leviers favorables à la transformation des formations afin de préserver le face à face pédagogique est la formation de formateurs. Ainsi l'activité de formation devient une activité reconnue, valorisée et ce, quel que soit le corps d'appartenance du formateur. Ainsi les formateurs cadres, IATSS, et enseignants bénéficient de formations spécifiquement liées aux activités de formateur. Cela représente 4,5 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées en 2023-2024 (*tableau 4.32*).

Tableau 4.32 - Nombre de journées stagiaires réalisées en 2023-2024

	Nombre de journées stagiaires réalisées	Proportion par rapport au volume total
Formation de formateurs	5 664	4,5 %

Source : Gaia – Champ : tous personnels de l'académie - Traitement : EAFC

4.3.3.2 - Les formations RH

En complément de la formation de formateur, 46,6% des convocations ont concerné des formations de l'axe 4 du schéma directeur « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation » (*tableau 4.33*).

Ces formations sont à destination de l'ensemble des personnels de l'académie et concernent les préparation concours tout public, les prises de fonctions tout public, les bilans de compétences, l'égalité professionnelle et le bien-être, la prévention des risques psychosociaux.

Le nombre de journées stagiaires réalisées représente 43,5% de l'ensemble des journées stagiaires réalisées en 2023-2024.

Tableau 4.33 - Répartition des stagiaires dans les formations de l'axe 4 réalisées en 2023-2024

	Part des stagiaires convoqués en %	Part des stagiaires présents en %	Part des stagiaires assidus en %	Part des journées stagiaires réalisées (en %)
Axe 4 du schéma directeur	46,4	46,7	33,7	43,5

Source : Gaia – Champ : tous personnels de l'académie - Traitement : EAFC

4.4 – 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.

En 2023-2024, 190 personnes ont été accompagnées par une prise en charge au titre du CPF : 151 femmes et 39 hommes (contre respectivement 181, 148 et 33 en 2022-2023 et 167, 127 et 40 en 2021-2022) (*tableaux 4.34 à 4.36*). Les objectifs les plus fréquents sont l'accompagnement au titre de projets de transition professionnelle (28,9 %) et au titre de projets de formation certifiantes/diplômantes (32,6 %). Les motifs de demandes de bilan de compétences et demandes de préparations aux examens et concours représentent chacun 13,2 % des demandes. Deux autres motifs sont à l'origine d'utilisation du CPF : les autres projets de développement des compétences (11,1 %) et les demandes de VAE (1,1 %).



Tableau 4.34 – 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
TOTAL	10	1	11	83	36	119	34	3	37	127	40	167

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC



Tableau 4.35 – 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
TOTAL	7	1	8	131	29	160	10	3	13	148	33	181

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC



Tableau 4.36 – Demandes de CPF suivant les corps des stagiaires en 2023 (année scolaire 2023-2024)

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)	3	0	3	39	12	51	1	0	1	43	12	55
Au titre des projets de formations certifiantes/diplômantes	3	2	5	41	9	50	4	3	7	48	14	62
Au titre des autres projets de développement des compétences	2	0	2	13	4	17	2	0	2	17	4	21
Au titre des préparations aux examens et concours	0	0	0	20	5	25	0	0	0	20	5	25
Au titre des demandes de bilan de compétences	2	0	2	19	2	21	1	1	2	22	3	25
Au titre des demandes de VAE	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	2
TOTAL	10	2	12	132	33	165	9	4	13	151	39	190

Source : Gaia – Champ : ensemble des personnels de l'académie / Traitement : EAFC

4.5 - 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.

Il convient 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 est attribuée dans la limite des contingents disponibles et 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* »).

4.5.1 - Personnels titulaires

4.5.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2023-2024, 130 demandes de CFP sont déposées par des personnels du 1^{er} degré public de l'ensemble de l'académie (contre 121 en 2022-2023 et 138 en 2021-2022) (*tableau 4.37*).



Tableau 4.37 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2021-2022	12	2	25	2	45	4	44	4
2022-2023	15	2	21	1	27	4	47	4
2023-2024	24	1	13	3	31	4	50	4

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78>nd = non disponibles

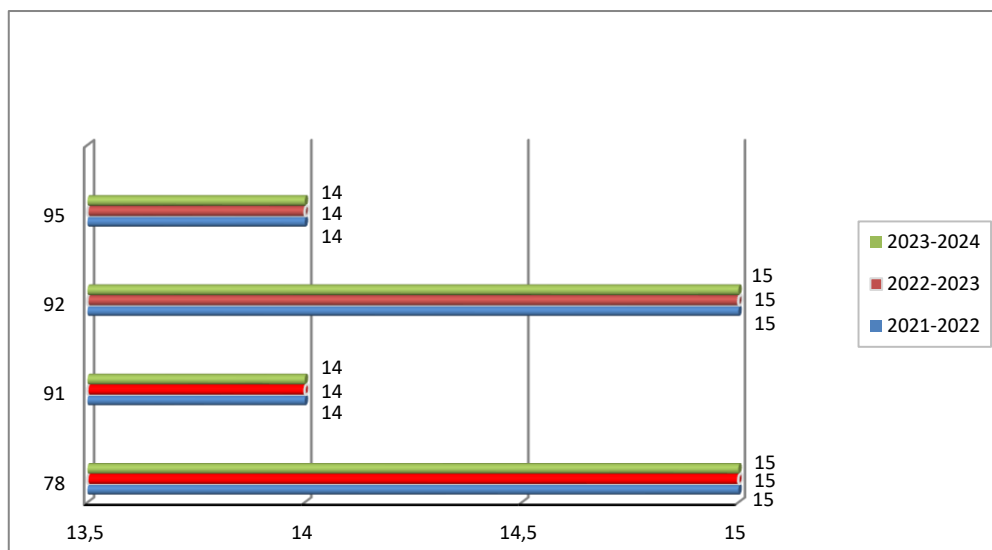
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

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 2021-2022 (*figure 4.13*).

Figure 4.13 – 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 2023-2024, les taux de satisfaction des demandes de CFP les moins élevés sont ceux des femmes qui exercent dans le Val d'Oise (62 %) (*tableau 4.34*). L'Essonne atteint 100 % de satisfaction quel que soit le sexe.



Tableau 4.38 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP (en %)

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2021-2022	100	50	100	100	62,22	100	61,36	75
2022-2023	80	100	100	100	88,88	50	68,08	50
2023-2024	75	100	100	100	79	75	62	75

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, 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, 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...).

4.5.1.2 - Personnels enseignants du second degré public

À l'instar du 1^{er} degré, le contingent académique consacré au CFP dans le 2nd degré reste le même depuis 2021-2022 (*tableau 4.39*).

Tableau 4.39 – Contingent ETP/mois, demandes et accords de CPF des personnels enseignants du 2nd degré

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Contingent ETP/Equivalent mois	110/1 320	110/1 320	117/1404
Nombre de demandes	1 276	946	723
Nombre de CFP accordés	199	183	155

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

En 2023-2024, le taux de satisfaction des femmes est de 0,2 point inférieur à celui des hommes. (*tableau 4.40*).



Tableau 4.40 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CPF

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	937	339	686	260	533	190
Nbre de CFP accordés	143	56	137	46	114	41
Taux de satisfaction (en %)	15,3	16,5	20	17,7	21,4	21,6

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

Les motifs de demandes du congé de formation professionnelle se répartissent en 2023-2024 en trois groupes distincts :

Groupe 1 : les préparations concours ;

Groupe 2 : les préparations aux formations diplômantes ;

Groupe 3 : la reconversion professionnelle avec deux sous-groupes, la reconversion professionnelle au titre de l'usure professionnelle et la reconversion professionnelle choisie.

4.5.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

Le contingent de CFP sur le Bop 139 (enseignement privé) concerne à la fois les demandes déposées par les enseignants du 1^{er} et du 2nd degré.

4 demandes de CFP ont été formulées par les enseignants du premier degré de l'enseignement privé sous contrat pour 2023-2024, 1 CFP a été accordé au regard du contingent (*tableau 4.41*). Depuis 2021-2022, aucun homme n'a formulé de demande dans ce cadre.



Tableau 4.41 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de demandes	3 F	5 F	4 F
Nombre de CFP accordés	1 F	1 F	1 F
Taux de satisfaction (en %)	33,3	20	25

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 1^{er} degré privé/ Traitement : Deep

Sur les 46 demandes formulées par les enseignants du second degré de l'enseignement privé sous contrat pour 2023-2024, 9 sont retenues, soit un taux de satisfaction de 19,6 %, en hausse 0,8 point (*tableau 4.42*). Toutes les demandes retenues en 2023-2024 ont pour objectif la préparation de l'agrégation.

Tableau 4.42 – Données du CFP des personnels du 2nd degré

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de demandes	42	48	46
Nombre de CFP accordés	9	9	9
Taux de satisfaction (en %)	21,4	18,8	19,6

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2nd degré privé/ Traitement : Deep

En 2023-2024, le taux de satisfaction des femmes est de 6 points inférieur à celui des hommes, alors qu'il est de 5,2 points supérieur en 2022-2023, et de 5 points inférieur en 2021-2022 (*tableau 4.43*).



Tableau 4.43 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	30	12	41	7	42	4
Nombre de CFP accordés	6	3	8	1	8	1
Taux de satisfaction (en %)	20	25	19,5	14,3	19	25

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2nd degré privé/ Traitement : Deep

4.5.1.4 - Personnels IATSS

En 2023-2024, la totalité des CFP pour lesquels les dossiers étaient complets et l'avis du supérieur hiérarchiques positif (soit 10 sur 16 demandes) a reçu une suite favorable (*tableau 4.44*).

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 (master en psychologie, master en santé publique, DU en psychiatrie et compétences transculturelles, etc...).



Tableaux 4.44 – Données des CFP des personnels IATSS

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//*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre de mois accordés

2023-2024				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (et pour les F) (en %)
APAE/AAE	-	-	-	-
SAENES	4 F	2F	10.5	50
ADJAENES	7 F	4 F	17.5	57
ASSAE	1 F	1 F	1	100
ATRF	1 F	0 F	0	0
INFENES	3F	3F	23	100
Total	16 F	7 F	52	70

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats//*=Les renoncations ne figurent pas dans le nombre des mois accordés

4.5.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public

À l'instar des personnels titulaires, le contingent académique consacré au CFP reste le même depuis 2021-2022, soit 36 mois.

En 2023-2024, le taux de satisfaction global s'élève à 57,1 %, en hausse de 20,7 points par rapport à 2022-2023 (*tableau 4.45 et figure 4.13*).



Tableau 4.45 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

	2021/2022			2022/2023			2023/2024		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nbre de demandes	16	13	3	11	9	2	7	4	3
Nbre de CFP accordés	4	3	1	4	3	1	4	2	2
Taux de satisfaction (en %)	25	23,1	33,3	36,4	33,3	50	57,1	50	66,7

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

Les demandes retenues visent à préparer les concours.

CHAPITRE 5

LES REMUNERATIONS

(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. Sur le programme 214, le BOP est régional et 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 2020. En 2023, les dépenses de masse salariale de l'académie représentent 95% de son budget.

Parmi les principales mesures de masse salariale intervenues en 2022 et 2023 figurent la hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2022 (+3,5%) puis celle du 1^{er} juillet 2023 (+1,5 %) ainsi que le relèvement de 1 à 9 points d'indice majorés pour les agents des catégories B et C et d'une partie des contractuels⁸.

Les dispositifs SOCLE et PACTE entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2023 ont apporté des revalorisations salariales aux enseignants, aux conseillers principaux d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale.

Concernant les prestations sociales, ont été versées, en 2022, la prime inflation et, en 2023, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

5.1.1 - BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1^{er} degré

La dépense de masse salariale du BOP 140 s'élève en 2023 à 2 377 234 161 euros, elle a progressé de 8,7 % entre 2020 et 2023 au global (*tableaux 5.1*), 8,6 % sur le périmètre PSOP (paiement sans ordonnancement préalable) dont 8,9% sur les femmes et 6,9 % sur les hommes.

En 2023, les rémunérations des femmes représentent 86,8 % sur ce BOP (comme en 2022). Pour rappel, les femmes représentent 87,2 % des personnels du 1^{er} degré.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 et 2023 s'explique par le versement de la prime inflation en 2022 et de la prime de pouvoir d'achat exceptionnel en 2023 ainsi que par la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire en 2022 et par la hausse du remboursement transport et du forfait mobilité durable (voir détail au point 5.4 et sur le tableau 5.15).



Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1^{er} degré

Dépenses totales de masse salariale depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020 2023 en %
Rémunérations principales	1 112 276 148	1 130 372 383	1 154 091 890	1 180 155 551	6,1
Indemnités	93 090 138	107 411 188	121 803 757	146 605 389	57,5
PPCR transfert primes points	-12 546 225	-12 661 161	-12 510 075	-12 239 262	+2,4
HSE et vacances	1 851 149	1 864 227	1 762 720	2 303 151	24,4
Chômage	3 166 915	4 168 481	6 121 122	6 380 711	101,5
Cotisations	986 608 747	1 001 884 421	1 019 542 318	1 039 280 681	5,3
Prestations	1 662 898	2 040 196	6 781 368	14 747 940	786,9
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 186 109 770	2 235 079 736	2 297 593 100	2 377 234 161	8,7

* PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors paiement sans ordonnancement préalable qui comprend notamment les allocations de retour à l'emploi, une partie des dépenses de prestations sociales (capital décès, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que les

⁸ Décret du 23 juin 2023

*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 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Femmes	1 891 121 975	1 935 182 404	1 991 133 164	2 059 625 689	8,9
Hommes	292 848 752	296 548 461	302 810 557	312 968 700	6,9
TOTAL dépenses PSOP	2 183 970 726	2 231 730 864	2 293 943 721	2 372 594 389	8,6

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	1 181 418 645	154 736 776	13,1	1 026 681 869	86,9
Indemnités	147 810 344	21 664 758	14,6	126 145 586	85,3
PPCR transfert primes points	-12 239 262	-1 572 521	12,8	-10 666 741	87,1
HSE et vacations	2 111 595	300 740	14,2	1 810 855	85,8
Cotisations	1 039 367 532	135 872 423	13,1	903 495 110	86,9
Prestations	14 125 536	1 966 524	13,9	12 159 012	86,1
Total BOP 140	2 372 594 389	312 968 700	13,2	2 059 625 689	86,8

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

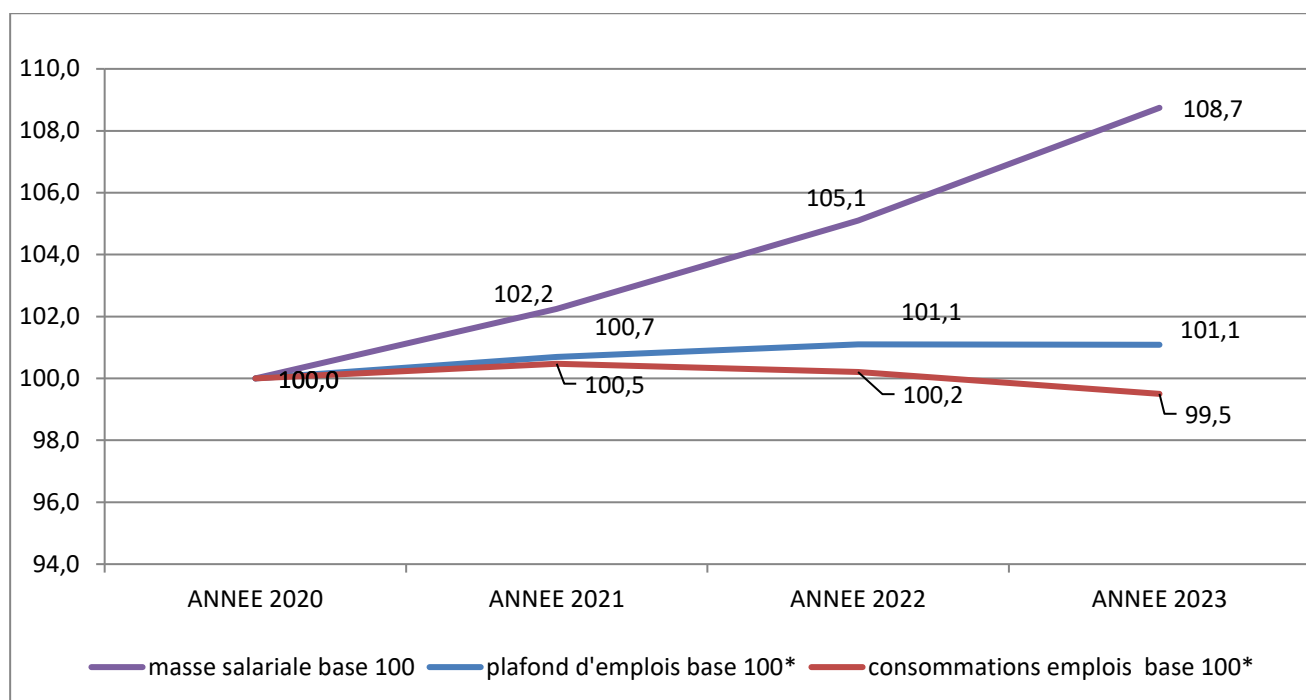
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	147 411 137	21 590 293	14,6	125 820 844	85,4
Indemnités pour mission particulière - IMP	1 213 907	176 948	14,6	1 036 960	85,4
Heures supplémentaires effectives - HSE	1 296 894	198 258	15,3	1 098 636	84,7
PPCR transfert prime point	-12 239 262	-1 572 521	12,8	-10 666 741	87,2
Total BOP 140	137 682 676	20 392 977	14,8	117 289 699	85,2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SMSE

Entre 2020 et 2023, le plafond d'emplois (en ETP) a augmenté de 1,1 % et la consommation des emplois (en ETPT) a diminué de 0,5 % (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 2023 à 3 033 675 542 euros, elle a progressé de 8,6 % entre 2020 et 2023 (*tableaux 5.2*), 8,6 % sur le périmètre PSOP (paiement sans ordonnancement préalable) dont 8,3 % sur les femmes et 9,3 % sur les hommes.

En 2023, les rémunérations des femmes représentent 62,1 % sur ce programme. Pour rappel, les femmes représentent 66 % des personnels du second degré.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 et 2023 s'explique par le versement de la prime inflation en 2022 et de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023 ainsi que par la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire en 2022 et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail au point 5.4 et sur le tableau 5.15).



Tableaux 5.2 – Dépenses du BOP-A 141 Enseignement scolaire public du 2nd degré

Dépenses totales de masse salariale depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Rémunérations principales	1 372 120 253	1 376 619 059	1 406 105 498	1 438 552 840	4,8
Indemnités	138 375 693	160 034 739	181 449 380	217 197 234	57
PPCR transfert primes points	-13 380 396	-13 360 975	-13 270 330	-13 288 425	- 0,7
HSE et vacations	101 058 592	106 508 323	114 349 227	121 002 550	19,7
Chômage	10 426 951	13 905 679	10 485 132	9 918 821	- 4,9
Cotisations	1 181 217 875	1 185 574 386	1 209 737 587	1 239 914 794	5
Prestations	3 396 122	4 051 193	9 528 408	20 377 728	500
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 793 215 089	2 833 332 404	2 918 384 901	3 033 675 542	8,6

* PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors paiement sans ordonnancement préalable qui comprend notamment les allocations de retour à l'emploi, une partie des dépenses de prestations sociales (capital décès, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que 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 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Femmes	1 735 125 605	1 756 183 973	1 811 305 044	1 878 672 154	8,3
Hommes	1 049 349 777	1 065 502 489	1 099 034 138	1 146 511 503	9,3
TOTAL dépenses PSOP	2 784 475 382	2 821 686 461	2 910 339 182	3 025 183 657	8,6

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	1 437 922 168	540 930 846	37,6	896 991 322	62,4
Indemnités	228 132 784	86 713 773	38	141 419 011	62
PPCR transfert primes points	-13 294 304	-4 957 153	37,3	-8 337 151	62,7
HSE et vacations	123 418 382	57 598 376	46,7	65 820 007	53,3
Cotisations	1 239 988 978	462 657 404	37,3	777 331 574	62,7
Prestations	9 015 648	3 568 258	39,6	5 447 390	60,4
Total dépenses PSOP BOP 141	3 025 183 657	1 146 511 503	37,9	1 878 672 154	62,1

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

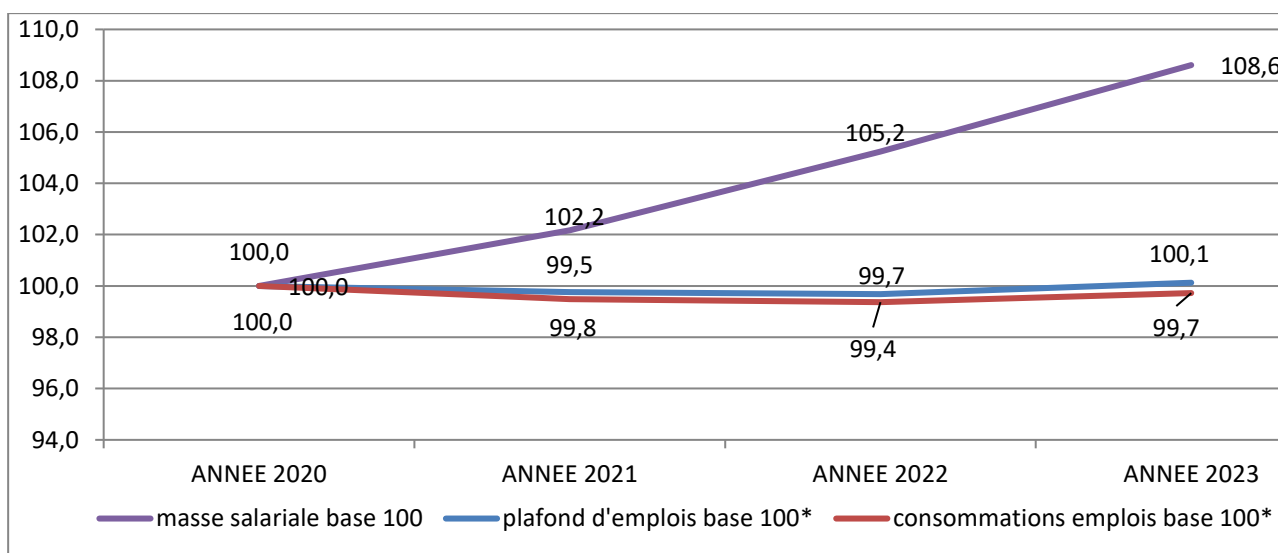
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	227 127 127	87 014 844	38,3	140 112 283	61,7
Indemnités pour mission particulière - IMP	12 503 326	5 463 932	43,7	7 039 394	56,3
Heures supplémentaires annualisées - HSA	92 377 014	43 529 349	47,1	48 847 665	52,9
Heures supplémentaires effectives - HSE	19 543 700	8 304 023	42,5	11 239 677	57,5
PPCR transfert prime point	-13 294 304	-4 957 153	37,3	-8 337 151	62,7
Total BOP 141 (dépenses PSOP)	338 256 863	139 354 996	41,2	198 901 867	58,8

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

Entre 2020 et 2023, le plafond d'emplois a augmenté de 0,1 % et la consommation des emplois a diminué de 0,3 % (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 régional 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 98 401 455 euros en 2023 (*tableaux 5.3*). Elle a progressé de 18,3 % entre 2020 et 2023 dont +18,4 % sur le périmètre PSOP* : +15,9 % pour les femmes et +24,7 % pour les hommes.

La rémunération des femmes représente 70,5 % du total des dépenses de personnel. Pour rappel, elles représentent 78,9 % des personnels d'encadrement et IATSS.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 et 2023 s'explique par le versement de la prime inflation en 2022 et de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023, ainsi que par la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire en 2022 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 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Rémunérations principales	39 408 454	41 065 010	43 409 618	44 404 449	12,7
Indemnités	9 142 732	11 609 191	13 889 895	14 976 283	63,8
PPCR transfert primes points	-323 258	-325 675	-324 111	-338 977	4,9
Vacations	133 018	142 021	178 502	10 265	- 92,3
Chômage	333 382	348 881	423 499	616 551	84,9
Cotisations	32 317 595	33 200 399	34 592 438	35 735 139	10,6
Prestations	2 165 124	2 164 334	2 399 955	2 997 744	38,5
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	83 177 048	88 204 162	94 569 797	98 401 455	18,3

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors paiement sans ordonnancement préalable qui comprend notamment les allocations de retour à l'emploi, une partie des dépenses de prestations sociales (capital décès, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 214 – Traitement : SMSE

Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Femmes	58 187 264	61 854 442	66 166 686	67 437 367	15,9
Hommes	22 571 659	23 963 788	26 090 230	28 151 658	24,7
TOTAL dépenses PSOP	80 758 923	85 818 230	92 256 916	95 589 025	18,4

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SMSE

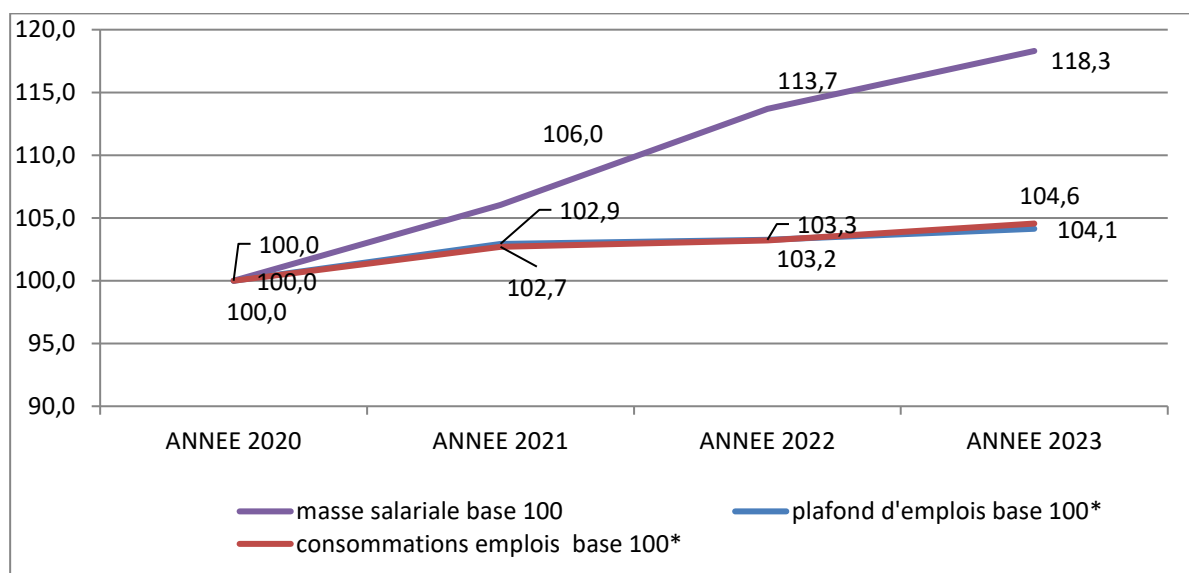
Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	44 229 239	13 024 480	29,4	31 204 759	70,5
Indemnités	15 058 673	4 731 938	31,4	10 326 734	68,6
PPCR transfert primes points	338 977	-96 039	28,3	-242 938	71,7
Cotisations	35 735 034	10 275 660	28,8	25 459 373	71,2
Prestations	905 057	215 618	23,8	689 439	76,9
Total dépenses PSOP UO 214	95 589 025	28 151 658	29,4	67 437 367	70,5

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : : BOP 214 UO Versailles –
 Traitement : SMSE

Entre 2020 et 2023, le plafond d'emplois a progressé de 4,1 % et la consommation des emplois de 4,6 % (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 2023 à 278 792 424 euros, elle a progressé de 20,2 % au global (*tableaux 5.4*), de 20,2 % sur le périmètre PSOP dont + 20,4 % pour les femmes et + 19,2 % pour les hommes. En 2023, 88,8 % du total des rémunérations concerne les femmes et pour rappel elles représentent 81,4 % des effectifs des personnels de vie scolaire et Psy EN.

La forte hausse des dépenses du titre 2 concerne principalement les personnels AESH dont les effectifs ont augmenté de 13,4 % en moyenne annuelle entre 2022 et 2023 suite au transfert à la rentrée 2023 des personnels en CDI du budget du hors titre 2 vers le titre 2.

La forte évolution des dépenses de prestations en 2022 et 2023 s'explique par le versement de la prime inflation en 2022 et de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en 2023, ainsi que par la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire en 2022 et par la hausse du forfait mobilité durable (voir détail au point 5.4 et sur le tableau 5.15).



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

Dépenses totales de masse salariale depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Rémunérations principales	131 438 140	132 804 174	137 680 217	155 114 211	18
Indemnités	10 512 488	11 772 952	12 776 633	17 133 080	63
PPCR transfert primes points	-736 277	-721 792	-712 350	-712 846	- 3,2
HSE et vacances	7 197 350	7 760 327	8 192 123	8 585 258	19,3
Chômage	1 927 479	1 693 384	1 289 800	2 459 784	27,6
Cotisations	81 242 966	81 302 487	83 511 910	92 392 624	13,7
Prestations	428 339	425 533	1 334 877	3 820 313	791,9
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	232 010 484	235 037 066	244 073 209	278 792 424	20,2

* PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors paiement sans ordonnancement préalable qui comprend notamment les allocations de retour à l'emploi, une partie des dépenses de prestations sociales (capital décès, accident du travail et maladies professionnelles) ainsi que 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 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Femme	204 262 319	207 282 622	215 663 859	245 889 536	20,4
Homme	26 025 396	26 625 952	27 688 476	31 022 753	19,2
TOTAL dépenses PSOP	230 287 715	233 908 574	243 352 335	276 912 289	20,2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	155 819 903	15 444 454	9,9	140 375 450	90,1
Indemnités	17 062 004	1 678 835	9,8	15 383 168	90,2
PPCR transfert primes points	-712 846	-91 477	12,8	-621 369	87,2
HSE et vacations	8 585 258	3 177 995	37	5 407 263	63
Chômage	79 640			79 640	100
Cotisations	92 392 037	10 494 038	11,4	81 897 999	88,6
Prestations	3 686 294	318 908	8,6	3 367 386	91,3
TOTAL dépenses MS - PSOP	276 912 289	31 022 753	11,2	245 889 536	88,8

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

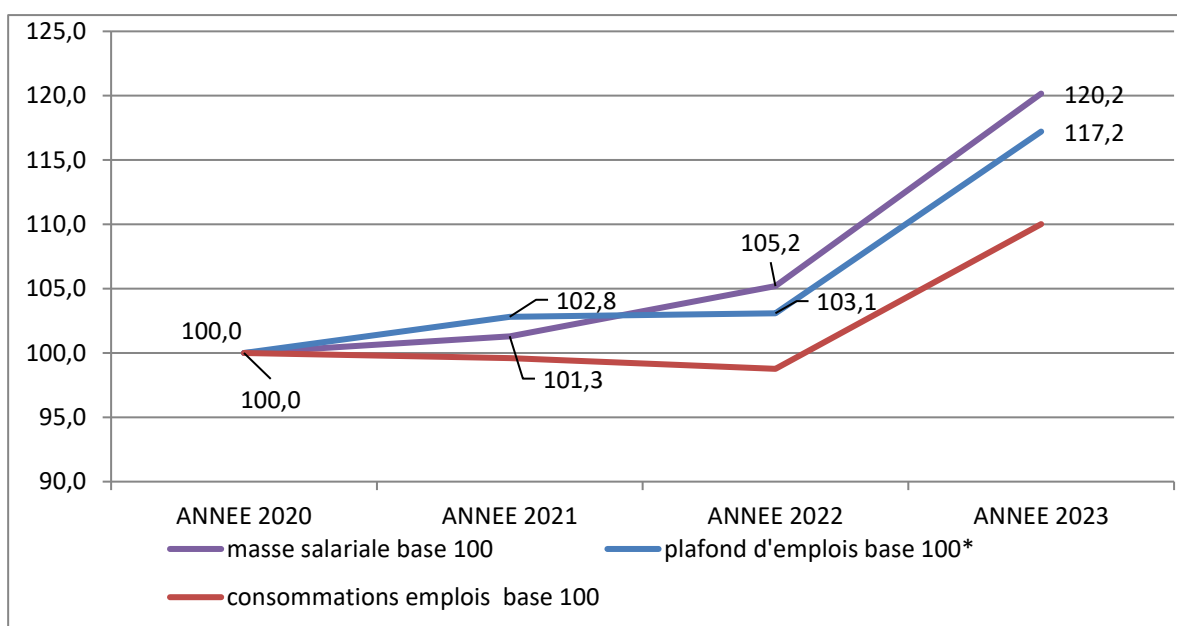
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités	16 502 319	1 480 252	9,0	15 022 067	91,0
Indemnités pour mission particulière - IMP	639 325	198 584	31,1	440 741	68,9
HSE et vacations accompagnement éducatif	8 585 258	3 177 995	37,0	5 407 263	63,0
PPCR transfert prime point	-712 846	-91 477	12,8	-621 369	87,2
Total BOP 230 (dépenses PSOP)	25 014 056	4 765 354	19,1	20 248 702	80,9

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SMSE

Entre 2020 et 2023, le plafond d'emplois a progressé de 17,2 % et la consommation de 10 % (figure 5.4). Cette forte hausse porte sur les personnels AESH dont les effectifs ont augmenté de 13,4 % en moyenne annuelle entre 2022 et 2023 suite au transfert à la rentrée 2023 des personnels en CDI du budget du hors titre 2 vers le titre 2.

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



* dont CFR

5.1.5 – BOP-A 139 Enseignement privé du 1er et du 2nd degrés

La dépense de masse salariale du BOP 139 s'élève en 2023 à 445 600 131 euros, elle a progressé au global de 12,4 % entre 2020 et 2023 (*tableaux 5.5*), de + 12,4 % sur le périmètre PSOP* dont + 10,5 % pour les femmes et + 17,9 % pour les hommes.

En 2023, les femmes représentent 73,2 % du total des rémunérations, et représentent 74,6 % des effectifs.



Tableaux 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 Enseignement du 1^{er} et 2nd degrés

Dépenses totales de masse salariale depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Rémunérations principales	254 201 053	256 729 523	262 994 083	270 568 373	6,4
Indemnités	18 549 793	22 550 413	26 397 564	33 872 335	82,6
PPCR transfert primes points	-2 402 732	-2 399 889	-2 389 017	-2 385 875	- 0,7
HSE et vacances	16 425 669	17 437 568	18 221 335	19 701 912	19,9
Chômage	2 572 452	2 693 676	2 272 445	2 734 669	6,3
Cotisations	106 326 957	108 353 996	110 904 709	116 857 940	9,9
Prestations	660 400	845 120	1 449 130	4 250 777	543,7
TOTAL dépenses de masse salariale PSOP + HPOS*	396 333 593	406 210 407	419 850 249	445 600 131	12,4

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPOS : hors paiement sans ordonnancement préalable qui comprend notamment les allocations de retour à l'emploi

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPOS : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Détail par genre (périmètre PSOP) depuis 2020

	ANNÉE 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
Femme	293 466 877	299 272 569	308 265 050	324 419 078	10,5
Homme	100 662 036	104 443 571	109 696 424	118 720 006	17,9
TOTAL dépenses PSOP	394 128 913	403 716 140	417 961 474	443 139 084	12,4

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	270 954 761	68 055 477	25,1	202 899 284	74,9
Indemnités	36 847 821	10 013 848	27,2	26 833 973	72,8
PPCR transfert primes points	-2 385 875	-549 348	23,0	-1 836 527	77
HSE et vacances	19 716 587	9 228 313	46,8	10 488 274	53,2
Cotisations	116 854 058	31 639 221	27	85 214 837	72,9
Prestations	1 151 732	332 495	28,9	819 237	71,1
Total dépenses PSOP BOP 139	443 139 084	118 720 006	26,8	324 419 078	73,2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

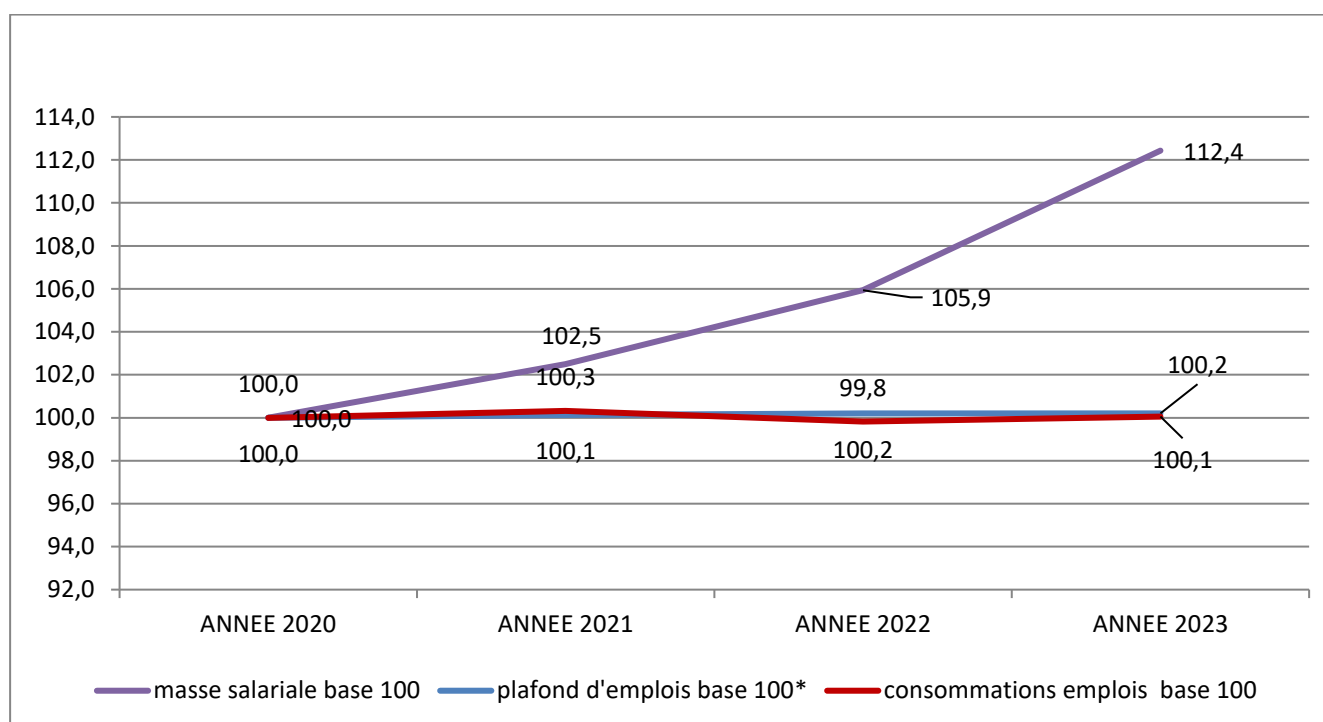
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2023 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2023	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	38 663 306	11 490 141	29,7	27 173 165	70,3
Indemnités pour mission particulière - IMP	952 672	307 401	32,3	645 271	67,7
Heures supplémentaires annualisées - HSA	16 191 502	7 218 500	44,6	8 973 001	55,4
Heures supplémentaires effectives - HSE	756 928	226 119	29,9	530 809	70,1
PPCR transfert prime point	-2 385 875	-549 348	23,0	-1 836 527	77,0
Total BOP 139 (dépenses PSOP)	54 178 533	18 692 813	34,5	35 485 720	65,5

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SMSE

Entre 2020 et 2023, le plafond d'emplois a progressé de 0,2 % et la consommation des emplois de 0,1% (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

L'évolution du coût moyen employeur par BOP est présentée hors cotisations sociales patronales.

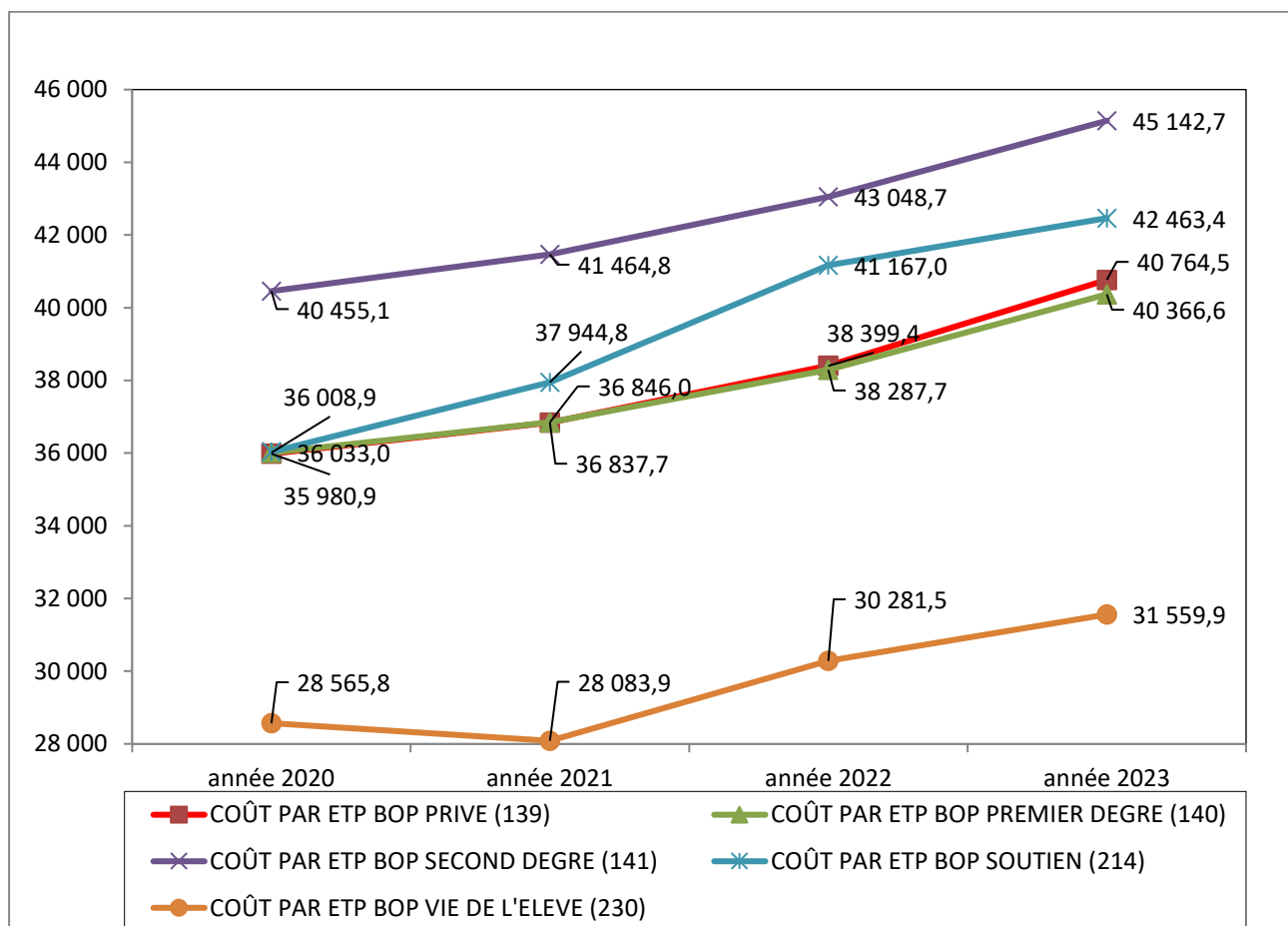
Entre 2020 et 2023, le coût moyen employeur a progressé de 13,3 % sur l'enseignement privé (BOP 139), de 12,1 % sur le premier degré public (BOP 140), de 11,6 % sur le second degré public (BOP 141), de 17,9 % sur les personnels des services académiques (BOP 214 UO de Versailles) et de 10,5 % sur les 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 2020 (en €)	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	Évolution 2020/2023 (en %)
COÛT PAR ETP BOP PRIVE (139)	35 980,89	36 837,66	38 399,43	40 764,54	13,3
COÛT PAR ETP BOP PREMIER DEGRE (140)	36 008,89	36 846,00	38 287,69	40 366,62	12,1
COÛT PAR ETP BOP SECOND DEGRE (141)	40 455,10	41 464,75	43 048,74	45 142,74	11,6
COÛT PAR ETP BOP SOUTIEN (214)	36 033,04	37 944,80	41 166,99	42 463,38	17,9
COÛT PAR ETP BOP VIE DE L'ELEVE (230)	28 565,76	28 083,94	30 281,45	31 559,86	10,5

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 – 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 modifié⁹ 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. Le nombre de bénéficiaires de la Gipa de 2021 à 2023 par BOP est présenté ci-dessous (*tableaux 5.7 à 5.11*).



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

BOP 139	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	41	68	43	78	69	78
Non-Titulaires	3	2	4	3	124	435

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		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	41	138	31	104	295	1990
Non-Titulaires	1	0	5	39	6	75

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	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	499	697	514	893	1477	2425
Non-Titulaires	22	22	29	34	578	612

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SMSE

⁹ décret n° 2023-775 du 11 août 2023 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 prolongeant le dispositif pour 2023.



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

BOP 214 UO Versailles	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	22	40	33	103	28	80
Non-Titulaires	0	0	1	4	1	29

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	2021		2022		2023	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	5	52	5	56	23	109
Non-Titulaires	0	0	0	0	8	29

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 du forfait mobilité durable créé par le décret n°2020-543 du 9 mai 2020.

Remboursement domicile travail (remboursement transport) :

En 2023, les dépenses du remboursement domicile travail s'élèvent à 5 806 780 euros et concernent 15 866 bénéficiaires dont 69 % de femmes (*tableaux 5.12 et 5.13*). Entre 2021 et 2023 les dépenses ont augmenté de 37,5 % dont 29,6 % entre 2022 et 2023 suite à la hausse de la prise en charge de 50 % à 75% au 1^{er} septembre 2023¹⁰. Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 9,6 % entre 2021 et 2023 et de 6,6 % entre 2022 et 2023.

Tableau 5.12 – Remboursement domicile travail depuis 2021

	Dépenses 2021	Bénéficiaires 2021	Dépenses 2022	Bénéficiaires 2022	Dépenses 2023	Bénéficiaires 2023
BOP 139	487 010 €	1 662	484 116 €	1 686	601 727 €	1 754
BOP 140	754 471 €	2 526	854 029 €	2 648	1 147 442 €	3 148
BOP 141	2 627 575 €	8 981	2 789 310 €	9 263	3 610 582 €	10 093
BOP 214	192 628 €	742	189 985 €	723	249 551 €	834
BOP 230	161 049 €	565	162 862 €	563	197 479 €	37
TOTAL tous BOP	4 222 733 €	14 476	4 480 302 €	14 883	5 806 780 €	15 866

Codes ER 20033 et 200039

Évolution 2021-2023 tous BOP	1 584 047 €	1 390
	37,5%	9,6%

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139- 140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE

¹⁰ décret 2023-812 du 21 août 2023.



Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2023 par genre

Remboursement transport			
	Total bénéficiaires 2023	dont part femmes (en %)	dont part hommes (en %)
BOP 139	1 754	68	32
BOP 140	3 148	84	16
BOP 141	10 093	60	40
BOP 230	834	88	12
BOP 214	539	70	30
TOTAL	16 368	67	33

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SMSE

Forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable représente en 2023 un montant de dépenses de 2 543 119 euros et concerne 9 386 bénéficiaires dont 71 % de femmes (tableaux 5.14 et 5.15). Les dépenses ont progressé de 532,2 % et le nombre de bénéficiaires de 133,7 % par rapport à 2021.

La hausse particulièrement marquée entre 2022 et 2023 à la fois du nombre de bénéficiaires et du montant des dépenses peut s'expliquer par les évolutions réglementaires de fin 2022¹¹ qui ont élargi le champ des bénéficiaires et donné la possibilité de cumuler intégralement le forfait avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun. Son montant maximal alloué évolue également de 200 à 300 euros par an.

Tableau 5.14 – Forfait mobilité durable

	Dépenses 2021	Nombre de bénéficiaires 2021	Dépenses 2022	Nombre de bénéficiaires 2022	Dépenses 2023	Nombre de bénéficiaires 2023
BOP 139	36 300 €	364	100 351 €	509	213 603 €	765
BOP 140	192 170 €	1 924	410 331 €	2 055	1 328 966 €	4 937
BOP 141	157 832 €	1 570	333 958 €	1 680	875 850 €	3 211
BOP 230	13 380 €	132	26 917 €	134	102 700 €	373
BOP 214	2 600 €	26	4 800 €	24	22 000 €	100
TOTAL	402 282 €	4 016	876 356 €	4 402	2 543 119 €	9 386

Codes ER 20041

Évolution 2021-2023 tous BOP	2 140 837 €	5 370
	532,2%	133,7%

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 2023 par genre

	Total bénéficiaires 2023	dont part femmes (en %)	dont part hommes (en %)
BOP 139	765	73	27
BOP 140	4 937	81	19
BOP 141	3 211	52	48
BOP 230	373	90	10
BOP 214	100	79	21
TOTAL	9 386	71	29

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SMSE

¹¹ • Décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État ;

• Arrêté du 13 décembre 2022 modifiant l'arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État

5.5 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Versailles en 2022



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

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2022
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021 - 2022 en € constants (4)	
Enseignants titulaires du public	3 317	2 765	444	2 675	2 564	2 729	-1,7	65 917
Femmes	3 248	2 745	393	2 614	2 529	2 674	-1,6	49 353
Hommes	3 524	2 826	594	2 858	2 722	2 893	-1,7	16 564
Moins de 30 ans	2 678	2 112	506	2 163	2 129	2 203	1,0	9 562
50 ans et plus	3 934	3 410	414	3 164	3 123	3 207	-2,7	19 616
Enseignants titulaires du premier degré public	3 090	2 690	289	2 471	2 427	2 521		34 251
Femmes	3 072	2 679	281	2 458	2 423	2 511		29 780
Hommes	3 207	2 761	343	2 561	2 465	2 585		4 471
Moins de 30 ans	2 501	2 067	374	1 996	2 006	2 028		4 211
50 ans et plus	3 640	3 281	255	2 907	2 956	2 935		9 884
Enseignants titulaires du second degré public	3 563	2 847	611	2 896	2 782	2 953		31 666
Femmes	3 514	2 845	563	2 852	2 750	2 920		19 573
Hommes	3 640	2 850	687	2 968	2 839	3 006		12 093
Moins de 30 ans	2 817	2 147	610	2 295	2 310	2 341		5 351
50 ans et plus	4 232	3 541	575	3 425	3 418	3 482		9 732
Professeurs des écoles	3 091	2 691	288	2 472	2 426	2 521		34 077
Femmes	3 073	2 680	280	2 458	2 423	2 512		29 651
Hommes	3 208	2 763	341	2 561	2 462	2 585		4 426
Moins de 30 ans	2 501	2 067	374	1 996	2 006	2 028		4 211
50 ans et plus	3 652	3 296	251	2 916	2 967	2 943		9 711
Professeurs certifiés	3 321	2 692	532	2 694	2 622	2 754		18 814
Femmes	3 287	2 686	501	2 663	2 596	2 734		12 515
Hommes	3 390	2 703	593	2 756	2 672	2 794		6 299
Moins de 30 ans	2 744	2 100	586	2 233	2 269	2 279		3 382
50 ans et plus	3 953	3 371	473	3 189	3 298	3 258		5 485
Professeurs d'EPS	3 325	2 650	584	2 697	2 605	2 729		2 599
Femmes	3 347	2 720	532	2 709	2 641	2 753		1 009
Hommes	3 312	2 605	617	2 690	2 598	2 714		1 590
Moins de 30 ans	2 826	2 140	625	2 295	2 317	2 325		905
50 ans et plus	4 184	3 600	467	3 372	3 416	3 403		512
Professeurs de lycée professionnel	3 597	2 824	663	2 931	2 884	2 961		4 029
Femmes	3 510	2 782	623	2 856	2 805	2 895		2 279
Hommes	3 710	2 878	717	3 029	2 978	3 046		1 750
Moins de 30 ans	2 871	2 124	689	2 354	2 392	2 371		308
50 ans et plus	4 031	3 306	613	3 268	3 292	3 298		1 659
Professeurs agrégés	4 295	3 384	783	3 504	3 501	3 582		6 018
Femmes	4 267	3 420	716	3 472	3 494	3 556		3 666
Hommes	4 338	3 327	888	3 553	3 508	3 623		2 352
Moins de 30 ans	3 112	2 374	671	2 546	2 616	2 642		756
50 ans et plus	5 035	4 141	754	4 086	4 108	4 141		1 923
Professeurs de chaire supérieure	6 845	4 378	2 292	5 746	5 726	5 781		182
Femmes	6 464	4 374	1 921	5 371	5 331	5 372		89
Hommes	7 209	4 382	2 647	6 104	6 003	6 169		93
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-		0
50 ans et plus	6 938	4 542	2 244	5 801	5 731	5 854		129

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 +5,2 % en 2022.

- effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Public + Privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2022
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)	
Enseignants du privé	3 142	2 618	426	2 453	2 380	2 640	-2,3	5 304
Femmes	3 056	2 590	369	2 383	2 336	2 585	-2,4	4 273
Hommes	3 500	2 736	660	2 743	2 595	2 855	-1,3	1 031
Moins de 30 ans	2 459	2 045	368	1 953	1 957	2 051	-1,5	223
50 ans et plus	3 435	2 930	433	2 674	2 620	2 867	-3,4	2 418
Enseignants du premier degré privé	2 835	2 505	221	2 195	2 167	2 431		1 626
Femmes	2 822	2 499	213	2 186	2 164	2 424		1 580
Hommes	3 262	2 715	471	2 528	2 364	2 641		46
Moins de 30 ans	2 343	2 070	222	1 846	1 941	1 937		61
50 ans et plus	3 131	2 834	225	2 419	2 443	2 658		710
Enseignants du second degré privé	3 278	2 668	516	2 566	2 475	2 727		3 678
Femmes	3 193	2 643	461	2 498	2 437	2 675		2 693
Hommes	3 511	2 737	669	2 754	2 611	2 865		985
Moins de 30 ans	2 503	2 036	423	1 993	2 046	2 095		162
50 ans et plus	3 562	2 970	520	2 781	2 738	2 951		1 708
Professeurs des écoles	2 836	2 506	221	2 197	2 167	2 432		1 624
Femmes	2 824	2 500	213	2 187	2 165	2 425		1 578
Hommes	3 262	2 715	471	2 528	2 364	2 641		46
Moins de 30 ans	2 343	2 070	222	1 846	1 941	1 937		61
50 ans et plus	3 132	2 835	225	2 420	2 445	2 659		709
Professeurs certifiés	3 187	2 615	480	2 495	2 439	2 662		2 878
Femmes	3 121	2 596	435	2 441	2 397	2 624		2 239
Hommes	3 418	2 682	636	2 681	2 565	2 788		639
Moins de 30 ans	2 476	2 003	430	1 973	1 961	2 098		121
50 ans et plus	3 458	2 919	470	2 699	2 651	2 866		1 322
Professeurs d'EPS	3 376	2 745	526	2 637	2 485	2 750		315
Femmes	3 273	2 733	445	2 556	2 491	2 656		120
Hommes	3 440	2 752	577	2 687	2 478	2 807		195
Moins de 30 ans	2 565	2 106	405	2 035	2 104	2 076		35
50 ans et plus	3 852	3 332	402	3 000	3 143	3 145		110
Professeurs de lycée professionnel	3 517	2 787	635	2 757	2 661	2 877		223
Femmes	3 403	2 784	544	2 664	2 568	2 795		159
Hommes	3 801	2 795	861	2 988	3 010	3 076		64
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		3
50 ans et plus	3 703	3 025	607	2 893	2 879	3 047		133
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 403	3 453	820	3 466	3 403	3 618		188
Femmes	4 266	3 419	725	3 351	3 308	3 526		128
Hommes	4 697	3 525	1 024	3 710	3 559	3 804		60
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		3
50 ans et plus	5 061	3 872	1 086	3 992	3 729	4 198		82

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 +5,2 % en 2022.

- effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Public + Privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut		Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)		Effectifs sur lesquels reposent les salaires en 2022
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2022	Évolution 2021-2022 en € constants (4)	
Autres qu'enseignants titulaires	3 500	2 645	751	2 844	2 484	2 912	-0,6	8 106
Femmes	3 352	2 547	705	2 723	2 415	2 795	-0,6	6 511
Hommes	4 105	3 048	943	3 338	3 183	3 379	-0,4	1 595
Moins de 30 ans	2 487	1 879	546	2 024	2 028	2 068	1,5	325
50 ans et plus	3 894	2 985	813	3 158	2 892	3 211	-0,2	4 144
Personnels autres qu'enseignants de catégorie A	4 172	3 205	846	3 385	3 212	3 455		4 705
Femmes	3 969	3 085	768	3 217	3 029	3 295		3 633
Hommes	4 861	3 615	1 113	3 952	3 924	3 982		1 072
Moins de 30 ans	2 660	2 064	533	2 160	2 143	2 205		184
50 ans et plus	4 723	3 658	948	3 827	3 712	3 886		2 469
Personnels d'encadrement	5 512	4 233	1 128	4 467	4 360	4 465		1 452
Femmes	5 371	4 153	1 071	4 352	4 257	4 348		934
Hommes	5 765	4 375	1 231	4 673	4 547	4 674		518
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		1
50 ans et plus	5 830	4 487	1 204	4 722	4 649	4 724		929
CPE et Psy-EN	3 289	2 823	365	2 644	2 555	2 691		1 598
Femmes	3 265	2 811	354	2 625	2 547	2 673		1 329
Hommes	3 404	2 884	417	2 738	2 600	2 780		269
Moins de 30 ans	2 592	2 090	438	2 097	2 111	2 138		150
50 ans et plus	3 852	3 421	321	3 086	3 153	3 124		645
Personnels administratifs	4 757	2 909	1 730	3 932	3 783	3 960		557
Femmes	4 729	2 900	1 712	3 908	3 760	3 937		362
Hommes	4 809	2 926	1 762	3 977	3 847	4 002		195
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		13
50 ans et plus	5 069	3 166	1 791	4 184	4 033	4 195		321
Personnels sociaux et de santé	3 287	2 508	669	2 668	2 551	2 827		993
Femmes	3 279	2 502	667	2 662	2 549	2 824		967
Hommes	3 583	2 730	743	2 899	2 627	2 947		26
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		19
50 ans et plus	3 612	2 814	708	2 923	2 749	3 078		513
Personnels ITRF	4 362	2 984	1 268	3 577	3 421	3 636		105
Femmes	4 379	2 975	1 292	3 585	3 486	3 645		41
Hommes	4 351	2 990	1 252	3 571	3 411	3 630		64
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		1
50 ans et plus	4 586	3 222	1 259	3 749	3 568	3 779		61
Personnels autres qu'enseignants de catégorie B	2 910	2 002	823	2 386	2 355	2 442		1 329
Femmes	2 907	1 996	827	2 384	2 351	2 448		1 126
Hommes	2 925	2 037	807	2 394	2 365	2 412		203
Moins de 30 ans	2 500	1 649	786	2 060	2 023	2 104		40
50 ans et plus	3 071	2 177	822	2 511	2 468	2 542		642
Personnels administratifs	2 936	2 000	850	2 409	2 372	2 470		1 199
Femmes	2 925	1 995	846	2 401	2 365	2 466		1 062
Hommes	3 014	2 047	885	2 473	2 435	2 497		137
Moins de 30 ans	2 505	1 647	792	2 066	2 023	2 113		38
50 ans et plus	3 111	2 182	857	2 546	2 503	2 577		572
Personnels ITRF	2 674	2 021	579	2 173	2 139	2 192		130
Femmes	2 606	2 025	511	2 112	2 081	2 146		64
Hommes	2 740	2 016	645	2 232	2 188	2 236		66
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		2
50 ans et plus	2 748	2 138	542	2 226	2 168	2 253		70
Personnels autres qu'enseignants de catégorie C	2 354	1 786	490	1 912	1 913	1 968		2 072
Femmes	2 360	1 785	495	1 918	1 917	1 976		1 752
Hommes	2 320	1 792	459	1 881	1 891	1 923		320
Moins de 30 ans	2 167	1 632	476	1 763	1 783	1 803		101
50 ans et plus	2 422	1 878	483	1 962	1 959	2 011		1 033
Contractuels	1 742			1 404	1 136	1 763		22 367
Femmes	1 611			1 297	1 027	1 685		16 586
Hommes	2 117			1 711	1 469	1 959		5 781
Moins de 30 ans	1 594			1 283	1 191	1 567		5 826
50 ans et plus	1 648			1 329	930	1 769		5 946
Enseignants contractuels du public et du privé	2 658			2 146	2 111	2 212		7 368

Femmes	2 566			2 068	2 040	2 146		4 499
Hommes	2 802			2 270	2 218	2 307		2 869
Moins de 30 ans	2 568			2 073	2 018	2 072		1 213
50 ans et plus	2 656			2 145	2 127	2 286		1 823
Autres qu'enseignants contractuels	1 291			1 039	908	1 471		14 999
Femmes	1 255			1 010	889	1 465		12 087
Hommes	1 443			1 160	1 107	1 493		2 912
Moins de 30 ans	1 338			1 075	1 042	1 411		4 613
50 ans et plus	1 203			968	860	1 468		4 123
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 215			977	893	1 422		14 097
Femmes	1 187			955	876	1 428		11 374
Hommes	1 332			1 070	1 060	1 396		2 723
Moins de 30 ans	1 294			1 040	1 032	1 390		4 431
50 ans et plus	1 123			903	856	1 416		3 875

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 +5,2 % en 2022.

- effectifs nuls.

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

► Unité : salaire en euros.

► Champ : Public + Privé sous contrat.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Chapitre 6

Santé et sécurité au travail

6.1 - 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.

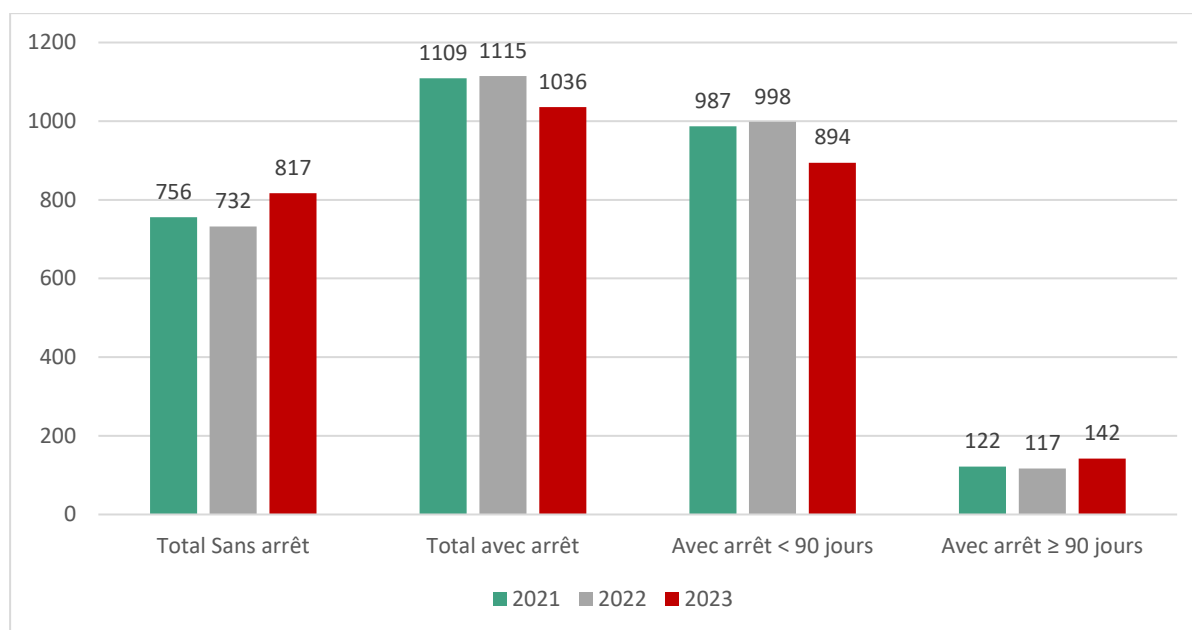
- S'il est agent titulaire ou stagiaire, le terme utilisé est « accident de service ». Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- S'il est agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.
- Afin d'agréger ces deux populations, seul le terme d'« accident » est employé dans les statistiques ci-dessous.

En 2023, 1 853 accidents (quel que soit leurs natures et leurs conséquences) ont eu lieu, soit une hausse de 0,3 % par rapport à 2022 (*figure 6.1*).

Le nombre d'accidents avec arrêt diminue pour la première fois depuis les 3 dernières années.

Les accidents avec arrêt diminuent de 7,1 % et le nombre de jours d'arrêt augmente de 4,3 %. 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.

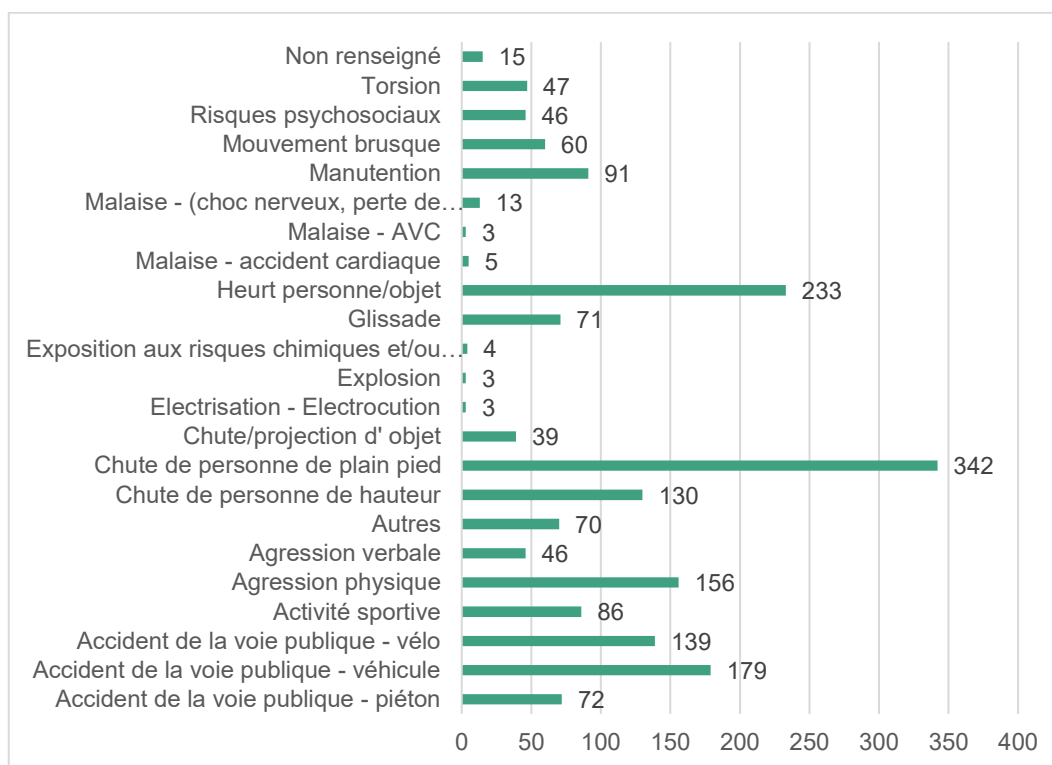
Figure 6.1 – Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2021 et 2023



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

Les chutes de plain-pied (22 %) sont le principal motif d'accident dans l'académie en 2023 (*figure 6.2*). Ils sont suivis de près par les accidents de la voie publique tous types confondus (21%).

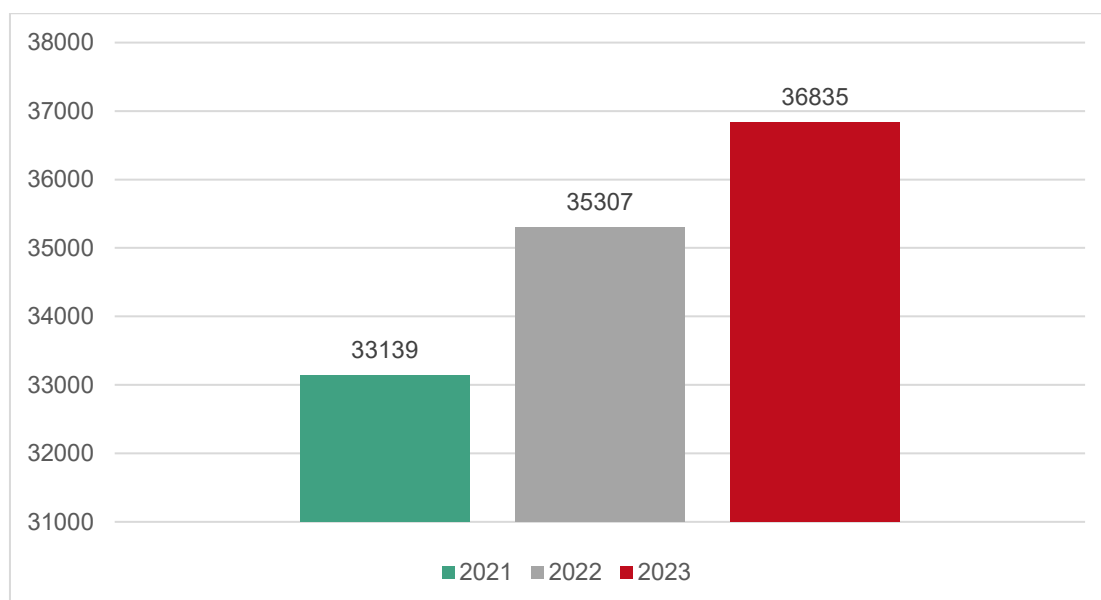
Figure 6.2 – Nombre d'accidents en fonction de leur nature en 2023



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

En 2023, 36 835 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés dans l'ensemble de l'académie (contre 35 307 en 2022 et 33 139 en 2021) (*figure 6.3*).

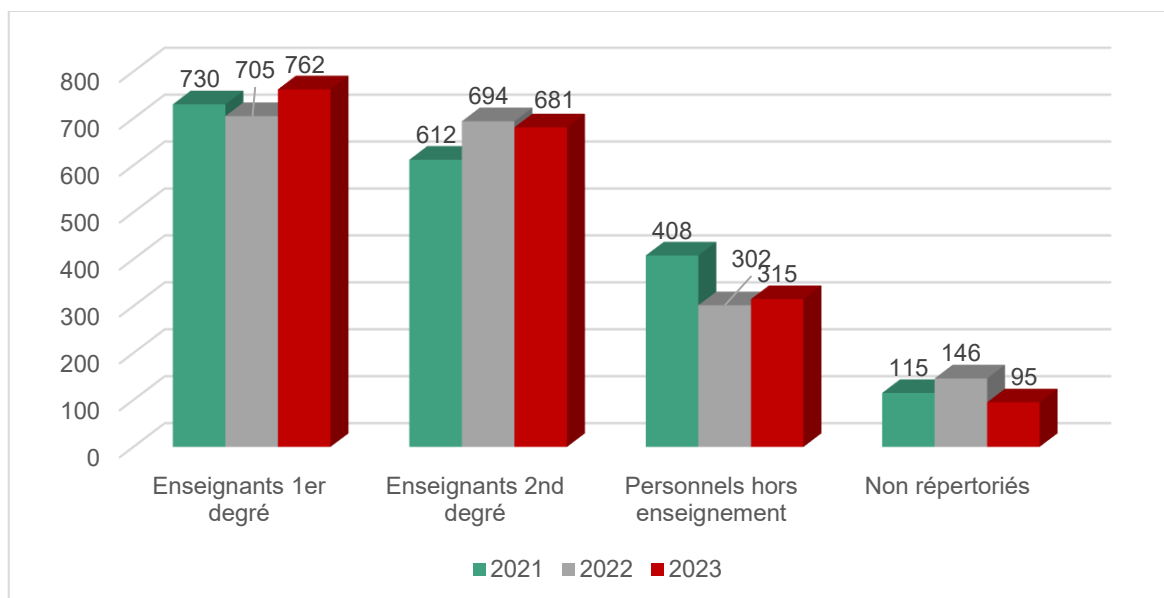
Figure 6.3 – Nombre de jours d'arrêt de travail entre 2021 et 2023



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

Les accidents demeurent plus nombreux pour les personnels du 1^{er} degré, pour cette catégorie de personnels, ils augmentent de 8,1 % par rapport à l'année dernière (figure 6.4).

Figure 6.4 – Nombre d'accidents selon les 3 principaux secteurs d'activité des personnels de l'académie

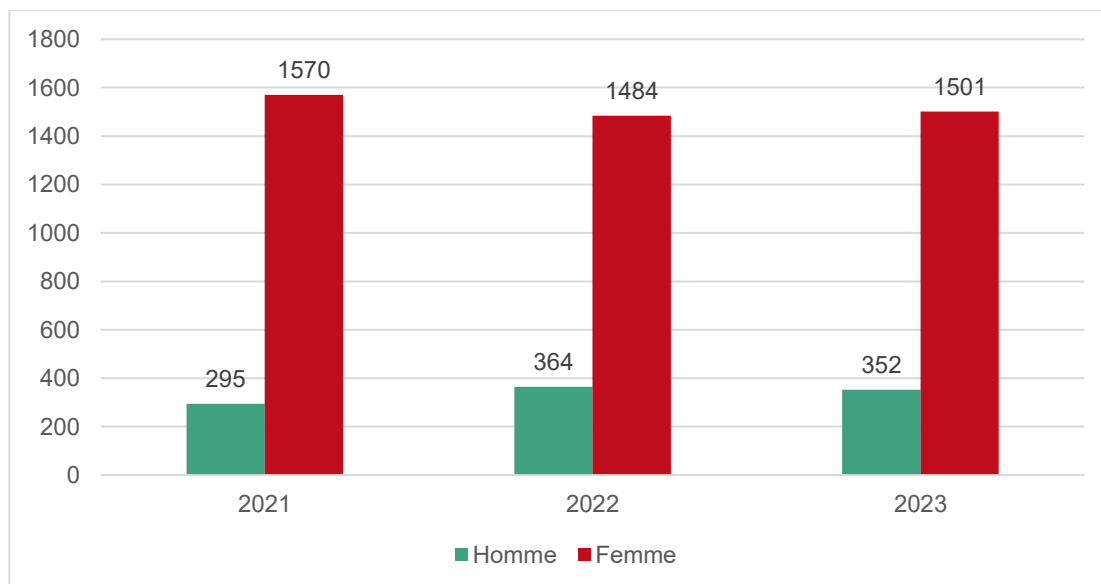


Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2023, les femmes ont eu 1 501 accidents, soit 81 % du total des accidents (elles représentent 78 % de l'ensemble des personnels) (figure 6.5).



Figure 6.5 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2021 et 2023



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

En 2023, parmi tous les types/causes d'accident, les troubles psychosociaux représentent 2,5 % des accidents : on en recense 46 dont 42 ayant généré 4 010 jours d'arrêt (11% du nombre de jours d'arrêt).

6.2 – La nature des risques professionnels

Les différents risques professionnels pouvant être rencontrés sont les suivants :

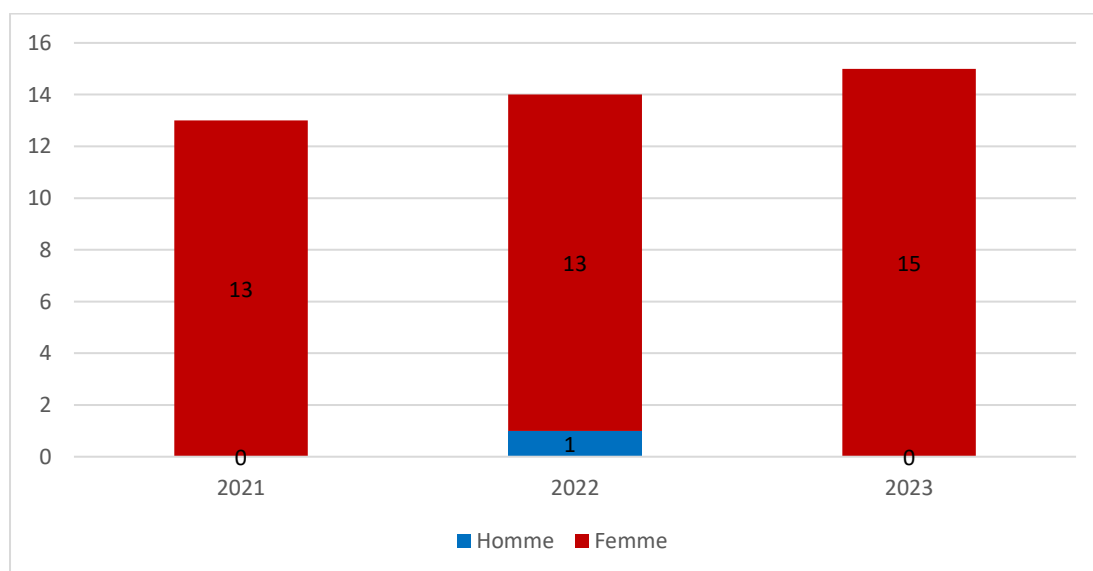
- Risque de chute de plain-pied, de trébuchement, de heurt, de chute d'objets ou autres perturbations du mouvement ;
- Risque de chute de hauteur ;
- Risque lié aux circulations piétonnes internes ;
- Risque routier en mission ;
- Risque lié à l'activité physique, aux mauvaises postures et au port de 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...).

6.3 - 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 2023, 15 personnes (toutes des femmes) sont victimes d'une maladie professionnelle, contre 14 personnes (13 femmes et 1 homme) en 2022 et 13 personnes (toutes des femmes) en 2021 (*figure 6.6*).

Figure 6.6 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2021 à 2023



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

6.4 – Le reclassement des agents reconnus inaptes

En application des articles L 826-3 à L826-5 du CGFP et du 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.

6.4.1 - Dans le premier degré public

Au cours de l'année 2023-2024, 203 enseignants du 1^{er} degré étaient pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement dans les 4 DSDEN, contre 187 en 2022-2023 et 163 en 2021-2022 (tableau 6.1).



Tableau 6.1 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l'académie

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
DSDEN du 78	39	9 H, 30 F	44	11 H, 33 F	60	12 H, 48 F
DSDEN du 91	26	4 H, 22 F	37	4 H, 33 F	35	3 H, 32 F
DSDEN du 92	57	13 H, 44 F	59	11 H, 48 F	51	11 H, 40 F
DSDEN du 95	41	2 H, 39 F	47	2 H, 45 F	57	5 H, 52 F
TOTAL	163	28 H, 115 F	187	28 H, 155 F	203	31 H, 172 F

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

6.4.2 - Dans le second degré public

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

114 personnels du 2nd degré étaient suivis en 2023-2024, contre 103 en 2022-2023 et 100 en 2021-2022 (*tableau 6.2*). 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 6.2 – Reclassement des agents du 2nd degré de l'académie

	2021-2022		2022-2023		2023-2024	
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD	1	1 F	11	2 H, 9 F	4	1 H, 3 F
Suspendus car CLM ou CLD en cours	7	3 H, 4 F	10	4 H, 6 F	15	8 H, 7 F
Sorties suite à levée d'inaptitude, détachement, mutation	8	2 H, 6 F	6	2 H, 4 F	16	7 H, 9 F
Sorties suite à retraite, retraite pour invalidité, licenciement	10	4 H, 6 F	10	2 H, 8 F	5	4 H, 1 F
Enseignants en convention	70	26 H, 44 F	64	22 H, 42 F	62	19 H, 43 F
Nouveaux dossiers (recherche de lieu d'accueil ou en attente des préconisations médicales)	4	4 H,	17	3 H, 14 F	12	5 H, 7 F
Nombre total d'enseignants pris en charge	100	39 H, 61 F	103	35 H, 68 F	114	44 H, 70 F

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

6.5 – 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 à 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) et à 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.

6.5.1 - Dans le premier degré public

Tableau 6.3 – Entrées, maintiens et sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 1^{er} degré de l'académie

Dispositif Postes Adaptés du 1er degré	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de demandes de première affectation	48	40	56
Nombre d'entrants en PACD	19	13	16
Nombre de maintiens en PACD	27	21	27
Désistements	-	-	1
Total PACD	46	34	42
Nombre d'entrants en PALD	12	13	7
Nombre de maintiens en PALD	41 en cours + 10 maintiens*	47 en cours + 8 maintiens*	50 en cours + 9 maintiens*
Total PALD	63	68	66
Nombre de sortants de PACD	20	23	9
Nombre de sortants de PALD	2	0	2
Dotation en ETP consacrés au dispositif	107	107	107

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} 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 2023-2024 :

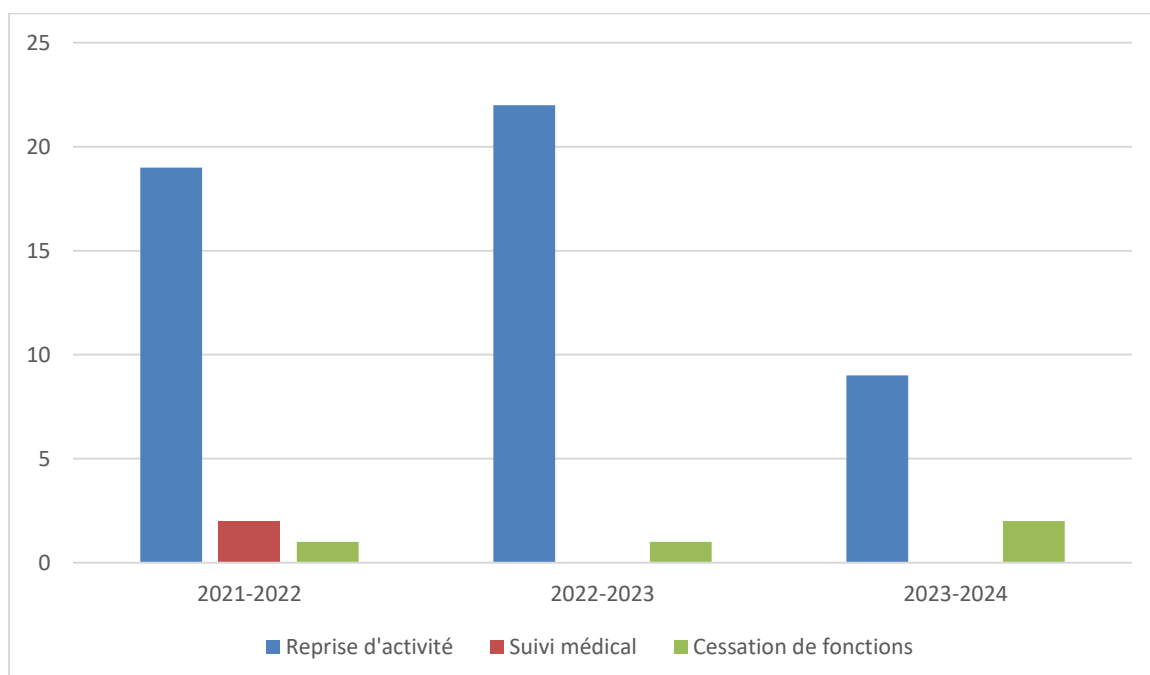
- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 47,3 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 48,4 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 53,1 ans.

Les sorties du dispositif des postes adaptés du premier degré, au regard de l'objectif affiché, se scindent en trois groupes (*figure 6.7*) :

- 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 2023-2024, le dispositif des postes adaptés dans le 1^{er} degré a permis une reprise d'activité à 82 % des sortants.

Figure 6.7 – Répartition, en fonction de l'objectif affiché, des sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 1^{er} degré de l'académie



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

Source :

6.5.2 - Dans le second degré public

Tableau 6.4 – Entrées, maintiens et sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 2nd degré de l'académie

Dispositif Postes Adaptés du 2 nd degré	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre de demandes de première affectation	40	41	37
Nombre d'entrants en PACD	9	14	14
Nombre de maintiens en PACD	30	21	16
Désistements	-	4	5
Total PACD	39	31	25
Nombre d'entrants en PALD	9	11	11
Nombre de maintiens en PALD	60 en cours + 12 maintiens	58 en cours + 5 maintiens	53 en cours + 5 maintiens
Total PALD	81	74	69
Nombre de sortants de PACD	13	17	14
Nombre de sortants de PALD	3	3	2
Dotation en ETP consacrés au dispositif	147	147	147

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 2nd 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 2023-2024 :

- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 50,4 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 50,3 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 50,6 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 6.5*).

Tableau 6.5 – Nombre d'ETP consacrés aux allègements horaires en faveur des enseignants du 2nd degré de l'académie

2021-2022	2022-2023	2023-2024
6,1	8,1	12,3

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

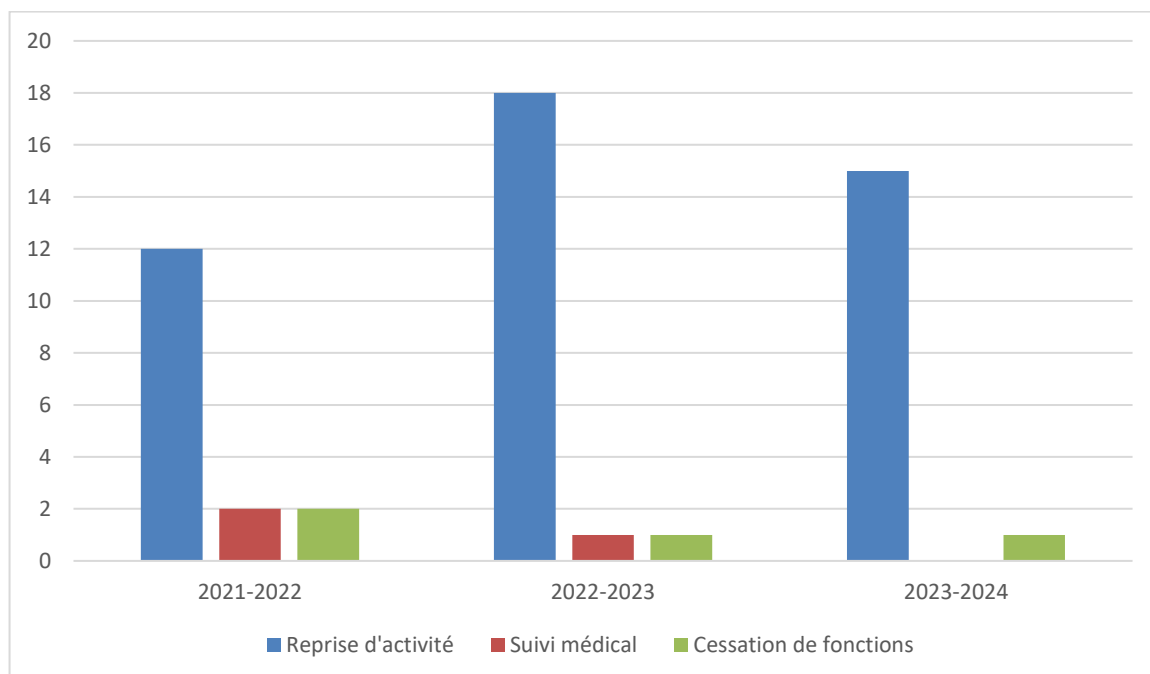
La dotation initiale plus élevée dans le second degré, au regard des effectifs plus importants, permet de répondre à un nombre de besoins plus élevés, en termes de postes adaptés comme de postes à aménagement horaire.

Comme pour le premier degré, les sorties du dispositif des postes adaptés du second degré se scindent en trois groupes (*figure 6.8*) :

- 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 2023-2024, le dispositif des postes adaptés dans le 2nd degré a permis une reprise d'activité à 94% des sortants.

Figure 6.8 – 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 2nd degré public / Traitement : DPE

6.6 - 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 2023, 31 personnes (24 femmes et 7 hommes) ont demandé une ATI. 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.

DSDEN 78, demandes ATI 2023 : 9 F 1 H

DSDEN 91, demandes ATI 2023 : 5 F, 2 H

DSDEN 92, demandes ATI 2023 : 7 F, 2 H

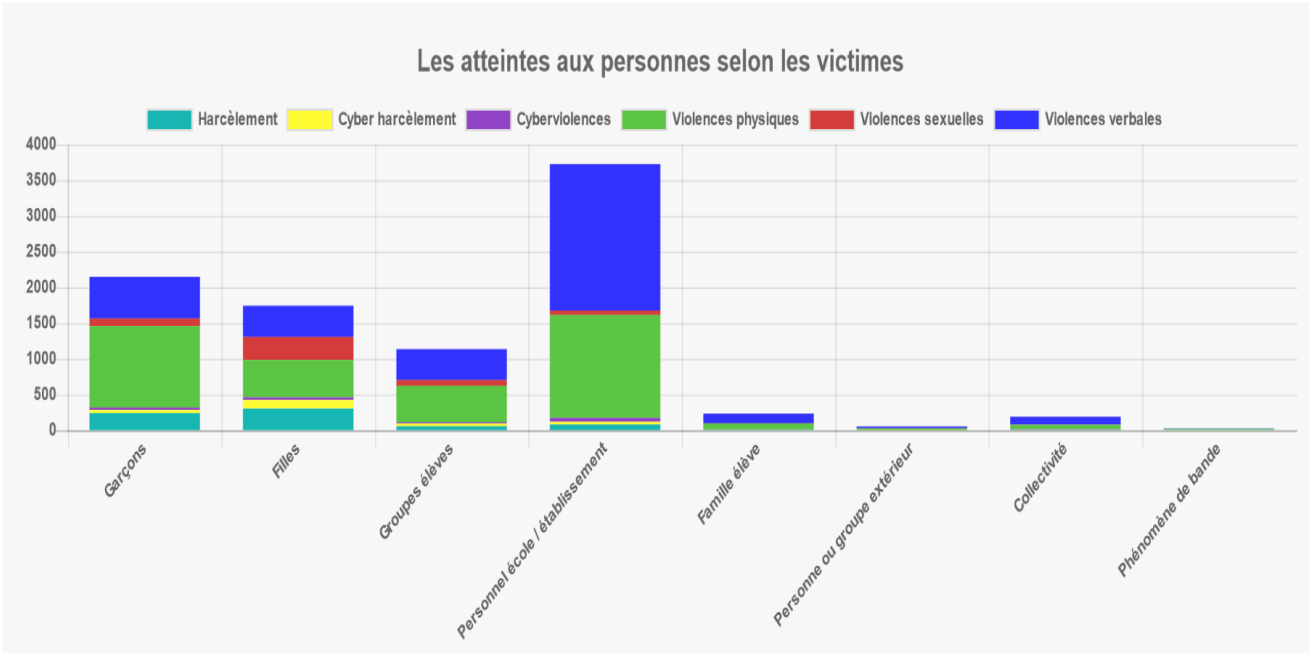
DSDEN 95, demandes ATI 2023 : 3 F, 2 H

6.7 - La violence

Au cours de l'année civile 2023, 3 916 actes de violence envers le personnel (émanant des usagers) sont comptabilisés (dont 190 envers les personnels de collectivités territoriales, 2 723 envers les personnels du 1^{er} degré et 1 000 envers les personnels du 2nd degré), contre respectivement 2 862, 116, 2 083 et 663 en 2022 et 2471 en 2021 (dont 121 envers les personnels de collectivités territoriales ; à l'époque, la distinction 1^{er} degré/2nd degré n'était pas faite) (*figures 6.9*). 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. L'augmentation du nombre d'actes de violence subis par le personnel entre 2021 et 2023 est de 58,5 %.

Les victimes des actes de violence sont principalement le personnel des écoles et établissements scolaires par des violences verbales ou physiques (respectivement 2 159 et 1 506 des 3916 actes de violence recensés envers les personnels en 2023, contre 1 575 et 1 134 des 2 862 en 2022, et 1 298 et 1 041 des 2 471 en 2021).

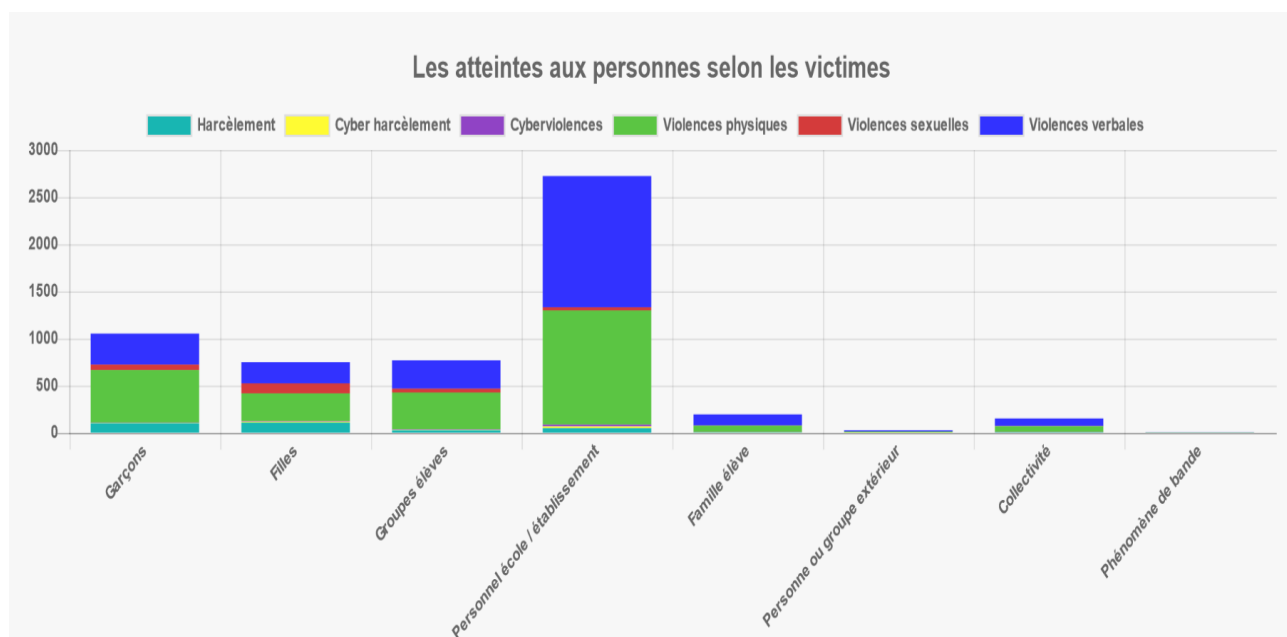
Figures 6.9 - Nombre d'actes de violence selon les victimes



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	242	304	56	82	6	0	4	2
Cyber harcèlement	44	121	38	38	2	2	2	3
Cyber-violences	33	38	18	54	2	1	7	0
Violences physiques	1140	522	511	1441	84	26	65	15
Violences sexuelles	105	321	80	61	3	2	3	0
Violences verbales	584	438	433	2050	137	22	109	7

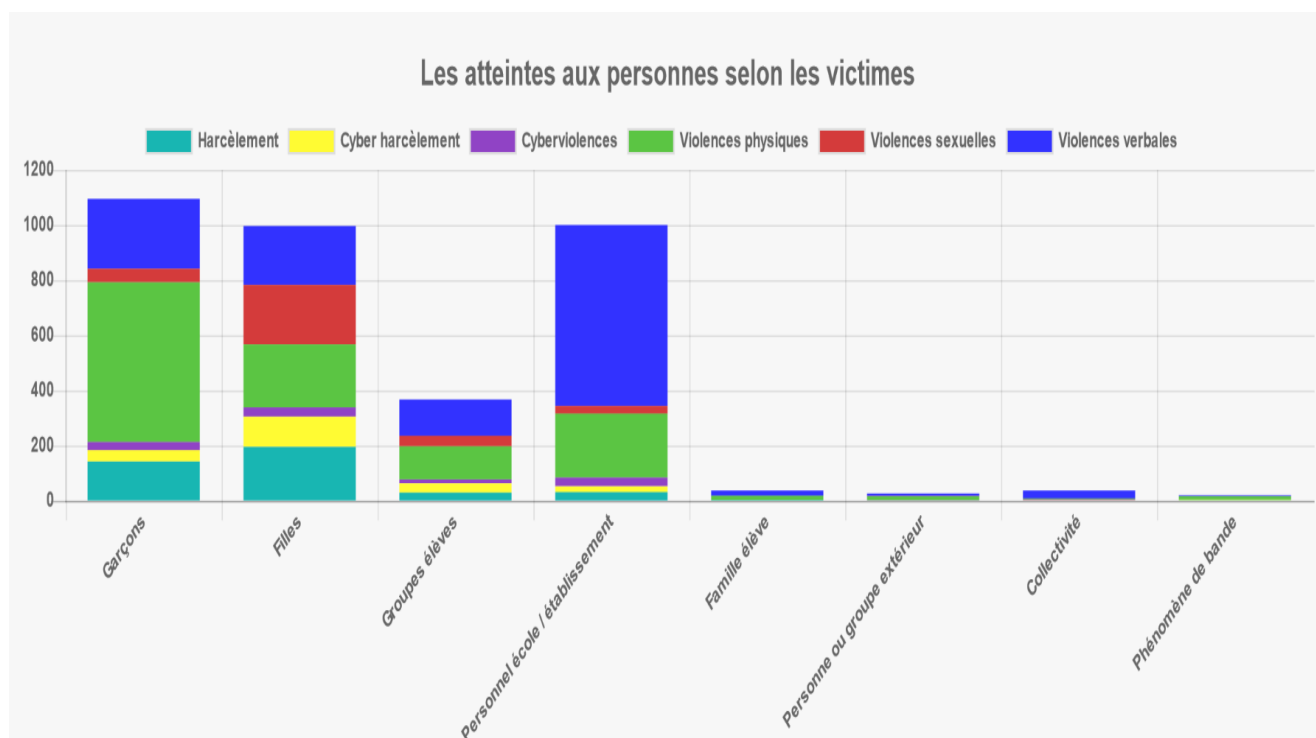
Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 1^{er} degré :



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	100	109	27	50	4	0	4	1
Cyber harcèlement	3	11	4	17	2	2	1	1
Cyber-violences	3	5	4	21	2	0	3	0
Violences physiques	561	293	391	1209	68	11	61	2
Violences sexuelles	56	105	42	33	3	1	3	0
Violences verbales	330	225	301	1393	116	13	81	3

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

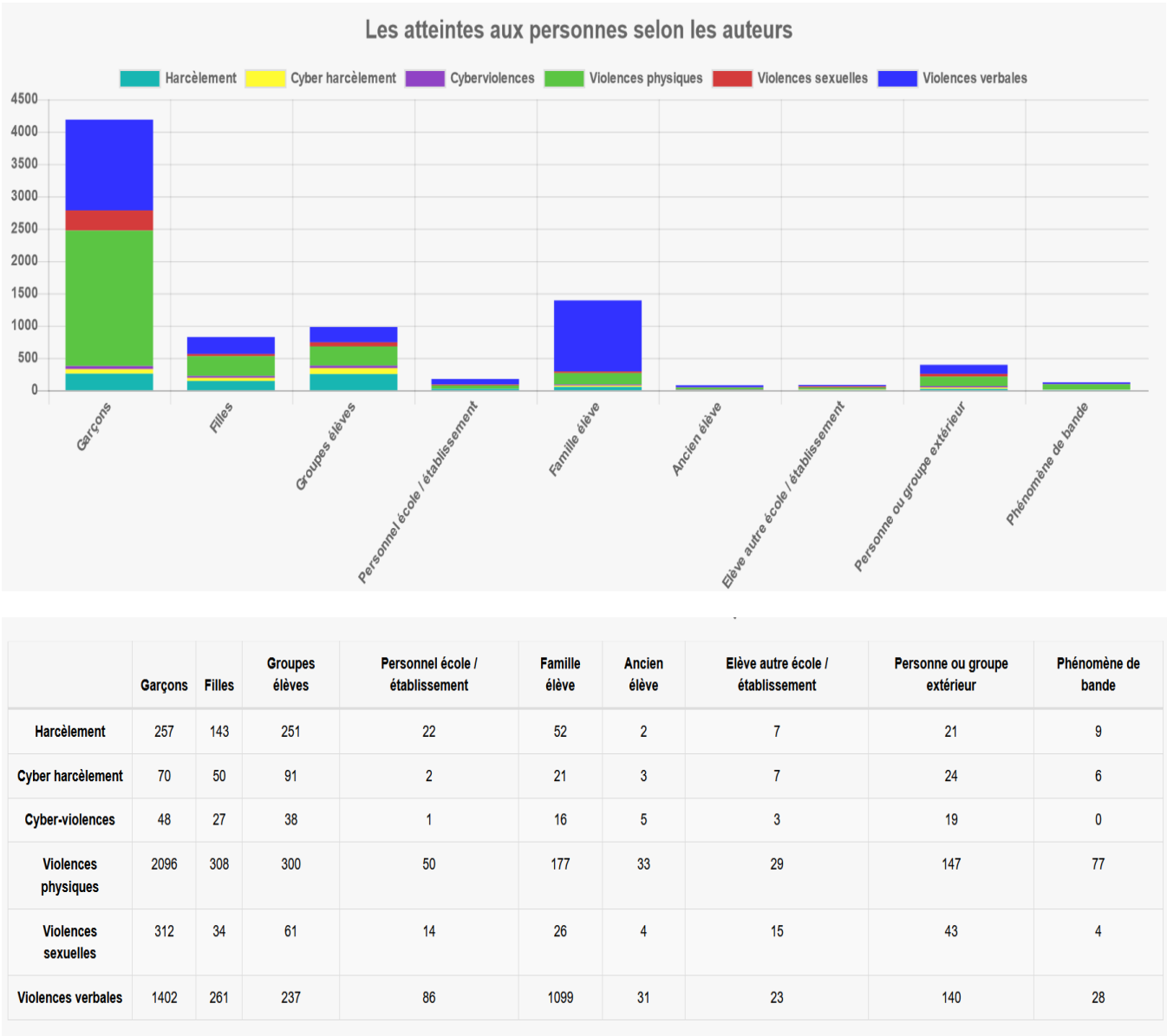


	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	142	195	29	31	2	0	0	1
Cyber harcèlement	41	110	34	21	0	0	1	2
Cyber-violences	30	33	14	32	0	1	4	0
Violences physiques	579	229	120	232	16	15	4	13
Violences sexuelles	49	216	38	28	0	1	0	0
Violences verbales	254	213	132	656	19	9	28	4

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

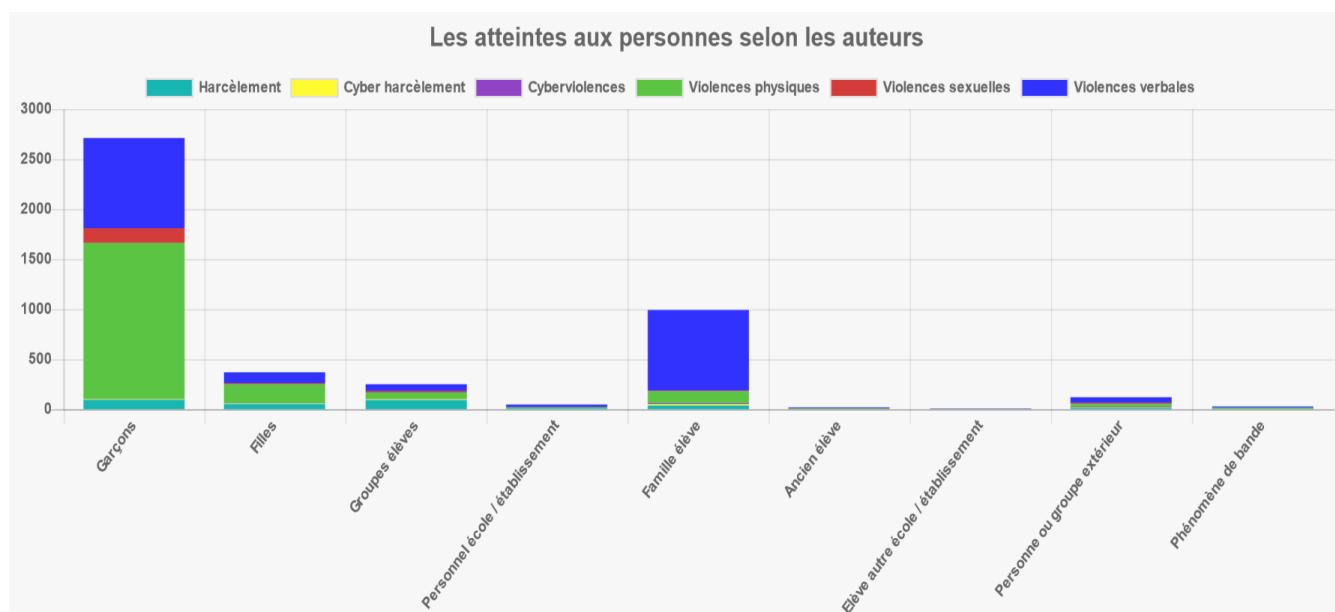
Les actes de violence verbales sont les actes les plus fréquents (3 307 contre 3 217 actes de violence physique). Toutefois, la combinaison auteurs/actes fait ressortir que la majorité des actes de violence sont des actes de violence physique commis par des garçons (2 096 des 8 232 actes de violence recensés selon les auteurs, soit 25,5 % contre 29,8 % en 2022 et 33,1 % en 2021) (figures 6.10).

Figures 6.10 – Nombre d’actes de violence selon les auteurs



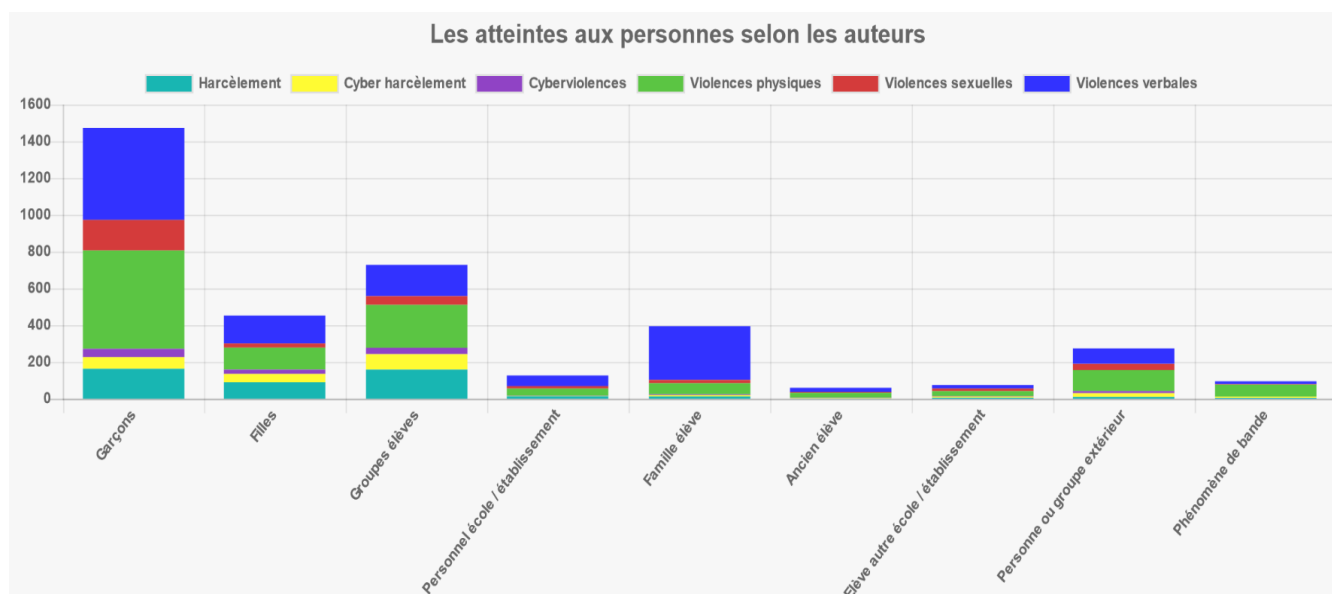
Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 1^{er} DEGRE :



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
Harcèlement	94	53	92	8	38	0	1	11	4
Cyber harcèlement	6	5	7	0	14	1	0	3	0
Cyber-violences	3	3	4	0	11	3	0	8	0
Violences physiques	1560	189	66	11	116	6	3	32	11
Violences sexuelles	146	11	14	1	8	0	1	10	1
Violences verbales	902	109	67	27	805	8	4	56	13

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

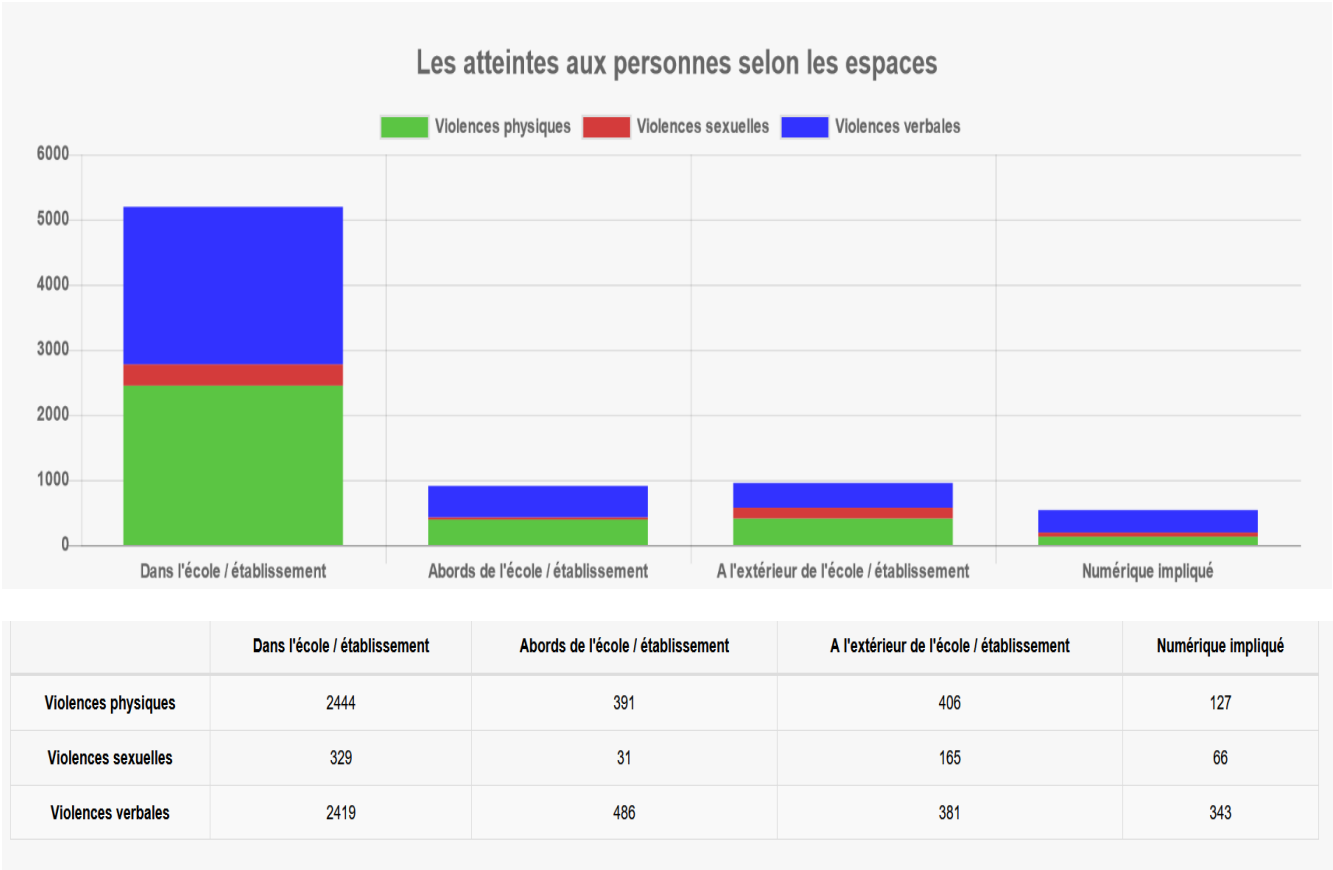


	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
Harcèlement	163	90	159	14	13	2	6	10	5
Cyber harcèlement	64	45	84	2	7	2	7	21	6
Cyber-violences	45	24	34	1	4	2	3	11	0
Violences physiques	535	119	234	39	61	27	26	115	66
Violences sexuelles	166	23	47	13	18	4	14	33	3
Violences verbales	500	152	170	58	292	23	19	84	15

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

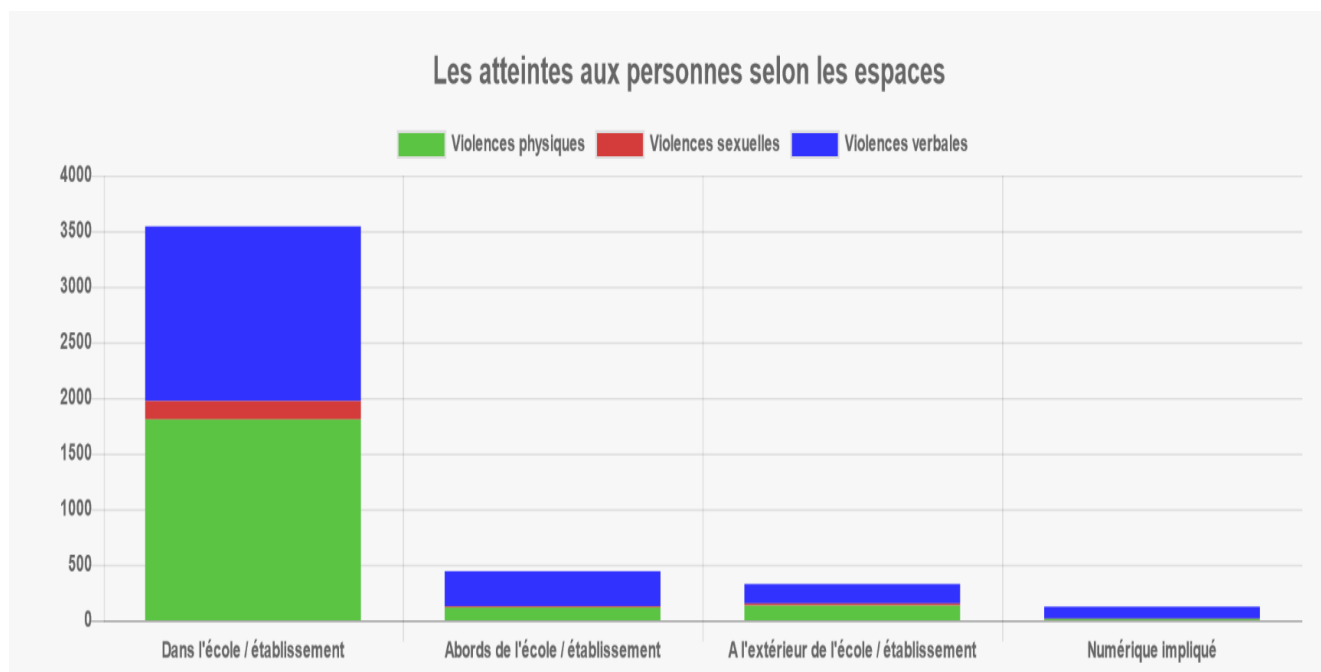
Les actes de violence les plus fréquents sont les actes de violence physique commis au sein des écoles/établissements (2 444 en 2023 contre 1 799 en 2022 et 1 595 en 2021) (figures 6.11). 7 588 actes de violence (de toutes natures) ont été recensés en 2023 dont 5 192 ont eu lieu au sein des écoles et établissements, soit 68,4 % (contre 70,6 % en 2022 et 71,9 % en 2021). Les actes de violence verbale commis dans les écoles et les établissements sont presque aussi nombreux que les actes de violence physique (respectivement 2 419 et 2 444 en 2023, contre 1 643 et 1 799 en 2022 et 1 313 et 1 595 en 2021). La part des violences physiques est supérieure à la part des violences verbales dans le premier degré (respectivement 1 805 contre 1 571 en 2023, 1 390 contre 1 139 en 2022. En 2021 la distinction 1^{er} degré/2nd degré n'était pas faite). C'est l'inverse dans le second degré (845 actes de violence verbale contre 638 actes de violence physique en 2023, 504 contre 409 en 2022).

Figures 6.11 – Nombre d’actes de violence selon les espaces



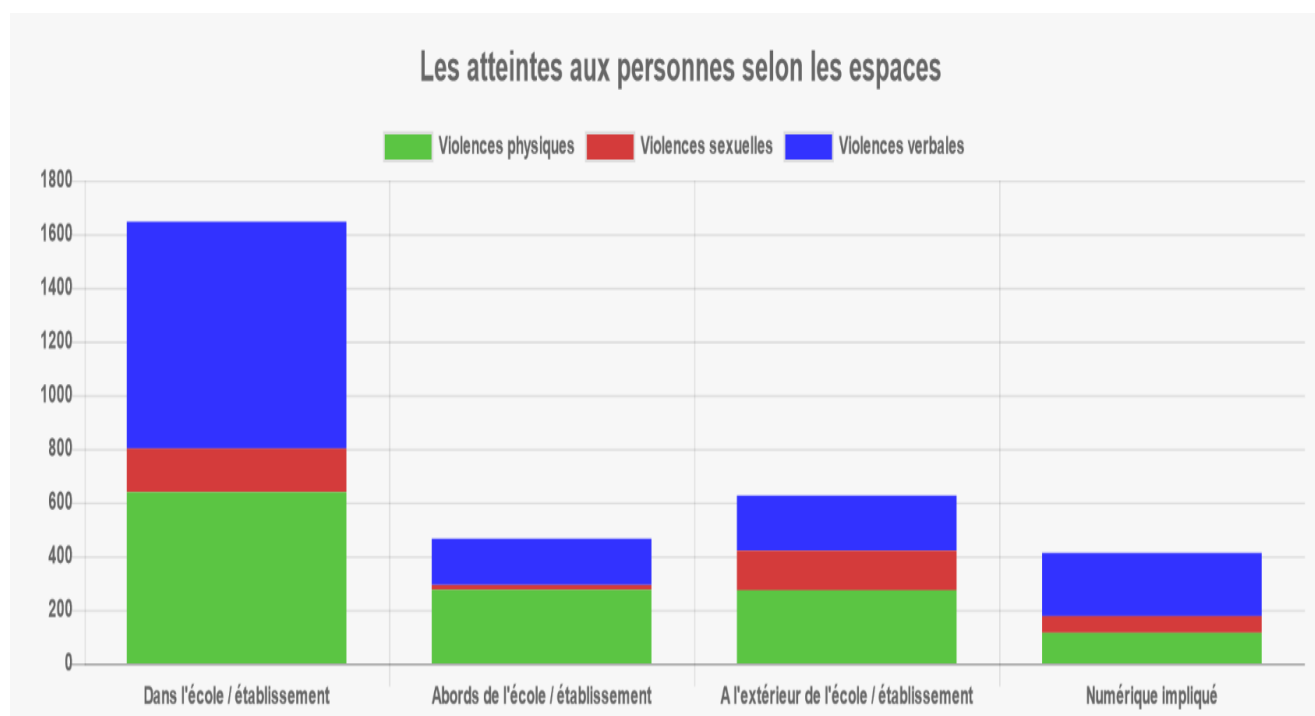
Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 1^{er} DEGRE :



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	A l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	1805	116	133	13
Violences sexuelles	166	13	18	4
Violences verbales	1571	314	176	107

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	A l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	638	275	273	114
Violences sexuelles	163	18	147	62
Violences verbales	845	172	205	236

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

6.8 - La cellule d'écoute pour les victimes ou témoins de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS)

Contexte de la mise en place de cette cellule d'écoute :

Contexte national :

La mise en place de la cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations a été décidée dans le cadre de la démarche de labellisation Diversité/Égalité (prescription du cahier des charges AFNOR) et de la circulaire MACP/DGAFFP du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique, puis du protocole égalité du 30 novembre 2018 qui a prévu de renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes a été rendu obligatoire pour toutes les administrations suite à l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

L'arrêté du 31 juillet 2023 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 élargit le périmètre de la cellule d'écoute au recueil des signalements effectués par les personnes victimes ou témoins de violences intra familiales et conjugales détectées sur le lieu de travail, mais subies hors de la sphère professionnelle.

Contexte académique :

Le lancement de la cellule d'écoute contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes a été annoncé le 19 avril 2019 par une note de la rectrice adressée à l'ensemble des cheffes et chefs d'établissement du privé et du public, cheffes et chefs de service et de division, IEN du premier degré, IA IPR, directrices et directeurs de CIO.

La cellule d'écoute est située dans les locaux du rectorat, au sein du SAPAP.

Depuis septembre 2023, elle a pris le nom de Cellule d'écoute pour les victimes et les témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. La cellule d'écoute est composée d'une écoutante à temps plein depuis septembre 2023.

Tableau 6.6 – Répartition 2023 de l'activité en 11 indicateurs

1	Nombre de saisines	151 (+ 113% par rapport à 2022)	82 personnes ont saisi la cellule d'écoute par le biais de l'adresse email. 69 personnes ont saisi la cellule d'écoute par téléphone ou ont laissé un message sur le répondeur. 5 n'ont pas souhaité communiquer leur nom 116 femmes/ 35 hommes 149 en tant que victime/ 2 en tant que témoin
2	Nombres d'entretiens tenus en présentiel	3	+1 agent porteur d'un handicap qui a souhaité communiquer par email
3	Nombres d'entretiens réalisés par téléphone	88	À noter que 14 agents n'ont pas donné suite pour un entretien après leur saisine
4	Nombres d'heures d'entretien	130h	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)	39	À noter que 53 situations n'ont pas appelé de comptes-rendus : -des agents appellent juste pour parler de leur situation -des agents voient leur situation se résoudre par mutation volontaire de leur part ou de leur « agresseur » peu après -des situations sont prises en compte directement après orientation vers le service compétent (supérieur hiérarchique, SAPAP) sur demande de l'agent -des agents demandent que leur plainte soit retirée, mise en attente ou ne donnent plus de nouvelles
6	Nombre de situations relevant d'une suspicion de discriminations	14 (13,4% des situations dans le champ)	Les critères invoqués sont : 7 handicap 2 état de santé 2 syndical 1 orientation sexuelle 2 pour critère inconnu
7	Nombre de situations relevant de suspicion de harcèlement/agissements répétés	85 (80% des situations dans le champ)	

8	Nombre de situations relevant d'une présomption de VSS	7 (6,6% des situations dans le champ)	3 harcèlements sexuels (1 écrit, 1 cyber, 1 propos) 3 propos homophobes (dont 1 classé sans suite par la police en 2021, 1 n'a pas donné suite) 1 suspicion de viol (sous emprise) 4 propos homophobes (dont 3 agents ne voulant pas donner suite)
9	Nombre de situations « hors champs »	45 (30% du total des saisines)	3 non agents du rectorat (parents appelant pour harcèlement élève) 9 demandes pour ACLOE (plateforme pour postuler comme contractuel) 25 situations relevant de la gestion personnelle professionnelle et d'autres services du rectorat 3 situations relevant de violences diverses 1 responsable s'inquiétant du non-retour en poste d'un personnel 4 situations non connues
10	Catégories des personnels accueillis : *Personnels contractuels *Personnels fonctionnaires, dont : Personnels de cat A Personnels de cat B Personnels de cat C *Stagiaires	7 90 77 10 3 2	71 (67%) sont enseignants : 27 (38 %) professeurs du 1 ^{er} degré 44 (62%) professeurs du 2 nd degré 4 AED /AESH 5 personnels de direction 2 personnels de santé 17 personnels administratifs 7 non renseignés / personnels non titularisés / contractuels non renouvelés
11	Nombre de personnes ayant sollicité une structure externe à l'Éducation nationale	11	6 agents ont porté plainte à la police contre leur agresseur 3 agents se sont tournés vers le tribunal administratif 2 agents ont contacté les services de la Défenseure des droits

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

6.9 – Les acteurs de la prévention et leurs activités

6.9.1 - 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 2023, l'académie recense (*tableau 6.7*) :

- 97 assistants de prévention de circonscriptions du premier degré ;
- 336 assistants de prévention en collège (dont 197 issus des collectivités territoriales de rattachement) ;
- 206 assistants de prévention en lycée et EREA (dont 103 issus de la Région Ile-de-France) ;
- 18 assistants de prévention dans les autres services (rectorat, DSDEN, CIO...) ;
- 0 assistant de prévention en charge des personnels Jeunesse et sport

Tableau 6.7 – Formation des assistants de prévention selon leur établissement d'affectation, au 31/12/2023

	Nombre d'AP ayant suivi une formation continue en 2023	Nombre d'AP n'ayant pas suivi de formation continue en 2023	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
Circonscriptions du premier degré	72	25	0
Collèges	0	0	336
Lycées et EREA	0	0	206
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO...)	0	0	18
<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

6.9.2 - 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 est 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 2023, l'académie recense 9 conseillers de prévention départementaux (3 dans l'Essonne, 1 dans les Hauts-de-Seine, 2 dans le Val d'Oise et 3 dans les Yvelines) (*tableau 6.8*).

Tableau 6.8 – Formation des conseillers de prévention départementaux, au 31/12/2023

Conseillers de prévention départementaux	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	<i>Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2023</i>	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	7	0	2	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
	9	0	0	0

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'enseignement public de l'académie / Traitement : Sapap-CPA

6.9.3 - 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'État...).

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 2023, l'académie recense 2 conseillers de prévention académiques.

Tableau 6.9 – Formation des conseillers de prévention académiques, au 31/12/2023

Conseillers de prévention académiques	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	<i>Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2023</i>	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	2	0	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

6.9.4 - 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).

6.9.4.1 - Bilan d'activité de la médecine de prévention

En 2023-2024, 3 484 visites médicales ont été effectuées (contre 3 152 en 2022-2023 et 3 298 en 2021-2022) (tableau 6.10).

Tableau 6.10 – Nombre de visites effectuées selon la typologie de ces visites

Typologie des visites	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	2773	2546 (dont 163 demandes de postes adaptés)	2891 (dont 143 demandes de postes adaptés)	demande d'aménagement de poste, demande de poste adapté, demande de changement d'affectation, demande de temps partiel, conseils, demande d'allègement
A la demande de l'administration	192	215	227	article 34 décret 86-442, adaptation de poste, avis sur reclassement, maladie professionnelle
A la demande du médecin : surveillance médicale particulière (article 24 du décret 82-443 du 28 mai 1982)	333	391 (dont 43 VIP)	366 (dont 47 VIP)	personnels BOE, suivi de postes adaptés, suivi particulier risques professionnels, suivi particulier agents porteurs de pathologies, visites d'information et de prévention (VIP)
Nombre total de visites	3298	3152	3484	

Source : Données agrégées des médecins départementaux / Champ : ensemble des personnels / Traitement : Sapap-MCTR / * = Les médecins reconvoquent annuellement les agents en postes adaptés longue durée

Tableau 6.11 – Répartition départementale des visites effectuées en 2023-2024

Typologie des visites	78	91	92	95	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	854 (dont 30 demandes de PA)	574 (dont 36 demandes de PA)	786 (dont 47 demandes de PA)	677 (dont 30 demandes de PA)	demande d'aménagement de poste, demande de poste adapté, demande de changement d'affectation, demande de temps partiel, conseils, demande d'allègement
A la demande de l'administration	64	52	51)	60	article 34 décret 86-442, adaptation de poste, avis sur reclassement, maladie professionnelle
A la demande du médecin : surveillance médicale particulière (article 24 du décret 82-443 du 28 mai 1982)	135 (dont 0 VIP)	83 (dont 42 VIP)	95 (dont 55 VIP))	53 (0 VIP)	personnels BOE, suivi de postes adaptés, suivi particulier risques professionnels, suivi particulier agents porteurs de pathologies, visites d'information et de prévention (VIP)
Nombre total de visites	1 053	709	932	790	

Source : Données agrégées des médecins départementaux / Champ : ensemble des personnels / Traitement : Sapap-MCTR

En parallèle de ces tableaux, il faut ajouter 94 consultations bloquées pour des agents non venus, 27 agents recontactés pour une seconde fois par téléphone.

Les médecins ont participé aux FSSST départementales et académiques, participent aux conseils médicaux le plus possible selon leurs disponibilités, se retrouvent en réunions entre médecins de façon bimensuelle + pour les postes adaptés et les allègements ainsi que pour l'étude des dossiers de mutations. Plus de 30 réunions avec les autres préventeurs ont eu lieu. Les médecins vont faire les

visites prévues par les FSSSCT de leur département mais peuvent également faire des visites selon les besoins (7 visites faites en 2023-2024 sur des établissements et 8 études de postes ont été réalisées cette même année).

Tableau 6.12 – Effectifs de médecins du travail

2021-2022	2022-2023	2023-2024
8 médecins (2 par département dont le conseiller de la rectrice dans le 78)	8 médecins (2 par département dont la conseillère de la rectrice dans le 78) dont un départ en congé maternité de novembre 22 à juillet 23 dans le 95	9 médecins (2 par département et 1 conseiller du recteur)

Source : Décompte manuel – Champ : ensemble des personnels / Traitement : Sapap-MCTR

6.9.5 - Bilan d'activité de l'infirmière santé au travail

L'infirmière santé au travail est présente sur le 91 depuis 2022.

Les missions de l'infirmière santé au travail sont :

L'infirmière de prévention en santé au travail effectue, dans le cadre de son rôle propre ou des actions déléguées, des actions de prévention, de dépistage et de formation dans le but de promouvoir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail des personnels de l'académie de Versailles.

Elle travaille en collaboration directe avec l'équipe de la médecine de prévention, en lien avec les acteurs du pôle des Ressources Humaines (RH).

Activités principales :

- Elle apprécie l'état de santé des personnels, dans le cadre des visites d'information et de prévention ;
- Elle recueille les données de santé au travail, les observations de toutes natures susceptibles de concourir à la connaissance de l'état de santé de la personne qui sont consignées dans le dossier médical ;
- Elle apprécie les principaux paramètres servant à la surveillance de la santé.
- Elle assiste le médecin du travail lors des visites médicales en effectuant les examens paracliniques (biométrie, visio-test, audiotest...) ;
- Elle réalise les conduites d'entretiens infirmier.es pour les personnels exposés professionnellement et/ou relevant d'une surveillance médicale particulière.
- Elle participe aux visites d'établissement en compagnie de l'ISST, des conseillers et assistants de prévention et éventuellement du médecin du travail : étude de poste, participation aux FSSSCT, analyse des expositions professionnelles, de situations de travail à risque, des accidents de service.
- Elle réalise des actions de prévention collective et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels (TMS, CMR...) dans un objectif de santé au travail d'une population ciblée, sous la forme la plus appropriée.

6.9.6 - 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 2023, l'académie recense 4 psychologues du travail. Au titre de 2023-2024, 1 017 accompagnements individuels ont été réalisés (contre 479 en 2021-2022 et 578 en 2022-2023) (*tableau 6.13*).

Tableau 6.13 – Nombre d'accompagnements individuels réalisés

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
78	119	133	238
91	130	163	259
92	132	150	243
95	81	101	232
RECTORAT	17	31	45
TOTAL	479	578	1 017

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap-Psychologues du travail

6.9.7 – 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 2023, l'académie recense 1 ergonome académique.

6.10 - Les instances de prévention et leurs activités

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) des comités sociaux d'administration (CSA) :

L'académie de Versailles compte six comités sociaux d'administration (CSA) et six formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), qui en sont les émanations spécialisées, comme leur dénomination l'indique, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : une académique, quatre spéciales départementales et une spéciale académique pour les services du rectorat.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est chargée d'examiner les questions suivantes (CGFP L253-2) :

- La protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, et à la sécurité des agents dans leur travail ;
- L'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- Les prescriptions légales afférentes.

Elle est compétente, dans le périmètre du CSA dont elle émane, 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.

Elle est consultée sur :

- les projets de texte relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales afférentes ;
- 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 ;
- sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail 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, de sécurité et de conditions de travail.

Lors de l'année civile 2023, 5 F3SCT du CSA A, 3 F3SCT du CSA SA et 16 F3SCT des CSA SD ont été tenues.

De plus amples données sur la F3SCT du CSA A, la F3SCT du CSA SA et les F3SCT des CSA SD sont présentes dans le paragraphe 9.3.3 de ce document.

6.11 – Les commissions médicales

En 2022-2023, 1 183 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux restreints et 279 dossiers individuels ont été examinés par les comités médicaux pléniers (*tableau 6.16*). La réforme de 2022 relative aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat a modifié la composition des commissions médicales en introduisant en plus des comités médicaux restreints et des comités médicaux pléniers des expertises médicales diligentes par l'Administration (prolongation d'agents à plein traitement), une procédure de déclaratif médical pour les agents à plein traitement suite à prolongation de CLM ou CLD ou suite à réintégration, à temps plein ou partiel.

Tableau 6.14 – 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 6.15 – 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

Tableau 6.16 – Nombre de commissions médicales et de comités de réforme tenus dans chaque département de l'académie en 2022-2023

2022-2023								
	Conseils médicaux restreints		Conseils médicaux pléniers		Expertises médicales par l'Administration (prolongation d'agents à plein traitement)		Procédure de déclaratif médical pour agents à plein traitement	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	Prolongation de CLM ou CLD	Réintégration, à temps plein ou partiel
DSDEN du 78	10	470	5	128	Gestion au fil de l'eau	95	146	151
DSDEN du 91	20	561	4	74	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	38	82	46
DSDEN du 92	22	409	7	36	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	51	74	45
DSDEN du 95	8	395	8	41		Non connu	Non connu	Non connu
TOTAL	60	1 835	24	279	-	184	302	242

6.12 – Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

En 2023, 47,6 % des écoles sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (*tableau 6.71*).

L'année 2023 a vu le déploiement de la démarche DUERP dans plusieurs départements de l'académie dont les faits marquants sont :

- La poursuite des vagues de formation des directeurs d'école à la démarche dans deux départements de l'académie, dans le cadre d'un plan de déploiement sur 3 ans : 274 directeurs en Essonne et 195 directeurs dans les Yvelines (cumul 2022-2024 : 546 directeurs en Essonne et 318 directeurs dans les Yvelines)
- Le déploiement opérationnel de l'outil académique DUERP 1D dans le département des Yvelines
- La formalisation de DUERP à partir de l'évaluation des risques réalisée dans les écoles (*tableau 6.17*)

Les deux autres départements (Val d'Oise et Hauts-de-Seine) n'ont pas entamé cette phase préparatoire en 2023 du fait de ressources limitées (1 seul CPD sur le Val d'Oise et un turnover important sur les Hauts-de-Seine), néanmoins la démarche sera mise en œuvre à partir de 2024.

Tableau 6.17 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 1^{er} degré public, par département, en 2023

	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
78	527	420	55,6
91	432	383	53
92	95	487	16,3
95	318	457	41
Total Ecoles	1486	1633	47,6

Source : Enquête ministérielle 2024 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

En 2023, 60,1 % des EPLE sont couverts par un DUERP (*tableau 6.18*). Ce taux de réalisation, bien inférieur à celui de 2022, s'explique par une modification de l'enquête ALHYSE. Elle a permis ainsi d'affiner les retours en différenciant les EPLE qui possédaient un DUERP finalisé (incluant un plan d'actions), ceux qui avaient une démarche d'évaluation des risques en cours et les autres. Pour les EPLE possédant un DUERP finalisé ou en cours, 11,9 % utilisent l'applicatif académique DUER et 9,9 % ont fait appel à un prestataire extérieur.

Tableau 6.18 –Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2nd degré public, en 2023

	DUERP finalisé	Démarche d'évaluation en cours	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Total Collèges	139	119	174	59,7
Collèges 78	40	38	40	66,1
Collèges 91	30	27	43	57
Collèges 92	34	25	43	57,8
Collèges 95	35	29	48	57,1
Total Lycées et EREA	74	56	82	61,3
Lycées et EREA 78	20	10	21	58,8
Lycées et EREA 91	20	20	9	81,6
Lycées et EREA 92	20	16	24	60
Lycées et EREA 95	14	10	28	46,2
Total EPLE	213	175	256	60,2

Source : Enquête ALHYSE 2024 auprès des EPLE de l'académie / Traitement : Sapap

En 2023, 30,6 % des services académiques sont couverts par un DUERP (*tableau 6.19*).

Tableau 6.19 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans les services académiques, en 2023

	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	0	100
CIO	10	34	22,7
Total Services déconcentrés	15	34	30,6

Source : Enquête ALHYSE 2024 / Traitement : Sapap

En 2023, 717 agents (contre 331 en 2022) ont été formés sur le DUERP au travers du plan académique.

En 2023, 3 585 écoles, établissements et services académiques ont accès à un registre santé et sécurité. Pour 242 d'entre eux, l'information n'est pas connue. Il y a eu 1 615 signalements portés dans les RSST (*tableau 6.20*).

Tableau 6.20 – Accessibilité à un registre santé et sécurité au travail et nombre de signalements portés au RSST, en 2023

	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	2 890	0	218	1 564
Collèges	422	8	5	NC
Lycées et EREA	197	7	3	NC
Autres services (CIO, rectorat, DSDEN ...)	26	7	16	51
Total	3 535	22	242	1 615

Sources : Enquête ministérielle 2024 – Enquête ALHYSE 2024 / Traitement : Sapap

6.13 – Le nombre de suicides et de tentatives de suicide

En 2023-2024, il y a eu 3 suicides parmi les personnels de l'académie de Versailles et 3 tentatives de suicide contre respectivement 3 et 0 en 2022-2023 et 4 et 5 en 2021-2022 (*tableau 6.21*).

Tableau 6.21 – Nombre de suicides et tentatives de suicide

	Nombre de suicides	Nombre de tentatives de suicide
2021-2022	4	5
2022-2023	3	0
2023-2024	3	3

Source : Tableau de recensement manuel des conseillers de prévention académiques / Traitement : Sapap

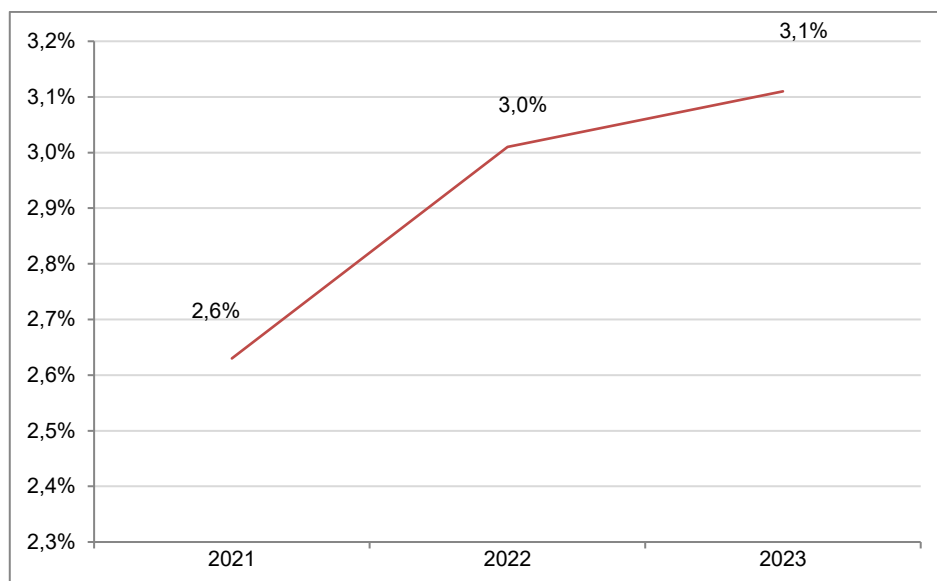
6.14 - La prise en compte du handicap et des difficultés de santé

6.14.1 - 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.

Le taux d'obligation d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans l'académie est de 3,1 % pour l'année 2023 (*figure 6.12*)

Figure 6.12 – Évolution du taux d'obligation d'emploi



Source : décompte manuel du fichier de suivi DGRH-MHIP – Champ : ensemble des personnels de l'académie de Versailles – Traitement : MAIPH

Depuis 2020, le taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'organisme. Cette évolution permet de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit des BOE.

L'effectif académique des BOE est de 2 768 personnes.

Les femmes représentent 82,1 % de l'effectif académique des BOE.

Les BOE de catégorie A représentent 84,1% des effectifs.

Les enseignants du 1^{er} degré public représentent 40,7 % des effectifs, les enseignants du second degré et les CPE public représentent 40,3% et les BIATSS représentent 15,5% des effectifs. Les PsyEN ne sont pas comptabilisés isolément par la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, il est donc impossible de les recenser (*tableaux 6.22*).

Tableaux 6.22 - Répartition des BOE par sexe, par catégorie hiérarchique, par corps au 31/12/2023

Répartition par sexe :

Sexe	Nombre de BOE
F	2273
M	495
Total	2768

Répartition par catégorie hiérarchique :

CATEGORIE	Nombre de BOE
Catégorie A+	28
Catégorie A	2 328
Catégorie B	133
Catégorie C	276
Hors catégorie	3
TOTAL	2 768

Répartition par SIRH (répartition par corps) :

AGAPE (enseignants 1 ^{er} degré)	1 128
AGAPE PRIVE (enseignants 1 ^{er} degré privé)	20
EPP (enseignants second degré et CPE public)	1 116
EPP PRIVE (enseignants second degré et CPE privé)	48
RENOIRH (BIATSS)	429
SIRHEN (reliquat non basculé dans RenoirH)	27
TOTAL	2 768

Source : Application POE_TH DGRH-MHIP / Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH

6.14.2 - Le recrutement de personnes BOE 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 de 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 tels que les personnels de l'enseignement 1^{er} ou 2nd degré, d'éducation et Psy EN, les ATSS.

La RQTH doit être valide jusqu'à la fin de l'année probatoire.

Les conditions de niveau d'études et de diplômes sont identiques à celles requises pour les concours externes.

Le taux de recrutement (nombre de recrutement/nombre de candidatures) est variable d'une année sur 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 un entretien est organisé avec les membres du jury académique de titularisation et la commission de titularisation émet un avis favorable ou défavorable à la titularisation ou une proposition de reconduction du contrat pendant une année supplémentaire dans le corps de recrutement.

Ensuite, le parcours professionnel du BOE 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 lien avec les chefs d'établissement, les chefs de service (tableau 6.23).

Tableau 6.23 – Nombre d'aménagements de poste préconisés, réalisés et non-encore mis en œuvre

Nombre d'aménagements de postes proposés par un médecin du travail en 2023	...dont acceptés et mis en œuvre par l'administration	... dont acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration	... dont refusés et signalés aux F3SCT*	...pour lesquels l'information est indisponible
574	320	73	30	29

Source : décompte manuel – Champ : ensemble des personnels de l'académie de Versailles – Traitement : MAIPH

Le nombre de personnels concernés est de 452 et non 574 car certains agents disposent de plusieurs types d'aménagement.

Pendant l'année scolaire 2023-2024, 10 candidatures pour l'enseignement du 1^{er} degré public ont donné lieu à 2 recrutements, dont un renoncement (1H) au 1^{er} septembre 2024. Soit au final 1 recrutement effectif. 38 candidatures pour les enseignants du 2nd degré public + privé ont donné lieu à 6 recrutements. Sur ces 6 recrutements, une enseignante a préféré conserver le bénéfice du concours, donc 5 recrutements effectifs ont eu lieu.

18 candidatures de personnels administratifs ont donné lieu à 8 recrutements. Sur ces 8 recrutements 7 sont effectifs car un candidat à un poste de SAENES a réussi un autre concours (tableau 6.24).

Tableau 6.24 - Recrutement dans l'académie de Versailles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Année scolaire 2021-2022		Année scolaire 2022-2023		Année scolaire 2023-2024	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1 ^{er} degré	7 (6 F et 1 H)	1 (1 H)	6 (3F et 3H)	2 (1F et 1H)	10 (6F et 4H)	1 (1F)
Enseignants du 2 nd degré (y compris éducation et orientation / Psy EN)	61 (29 F + 32H)	2 (2F + 0H)	40 (21F et 19H) + 3 privé (1F et 2H)	1 privé (1H)	35 (16F et 19H) + 3 privé (2F et 1H)	5 (2*F et 2H) + 1 privé (1H)
Personnels administratifs	29 (20F et 9H)	5 (4F et 1H)	32 (23F et 9H)	2 (1F et 1H)	12 (9F+3H)	8 (5F+3H)

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : Ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : MAIPH et Dpats//*=une des femmes recrutées a finalement préféré garder le bénéfice du concours, d'où seulement 2F recrutées

➤ Enseignants du 1^{er} et du 2nd degré :

Le « passage » d'un nombre important de candidatures à un nombre restreint de recrutements s'explique essentiellement par l'absence du niveau de diplôme requis ou d'expériences professionnelles suffisantes pour les enseignants du 1^{er} degré et par l'absence d'ouverture de la discipline au recrutement pour les enseignants du 2nd degré (*tableau 6.25*).

Tableau 6.25 - Motifs pour le non recrutement des enseignants du 2nd degré bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	AS 2021-2022	AS 2022-2023	AS 2023-2024
Nbre de candidatures	61	43	35
Discipline non-ouverte au recrutement*	32	26	16
Absence du niveau de diplôme requis	14	9	1
Inaptitude médicale	-	0	Cette visite n'existe plus
Avis pédagogique défavorable	2	3	2
Avis défavorable du jury de recrutement	2	2	2
Désistements des intéressés	7	1	1
Avis favorables de la commission de recrutement	6	2	6
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie ou rejet suite dernier contrôle pièces du dossier)	4	1	2
Nbre de recrutements effectifs	2	1	5

Source : *Décompte manuel du fichier de suivi- Champ* : personnels enseignants BOE du 2nd degré / *Traitement* : MAIPH / * = les disciplines non ouvertes au recrutement sont : espagnol, CPE, mathématiques, EPS, italien, arts plastiques, philosophie, histoire-géographie, STD2A et lettres.

Chaque DSDEN a son propre fonctionnement et il n'y a pas de postes fléchés BOE. Il est donc impossible d'obtenir le même tableau pour le 1^{er} degré.

➤ Personnels ATSS :

S'agissant des recrutements de personnels ATSS, la procédure est sensiblement différente : en effet 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, 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.

CHAPITRE 7°

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMELIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

7.1 - 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 31/12/2023, 8 % travaillent à temps partiel (contre 8,9 % au niveau national). Les personnes qui travaillent le plus en temps partiel appartiennent aux corps des IATSS (18,1 %, contre 15,4 % au niveau national) et des enseignants du premier degré privé (13 %, contre 11,3 % au niveau national) (*tableau 7.1*).

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 92,1 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit plus qu'au niveau national (89 %).

En détail par corps, 97,4 % des personnels du 1^{er} degré public à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 87,2 % de l'effectif global du personnel du 1^{er} degré public. Elles sont également sur-représentées dans le personnel à temps partiel du 1^{er} degré privé (99,7 % sont des femmes alors qu'elles représentent 95,6 % des effectifs du 1^{er} degré privé).

Dans le 2nd degré, elles sont également sur-représentées parmi le personnel à temps partiel qu'il s'agisse du secteur public (81,3 % de femmes parmi les temps partiels alors qu'elles représentent 66 % du personnel du 2nd degré public) ou du secteur privé (respectivement 86,9 % et 67,8 %).

Elles sont également plus nombreuses à temps partiel parmi les personnels d'éducation et Psy EN (93,1 % contre 82,8 %) et parmi le personnel IATSS (94,2 % contre 82,4 %).

La pratique du temps partiel sur la période 2021/2023 augmente de 3,1 %. Cette évolution est contrastée selon les corps : elle baisse de 9,4 % chez les personnels d'éducation et Psy EN et de 2,1 % dans le 1^{er} degré public. Elle augmente de 1,7 % dans le 2nd degré public, 6,4 % dans le 2nd degré privé, 14 % dans le 1^{er} degré privé et 17 % pour les personnels IATSS.



Tableau 7.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2023

	Effectifs à temps partiel	Évolution 2021/2023 (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	2 329	-2,1	42,3	97,4	2,6	94,8	5,2	33,8	7,0
1er degré privé	301	14,0	46,1	99,7	0,3	96,2	3,8	4,4	13,0
2nd degré public	2 418	1,7	41,2	81,3	18,7	77,9	22,1	35,1	6,7
2nd degré privé	686	6,4	46,1	86,9	13,1	81,7	18,3	10,0	10,1
Educ et Psy EN	116	-9,4	46,1	93,1	6,9	90,2	9,8	1,7	6,1
IATSS	1 038	17,0	47,6	94,2	5,8	93,2	6,8	15,1	18,1
Total	6 888	3,1	44,9	92,1	7,9	89,0	11,0	100,0	8,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 (55,2 %, contre 33,7 % de droit, 10,5 % pour le temps partiel thérapeutique et 0,7 % pour le temps partiel pour raisons de santé) (*tableau 2.2*). Les agents à temps partiel sur autorisation représentent 3,7 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie contre 2,3 % pour ceux de droit (les temps partiels pour élever un enfant représentent 1,6 % des effectifs globaux de l'académie et 22,9 % des temps partiels). Les agents en temps partiel thérapeutique représentent 0,7 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie et ceux en temps partiel pour raisons de santé 0,04 %.

Le poids des temps partiels sur autorisation, de droit, thérapeutique et pour raisons de santé varie fortement selon les types de personnels :

Ainsi, le poids du temps partiel sur autorisation est de 81 % parmi les personnels du second degré privé, 77,4 % chez les personnels du premier degré privé, 66,7 % chez les personnels du second degré public, 59,1 % chez les personnels IATSS, 51,7 % 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 (31,2 %).

Le poids du temps partiel de droit est à la fois le plus élevé et majoritaire parmi les personnels enseignants du premier degré public (54,8 %) alors qu'il est minoritaire et plus faible pour les personnels d'éducation et Psy EN (35,3 %), de 27,9 % pour les personnels IATSS, de 23,3 % chez les personnels du second degré public, de 17,9 % pour les personnels du premier degré privé et 13,6 % pour les personnels enseignants du second degré privé.

Le poids du temps partiel thérapeutique est le plus élevé chez les personnels enseignants du premier degré public (13,7 %) alors qu'il est de 11,5 % pour les personnels IATSS, de 9,9 % chez les personnels du second degré public, de 8,6 % les personnels d'éducation et Psy EN, de 4,2 % pour les personnels enseignants du second degré privé et de 3,3 % pour les personnels du premier degré privé.

Le poids du temps partiel pour raisons de santé est de 4,3 % pour les personnels d'éducation et Psy EN, de 1,5 % pour les personnels IATSS, de 1,3 % pour les personnels du premier degré privé, de 1,2 % pour les personnels enseignants du second degré privé, de 0,4 % parmi les personnels enseignants du premier degré public, et de 0,1 % chez les personnels du second degré public

Tableau 7.2 –Type de temps partiel selon la catégorie de personnels, en 2023

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	910	38	386	64	36	142	1 576	22,9
	Pour personne handicapée	152	10	99	22	2	84	369	5,4
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	214	6	79	7	3	64	373	5,4
S/total		1 276	54	564	93	41	290	2 318	33,7
Temps partiel thérapeutique		318	10	239	29	10	119	725	10,5
Temps partiel pour raisons de santé		9	4	3	8	5	16	45	0,7
Sur autorisation		721	230	1 581	556	54	612	3 754	54,5
	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	6	-	-	-	6	0,1
	Pour créer ou reprendre une entreprise	5	3	25	-	6	1	40	0,6
S/total		726	233	1 612	556	60	613	3 800	55,2
TOTAL		2 329	301	2 418	686	116	1 038	6 888	100,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

La répartition genrée des types de temps partiels selon la catégorie de personnels et l'âge est à retrouver en annexe n° 5.

7.2 - 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. Un agent est donc dit "à temps incomplet" lorsque sa quotité de travail est inférieure ou égale à 70 %. Si les personnels enseignants sont bien inclus dans cette définition, aucune donnée n'est actuellement disponible sur ce sujet.

En 2023, 91 personnels IATSS à temps incomplet exercent dans l'académie de Versailles (contre 102 en 2021 et 84 en 2022) (*tableaux 7.3 à 7.5*). 97,8% sont des femmes (contre 83,6 % en 2021 et 95,2 % en 2022). Dans la filière médico-sociale (MDS), 35,9 % des agents sont à temps incomplet contre 9,4 % en moyenne pour les personnels IATSS (contre respectivement 27,5 % et 11,4 % en 2021 et 18,9 % et 9,2% en 2022).



Tableau 7.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2021

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

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



Tableau 7.4 – 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
TOTAL	84	80	4	11	73	912	9,2

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



Tableau 7.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2023

	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	44	43	1	9	35	714	6,2%
MDS (INF)	42	41	1	0	42	117	35,9%
TEC (ATRF)	5	5	0	1	4	141	3,5%
TOTAL	91	89	2	10	81	972	9,4%

Source : Contrôle National des Emplois, et décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

7.3 - Les services partagés et les compléments de services

7.3.1 - Les services partagés des personnels enseignants du public

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

24 ETP font l'objet, durant l'année scolaire 2023-2024, d'un service partagé, soit 5,5 ETP de plus que deux ans auparavant (18,5 ETP en 2021-2022) (*tableau 7.6*).



Tableau 7.6 – Nombre de personnels enseignants du public en service partagé

Années	2021-202	Répartition par sexe	2022-2023	Répartition par sexe	2023-2024	Répartition par sexe
Universités bénéficiaires						
Paris-Sorbonne	5	2H + 3F	3	1H + 2F	5	1H + 4F
Paris-Est (Créteil)	4	2H + 2F	3	2H + 1F	3	2H + 1F
Paris-Sud Saclay)	6	3H + 3F	9	6H + 3F	10	6H + 4F
Évry	3	2H + 1F	5	2H + 3F	5	2H + 3F
Cergy	19	6H + 13F	14	4H + 10F	25	10H + 15F
Total	37	13H + 22F	34	15H + 19F	48	21H + 27F
Total en ETP	18,5		17		24	

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

7.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public

1 236 enseignants du 1^{er} degré public effectuent un complément de service en 2023-2024 (contre 1 284 en 2022-2023 et 1 335 en 2021-2022), c'est-à-dire qu'ils ont une affectation dans plusieurs établissements scolaires. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le Val d'Oise, les Hauts de Seine, les Yvelines et l'Essonne (respectivement 2,8 %, 3,9 %, 4,1 % et 4,1 % en 2023-2024) (*tableau 7.7*).

Tableau 7.7 – Répartition départementale des effectifs enseignants du 1^{er} degré public effectuant un complément de service, sur 3 ans.

DSDEN	78			91			92			95		
Années	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	302	326	340	387	352	344	337	321	307	309	285	245
Nombre global d'enseignants	8369	8269	8293	8324	8392	8385	7940	7788	7793	8917	8796	8898
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	3,6	3,9	4,1	4,6	4,2	4,1	4,2	4,1	3,9	3,5	3,2	2,8

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

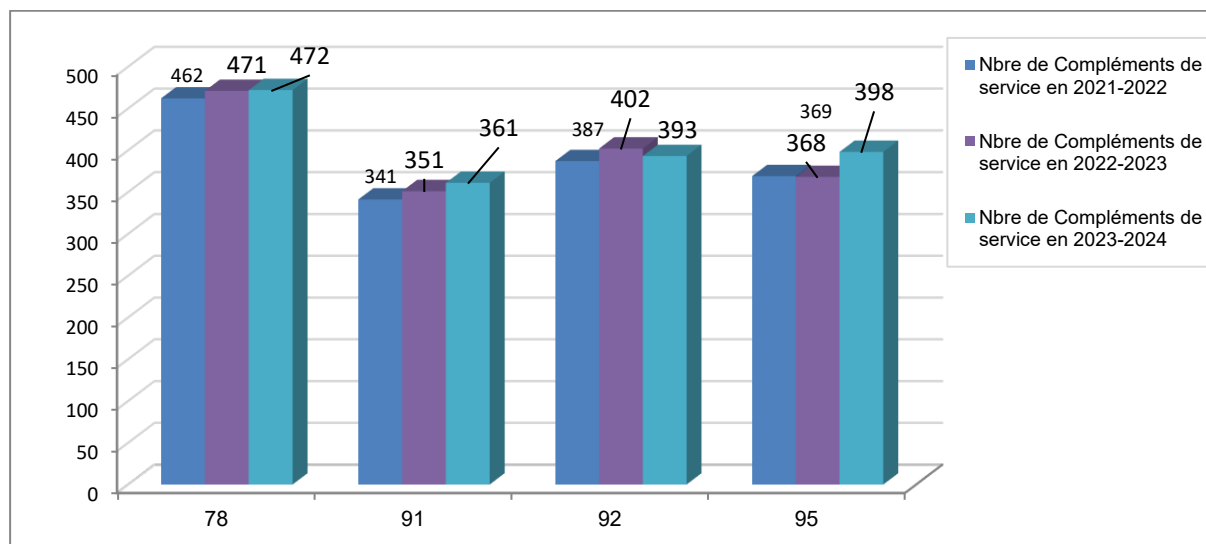
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95

7.3.3 - Compléments de service dans le second degré public

En 2023-2024, 1 624 enseignants du second degré public sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 1 592 en 2022-2023, 1 559 en 2021-2022).

Les compléments de service sont plus nombreux dans les Yvelines et le Val d'Oise (respectivement 472 et 398) qu'en Essonne et dans les Hauts-de-Seine (respectivement 361 et 393) sur l'année scolaire 2023-2024. (figure 7.1).

Figure 7.1 – Répartition départementale des effectifs enseignants du 2nd degré public 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 plus nombreux dans les Yvelines et dans les Hauts-de-Seine (respectivement 112,2 et 96,8 ETP). Ils sont près de deux fois moins nombreux en Essonne et dans le Val d'Oise que dans les Yvelines. Le total académique des ETP consacrés à cette organisation des services est de 342,1 ETP (334,6 ETP en 2022-2023 et 331,6 en 2021-2022) (tableau 7.8).

Tableau 7.8 – Nombre d'ETP du 2nd degré public utilisés sous forme de complément de service dans chaque département de l'académie, sur 3 ans

Département	2021-2022	2022-2023	2023-2024
78	110,5	114,8	112,2
91	60,3	64,0	66,2
92	94,5	93,7	96,8
95	66,4	61,9	66,9
Total	331,6	334,6	342,1

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

➤ **Focus par disciplines :**

En 2023-2024, les disciplines comportant le plus de compléments de service sont, comme en 2022-2023, l'EPS (90 ETP), l'anglais (58 ETP) et l'allemand (50 ETP). Elles représentent à elles seules 198 ETP soit 58% des ETP de compléments de service.

En anglais et en EPS, il s'agit majoritairement de compléments de service donnés d'un collège vers une SEGPA (respectivement 82 % et 64 %). En allemand, la prévalence est de collège vers collège (74 %).

7.3.4 – Compléments de service des personnels IATSS

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

En 2023, 68 agents sont en compléments de service parmi les personnels administratifs et techniques (contre 65 en 2021 et 64 en 2022) (*tableaux 7.9 à 7.11*).

Tableau 7.9 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2021

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ	INFENES	18	8	18	16	60
SOCIALE	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 7.10 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2022

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ	INFENES	19	8	17	11	55
SOCIALE	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

Tableau 7.11 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2023

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ	INFENES	19	8	19	15	61
SOCIALE	ASSAE	0	0	0	0	
ADMINISTRATIVE	ADJAENES	4	0	2	1	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		23	8	21	16	68

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

7.4 - 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 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 a modifié la réglementation relative à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il a assoupli notamment les modalités de recours au télétravail en permettant, en particulier, le recours "*ponctuel*" à ce mode de travail.

Il a supprimé la notion de "*régularité*" de la définition du télétravail : l'autorisation de télétravail peut 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 peut 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*".

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.

L'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant 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 prévoit dans son article 1 qu'au premier alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 26 août 2021 susvisé, les mots : « Le montant du "forfait télétravail" est fixé à 2,5 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an » sont remplacés par les mots : « Le montant du "forfait télétravail" est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253,44 euros par an ».

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2023.

En 2023, 1 348 personnes (dont 76 % de femmes) bénéficient d'une convention de télétravail au sein de l'académie de Versailles contre respectivement 1 146 et 76,9 % en 2021 et 1 323 et 76,3 % en 2022 (tableau 7.12).



Tableau 7.12 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Au 31/12/2021	87 (87 % de F)	123 (88 % de F)	91 (86 % de F)	109 (92 % de F)	736 (70,6 % de F)
Au 31/12/2022	88 (84 % de F)	106 (89 % de F)	100 (83 % de F)	126 (91 % de F)	903 (71 % de F)
Au 31/12/2023	88 (88 % de F)	123 (87 % de F)	96 (88 % de F)	145 (92 % de F)	896 (69,6 % de F)

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

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

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

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

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

7.5 - Le système des horaires variables dans les services administratifs : le nombre total d'heures écrêtées

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

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

512 personnes (dont 374 femmes) ont vu leurs crédits horaires écrêtés en 2023 au sein de l'académie de Versailles pour un total de 19 227,4 heures, contre respectivement 415 personnes (dont 305 femmes) et 15 655,47 heures écrêtées en 2021 et 456 personnes (dont 328 femmes) et 19 246,1 heures écrêtées en 2020 (*tableaux 7.13 à 7.15*).



Tableau 7.13 – Nombre d'heures écrêtées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écrêtés, en 2021

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écrêtées en 2021	1 385 h (dont 1165 h pour les F et 220 h pour les H) soit 27,1 h par F écrêtée et 27,5 h par H écrêté	1 295,5 (dont 1085,9 pour les F et 209,5 pour les H), soit 38,8 h par F écrêtée et 34,9 h par H écrêté	Le règlement intérieur de la DSDEN ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'écrêtement	1 504 h (dont 1 1354 pour les F et 150 pour les H), soit 45 h par F écrêtée et 18h par H écrêté	11 471 h soit 39,2 h par agent écrêté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écrêtés 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 7.14 – 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)	1 231,1 h (dont 1 018,8 h pour les F et 212,2 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 42,9 pour les F et 28,1 pour les H	12 142 h soit 44,5 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



Tableau 7.15 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2023

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écartées en 2023	1797,5 h (dont 1405,4 h pour les F et 392,1 h pour les H) soit 27h20 min par F et 35h22min par H écarté)	1 036,7 h (dont 778,8 h pour les F et 258 h pour les H) soit 22,9 h par F écartée et 32h25 par H écarté	1748,3 h (dont 782,4 h pour les F et 965,5 h pour les H) soit 16,2 h par F écartée et 96h,3 h par H écarté	1 647 h (dont 1 465 h pour les F et 182 h pour les H), soit 34,9 pour les F et 18,2 pour les H	12 998 h soit 43,4 h par agent écarté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écartés en 2023	62 (dont 51 F)	42 (dont 34F)	58 (dont 48F)	52 (dont 42 F)	298 (dont 199 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

7.6 – Le nombre d'agents soumis au régime des horaires variables

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

1 724 agents (dont 1 286 femmes) pointent en 2023 contre 1 512 (dont 1 133 femmes) en 2021 et 1 559 (dont 1 156 femmes) en 2022 (*tableau 7.16*).



Tableau 7.16 – Nombre d'agents soumis aux horaires variables

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
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
2023	144	43	147	26	191	56	168	25	636	288	1 286	438

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

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

7.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public

7.7.1.1 - Personnels enseignants du premier degré

En 2023, 20 577,65 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré public (soit 78,4 % du total), et 5 670,5 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1^{er} degré public (21,6 % du total), soit un total de 26 248,15 heures supplémentaires effectuées et rémunérées à des PE titulaires du 1^{er} degré public (*tableaux 7.17*).



Tableaux 7.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public

2023							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	20-30 ans	684,50	111,50	796,00	1 355,80	147,00	1 502,80
	30-40 ans	2 204,25	565,50	2 769,75	2 826,50	748,50	3 575,00
	40-50 ans	2 483,50	672,50	3 156,00	2 661,75	1 086,50	3 748,25
	50-60 ans	760,25	312,00	1 072,25	1 743,00	645,50	2 388,50
	60 ans et plus	134,25	70,00	204,25	405,00	103,00	508,00
Total		6 266,75	1 731,50	7 998,25	8 992,05	2 730,50	11 722,55
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	20-30 ans	573		573	115,5	18,5	134
	30-40 ans	949,00	212,00	1 161,00	324,00	56,00	380,00
	40-50 ans	1 298,80	336,50	1 635,30	617,10	73,00	690,10
	50-60 ans	839,15	243,50	1 082,65	425,00	101,00	526,00
	60 ans et plus	137,50	168,00	305,50	39,80		39,80
Total		3 797,45	960,00	4 757,45	1 521,40	248,50	1 769,90

				Évolution 2021/2023 (en %)		
Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H		Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global
20-30 ans	2 728,80	277,00	Tot aca global	-50,6	-71,5	-36,3
30-40 ans	6 303,75	1 582,00		-42,6	-51,4	
40-50 ans	7 061,15	2 168,50		-22,7	-37,7	
50-60 ans	3 767,40	1 302,00	% F	-21,2	-18,0	
60 ans et plus	716,55	341,00	% H	-7,8	-50,7	
Total	20 577,65	5 670,50		-34,1	-43,2	

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) (1^{er} degré public de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

2022							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	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
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	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

					Évolution 2020/2022 (en %)		
Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H			Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global
20-30 ans	4 827,80	541,25	Tot aca global		44,6	-19,1	29,7
30-40 ans	9 554,00	2 857,80	36 603,85		15,9	15,0	
40-50 ans	8 629,45	2 970,65			44,0	30,2	
50-60 ans	4 450,70	1 667,70	% F	% H	49,0	22,0	
60 ans et plus	628,00	476,50	76,7	23,3	23,4	38,9	
Total	28 089,95	8 513,90			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	1 984,25	2 527,00	501,50	3 028,50
	30-40 ans	3 056,00	1 013,00	4 069,00	3 735,30	1 458,50	5 193,80
	40-50 ans	2 698,50	1 041,00	3 739,50	3 484,50	1 569,00	5 053,50
	50-60 ans	1 146,50	488,00	1 634,50	1 855,00	602,50	2 457,50
	60 ans et plus	171,75	96,50	268,25	319,50	201,00	520,50
Total		8 703,75	2 991,75	11 695,50	11 921,30	4 332,50	16 253,80
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	468,15	43,50	511,65	898,05	73,00	971,05
	30-40 ans	1 492,00	257,00	1 749,00	2 705,75	528,75	3 234,50
	40-50 ans	1 257,45	385,50	1 642,95	1 693,45	483,50	2 176,95
	50-60 ans	680,25	108,00	788,25	1 100,00	388,50	1 488,50
	60 ans et plus	166,50	353,50	520,00	119,50	40,25	159,75
Total		4 064,35	1 147,50	5 211,85	6 516,75	1 514,00	8 030,75

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H
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
Total	31 206,15	9 985,75

Tot aca global
41 191,90

% F	% H
75,8	24,2

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

7.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2023, 373 827,49 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public féminins (soit 58,6 % du total), et 263 845,54 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public masculins (41,4 % du total) (*tableaux 7.18*).

Une présentation détaillée par disciplines est à retrouver en annexe n° 6.



Tableaux 7.18 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement public

2023					Évolution 2021/2023 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Total
Non-Titulaire	20-30 ans	2 672,57	2 010,72	4 683,29	1,3	-27,6	-13,5
	30-40 ans	8 566,23	10 098,56	18 664,79	15,0	-4,1	3,8
	40-50 ans	8 222,32	7 589,35	15 811,67	16,8	0,3	8,3
	50-60 ans	4 930,88	5 892,09	10 822,97	36,2	9,2	20,0
	60 ans et plus	1 842,07	1 801,35	3 643,42	9,7	19,8	14,5
Totaux Non-Titulaire		26 234,07	27 392,07	53 626,14	17,0	-1,4	6,8
Titulaire	20-30 ans	56 921,45	44 815,86	101 737,31	24,0	25,4	24,6
	30-40 ans	91 874,62	73 714,46	165 589,08	15,3	23,6	18,8
	40-50 ans	108 088,50	61 948,03	170 036,53	22,1	18,5	20,7
	50-60 ans	74 264,27	43 912,08	118 176,35	34,0	27,5	31,5
	60 ans et plus	16 444,58	12 063,04	28 507,62	28,1	32,1	29,8
Total Titulaire		347 593,42	236 453,47	584 046,89	23,1	23,7	23,3
Total général		373 827,49	263 845,54	637 673,03	22,6	20,5	21,7

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

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

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

7.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

7.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

En 2023, 88 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré privé sous contrat (soit 100 % du total puisqu'aucun homme PE titulaire du 1^{er} degré privé sous contrat n'a effectué d'heures supplémentaires) (*tableaux 7.19*).



Tableaux 7.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé sous contrat

2023							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	40-50 ans	36		36			
	50-60 ans	24		24	16		16
Total		60		60	16		16
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	40-50 ans	12		12			
	50-60 ans		16	16			
Total		12	16	28			

				Évolution 2021/2023 (en %)		
Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global	Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global
30-40 ans			88,00	-100,0	-100,0	41,7
40-50 ans	48,00			700,0		
50-60 ans	40,00		% F	90,5		
60 ans et plus	0,00		100,0	-100,0		
Total	88,00	0,00		75,6	-100,0	

2022							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	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	-	-	-
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	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	
30-40 ans	3,00	12,00	67,00	
50-60 ans	52,00	-	% F	% H
Total	55,00	12,00	82,1	17,9

2021							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	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	-	-	-
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	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

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

7.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat

En 2023, 16 068,37 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat féminins (soit 68,7 % du total), et 7 307,26 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat masculins (31,3 % du total) (*tableaux 7.20*).

Une présentation détaillée par disciplines est à retrouver en annexe n° 6.



Tableaux 7.20 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du second degré de l'enseignement privé sous contrat

2023					Évolution 2021/2023 (en %)		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	20-30 ans	997,88	969,03	1966,91	121,1	206,9	156,4
	30-40 ans	2 507,28	1 848,77	4 356,05	74,8	84,8	78,9
	40-50 ans	6 071,08	2 017,30	8 088,38	69,7	43,4	62,3
	50-60 ans	4 942,32	2 038,09	6 980,41	70,4	82,9	73,8
	60 ans et plus	1 549,81	434,07	1 983,88	95,0	22,5	72,6
Total		16 068,37	7 307,26	23 375,63	75,4	74,3	75,1

2022				
Statut	Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Titulaire	20-30 ans	574,59	330,05	904,64
	30-40 ans	1 880,77	1 190,51	3 071,28
	40-50 ans	4 631,45	1 636,58	6 268,03
	50-60 ans	3 999,62	1 296,30	5 295,92
	60 ans et plus	1 116,01	484,70	1 600,71
Total		12 202,44	4 938,14	17 140,58

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

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

7.8 - Les restructurations et réorganisations de service

7.8.1 – En DSDEN

DSDEN 78 :

En 2023, la Secrétaire générale a mis en œuvre une réflexion sur la redéfinition des missions de la Division de la Vie Scolaire (DVSCO) à compter du mois d'avril 2023. L'objectif était de permettre une meilleure répartition des missions entre les deux services de la DVSCO mais également de faire évoluer le métier de gestionnaire vers celui de conseiller « vie de l'élève ». Afin de permettre l'accompagnement au changement, une mise en œuvre progressive à la rentrée scolaire 2023 avait été programmée. Toutefois le départ de la Cheffe de division (été 2023) et l'absence du chef du service DVSCO2 (septembre 2023 au 15 août 2024) ont fortement retardé cette évolution. Seules les missions de contrôle de légalité (avec l'ETP attaché) ont été transférées de la DVSCO à la Division d'Appui, de la Transformation, de Conseils et de Prévention (DATCP) à la rentrée scolaire en septembre 2023.

DSDEN 91 :

RAS en 2023

DSDEN 92 :

En 2023 la division du budget et de l'action sociale (DBAS) a été fusionnée avec la division de la logistique au sein de la DBAS-L.

DSDEN 95 :

En 2023, le Contrôle de gestion et des affaires budgétaires qui faisait partie de la Division des Moyens, du Pilotage et de l'Accompagnement (DIMOPA) a été placé sous l'autorité directe du SG.

7.8.2 – Au Rectorat

Après deux années de mise en œuvre et un bilan encourageant en termes de cohérence fonctionnelle, la carte actuelle des pôles a été 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.

Au 1^{er} 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^{er} 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**.

7.9 - Le nombre de jours de carence

7.9.1 - Personnels de l'enseignement public

7.9.1.1 - Personnels de direction et d'inspection

En 2023, les femmes personnels de direction ou d'inspection de l'enseignement public se sont vu appliquer 64 jours de carence (soit 83,1 % du total), contre 13 jours pour les hommes du même corps (soit 16,9 % du total) (*tableaux 7.21*).



Tableaux 7.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection

2023					
Statut	Tranches d'âge	Corps	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	40 - 49	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	1		1
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	14	4	18
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	3	1	4
		Inspecteurs de l'éducation nationale	3		3
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	33	6	39
	60 - 99	Inspecteurs de l'éducation nationale		1	1
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	10	1	11
Total			64	13	77

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

2022					
Statut	Tranches d'âge	Corps	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	30 - 39	Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	3		3
	40 - 49	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	2		2
		Inspecteurs de l'éducation nationale	3	2	5
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	50	10	58
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	3	4	7
		Inspecteurs de l'éducation nationale	12		12
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	90	12	102
	60 - 99	Inspecteurs de l'éducation nationale	7	1	7
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	38	16	54
Total			208	45	253

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		2
		Inspecteurs de l'éducation nationale	3	1	4
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	23	3	26
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	1		1
		Inspecteurs de l'éducation nationale	6		6
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	46	4	50
	60 - 99	Inspecteurs de l'éducation nationale	3		3
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	13	8	21
Total			97	16	113

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

7.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2023, 15 013 femmes personnels enseignants du premier degré public se sont vu appliquer 50 197 jours de carence (soit 88,3 % du total du nombre de jours et 89,4 % du nombre de personnes), contre 6 659 jours de carence pour 1 784 hommes du même corps (soit 11,7 % du total du nombre de jours et 10,6 % du nombre de personnes) (*tableaux 7.22*).



Tableaux 7.22 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré public

Global DSDEN-2023					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
50 197	15 013	6 659	1 784	56 856	16 797

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-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 78-2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	230	60	28	9	258	69
	30-40 ans	244	68	12	6	256	74
	40-50 ans	93	30	20	7	113	37
	50-60 ans	59	16	18	3	77	19
	60 ans et plus	10	1	4	1	14	2
Totaux Non-Titulaire		636	175	82	26	718	201
Titulaire	20-30 ans	2 185	527	222	62	2 407	589
	30-40 ans	2 883	918	312	106	3 195	1 024
	40-50 ans	3 266	1 140	245	105	3 511	1 245
	50-60 ans	2 099	882	172	77	2 271	959
	60 ans et plus	312	136	44	21	356	157
Totaux Titulaire		10 745	3 603	995	371	11 740	3 974
Totaux Généraux		11 381	3 778	1 077	397	12 458	4 175

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 78-2022							
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 1^{er} 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^{er} degré public affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

DSDEN 91-2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	254	70	76	16	330	86
	30-40 ans	202	44	46	10	248	54
	40-50 ans	146	34	6	4	152	38
	50-60 ans	31	11	2	1	33	12
Totaux Non-Titulaire		633	159	130	31	763	190
Titulaire	20-30 ans	2 617	558	366	83	2 983	641
	30-40 ans	3 540	1 063	398	122	3 938	1 185
	40-50 ans	3 488	1 150	350	117	3 838	1 267
	50-60 ans	2 158	770	267	90	2 425	860
	60 ans et plus	237	101	37	13	274	114
Totaux Titulaire		12 040	3 642	1 418	425	13 458	4 067
Totaux Généraux		12 673	3 801	1 548	456	14 221	4 257

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

DSDEN 92-2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	230	59	38	13	268	72
	30-40 ans	276	69	27	9	303	78
	40-50 ans	218	45	29	6	247	51
	50-60 ans	83	22	16	2	99	24
	60 ans et plus	13	3	4	1	17	4
Totaux Non-Titulaire		820	198	114	31	934	229
Titulaire	20-30 ans	1 973	489	168	53	2 141	542
	30-40 ans	2 641	885	467	110	3 108	995
	40-50 ans	2 906	959	352	149	3 258	1 108
	50-60 ans	1 982	705	130	70	2 112	775
	60 ans et plus	427	148	46	27	473	175
Totaux Titulaire		9 929	3 186	1 163	409	11 092	3 595
Totaux Généraux		10 749	3 384	1 277	440	12 026	3 824

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

DSDEN 95-2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	317	75	63	12	380	87
	30-40 ans	287	55	51	12	338	67
	40-50 ans	171	32	9	3	180	35
	50-60 ans	68	13			68	13
Totaux Non-Titulaire		843	175	123	27	966	202
Titulaire	20-30 ans	3 392	680	540	71	3 932	751
	30-40 ans	4 480	1 207	1 078	138	5 558	1 345
	40-50 ans	3 918	1 159	634	138	4 552	1 297
	50-60 ans	2 561	726	325	99	2 886	825
	60 ans et plus	200	103	57	18	257	121
Totaux Titulaire		14 551	3 875	2 634	464	17 185	4 339
Totaux Généraux		15 394	4 050	2 757	491	18 151	4 541

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

7.9.1.3 - Personnels enseignants du second degré public

En 2023, 14 439 femmes personnels enseignants du second degré public se sont vu appliquer 65 133 jours de carence (soit 74,3% du total du nombre de jours et 72,5 % du total du nombre d'agents), contre 22 559 jours de carence pour 5 487 hommes du même corps (soit 25,7 % du total du nombre de jours et 27,5 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.23*).



Tableaux 7.23 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public

2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	2 579	274	732	93	3 311	367
	30-40 ans	7 438	798	3 275	280	10 713	1 078
	40-50 ans	8 343	1 117	1 772	186	10 115	1 303
	50-60 ans	7 290	1 061	1 522	156	8 812	1 217
	60 ans et plus	2 093	314	622	65	2 715	379
Totaux Non-Titulaire		27 743	3 564	7 923	780	35 666	4 344
Titulaire	20-30 ans	11 285	2 287	4 804	1 118	16 089	3 405
	30-40 ans	9 823	2 949	4 001	1 309	13 824	4 258
	40-50 ans	8 349	2 747	2 477	1 022	10 826	3 769
	50-60 ans	6 121	2 284	2 463	913	8 584	3 197
	60 ans et plus	1 812	608	891	345	2 703	953
Totaux Titulaire		37 390	10 875	14 636	4 707	52 026	15 582
Totaux Généraux		65 133	14 439	22 559	5 487	87 692	19 926

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

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 2nd 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 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

En 2023, parmi les divers types d'établissements du 2nd degré public, 36 496 jours de carence (soit 41,6 % du total du nb de jours) sont imputés à des personnels affectés en collège (8 677 personnels, soit 43,5 %). Parmi ces 36 496 jours, 27 608 (soit 75,6 %) sont retenus à des femmes (6 488 personnes, soit 74,8 % des effectifs affectés en collège) (*tableaux 7.24*).



Tableaux 7.24 – Répartition du nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré public par type d'établissement

2023						
	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
AUTRES ETABLISSEMENTS (CENTRE DE CURE, CNED, EREA, INSPE, IMP, UNITE PENITENCAIRE...)	4 865	869	884	234	5 767	1 103
COLLEGE	27 608	6 488	8 891	2 189	36 496	8 677
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	14 631	3 062	7 379	1 988	21 974	5 050
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1 869	638	924	302	2 793	940
SERVICE ADMINISTRATIF (RECTORAT, DSDEN...)	8 901	2 101	997	139	9 898	2 240
ZONE DE REMPLACEMENT	7 259	1 281	3 484	635	10 764	1 916
Totaux Généraux	65 133	14 439	22 559	5 487	87 692	19 926

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

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 2nd 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 2nd degré public) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

7.9.1.4 - Personnels de vie scolaire

En 2023, 2 890 femmes personnels de vie scolaire du second degré public (CPE, AED, AESH) se sont vu appliquer 14 995 jours de carence (soit 96 % du total du nombre de jours et 94,4 % du total du nombre d'agents), contre 623 jours de carence pour les 172 hommes du même corps (soit 4 % du total du nombre de jours et 5,6 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.25*).



Tableaux 7.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire

2023								
Statut	Tranche d'âge	Grade	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaire	20-30 ans	AESH	518	92	44	11	562	103
		AED CDI	12	6	16	9	28	15
	30-40 ans	AESH	2 486	406	88	19	2 574	425
		AED			2	1	2	1
	40-50 ans	AED CDI	33	18	14	10	47	28
		AESH	4 899	834	87	15	4 986	849
	50-60 ans	AED CDI	23	12	3	2	26	14
		AESH	4 886	889	135	24	5 021	913
	60 ans et plus	AED CDI	12	8	2	1	14	9
Totaux Non-Titulaire			14 238	2 533	467	107	14 705	2 640
Titulaire	20-30 ans	CPE CL.NORMALE	205	91	41	11	246	102
	30-40 ans	CPE CL.NORMALE	248	121	55	22	303	143
	40-50 ans	CPE CL.NORMALE	122	63	25	12	147	75
		CPE HORS-CLAS.	28	12	1	1	29	13
	50-60 ans	CPE CL EXCEPT	16	9	7	4	23	13
		CPE CL.NORMALE	27	12	8	4	35	16
		CPE HORS-CLAS.	74	29	12	6	86	35
	60 ans et plus	CPE CL EXCEPT	5	4	5	3	10	7
		CPE CL.NORMALE	3	2			3	2
CPE HORS-CLAS.		29	14	2	2	31	16	
Totaux Titulaire			757	357	156	65	913	422
Totaux Généraux			14 995	2 890	623	172	15 618	3 062

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

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
	50-60 ans	AESH	3 883	707	126	25	4 009	732
		AED	4	1			4	1
	60 ans et plus	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
	30-40 ans	CPE CL.NORMALE	228	104	55	29	283	133
	40-50 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
	50-60 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
	60 ans et plus	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
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 2nd 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							
60 ans et plus	AESH	718	180	62	14	780	194	
Totaux Non-Titulaire			8 875	1 976	257	65	9 132	2 041
Titulaire	20-30 ans	CPE CL.NORMALE	128	62	7	4	135	66
	30-40 ans	CPE CL.NORMALE	215	104	48	20	263	124
	40-50 ans	CPE CL EXCEPT	4	2	2	2	6	4
		CPE CL.NORMALE	139	66	42	11	181	77
		CPE HORS-CLAS.	20	10	4	2	24	12
	50-60 ans	CPE CL EXCEPT	15	10			15	10
		CPE CL.NORMALE	38	18	11	9	49	27
		CPE HORS-CLAS.	47	30	10	5	57	35
	60 ans et plus	CPE CL EXCEPT	18	9	5	4	23	13
		CPE HORS-CLAS.	17	8	1	1	18	9
Totaux Titulaire			641	311	143	59	784	370
Totaux Généraux			9 516	2 287	400	124	9 916	2 411

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

7.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

7.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

En 2023, 477 femmes personnels enseignants du premier degré privé sous contrat se sont vu appliquer 699 jours de carence (soit 96,4 % du total du nombre de jours et 97,1 % du total du nombre d'agents), contre 26 jours de carence pour les 14 hommes du même corps (soit 3,6 % du total du nombre de jours et 2,9 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.26*).



Tableaux 7.26 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

Global 1D privé-2023					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
699	477	26	14	725	491

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^{er} 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 78-2023						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	7	4	2	1	9	5
30-40	33	21			33	21
40-50	43	32			43	32
50-60	54	38			54	38
Plus de 60	12	10			12	10
Totaux	149	105	2	1	151	106

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privés affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH 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
Totaux	198	138	7	2	205	140

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privés affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH 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
Totaux	173	118	4	1	177	119

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

Département 91-2023						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	11	8			11	8
30-40	68	27	1	1	69	28
40-50	49	30	10	2	59	32
50-60	47	34	1	1	48	35
Plus de 60	4	3	4	2	8	5
Totaux	179	102	16	6	195	108

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH 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
Totaux	145	94	11	7	156	101

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 91 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés en Essonne) / Traitement : DSI-Production-GRH 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
Totaux	97	68	10	5	107	73

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

Département 92-2023						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	13	11			13	11
30-40	36	28			36	28
40-50	75	58	1	1	76	59
50-60	65	48	3	2	68	50
Plus de 60	19	14			19	14
Totaux	208	159	4	3	212	162

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

Département 92-2022						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	25	19			25	19
30-40	37	35	2	1	39	36
40-50	90	59	1	1	91	60
50-60	69	52	3	3	72	55
Plus de 60	23	17			23	17
Totaux	244	182	6	5	250	187

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 92 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans les Hauts-de-Seine) / Traitement : DSI-Production-GRH 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
Totaux	196	135	4	4	200	139

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

Département 95-2023						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20-30	14	12	1	1	15	13
30-40	52	31	1	1	53	32
40-50	40	30			40	30
50-60	52	34	2	2	54	36
Plus de 60	5	4			5	4
Totaux	163	111	4	4	167	115

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH *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
Totaux	180	113	4	3	184	116

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 95 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privé affectés dans le Val-d'Oise) / Traitement : DSI-Production-GRH *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			22	12
30-40	36	24	2	2	38	26
40-50	27	23	1	1	28	24
50-60	26	16			26	16
Plus de 60	5	2			5	2
Totaux	116	77	3	3	119	80

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

7.9.2.2 - Personnels enseignants du second degré privé sous contrat

En 2023, 2 073 femmes personnels enseignants du second degré privé sous contrat se sont vu appliquer 7 345 jours de carence (soit 76,1 % du total du nombre de jours et 74,5 % du total du nombre d'agents), contre 2 309 jours de carence pour les 710 hommes du même corps (soit 23,9 % du total du nombre de jours et 25,5 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.27*).



Tableaux 7.27 – Nombre de jours de carence pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat

2023							
Statut	Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
Non-Titulaires	20-30 ans	152	51	113	29	265	80
	30-40 ans	221	91	136	46	357	137
	40-50 ans	284	92	53	23	337	115
	50-60 ans	196	88	64	27	260	115
	60 ans et plus	51	20	16	9	67	29
Totaux Non-Titulaire		904	342	382	134	1 286	476
Titulaires	20-30 ans	457	131	206	76	663	207
	30-40 ans	1 341	330	447	132	1 788	462
	40-50 ans	1 979	554	480	136	2 459	690
	50-60 ans	2 008	540	570	168	2 578	708
	60 ans et plus	656	176	224	64	880	240
Totaux Titulaire		6 441	1 731	1 927	576	8 368	2 307
Totaux Généraux		7 345	2 073	2 309	710	9 654	2 783

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

2022							
Statut	Tranche d'âge	Nb jours F	Nbr agents F	Nb jours H	Nbr agents H	Tot nb jours	Tot nb agents
Non-Titulaires	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-Titulaires	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
Titulaires	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 Titulaires		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

7.9.3 - Personnels IATSS

En 2023, 1 721 femmes personnels IATSS se sont vu appliquer 3 071 jours de carence (soit 87,2 % du total du nombre de jours et 87,3 % du nombre d'agents), contre 449 jours de carence pour les 251 hommes du même corps (soit 12,8 % du total du nombre de jours et 12,7 % du total du nombre d'agents) (tableaux 7.28).



Tableaux 7.28 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS

2023						
Tranche d'âge	Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr de jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
20 - 29 ans	252	114	49	28	308	152
30 - 39 ans	692	388	94	50	789	439
40 - 49 ans	810	461	120	66	929	526
50 - 59 ans	969	551	135	76	1105	626
60 - 69 ans	348	207	51	31	389	229
Total général	3071	1721	449	251	3520	1972

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

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
Totaux	2 627	1 633	373	229	3 000	1 862

Source : requête BI4>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agora (personnels IATSS) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep // * du 01/01 au 15/10

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

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

7.10 – Les enseignants affectés en réseaux d'éducation prioritaire

Depuis 2015, l'éducation prioritaire comprend des réseaux (un collège tête de réseau et des écoles rattachées) avec deux niveaux : Rep et Rep+. Dans ces derniers se concentrent les plus grandes difficultés sociales et scolaires. L'académie de Versailles compte 96 réseaux d'éducation prioritaire (73 REP et 23 REP+), ces réseaux comprennent 650 écoles dans le 1^{er} degré (475 écoles Rep et 175 écoles Rep+) rattachées à 96 collèges (73 Rep et 23 Rep+) (*tableaux 7.29 et 7.30*).

Tableau 7.29 – Répartition des écoles en éducation prioritaire par département, en 2023

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
Total Académie	175	475	650
Données nationales	2 461	4 154	6 615

Source : données collectées par le référent pédagogique éducation prioritaire de l'académie de Versailles

Tableau 7.30 – Répartition des réseaux 2nd degré d'éducation prioritaire par département, en 2023

Départements de l'académie	Nbre de REP+	Nbre de REP	Total Education Prioritaire
Yvelines	8	11	19
Essonne	6	16	22
Hauts-de-Seine	2	18	20
Val-d'Oise	7	28	35
Total Académie	23	73	96
Données nationales	363	730	1094

Source : MENJS/MESRI

La plupart des réseaux d'éducation prioritaire participent au programme des cités éducatives. Les cités éducatives visent à intensifier les prises en charge éducatives des enfants et des jeunes de 3 à 25 ans, avant, pendant 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 2023, il y a 25 cités-éducatives dans l'académie de Versailles (*tableau 7.31*).

Tableau 7.31 – Liste exhaustive des cités éducatives par département, en 2023

Départements de l'académie	Nom des cités éducatives
Yvelines	Chanteloup-les-Vignes ; Limay ; Mantes-la-Jolie ; Mantes-la-Ville ; Les Mureaux ; Sartrouville ; Trappes ; Plaisir ; Poissy
Essonne	Corbeil-Essonnes ; Epinay-sous-Sénart ; Evry-Courcouronnes ; Grigny ; Sainte-Geneviève, Saint-Michel et Fleury Mérogis ; Ris-Orangis
Hauts-de-Seine	Colombes ; Gennevilliers ; Nanterre ; Villeneuve-la-Garenne
Val-d'Oise	Cergy ; Garges-lès-Gonnesse ; Villiers-le-Bel ; Sarcelles ; Argenteuil ; Goussainville

Source : Données collectées par le référent pédagogique éducation prioritaire de l'académie de Versailles

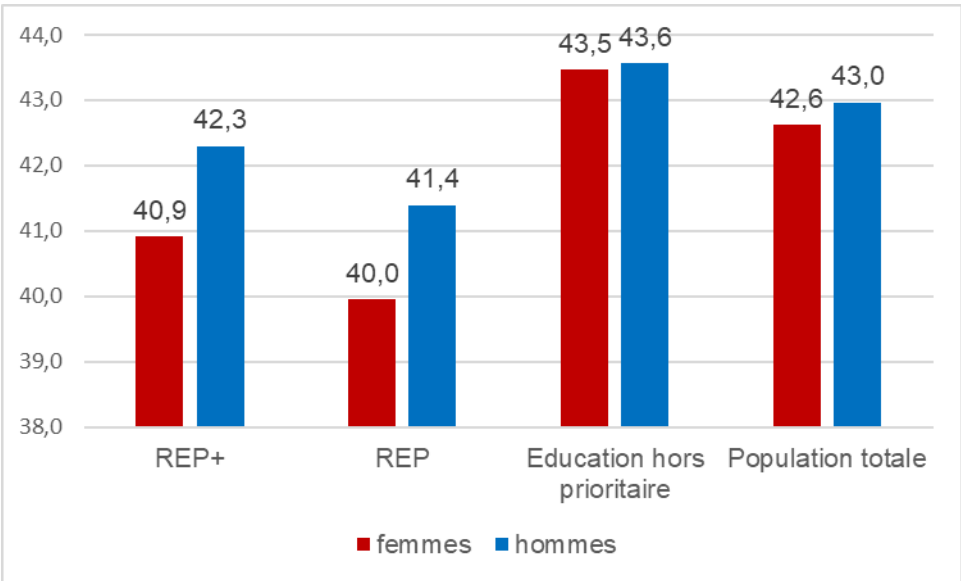
➤ **Profil des enseignants exerçant en éducation prioritaire :**

Les jeunes enseignants en début de carrière professionnelle y sont plus fréquents qu'ailleurs, dans le second degré comme le premier degré (*figures 7.2 et 7.3*).

26,5 % des enseignants du 1^{er} degré sont affectés dans un établissement relevant de l'éducation prioritaire. Ce chiffre ne tient compte que des enseignants en activité, et affectés au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service dans un tel établissement



Figure 7.2 – Moyenne d'âge des enseignants du 1^{er} degré selon l'affectation au 01/09/2023

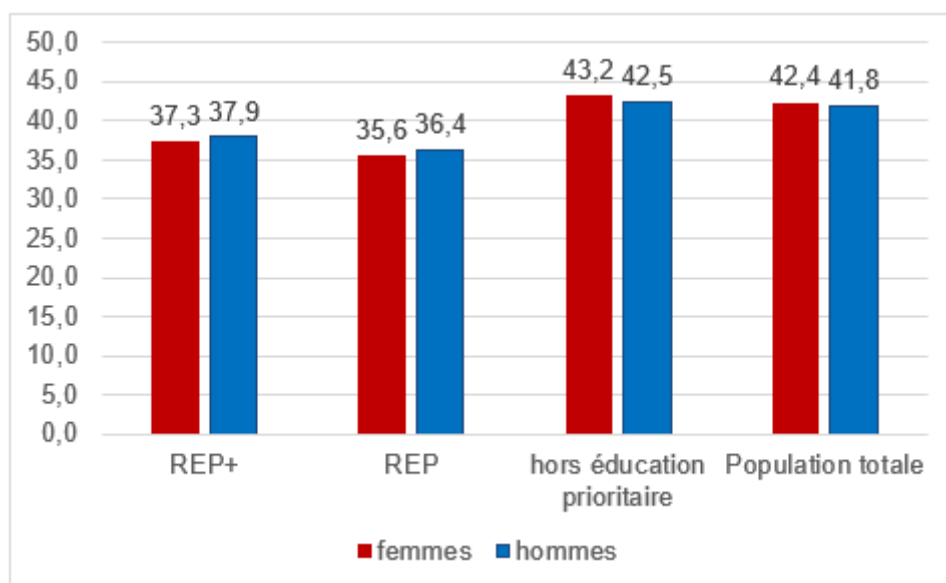


Source : requête Bi4 – Agape Public, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 1^{er} degré public / Traitement : DPE

11,6 % des enseignants du 2nd degré (titulaires, stagiaires et contractuels) 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.



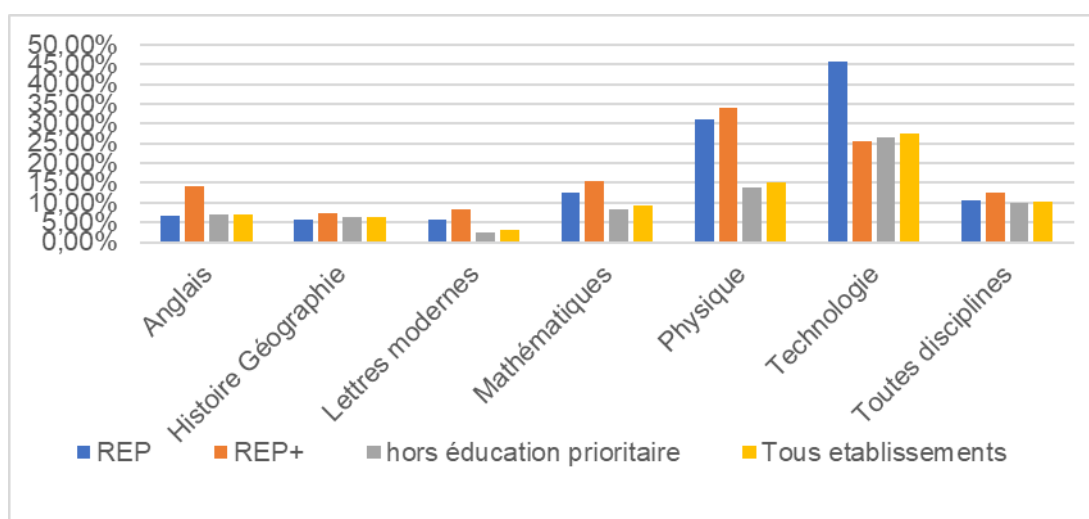
Figure 7.3 – Moyenne d'âge des enseignants du 2nd degré selon l'affectation, par sexe au 01/09/2023



Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Les enseignants contractuels affectés dans un établissement Rep ou Rep + sont particulièrement nombreux dans le second degré, notamment en technologie, sciences physiques et chimie (figure 7.4).

Figure 7.4 – Taux de présence des personnels contractuels selon la discipline et l'affectation (en %)



	Anglais	Histoire Géographie	Lettres modernes	Mathématiques	Physique	Technologie	Toutes disciplines
REP	6,65%	5,54%	5,58%	12,68%	31,03%	45,76%	10,53%
REP+	14,29%	7,48%	8,23%	15,49%	33,96%	25,58%	12,67%
hors éducation prioritaire	6,86%	6,38%	2,47%	8,39%	13,75%	26,40%	10,05%
Tous établissements	7,08%	6,34%	3,11%	9,12%	15,11%	27,36%	10,17%

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

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)

Données 2023 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 69 néotitulaires T1 étaient affectés en REP+ et 244 en REP (contre 1 746 hors éducation prioritaire)
- 71 néotitulaires T2 étaient affectés en REP+ et 271 en REP (contre 1 703 hors éducation prioritaire)
- 72 néotitulaires T3 étaient affectés en REP+ et 284 en REP (contre 1 380 hors éducation prioritaire)

7.11 – 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 modifie les règles du CET en vigueur depuis 2010. Elle précise les règles prévues par le décret de décembre 2018 qui définit les modalités de transfert des droits épargnés sur un CET et l'arrêté de novembre 2018. Cet arrêté a abaissé 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.

En 2023, 637 personnes (444 femmes et 193 hommes) de l'académie disposent d'un CET. 557 personnes (377 femmes et 180 hommes) ont alimenté leur CET en 2023 pour un total de 6 241 jours. 14159 jours sont stockés et 4 782,5 jours ont été utilisés. Enfin, 3 530 jours de congés ont été perdus (ni pris ni versés au CET) (*tableau 7.32*).



Tableau 7.32 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2021

	DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		RECTORAT		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET (dont ceux en ayant ouvert un en 2021)	58 (7)	7 (1)	66 (8)	6	38 (23)	14 (6)	38 (4)	10 (2)	266 (31)	141 (11)	466 (73)	178 (20)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2021	45	7	32	6	26	11	27	8	183	93	313	125
Nombre de jours stockés	951	193	1 011	213	450	200,5	881	258	8 485*		12 642,5	
Nombre de jours versés en 2021	491	72	370	66	377	109	276	63	2715*		4 539	
Nombre de jours de CET utilisés en 2021 (option RAFFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	367	141	136	58	167	63	250	48	2454*		3 684	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2021	1,5	0	155	5	50	0	611,0	99	803	291	1620,5	395

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DARH2

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 DRH

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

Source : décompte manuel – Tipi / Champ : personnels administratifs affectés au Rectorat / Traitement : Dpats-SPR

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



Tableau 7.33 – 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)	427 (46)	188 (42)
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2022	42	15	19	9	33	14	27	8	199	111	320	157
Nombre de jours stockés	998.5	279	999	236.5	687	317.5	881	258	8 847*		13 503,5	
Nombre de jours versés en 2022	471	151	485	127	397	205	276	103	3 333*		5 548	
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*		3 672,5	
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	2 626	758

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 7.34 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2023

	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 2023)	56 (6)	18 (4)	74	15	47	18	46 (5)	8 (0)	221 (36)	134 (17)	444	193
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2023	37	15	56	11	46	18	31	2	207	134	377	180
Nombre de jours stockés en 2023	1 053,5	314	788	333,5	756,5	338,5	781	134	9 660		14 159	
Nombre de jours versés en 2023	452	152	483	181	368	207	358	72	3 968		6 241	
Nombre de jours de CET utilisés en 2023 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	396	151	425	123	333	186	251	46	2 871,5		4 782,5	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2023	50	0	198	58,5	14,5	22	520	98	1 911,5	657	2 694	835,5

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

7.12 - Les absences

Dans ce chapitre, sont considérés comme absences les congés de maladie ordinaire, les autorisations spéciales d'absence, les congés pour raison de santé (congés maternité, paternité ou adoption, les congés longue maladie, les congés grave maladie, les congés longue durée, les congés pour accident de travail ou maladie professionnelle), les autorisations d'absence, les congés pour raison de famille, les congés de formation professionnelle, et autres (voir annexe 7 pour la liste détaillée).

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé : 42,3 % des personnels de 30 à 39 ans sont arrêtés au moins une fois (de 6,7 à 9,8 points de plus que les personnes des autres tranches d'âge) (tableau 7.35).

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 38,6 % contre 28,6 %, sachant qu'elles représentent 77,7 % de l'effectif concerné.

En moyenne, une femme est arrêtée 10,7 jours pour raison de santé et un homme 5,5 jours.



Tableau 7.35 – 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	40,9	39,8	39,4	0,2	0,5	3,6	0,0
		De 30 à 39 ans	45,4	43,0	42,2	0,5	0,7	7,1	0,2
		De 40 à 49 ans	35,3	35,0	33,8	0,7	0,8	0,8	0,1
		Plus de 50 ans	35,5	35,5	33,4	1,4	1,2	n.s.	0,0
		Total	38,6	37,7	36,5	0,8	0,9	2,5	0,1
	Hommes	Moins de 30 ans	25,6	25,0	24,8	0,0	0,2	0	1,0
		De 30 à 39 ans	34,3	31,2	30,7	0,3	0,3	n.s.	4,4
		De 40 à 49 ans	27,7	26,7	26,0	0,6	0,4	0	1,3
		Plus de 50 ans	26,8	26,7	25,2	1,2	0,6	0	0,2
		Total	28,6	27,5	26,7	0,6	0,4	n.s.	1,7
	Total	Moins de 30 ans	35,6	34,7	34,4	0,2	0,4	2,4	0,4
		De 30 à 39 ans	42,3	39,7	38,9	0,4	0,6	5,1	1,4
		De 40 à 49 ans	33,5	33,0	32,0	0,7	0,7	0,6	0,4
		Plus de 50 ans	33,1	33,1	31,2	1,4	1,0	n.s.	0,1
	Total		35,8	34,9	33,8	0,8	0,7	1,8	0,5
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	10,2	6,2	5,7	0,3	0,2	3,9	0,0
		De 30 à 39 ans	16,9	8,5	7,4	0,8	0,3	8,2	0,2
		De 40 à 49 ans	7,9	6,9	5,3	1,2	0,4	1,0	0,1
		Plus de 50 ans	9,2	9,1	6,0	2,4	0,7	n.s.	0,0
		Total	10,7	7,9	6,1	1,3	0,4	2,8	0,1
	Hommes	Moins de 30 ans	3,3	3,1	3,0	0,1	0,0	0	0,2
		De 30 à 39 ans	5,5	4,6	3,9	0,6	0,1	n.s.	0,9
		De 40 à 49 ans	5,1	4,8	3,8	0,8	0,1	0	0,3
		Plus de 50 ans	7,3	7,3	4,7	2,0	0,5	0	0,0
		Total	5,5	5,2	4,0	1,0	0,2	n.s.	0,3
	Total	Moins de 30 ans	7,8	5,2	4,8	0,2	0,1	2,6	0,1
		De 30 à 39 ans	13,6	7,4	6,4	0,7	0,2	5,9	0,4
		De 40 à 49 ans	7,2	6,4	5,0	1,1	0,3	0,7	0,1
		Plus de 50 ans	8,7	8,6	5,7	2,3	0,6	n.s.	0,0
	Total		5,5	9,3	7,1	5,5	1,2	0,4	2,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de la base statistique des congés, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, tous personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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

7.12.1 - Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année 2022-2023 est de 5,0 %, soit – 0,5 point par rapport à celui de l'année 2020-2021. Le taux d'absence académique est inférieur de 0,1 point à la moyenne nationale (*tableau 7.36 et annexe 8 pour la répartition du nombre d'absences par motifs*).

Tableau 7.36 – Absences dans l'enseignement public sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1850135	1953724	1690792
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	179167	231052	215148
Nombre de personnes dans l'académie	92818	92817	92521
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	55047	64210	58522
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	59,3	69,2	63,3
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	37771	28607	33999
Durée des congés par personne	19,9	21,0	18,3
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	33,6	30,4	28,9
Nombre moyen de congés pris	1,9	2,5	2,3
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,3	3,6	3,7
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	5,5	5,8	5,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 7.37 – Absences dans l'enseignement public 1^{er} degré sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	854520	892854	735198
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	87584	108451	98216
Nombre de personnes dans l'académie	38175	37288	35853
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	25989	29358	26259
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	68,1	78,7	73,2
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	12186	7930	9594
Durée des congés par personne	22,4	23,9	20,5
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	32,9	30,4	28,0
Nombre moyen de congés pris	2,3	2,9	2,7
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,4	3,7	3,7
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	6,1	6,6	5,6

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 7.38 – Absences dans l'enseignement public 2nd degré sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	865421	933159	833449
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	82259	110996	107610
Nombre de personnes dans l'académie	48891	49759	50864
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	26165	31391	29341
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	53,5	63,1	57,7
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	22726	18368	21523
Durée des congés par personne	17,7	18,8	16,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	33,1	29,7	28,4
Nombre moyen de congés pris	1,7	2,2	2,1
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,1	3,5	3,7
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	4,8	5,1	4,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

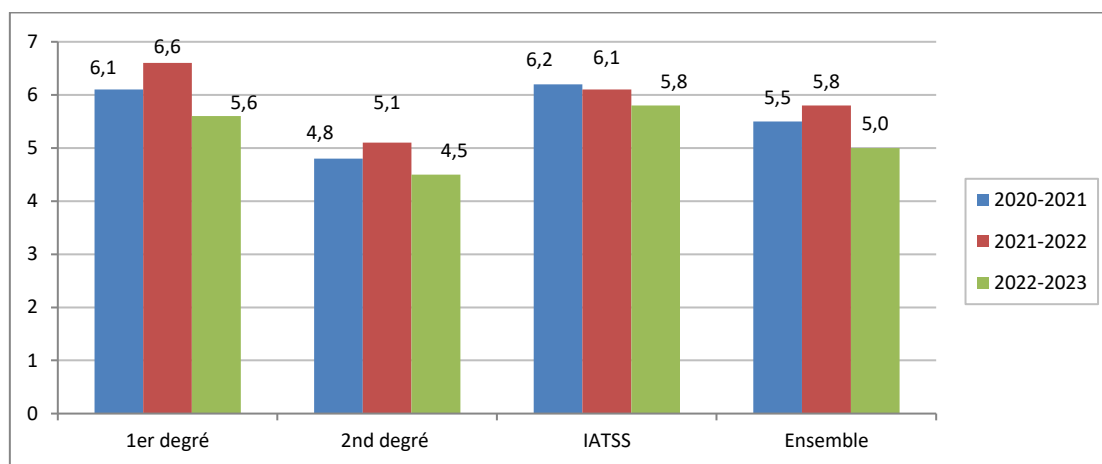
Tableau 7.39 – Absences dans l'enseignement public IATSS sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	130194	127711	122145
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	9324	11605	9322
Nombre de personnes dans l'académie	5752	5770	5804
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	2893	3461	2922
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	50,3	60,0	50,3
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	2859	2309	2882
Durée des congés par personne	22,6	22,1	21,0
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	45,0	36,9	41,8
Nombre moyen de congés pris	1,6	2,0	1,6
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,2	3,4	3,2
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	6,2	6,1	5,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le taux d'absence pour congé, en hausse observée entre 2019-2020 et 2021-2022, est revu à la baisse en 2022-2023 dans le public, pour l'ensemble des types de personnels (*figure 7.5*).

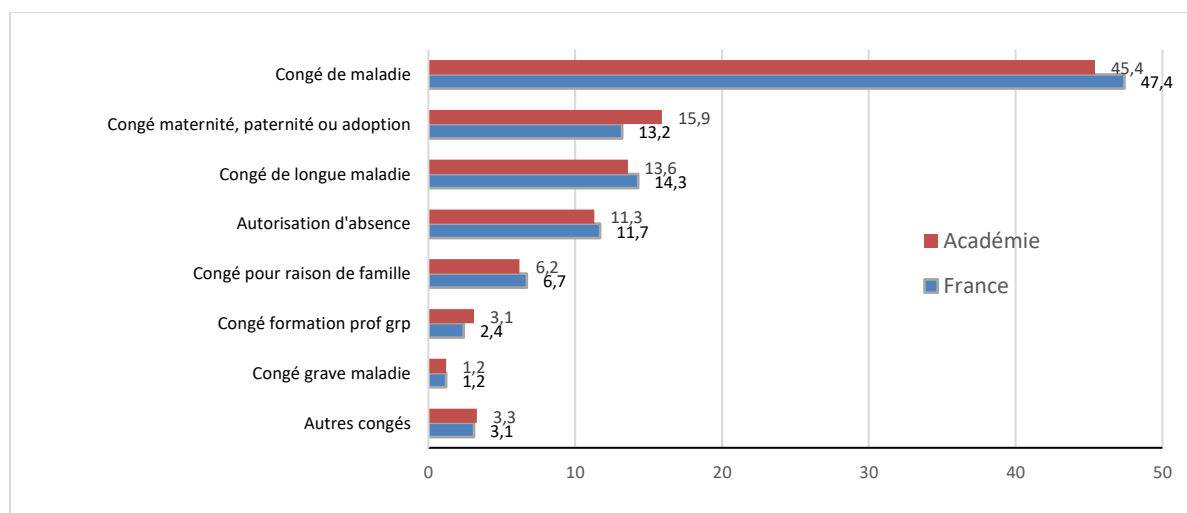
Figure 7.5 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022-2023, 45,4 % des congés sont des congés de maladie ordinaires. Ces motifs sont de même ordre de grandeur au niveau national (*figure 7.6*).

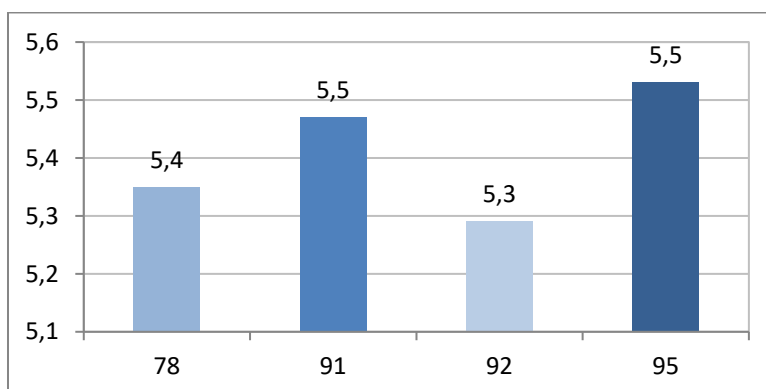
Figure 7.6 – Répartition du nombre de congés selon le motif, en 2022-2023 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Le taux d'absence est le plus élevé dans le Val d'Oise (supérieur à 5,5 %) et le plus faible dans les Hauts de Seine (inférieur à 5,3 %) (*figure 7.7*).

Figure 7.7 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2022-2023 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre
Traitement : Dapep

7.12.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat

Le taux d'absence académique des personnels de l'enseignement privé sous contrat pour l'année scolaire 2022-2023 est de 3,8 %, soit - 0,7 point par rapport à la moyenne nationale (*tableau 7.40 et annexe 8 pour la répartition du nombre d'absence par motifs*).

Tableau 7.40 – Absences dans l'enseignement privé sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	138 573	151 201	126 500
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	9 140	13 029	10 580
Nombre de personnes dans l'académie	9 057	9 029	9 036
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	4 016	5 343	4 267
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	44,3	0,6	0,5
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	5 041	3 686	4 769
Durée des congés par personne	15,3	16,7	14,0
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	34,5	28,3	29,6
Nombre moyen de congés pris	1,0	1,4	1,2
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,3	2,4	2,5
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,2	4,6	3,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Tableau 7.41 – Absences dans l'enseignement privé sous contrat 1^{er} degré sur 3 ans

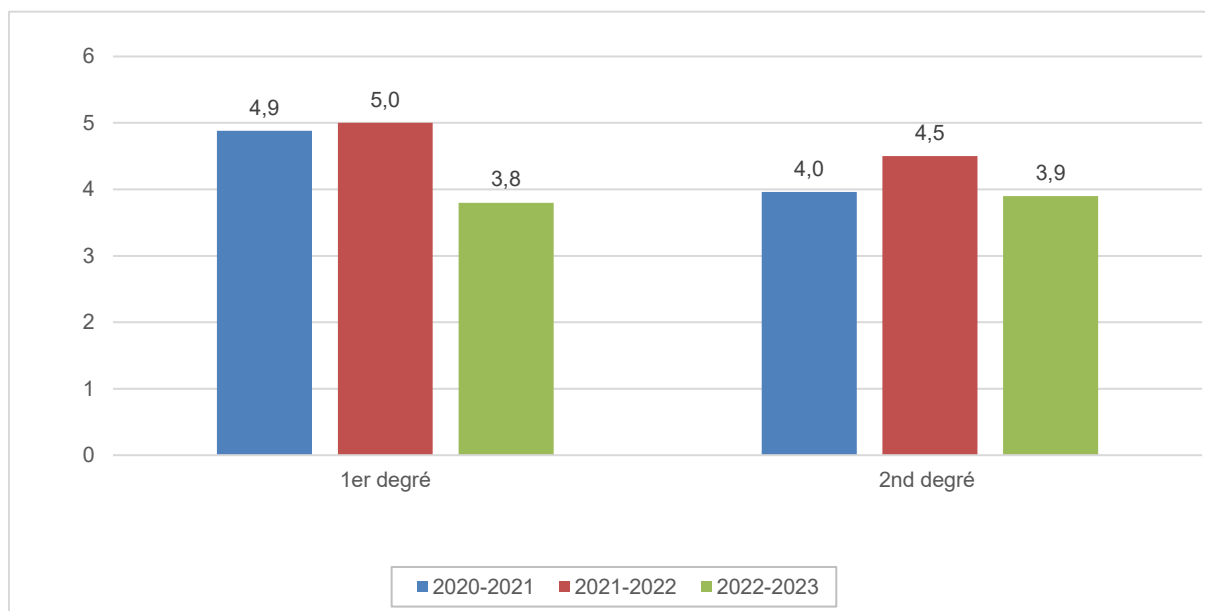
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	40 286	41 059	31 408
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	1 800	2 411	1 662
Nombre de personnes dans l'académie	2 260	2 274	2 297
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	851	1 183	741
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	0,4	0,5	0,3
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	1 409	1 091	1 556
Durée des congés par personne	17,8	18,1	13,7
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	47,3	34,7	42,4
Nombre moyen de congés pris	0,8	1,1	0,7
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,1	2,0	2,2
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,9	4,9	3,7

Tableau 7.42 – Absences dans l'enseignement privé 2nd degré sous contrat sur 3 ans

	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	98 975	110 142	95 092
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	7 410	10 618	8 918
Nombre de personnes dans l'académie	6 797	6 755	6 739
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	3 165	4 160	3 526
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	0,5	0,6	0,5
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	3 632	2 595	3 213
Durée des congés par personne	14,6	16,3	14,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	31,3	26,5	27,0
Nombre moyen de congés pris	1,1	1,6	1,3
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,3	2,6	2,5
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,0	4,5	3,9

Contrairement à l'enseignement public, à la rentrée 2022 les personnels du 2nd degré sont légèrement plus absents que les personnels du 1^{er} degré. Ces derniers voient en effet leur taux d'absence chuter de 1,2 points depuis la rentrée 2021 tandis que celui du 2nd degré ne diminue que de 0,6 point (*figure 7.8*).

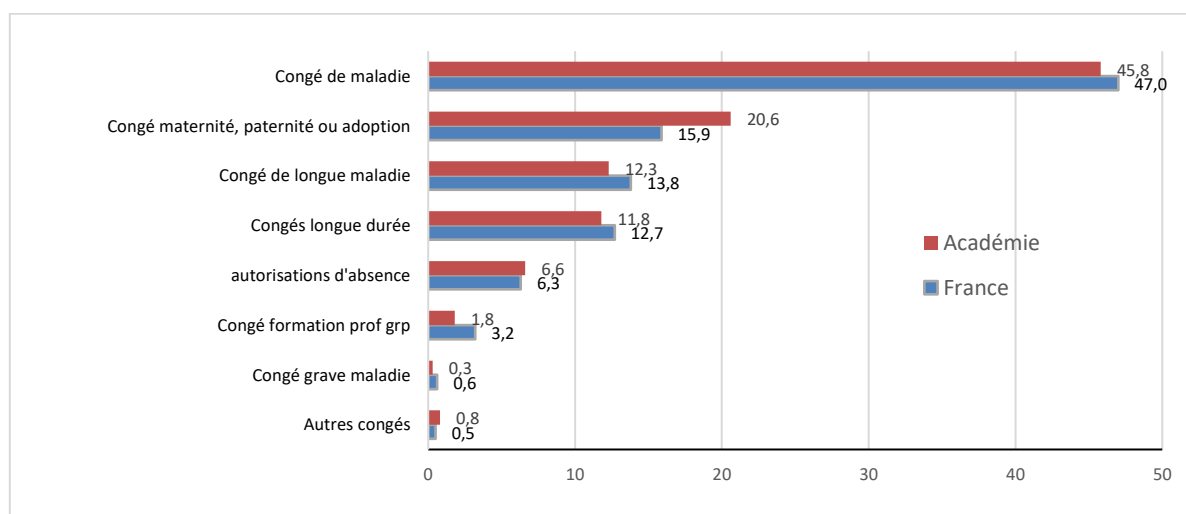
Figure 7.8 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2022-2023, 45,8 % des congés des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont des congés de maladie ordinaire (CMO). Les trois autres principaux motifs, sont les congés maternité, paternité ou adoption, plus importants qu'au niveau national, les congés de longue maladie et les congés longue durée (*figure 7.9*).

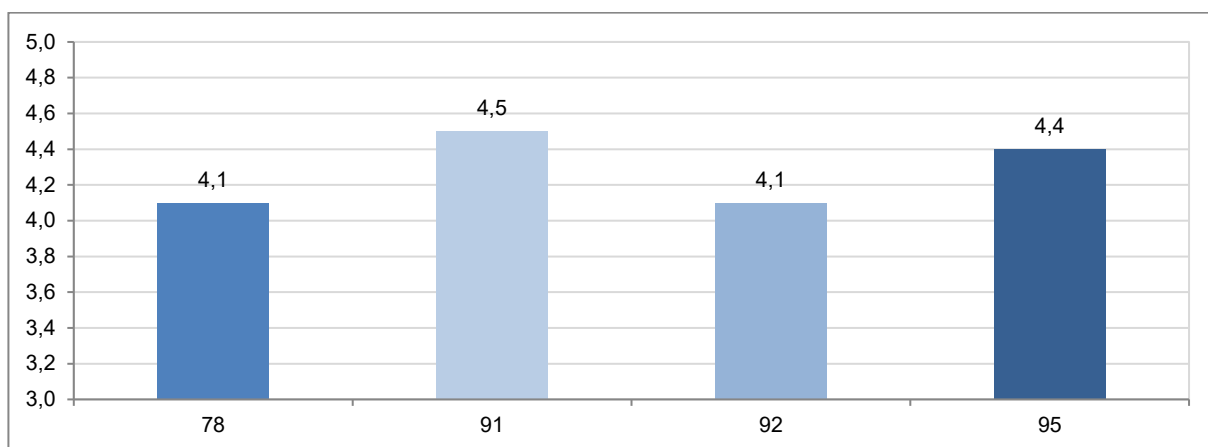
Figure 7.9 – Répartition du nombre de congés selon le motif, en 2022-2023 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 7.10*).

Figure 7.10 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2022-2023 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

7.13 – 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 et sans que cette liste ne soit exhaustive, 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.

332 décisions sont intervenues au titre des demandes de protection fonctionnelle lors de l'année scolaire 2022-2023, contre 415 en 2021-2022 et 416 en 2020-2021 (*tableau 7.43*). 226 ont été accordées (contre respectivement 272 et 352 les années précédentes).

Tableau 7.43 – Décisions au titre de la protection fonctionnelle

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
ACCORD	352	272	226
REFUS	56	126	102
Sans Objet (demande retirée par l'agent)	1	4	0
Transmission à l'autorité compétente (AED et AESH en CDD)	7	13	4
TOTAL	416	415	332

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Sur les 463 demandes de l'exercice 2022-2023, 71,9% émanent de femmes et 28,1 % émanent d'hommes, contre 70,8 % et 29,2% en 2021-2022 et 73,8 % et 26,2 % en 2020-2021 (*tableau 7.44*).



Tableau 7.44 – Répartition par sexe des demandes de protection fonctionnelle (en %)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
F	73,8	70,8	71,9%
H	26,2	29,2	29,2%
TOTAL	100	100	100

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

Lors de l'année scolaire 2022-2023, 153 demandes de protection fonctionnelle émanent du département des Yvelines, 112 des Hauts-de-Seine, 101 de l'Essonne et 97 du Val-d'Oise (*tableau 7.45*).



Tableau 7.45 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2022-2023

	78	91	92	95	Total aca.
Femmes	126	72	66	69	333
Hommes	27	29	46	28	130
Total demandes	153	101	112	97	463

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

En 2022-2023, 356 des 463 demandes de protection fonctionnelle émanent de personnels enseignants, soit 76,9 % (*tableau 7.46*).



Tableau 7.46 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2022-2023

	Personnel du 1 ^{er} degré	Personnel du 2 nd degré	Personnel d'encadrement	Personnel BIATPSS	Autres
Femmes	155	98	59	12	9
Hommes	28	75	22	2	3
Total	183	173	81	14	12

➤ Typologie des refus :

- 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 lesquels 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.
- en 2022-2023 : sur 102 refus, 9 absences de lien avec le service, 1 cas où aucune mesure n'était envisageable en raison de la tardiveté de la demande, 18 cas où les faits rapportés n'étaient pas une attaque au sens du droit de la protection fonctionnelle, 19 cas où les faits n'étaient pas établis, 4 fautes personnelles détachables du service et 51 cas où des mesures suffisantes de protection avaient déjà été mises en œuvre sans qu'il soit besoin d'en prendre d'autres.

➤ 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.

Lors de l'année 2022-2023, 68,1% des demandes ont été accordées contre 65,5% en 2021-2022 et 84,9% en 2020-2021.

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 7.47*). 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 Siaj Versailles peut être sollicité en appui).

Parmi l'ensemble des demandes de protection fonctionnelle accordées en 2022-2023, les accords concernent, dans l'ordre, les personnels du 1^{er} degré à 39,8%, les personnels du 2nd degré à 33,6%, les personnels d'encadrement à 22,1%, les personnels BIATPSS à 3,5% puis les autres personnels à 0,8%.

Tableau 7.47 – Accords par catégorie de personnels, par rapport au nombre total de PF accordées

Catégorie de personnel	2022-2023		
	Accords	Refus	Part des accords P/R au total des accords (en %)
Personnel du 1 ^{er} degré	90	93	39,8%
Personnel du 2 nd degré	76	97	33,6%
Personnel d'encadrement	50	31	22,1%
Personnel BIATPSS	8	6	3,5%
Autres	2	10	0,8%

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj 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 7.48*).

Les demandes accordées sont les plus nombreuses dans les Yvelines (78, et, dans une moindre mesure, les Hauts-de-Seine (92), le Val-d'Oise (95) et l'Essonne (91).

Tableau 7.48 – 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
Personnel du 1 ^{er} degré	34	43	10	23	24	17	22	10
Personnel du 2 nd degré	22	20	21	26	19	28	14	23
Personnel d'encadrement	13	11	11	4	13	8	13	8
Personnel BIATPSS	5	1	0	3	1	1	2	1
Autres	1	3	0	3	0	1	1	3
TOTAL	75	78	42	59	57	55	52	45

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles

➤ Suites financières de la protection fonctionnelle :

Les montants exacts de la prise en charge financière des honoraires d'avocat ne sont pas disponibles.

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 Dase 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.

7.14 – Le contentieux

✓ Recours introduits :

➤ Définitions :

Recours pour excès de pouvoir (ou recours en annulation) : recours qui consiste à saisir le juge administratif pour lui demander d'annuler une décision prise par l'administration au motif de son illégalité supposée.

Exemples : demande d'annulation d'une sanction disciplinaire, demande d'annulation d'une décision de refus d'autorisation d'instruire un enfant en famille, etc.

Recours de plein contentieux (ou recours de pleine juridiction) : recours qui consiste à demander au juge administratif, en invoquant tous les moyens pertinents, de constater l'existence, à son profit, d'une créance contre l'administration.

Exemples : demande indemnitaire, exécution d'un marché public, mise en cause de la responsabilité de l'État lors d'accidents scolaires...

Référé urgents : procédure rapide et simplifiée utilisée lorsqu'il y a urgence en vue d'obtenir d'un tribunal administratif, composé d'un juge unique, une décision provisoire. La plupart du temps, cette procédure est destinée à suspendre l'exécution d'une décision en attendant que l'affaire soit jugée au fond (référé-suspension).

Exemple : demande de suspension d'une décision affectant un élève dans un établissement scolaire autre que son établissement de secteur.

Elle peut, plus rarement, consister à enjoindre à l'administration de prendre toute mesure, sans attendre le jugement au fond, pour mettre fin à l'atteinte grave et manifestement illégale à une liberté fondamentale (référé-liberté).

Exemple : mise à disposition d'un AESH pour la scolarisation d'un élève en situation de handicap.

Les référés les plus courants sont le référé-suspension, le référé-liberté, le référé « mesures utiles » (pour les référés urgents), le référé-provision, le référé-expertise...

Les services académiques (rectoraux et départementaux) relèvent du ressort territorial de quatre juridictions administratives : les tribunaux administratifs de Versailles (pour les litiges nés dans le 78 et le 91) et de Cergy-Pontoise (pour les litiges nés dans le 92 et le 95), la cour administrative d'appel (CAA) de Versailles et le Conseil d'État.

➤ Principaux résultats :

Pendant l'année civile 2023, le nombre de recours a continué à augmenter (+ 6,7 % par rapport à 2021 et + 6,4 % par rapport à 2022).

Au titre de l'année 2023, 185 des 396 recours déposés sont des recours pour excès de pouvoir (REP), soit 46,7% du total des recours déposés (contre 47,2 % en 2021 et 44,9 % en 2022) (*tableau 7.49*).

77 des 396 recours sont des recours de plein contentieux, soit 19,4 % des recours déposés, en baisse par rapport aux années précédentes (28,1 % en 2021 et 21 % en 2022).

85 recours sont des procédures d'urgence, soit 21,5% des recours. Ce taux est en augmentation par rapport aux années précédentes (12,9 % en 2021 et 19,6 % en 2022). Il s'agit des référés-suspension (art. [L. 521-1](#) du code de justice administrative (CJA)), des référés-liberté (art. [L. 521-2](#) du CJA) et des référés mesures utiles (art. [L. 521-3](#) du CJA).

Le reste des recours se compose de 14 demandes d'exécution de jugement (24 en 2021 et 9 en 2022), 23 requêtes en appel (18 en 2021 et 14 en 2022), 5 référés-provision, 1 référé-expertise et 7 demandes de médiations.

Tableau 7.49 – Recours, procédures et requêtes

	2021	2022	2023
Recours en excès de pouvoir (REP)	168	167	185
Recours de plein contentieux (RPC)	100	78	77
Procédures d'urgence	46	73	85
Requêtes en exécution de jugement	24	9	14
Requêtes en appel	18	14	23
Autres référés non urgents	-	-	6
Autres*	-	-	6
TOTAL	371	372	396
Dont demandes de médiations « juridictionnelles »	15	31	NR

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Siaj Versailles // * = requêtes dont la nature n'est pas déterminée. // NR = non renseigné

S'agissant des recours au fond, le nombre de REP a augmenté (+ 10,1 % par rapport à 2021, + 10,8 % par rapport à 2022) à l'inverse du nombre de RPC qui a diminué (- 23 % par rapport à 2021, - 1,3 % par rapport à 2022).

S'agissant des procédures d'urgence, elles continuent à augmenter (+ 84,8 % par rapport à 2021, + 16,4 % par rapport à 2022), notamment pendant la période estivale avec les contentieux liés à l'instruction en famille (IEF) et aux affectations des élèves.

Sur la période 2021-2023, les recours ont diminué de 37,7 % chez les personnels enseignants et de 22,2 % pour la catégorie « autres personnels » (tableau 7.50). Pour ce qui est relatif à la vie scolaire, l'augmentation est très substantielle : elle s'élève à 84,7 %.

Tableau 7.50 – Typologie des recours introduits par « catégorie » de requérants, hors requêtes en exécution de jugement, requêtes en appel et médiations

	2021				2022				2023			
	REP	RPC	Référé	Total	REP	RPC	Référé	Total	REP	RPC	Référé ***	Total
Personnels enseignants*	81	51	20	167	54	38	20	112	51	37	16	104
Autres personnels	23	27	2	54	26	17	1	44	22	13	7	42
Vie scolaire**	64	22	24	111	87	23	52	162	112	27	66	205
TOTAL	168	100	46	332	167	78	73	318	185	77	89	351

*=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.

*** Y compris référés non urgents (référé provision et référé expertise).

Le nombre de décisions rendues par les juridictions administratives est en diminution de 45,6 % entre 2021 et 2023, passant de 285 décisions juridictionnelles à 155 décisions juridictionnelles (tableau 7.51).

Sur cette même période, les annulations, les condamnations, les suspensions et les injonctions sont en baisse de 59,5 % (de 79 à 32 décisions juridictionnelles). Les rejets sont en baisse de 39,8 % et les désistements et non-lieu à statuer sont en baisse de 29,2 %.

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 et/ou injonctions par rapport au nombre total de décisions rendues est de 29,8 % en 2021, de 21,9 % en 2022 et de 20,6 % en 2023 ;
- Pour les désistements/non-lieu à statuer, les taux sont respectivement de 24,5 %, 28,3 % et 29,7 % ;
- Pour les rejets, les taux sont respectivement de 48,3 %, 55,5 % et 49,7 %.

Tableau 7.51 – Décisions juridictionnelles rendues

	2021	2022	2023
Annulation et/ou condamnation et/ou suspension et/ou injonction	79	58	32
Désistement et/ou non-lieu à statuer	65	75	46
Rejet	128	147	77
Autres (désignation expert, renvoi à autre TA, ...)	13	32	NR
TOTAL	285	312	155

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Sij Versailles.// NR = non renseigné

✓ **Le travail du Sij Versailles :**

Lors de l'année civile 2023 (et comme en 2022), les recours juridictionnels formés contre les décisions prises par le Recteur de l'académie de Versailles, les Directeurs Académiques des Services de l'Éducation Nationale (DASEN) des Yvelines (78), de l'Essonne (91), des Hauts-de-Seine (92) et du Val-d'Oise (95) et, dans certains cas (sanction disciplinaire sans conseil de discipline, non-renouvellement d'AED/AESH), par les chefs des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) – c'est-à-dire les principaux et les proviseurs - ont vocation à être traités par les agents du site versaillais du Service Interacadémique des Affaires Juridiques (SIJ).

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 EPL.

CHAPITRE 8°

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

8.1 - 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).

En 2023, de nouvelles prestations ont été mises en œuvre pour accompagner les personnels dans la sphère privée (aide aux frais de justice et aide aux frais d'obsèques).

Les dépenses des prestations interministérielles et ministérielles financées sur le budget académique ont représenté 3 711 776,47 € en 2023 contre 3 660 600,95 € en 2022 et 3 279 398,38 € en 2021.

Tableau 4.21 – Dépenses de l'action sociale

Type d'aides	2021		2022		2023	
	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	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides ou de repas subventionnés pour la restauration
Aides aux familles	11 986,75 €	116	9342,75 €	93	7 980,55 €	110
Handicap	1 199 875,82 €	1 244	1 319 546,70 €	1 376	1 335 210,23 €	5 319 (1)
Sous-total PIM	1 211 862,57 €	1 360	1 328 889,45 €	1 469	1 351 171,78 €	5 429
Aides exceptionnelles	572 876,09 €	775	528 090,66 €	726	495 003,43 €	611
Aides à l'enfance	656,00 €	6	1 794,00 €	7	404 €	4
Aides aux loisirs	43 602,21 €	645	42 043,64 €	445	82 218,25 €	509
Aides aux études	141 307,00 €	430	96 487,55 €	275	106 600,00 €	236
Aides dans la sphère professionnelle	44 740,00 €	81	42 284,32 €	77	23 690,00 €	46
Aides à la sphère privée					57 837,56 €	250
Aides au logement	49 774,59 €	133	34 795,30 €	72	31 151,94 €	78
Sous-total ASIA	280 079,80 €	1 295	217 404,81 €	876	301 901,75 €	1 123
TOTAL T2	2 064 818,46 €	3 430	2 074 384,92 €	3 071	2 148 076,96 €	7 163
Subvention repas PIM	129 041,00 €	100 032	152 048,79 €	117 867	186 453,31 €	121 865
Subvention repas ASIA	46 293,69 €	NR	237 369,83 €	79 394	258 095 €	74 237
Subvention Fonctionnement	45 731,40 €	NR	30 816,29 €	NR	69 800 €	NR
Sous-total Restauration	221 066,09 €		420 234,91 €		514 348,31 €	
Consultations juridiques	2 933,83 €	72	3 136,17 €	90	3 642,00 €	87
Consultations CESF	3 185,00 €	84	9 181,55 €	195	3 884,80 €	92
Aides aux associations du personnel	5 880,00 €	392	11 263,40 €	621	11 109,40 €	604
Sous-total autres prestations	11 998,83 €	548	23 581,12 €	906	18 636,20 €	783
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
	981 515,00 €	63	1 142 400,00 €	81	1 030 715,00 €	85
TOTAL HT2	1 214 579, 92 €		1 586 216, 03 €		1 563 699,51 €	
TOTAL GENERAL	3 279 398, 38 €		3 660 600, 95 €		3 711 776,47 €	

Source : application SAXO + décompte manuel – Champ : Ensemble du personnel académique – Traitement : Sapap, pôle de l'action sociale

1= Décompte différent par rapport aux années précédentes. Nombre d'enfants en 2021 et 2022 ; nombre d'allocations versées en 2023.

CHAPITRE 9°

LE DIALOGUE SOCIAL

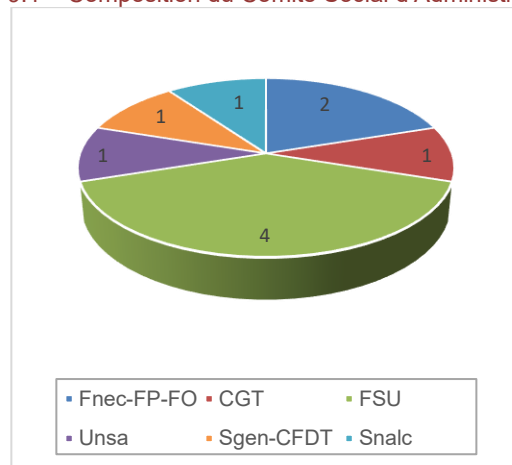
9.1 - Élections professionnelles, résultats de décembre 2022

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 commissions administratives paritaires (CAP), avec notamment regroupement de différents corps désormais gérés par une même CAP et réduction des missions de celles-ci, disparition des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) fusionnés en un comité social d'administration (CSA), avec la création d'une formation spécialisée en matière de santé et de sécurité et de conditions de travail au sein des CSA (F3SCT CSA)].

Les résultats exprimés représentent le nombre de sièges obtenus par les différentes organisations syndicales pour chacune des instances évoquées (figures 9.1 à 9.17).

CSA

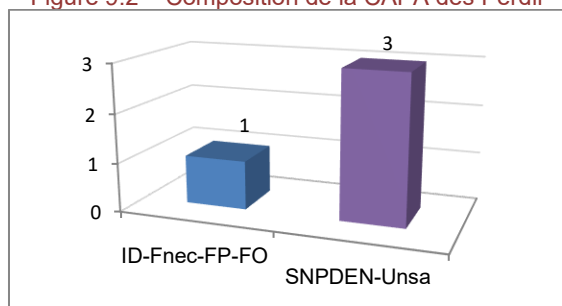
Figure 9.1 – Composition du Comité Social d'Administration (CSA)



Source : MENJ

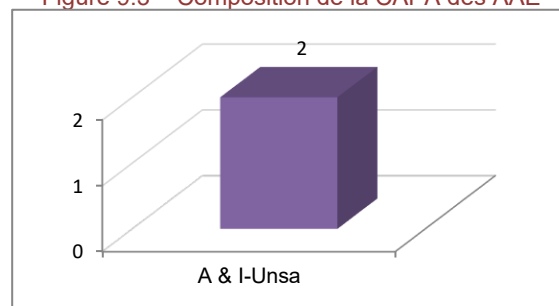
CAPA

Figure 9.2 – Composition de la CAPA des Perdir



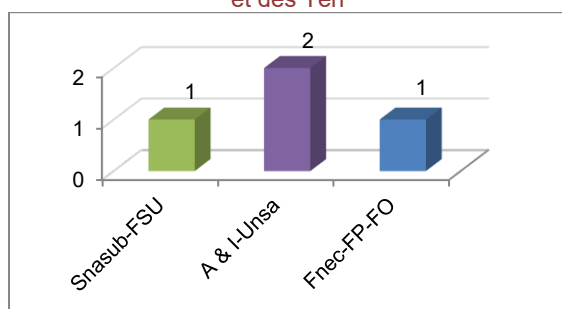
Source : MENJ

Figure 9.3 – Composition de la CAPA des AAE



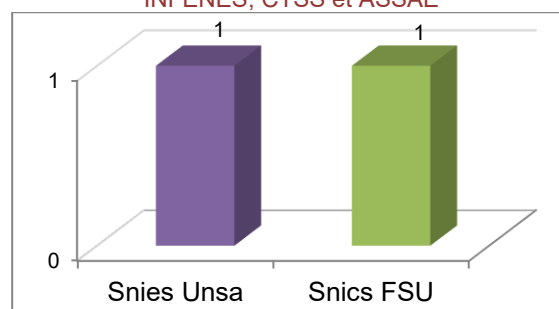
Source : MENJ

Figure 9.4 – Composition de la CAPA des SAENES et des Ten



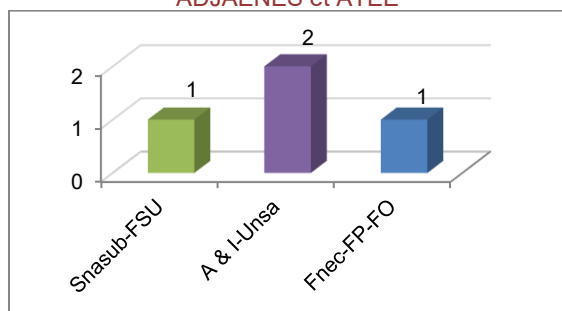
Source : MENJ

Figure 9.5 – Composition de la CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE



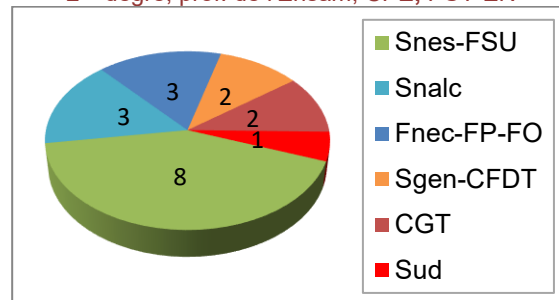
Source : MENJ

Figure 9.6 – Composition de la CAPA des ADJAENES et ATEE



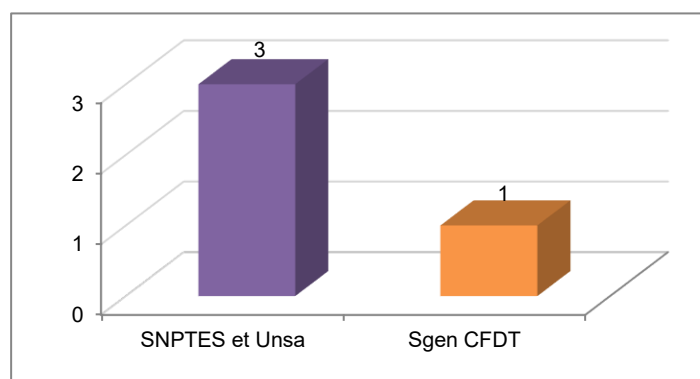
Source : MENJ

Figure 9.7 – Composition de la CAPA des ens. du 2nd degré, prof. de l'Ensam, CPE, PSY EN



Source : MENJ

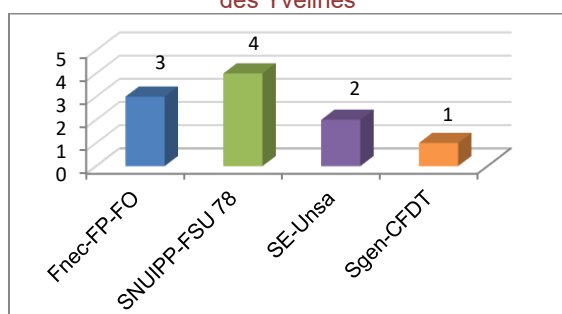
Figure 9.8– Composition de la CAPA des ATRF



Source : MENJ

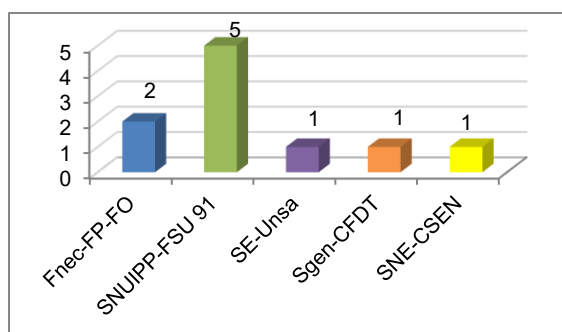
CAPD

Figure 9.9 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Yvelines



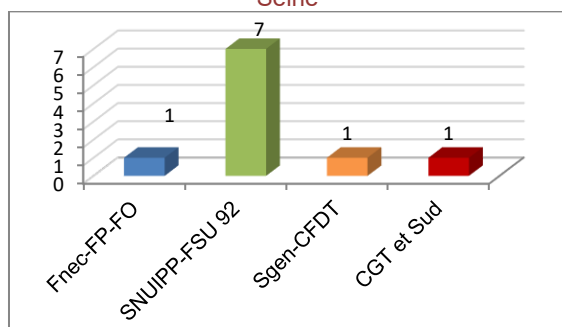
Source : MENJ

Figure 9.10 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de l'Essonne



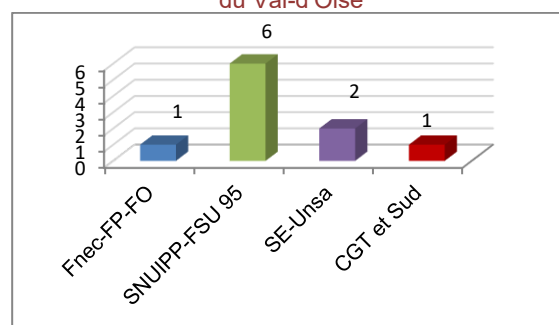
Source : MENJ

Figure 9.11 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Hauts-de-Seine



Source : MENJ

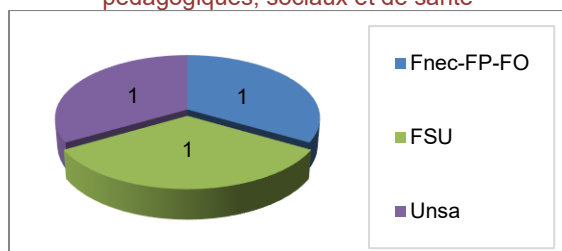
Figure 9.12 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-d'Oise



Source : MENJ

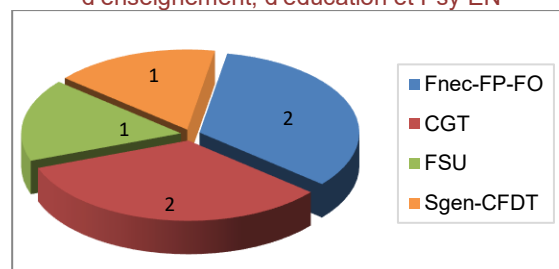
CCP

Figure 9.13 – Composition de la CCP des personnels contractuels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé



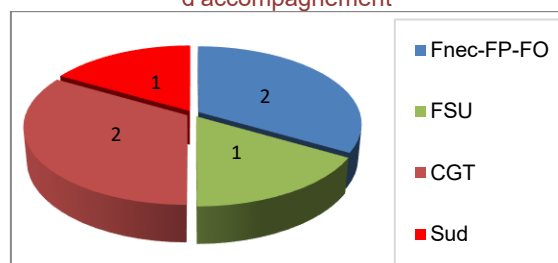
Source : MENJ

Figure 9.14 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et Psy EN



Source : MENJ

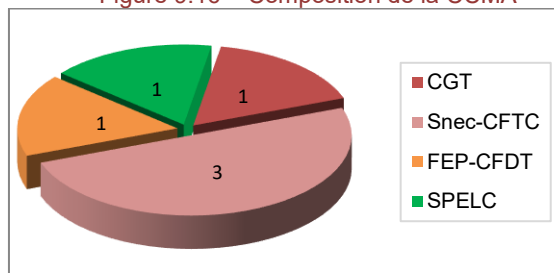
Figure 9.15 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement



Source : MENJ

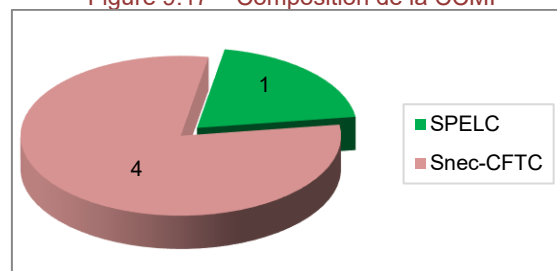
CCMA et CCMI

Figure 9.16 – Composition de la CCMA



Source : MENJ

Figure 9.17 – Composition de la CCMI



Source : MEN

9.2- Représentation des personnels

9.2.1 - Les moyens mis à disposition

Trois locaux sont mis à disposition des organisations syndicales sur les implantations du Rectorat de Versailles :

- le premier est situé sur le site du boulevard de Lesseps, il s'agit d'un local de 14,64 m² ;
- le second se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 10,98 m².
- le troisième se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 11,04 m².

La DSDEN 78 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12m².

La DSDEN 91 dispose de 4 salles de réunion. Sur demande des syndicats, une réservation de salle peut être faite afin de mettre à disposition un local aux heures et dates demandées.

La DSDEN 92 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 20.9 m² (données RSU 2022).

La DSDEN 95 dispose de plusieurs salles de réunion. Depuis novembre 2023, suite au déménagement, une bulle (salle pour 4 personnes) est à disposition des OS sur simple demande et une salle est disponible aux heures et dates demandées sur réservation préalable auprès du secrétariat général.

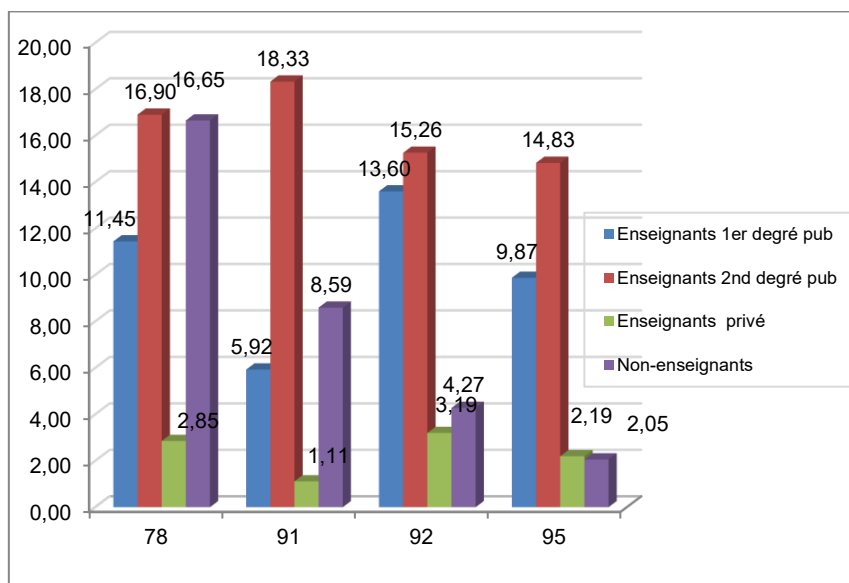
9.2.2 - Les décharges syndicales

En 2023-2024, 478 personnels de l'académie (hors enseignants de l'enseignement supérieur) bénéficient d'une décharge syndicale (contre 458 en 2022-2023). Cela représente un total de 147,1 ETP (*figures 9.18 à 9.21*).

Les personnels bénéficiant d'une décharge sont plus fréquemment des enseignants du 2nd degré public (Psy EN, CPE et Documentation compris) : ils sont 215 en 2023-2024. Ils sont moins souvent enseignants du 1^{er} degré public (114), enseignants de l'enseignement privé (25) ou non-enseignants (124).

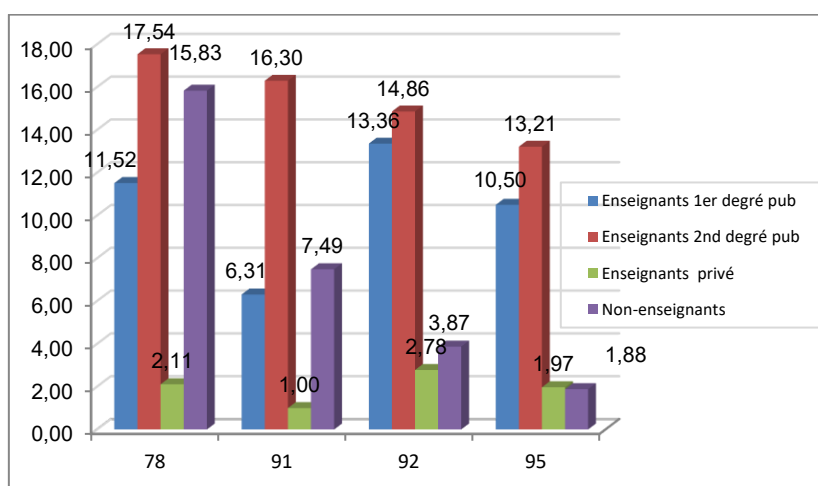
Les enseignants de l'enseignement privé ont la quotité moyenne de décharge exprimée en ETP la plus importante (0,37 ETP, contre 0,36 ETP pour les enseignants du 1^{er} degré public, 0,30 ETP pour les enseignants du 2nd degré public et 0,25 ETP pour les non enseignants).

Figure 9.18 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2023-2024



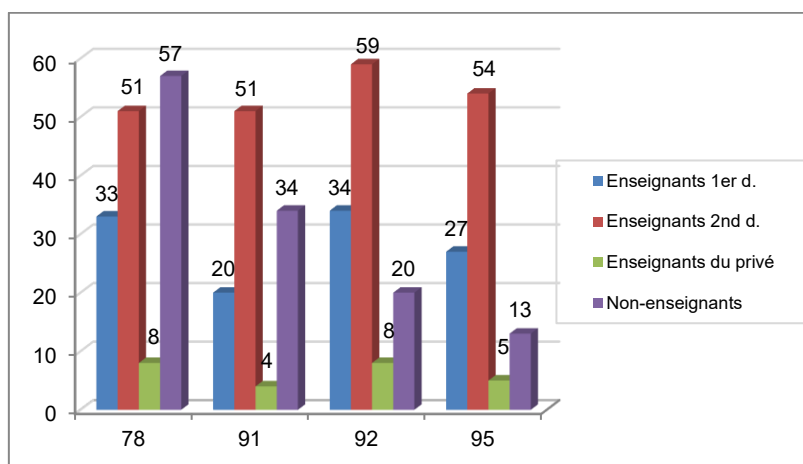
Source : DGRH, MENJ -2023-2024 – Daisy – Traitement DOS Rectorale

Figure 9.19 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2022-2023



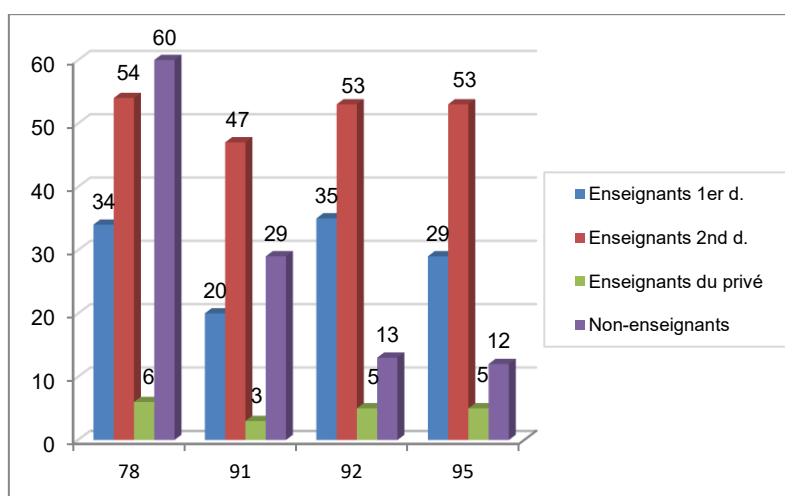
Source : DGRH, MENJ – 2022-2023 – DAISY - Traitement DOS Rectorale

Figure 9.20 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour 2023-2024



Source : DGRH, MENJ - 2023-2024 – DAISY - Traitement DOS Rectorale

Figure 9.21 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour 2022-2023



Source : DGRH, MENJ - 2022-2023 – DAISY - Traitement DOS Rectoral

9.3 – Nombre d’instances

215 instances et groupes de travail (ce chiffre ne tient pas compte des données de la DSDEN 92 non disponibles au moment de la rédaction de ce passage) se sont réunies lors de l’année 2023 (contre 254 en 2022 et 251 en 2021, y compris chiffres de la DSDEN 92) (*tableau 9.1*). Les réunions les plus nombreuses concernent les groupes de travail et les CAP A/D.

Tableau 9.1 – Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions		
	2021	2022	2023
CAP A/D	23/3+2+2+3	22/4+1+2+2	20/3+2+NR+5
GT	52/16+23+5+9	53/12+20+12+9	55/10+21+NR+7
CCP	25	14	13
CCMI	4	4	4
CCMA	9	8	6
CTA//CSA A	9	7	7
CTS A/D // CSA SA/SD	4/7+10+7+8	4/5+11+9+7	2/7+8+NR+7
CHSCTA//F3SCT CSA A	7	6	5
CHSCTD 78//F3SCT SD	4	3	3
CHSCTD 91//F3SCT SD	5	8	4
CHSCTD 92//F3SCT SD	3	3	NR
CHSCTD 95//F3SCT SD	7	5	5 + 2 visites
CHSCTSS//F3SCT CSA SA	2	3	3
CDEN 78/91/92/95	-	3+4+2+4	2+3+NR+4
CAAS	2	2	2
CPBA	2	3	2
CAAEECP	0	2	1

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

NR = Non renseigné car non disponible

9.3.1 - 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 à certaines situations de carrières individuelles (recours relatifs au RDV de carrière, refus des congés de formation à partir de 3 refus...). Depuis la loi LTFP du 6 août 2019, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mobilité et d'avancement. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les avis sont consultatifs.

En 2023, 20 CAPA ont été organisées, contre 22 en 2022 et 23 en 2021.

➤ **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 2023, 13 CCP ont été organisées, contre 14 en 2022 et 25 en 2021.

➤ **Les organismes consultatifs des maîtres de l'enseignement privé (CCMI, CCMA) :**

Cf. articles R914-4 à R914-10 du code de l'éducation

- Deux collèges de membres constituent la CCM : les maîtres et l'administration à parité égale. Tous ont voix délibérative.
- Les directeurs d'établissements disposent de représentants au sein des CCM. Ils sont désignés par le Recteur, sur proposition des organisations syndicales ou professionnelles ; ils ont voix consultative.

➤ **Premier degré : la Commission consultative mixte interdépartementale (CCMI) :**

La gestion des maîtres du 1^{er} degré des écoles privées sous contrat étant totalement mutualisée entre les quatre départements de l'académie de Versailles, il a été créé une commission consultative mixte interdépartementale (CCMI)

La CCMI se réunit, à la demande du Recteur, au moins 2 fois par an. Elle est chargée d'examiner :

- 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 2023, 5 CCMI dont 1 CCMI disciplinaire se sont réunies contre 4 CCMI en 2022 et 4 également en 2021.

➤ **Second degré : la Commission Consultative Mixte Académique (CCMA)**

La CCMA se réunit, à la demande du Recteur, quatre fois par an. Elle est chargée d'examiner :

- les recours suite aux rendez-vous de carrière ;
- les listes d'aptitude pour l'accès à l'échelle de rémunération des Certifiés, PEPS, PLP, Agrégés ;

- les tableaux d'avancement à la hors-classe des échelles de rémunération (ECR) 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 ECR de 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 2023, 9 CCMA ont eu lieu dont 3 disciplinaires, contre 8 CCMA dont 3 disciplinaires en 2022, et 9 CCMA dont 2 disciplinaires en 2021.

9.3.2 - Comité technique académique (CTA) (jusqu'au 1^{er} janvier 2023) /Comité Social d'Administration Académique (CSA-A)

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 le Recteur ou son représentant. Le Recteur 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 comité technique académique (CTA) / comité social d'administration académique (CSA-A).

Le CTA/CSA-A est également composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Lors de l'année **2021**, 9 CTA ont été réunis aux dates suivantes : 14 janvier, 5 février, 4 mars, 25 mai, 24 juin, 30 août, 14 octobre, 16 novembre, 13 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Approbation du procès-verbal du CTA du 15 décembre 2020
- Répartition des moyens d'enseignement 1^{er} et 2nd degré – RS 2021
- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels de l'académie de Versailles
- Présentation du bilan social 2018
- Point de situation sur le sujet de l'égalité professionnelle
- Point d'étapes sur le déploiement des PIAL et la gestion AESH
- Approbation du procès-verbal du CTA du 14 janvier 2021
- Préparation de la rentrée scolaire 2021 (Emplois des personnels de direction, Répartition par département des emplois de CPE, emplois de la filière administrative (BOP 141), emplois INFENES, emplois PSYEN)
- Point d'étape sur les cités éducatives
- Présentation du projet MF² (modernisation de la fonction financière en EPLE)
- Approbation du procès verbal du CTA du 4 mars 2021
- AED : répartition départementale RS 2021

- Actualisation de la carte comptable RS 2021 (ouverture du lycée de Palaiseau, Regroupement des collèges de Mantes la Jolie)
- Actualité point d'étape : évaluation des établissements, protection fonctionnelle, rupture conventionnelle

- Approbation du procès-verbal du CTA du 25 mai 2020
- Exécution 2020 du BOPA
- Feuille de route RH
- Présentation du PAF 202/2022
- Carte des emplois CIO – correctif

- Point sur la situation sanitaire

- Approbation des comptes rendus du CTA des 24 juin et 30 août 2021
- Point sur la situation sanitaire
- Constat de rentrée 2021
- Bilan de la rentrée 2021 (Bilan de l'affectation des personnels, bilan de l'orientation)

- Revalorisation indemnitaire de la filière administrative
- Revalorisation indemnitaire de la filière santé sociale
- Revalorisation indemnitaire de la filière ITRF
- Plan d'action académique égalité/diversité
- Prévisions d'effectifs 1er et 2nd degré – rentrée 2022
- Présentation du barème des emplois administratifs en EPLE
- Information sur le mouvement national POP (postes à profil) 1er et 2nd degré.

- Approbation du compte rendu du CTA du 14/10/2021
- Carte des formations – rentrée 2022 (formations professionnelles et technologiques, sections sportives, sections européennes et langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes, enseignements artistiques)
- 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, 1er juillet, 8 septembre et 15 novembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Répartition des moyens d'enseignement 1^{er} et 2nd degré - rentrée 2021
- Information sur l'harmonisation des opérations de mobilités intra-départementales des enseignants du 1er 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 INFENES, 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 INFENES
 - 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
 - Évolution 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
 - Évolution 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

Lors de **l'année 2023**, 7 CSA-A ont été réunis aux dates suivantes : 5 janvier, 16 janvier, 14 février, 27 mars, 22 juin, 21 septembre, 17 octobre et 19 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Installation du CSA académique
- Règlement intérieur du comité social d'administration académique
- Cartes des formations : Technologiques, sections sportives, sections européennes ou de langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes et enseignements artistiques
- Répartition des moyens d'enseignement 1er et 2nd degré - rentrée 2023

- Préparation de la rentrée scolaire 2023 : Emploi des personnels de direction, répartition par département des emplois de CPE, Emplois PSYEN EDO,
- Évolution de la carte des CIO
- Information sur l'harmonisation des opérations de mobilité intra-départementales des enseignants du 1er degré
- Évolution carte des agences comptables à la RS 2023
- Approbation du règlement intérieur
- Mesures de rentrée : postes INFENES, administratifs et techniques en EPLE
- Bilan de l'exécution des BOP
- Bilan 2022 de la requalification : filière administrative
- Réforme de la voie professionnelle : création du bureau des entreprises
- Répartition départementale des contingents académiques des parts fonctionnelles « PACTE » 1er et 2ND degré au titre de la RS 2023/2024
- Moyens AED – répartition départementale RS 2023
- Ajustements du schéma d'emploi
- Présentation du RSU 2021
- Baromètre du bien-être des personnels 2022
- Présentation du plan de déploiement Opale
- Programme académique de formation
- Désignation des représentants du personnel au sein des conseils médicaux départementaux
- Approbation du compte-rendu du CSA A du 16 janvier 2023
- Point d'information : rentrée scolaire
- Ruptures conventionnelles – campagne 2023 – 2024
- Point VIRTUO recrutements
- Point sur les formations organisées durant les vacances de la Toussaint
- Approbation du compte-rendu du CSA A du 14 février 2023
- Bilan de la mobilité des personnels 2023
- Revalorisation indemnitaire des personnels ASS (adjaenes, médecins, INFENES)
- Constat d'effectifs élèves rentrée scolaire 2023
- Bilan du baccalauréat 2023
- Point de situation élèves allophones / UPE2A
- Approbation du compte-rendu du CSA Académique du 17 octobre 2023
- Prévisions effectifs élèves – rentrée 2024
- Cartes des formations Technologiques, sections sportives, sections européennes ou de langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes et DNL hors SELO
- Revalorisation indemnitaire des personnels ITRF
- Présentation du programme de formation continue organisé durant les vacances scolaire (Janvier / Août 2024)
- Bilan des demandes de protection fonctionnelle - année 2022/2023

9.3.3 - Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Académique (CHSCTA) (jusqu'au 1^{er} janvier 2023) / la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

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). Au 01/01/2023, le CHSCTA devient la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail, émanation du CSA Académique (F3SCT) (cf. 9.3.2.).

Au vu de sa compétence élargie aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT /F3SCT est fixé à trois minimum par an.

Pour l'année **2021**, 7 CHSCTA se sont réunis aux dates suivantes : 5 janvier, 9 février, 9 mars, 29 avril, 29 juin, 7 septembre et le 7 décembre.

- Approbation du compte rendu du CHSCTA du 17 novembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes
- Point sur les visites
- Point sur les procédures SST

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 17 et 30 novembre 2020
- Point sur la situation sanitaire
- Point de situation et perspective du CIO d'ERMONT
- Point de situation sur les enquêtes de CHSCT

- Point sur la situation sanitaire
- Point sur les enquêtes de CHSCT
- Point sur le DUERP

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 09/02/2021 et 09/03/2021
- Point de situation sur la crise sanitaire
- Enquête du CHSCT : Examen d'une résolution décidant d'une enquête suite au décès d'un enseignant (objet et périmètre), composition de la délégation d'enquête, examen de la demande de recours à un expert agréé, détermination des modalités de communication auprès des personnels

- Approbation des comptes rendus des CHSCTA des 05/01/2021 et 29/04/2021
- 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

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

- 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 **2023**, la F3SCT-A s'est réunie aux dates suivantes : 14 mars, 30 mai, 27 juin, 10 octobre et 21 novembre

- Installation de la formation spécialisée
 - Examen du règlement intérieur
 - Élection du secrétaire de la formation spécialisée
 - Présentation du programme prévisionnel des travaux de la formation spécialisée
 - Présentation des modules de la formation des membres des CSA et formations spécialisées de l'académie
 - Thématique des visites à venir
- Examen d'une résolution décidant de l'ouverture d'une enquête à la suite du décès d'un enseignant en poste au lycée Galilée de Cergy (objet et périmètre de l'enquête)
 - Élection du secrétaire de la formation spécialisée
 - Approbation du compte-rendu du CHSCTA du 22 novembre 2022
 - Compte-rendu de la visite Paul LAPIE
 - Désignation du référent pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
 - Calendrier des travaux de la F3SCT
 - Présentation du guide d'accompagnement alertes / suicides
 - Présentation de l'outil DUERP dédié au 1er degré
 - Point d'information sur les formations pour les nouveaux élus
 - Outils de suivi des préconisations des enquêtes et des visites
 - État des lieux des refus de mise en œuvre des préconisations médicales
 - Approbation du compte-rendu du CHSCTA du 13 décembre 2022
 - Programme des travaux de la formation spécialisée du CSA académique

- Visites de sites : méthodologie, thématique et lieux à définir pour la RS 2023
- Suivi des préconisations de la médecine de prévention
- Approbation du compte-rendu de la F3SCT du 14 mars 2023
- Délégation de visite : composition de la délégation et objet de la visite
- Présentation du bilan annuel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels
- 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

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**, 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
- État 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
- Échange 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

Pour l'année **2023**, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social d'administration spécial académique de Versailles (F3SCT CSA SA) compétente pour les services du rectorat s'est réunie 3 fois le 21 mars, le 11 juillet et le 14 décembre.

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Installation de la formation spécialisée
- Examen du règlement intérieur
- Élection du secrétaire de la formation spécialisée
- Présentation de la démarche d'évaluation des RPS au rectorat
- Point relatif au passage de plusieurs entreprises dans les locaux du site de Lesseps du rectorat pour la réalisation de diagnostics
- Point sur Campus Lesseps
- Élection du/de la secrétaire de la formation spécialisée
- Examen du règlement intérieur (retrait des dispositions relatives à la désignation du référent pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes à la majorité des représentants présents ayant voix délibérative. » art. 24 du RI)
- Approbation du CR de la F3SCT du 21 mars 2023
- Point de situation sur la démarche RPS au rectorat
- Point d'information sur le campus Lesseps
- Point sur le recensement des signalements RSST dans les services académiques
- Point d'information sur les formations pour les nouveaux élus
- Point d'information concernant l'accompagnement des personnels de la DPE et de la DPATS
- Point de situation sur la démarche RPS au rectorat

- Point sur le recensement des signalements RSST dans les services académiques
- Point d'information sur les formations pour les nouveaux élus et sur le campus LESSEPS

9.3.4 - Comité Technique Spécial (CTSA) (jusqu'au 1^{er} janvier 2023) / Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA SA)

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 le Recteur ou son représentant. Le Recteur 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/CSA SA.

Il comprend également 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

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

Au titre de l'année **2023**, le CSA SA s'est réuni 2 fois aux dates suivantes : 21 mars, 11 avril, 28 septembre (absence de représentants syndicaux)

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Installation du comité social d'administration spécial académique de Versailles
- Approbation du règlement intérieur
- Mesures en emploi des services académiques
- Transfert des AESH sur le titre 2
- Réorganisation du SAPAP
- DSDEN 78 - point sur la réorganisation de la division des personnels enseignants du 1er degré
- DSDEN 92 – évolution et organisation de la division des personnels enseignants du 1er degré

- Mise en œuvre des délégations complémentaires d'emplois de catégorie A dans les services académiques en 2023 (BOP 214)
- DSDEN 91 : Projet de regroupement sur un site unique de 4 circonscriptions du bassin de Savigny à la rentrée 2023

9.3.5 – 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 le Recteur 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 le Recteur 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).

Le Recteur est assisté 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 du Recteur 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 **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.

Au cours de l'année **2023**, la CAAS s'est réunie les 9 mars, 20 juin et 19 décembre et la CPBA, le 25 mai et le 28 novembre.

9.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAEECP)

Ce conseil académique est présidé par le Recteur 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 2023, l'instance s'est réunie le 16 juin.

Les dossiers relatifs aux années 2020 et 2021 ont été traités lors de la réunion du CAAEECP du 11 mars 2022. Au titre de 2022, l'instance s'est également réunie le 8 juillet 2022.

9.4 - Les négociations engagées et les accords signés

9.4.1 – Au niveau du Rectorat

En 2023 :

RAS

9.4.2 - Au niveau des DSDEN

En 2023 :

RAS dans le 78, 91 et 95.

Données non disponibles dans le 92.

9.5 - Les recours contre les décisions

En 2023, 1 179 recours ont été initiés par l'ensemble des personnels de l'académie (*tableau 9.2*).

Les contestations des enseignants représentent 97,4 % du total contre 2,6 % pour celles des personnels autres qu'enseignants.

Chez les enseignants, les contestations majoritaires concernent les résultats du mouvement inter et représentent 42,2 % des recours.

S'agissant des personnels autres qu'enseignants, les contestations majoritaires concernent les comptes-rendus d'entretiens professionnels (CREP) et représentent 87,1 % des recours.

Tableau 9.2 – Nombre de recours initiés par l'ensemble des personnels de l'académie en 2023

Listing recours										Total par thème
		Services de gestion								
Corps	Thème du recours	DPE	Deep	Dpats	DE	DSDEN 78	DSDEN 91	DSDEN 92	DSDEN 95	
Enseignants	Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière	145	4			<u>7</u>		5	10	171
	Contestation de refus de temps partiel					<u>27</u>	11	6		44
	Contestation refus de télétravail					-				0
	Contestation de refus de disponibilité					9	17			26
	Contestation résultat mouvement inter	212				22	31	58	84	407
	Contestation résultat mouvement intra	212				23	93	35	121	484
	Contestation résultat mouvement complémentaire					6	10			16
Sous-total enseignants										1 148
Autre qu'enseignants	Contestations de CREP			4	23					27
	Contestation de refus de temps partiel			2		-				2
	Contestation refus de télétravail			2		-				2
	Contestation de refus de disponibilité									0
	Contestation résultat mouvement inter									0
	Contestation résultat mouvement intra									0
Sous-total autres qu'enseignants										31
Total par service de gestion		569	4	8	23	94	162	104	215	1 179

Sources : décomptes manuels / champ : personnels enseignants et autres qu'enseignants affectés dans l'académie / Traitement : DPE, Deep, Dpats, DE, DSDEN 78, 91, 92 et 95

Des données plus détaillées par service sont proposées dans les paragraphes ci-dessous.

9.5.1 - Au niveau du Rectorat

DPE :

Concernant les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière de l'année 2022-2023, le nombre de saisines de la CAPA est le suivant :

- Agrégés : 26 (sur 45 recours gracieux traités par le ministère, dont 35 ont fait l'objet d'un refus)
- Certifiés : 27 (sur 66 recours gracieux, dont 35 ont fait l'objet d'un refus)
- PLP : 7 (sur 14 recours gracieux, dont 8 ont fait l'objet d'un refus)
- PEPS : 4 (sur 13 recours gracieux, dont 6 ont fait l'objet d'un refus)
- CPE : 4 (sur 5 recours gracieux, dont 4 ont fait l'objet d'un refus)
- PsyEN : 0 (sur 2 recours gracieux qui ont été acceptés)

Deep :

Les recours formés auprès des CCM concernent :

- D'une part les contestations d'appréciations finales attribuées dans le cadre des rendez-vous de carrière, 4 recours ont été formés auprès de la CCMA et aucun recours a été formé auprès de la CCMI en 2023 à ce titre.

A la suite de la CCMA, 3 appréciations finales ont été révisées.

D'autre part, depuis 2023 les maîtres délégués n'ont plus la possibilité de contester leur notation administrative.

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 :

23 contestations de CREP pour les personnels de direction.

9.5.2 - Au niveau des DSDEN

DSDEN 78 :

Refus de disponibilité : 9 recours

Refus de temps partiels : 27 recours.

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 7

Contestation résultat mouvement inter : 22

Contestation résultat mouvement intra : 23

Contestation résultat mouvement complémentaire : 6

DSDEN 91 :

Refus de disponibilité : 17 recours

Refus de temps partiels : 11 recours.

Contestation résultat mouvement inter : 31

Contestation résultat mouvement intra : 93

Contestation résultat mouvement complémentaire : 10

DSDEN 92 :

Refus de temps partiels : 6 recours.

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 5

Contestation résultat mouvement inter : 58

Contestation résultat mouvement intra : 35

DSDEN 95 :

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 10

Contestation résultat mouvement inter : 84

Contestation résultat mouvement intra : 121

9.6 Le nombre de jours de grève

En 2023, 53 jours de grève ont été comptabilisés (*tableau 9.3*).

Tableau 9.3 – Jours effectifs de grève et nombre de personnes concernées en 2023

Mois	Nb de jours	Nb total de personnes
janv	6	752
févr	9	10 147
mars	10	7 470
avr	5	6 336
mai	2	250
juin	2	2 305
juil	1	21
août	-	-
sept	4	112
oct	5	2 131
nov	4	135
déc	5	934
Total	53	-

Source : requête BI4-Application Mosart Nombre de jours de grève / Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

CHAPITRE 10°

Le disciplinaire

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, exclusions de 1 à 3 jours) 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.

10.1 – La nature des fautes disciplinaires

En 2023, 44 fautes disciplinaires (hors données DSDEN 95 non disponibles à la date de rédaction) sont comptabilisées envers des titulaires (*tableau 10.1*) [contre 43 (hors données DSDEN 95 non disponibles à la date de rédaction) en 2022 et 49 en 2021]. 25 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins (contre 44,2 % en 2022 et 30,6 % en 2021), 75 % émanent de personnels masculins (contre 55,8 % en 2022 et 69,4 % en 2021).



Tableau 10.1 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2023

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie	1	2		1					1	1					ND		2	4
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance	2	2							2					1			4	3
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance		4		5									1				1	9
Manquement à la dignité et agression envers des personnels de l'Éducation Nationale et des représentants des forces de l'ordre		1		1					1								1	2
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance		4								1							0	5
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité	1	4		1		3				1	2	1					3	10
Insuffisance professionnelle																	0	0
Total	4	17	0	8	0	3	0	0	4	3	2	1	1	1			11	33

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

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91

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

ND = non disponibles

En 2023, 1 faute disciplinaire est comptabilisée envers une stagiaire (*tableau 10.2*) (contre une d'un homme en 2022 et 2 de 2 hommes en 2021).



Tableau 10.2 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2023

	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															ND		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				1	0
Insuffisance professionnelle																	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0			1	0

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

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91

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

ND = non disponibles

En 2023, 4 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des contractuels (*tableau 10.3*) (contre 11 en 2022 et 28 en 2021). Aucune faute disciplinaire n'émane de personnel féminin (contre 18,2 % en 2022 et 32,1 % en 2021). 100 % émanent de personnels masculins (contre 81,8 % en 2022 et 67,9 % en 2021).



Tableau 10.3 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2023

	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															ND		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			3				1										0	4
Insuffisance professionnelle																	0	0
Total	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0			0	4

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public + AED + AESH/ Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91r

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

ND = non disponibles

10.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2023, 75 % des sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires sont des sanctions du 1^{er} groupe, contre 2,3 % pour les sanctions du 2nd groupe, 13,6 % pour les sanctions du 3^{ème} groupe et 9,1 % pour les sanctions du 4^{ème} groupe (*tableau 10.4*). En 2022 et 2021, ces chiffres étaient respectivement de 83,7 % et 65,3 % pour les sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe, 0 % et 16,3 % pour les sanctions du 2nd groupe, 7 % et 8,2 % pour les sanctions du 3^{ème} groupe, 9,3 % et 10,2 % pour les sanctions du 4^{ème} groupe.



Tableau 10.4 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2023

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions du 1er groupe															ND			
Avertissement		5		2					2	1		1					2	9
Blâme	3	3		3					1				1	1			5	7
Exclusion de 1 à 3 jours	1	7							1		1						3	7
Sous-total	4	15	0	5	0	0	0	0	4	1	1	1	1	1		10	23	
Sanctions du 2ème groupe																		
Radiation du tableau d'avancement																0	0	
Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent																0	0	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours				1												0	1	
Déplacement d'office																0	0	
Sous-total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	1	
Sanctions du 3ème groupe																		
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	
Exclusion temporaire de fonction de 16 jours à 2 ans		1		2		1				1	1					1	5	
Sous-total	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0		1	5	
Sanctions du 4ème groupe																		
Mise à la retraite d'office										1						0	1	
Révocation/Licenciement		1				2										0	3	
Sous-total	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0		0	4	
Total	4	17	0	8	0	3	0	0	4	3	2	1	1	1		11	33	

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

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91

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

ND = non disponibles

En 2023, la faute disciplinaire comptabilisée envers une stagiaire n'a pas donné lieu à une sanction car une radiation suite à abandon de poste est intervenue entre temps (*tableau 10.5*). En 2022, la sanction disciplinaire prononcée envers le stagiaire fautif était une exclusion définitive. En 2021, les 2 sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires ont donné lieu à des exclusions définitives.



Tableau 10.5 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2023

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions															ND			
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																	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0

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

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91

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

ND = non disponibles

En 2023, les 4 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 2 exclusions temporaires de fonctions de 3 jours maximum et 2 licenciements sans préavis ni indemnité (*tableau 10.6*). 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. En 2021, les 28 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 19 licenciements sans préavis ni indemnité, 8 exclusions temporaires de fonctions et un blâme.



Tableau 10.6 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2023

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions															ND			
Avertissement																	0	0
Blâme																	0	0
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum		2															0	2
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				1											0	2
Total	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		0	4	4

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 2nd degré public + AED + AESH/ Traitement : DPE

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

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants de l'enseignement privé / Traitement : Deep

Source : Décompte manuel / Champ : personnels d'encadrement / Traitement : DE

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés dans les Yvelines / Traitement : DSDEN 78

Source : Décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public + AED + AESH affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

ND = non disponibles

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 - LES OBJECTIFS DE FORMATION

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

6 - DÉCLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

7 - TABLEAUX DÉTAILLÉS SUR LE MODE D'ACCÈS DES PERSONNELS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (enseignement public et privé)

8 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2022-2023

9 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2023)

10 - LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

11 - 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 ;
- directeur des services [ex-CASU suite à la réforme CIGEM ; désormais un grade du corps des AAE (grade en extinction entre APAE et HC)] ;
- 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 ;
- 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^{er} degré ; BOP 141 = Enseignement scolaire public du 2nd degré ; BOP 214 = Soutien de la politique de l'Éducation nationale ; BOP 230 = Vie de l'élève ; BOP 139 = Enseignement privé des 1^{er} et 2nd degrés.

BSA = Base Statistique Agent, application nationale informatique recensant une partie des données utiles à l'élaboration du rapport social unique

BTS = Brevet de technicien supérieur

CAAEECP = Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public

CAAEE-EMS = Centre académique d'aide aux écoles et établissements-Équipes mobiles de sécurité

CAAS = Commission d'action sociale académique

Cad = Contractuels admissibles

CAEN = Conseil académique de l'Éducation nationale

Cafep = Certificat d'aptitude aux fonctions d'enseignant du second degré dans les établissements d'enseignement privé sous contrat>concours externe à plusieurs déclinaisons : **Cafep-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **Cafep-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **Cafep-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive).

CAER-PC = Concours d'Accès à l'Échelle de Rémunération des Professeurs Certifiés de l'enseignement privé (concours interne à plusieurs déclinaisons : **CAER-Capes** et CAER agrégation (il n'existe pas de concours externe pour l'agrégation dans le privé. La seule voie d'accès est le concours interne) pour l'enseignement général ; le **CAER-Capet**, pour l'enseignement technique ; le **CAER-CaPLP**, pour l'enseignement professionnel ; le **CAER-CapEPS**, pour l'éducation physique et sportive)

CAP = Coordination académique paye (rectorat) ou/et Certificat d'aptitude professionnelle (spécialité diplômante de niveau V)

Capa/CAPD = Commissions administratives paritaires académiques ou départementales

Cappei = Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive.

Commun aux enseignants du premier et du second degré, le Cappei s'adresse aux enseignants des établissements publics et privés sous contrat, exerçant en milieu ordinaire ou dans le secteur médico-social. Il remplace d'une part le Capa-SH (certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du premier degré et d'autre part, le 2CA-SH (certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) pour les enseignants du second degré. Les enseignants titulaires du Capa-SH sont réputés avoir le Cappei. Ceux qui sont titulaires du 2CA-SH peuvent obtenir le nouveau certificat selon des modalités particulières fixées par arrêté.

CapEPS = Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive

Capes = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré

Capet = Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique

CAPLP = Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel

Carina = Centre d'assistance et de ressources informatiques inter-académique

Casnav = Centre pour la scolarisation des élèves nouvellement arrivés et des enfants du voyage (service du rectorat)

CCMA = Commission consultative mixte académique (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 2nd degré)

CCMI = Commission consultative mixte interdépartementale (instance représentative des maîtres de l'enseignement privé sous contrat du 1^{er} degré)

CCP = Commissions consultatives paritaires

CCST = Conseil et commercialisation de solutions techniques (CBTS)

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.

CESC = Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté

CFA = Centre de formation d'apprentis

CFP = Congé de formation professionnelle

CFR = Congés formation rémunérés

CGM = Congé de grave maladie (personnel contractuel)

Chaire sup = Professeur de chaire supérieure dans les classes préparatoires aux grandes écoles des établissements du second degré.

CHS = Commission hygiène et sécurité

CHSCT = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CHSCTA = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique

CHSCTD = Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départemental

CIA = Complément indemnitaire annuel

CIAEN = Conseil interacadémique de l'Éducation nationale d'Île de France

CIEP = Centre international d'études pédagogiques

Cigem = suite au décret du 17 octobre 2011, a été créé un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administrations de l'État

CIMM = centre de leurs intérêts matériels et moraux

CIO = Centre d'information et d'orientation

Citis = Congé d'invalidité temporaire imputable au service

CJA = Code de justice administrative

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

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

DATCP = Division d'Appui, de la Transformation, de Conseils et de Prévention (DSDEN 78)

DBAS-L = Division du budget et de l'action sociale et de la logistique (DSDEN 92)

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

DIMOPA = Division des Moyens, du Pilotage et de l'Accompagnement (DSDEN 95°)

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.

DIU-EIL = Diplôme Interuniversitaire Enseigner l'Informatique au Lycée (NSI))

DO = Disponibilité d'office

Doc = Documentation

DOETH = Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

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

DVSCO = Division de la Vie Scolaire (DSDEN 78)

EAFC = École Académique de la Formation Continue (service du rectorat)

EAE = Espace d'accueil et d'écoute

ECR = échelle de rémunération (enseignants du privé sous contrat)

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.

EPP = Emplois poste personnels (annuaire de gestion, c'est-à-dire fichiers de données individuelles, des Personnels du second degré d'enseignement : Personnels enseignants, de direction, d'éducation, d'orientation et de surveillance)

EPS = Éducation physique et sportive

EPCSCP = Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel

ER = Éléments de rémunération (partie 5.4)

Erea = Établissement régional d'enseignement adapté

ESF = 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)

FSSSCT = Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

Gaia = Gestion académique informatisée des actions de formations, application qui gère les données de la formation continue

Gipa = Garantie individuelle du pouvoir d'achat

Greta = Groupements d'établissements publics

GTI = Groupe technique d'impulsion

HSA = Heures supplémentaires annuelles attribuées pour la totalité de l'année scolaire, elles s'ajoutent à l'obligation réglementaire de service (ORS) des enseignants et correspondent à la réalisation d'une heure supplémentaire par semaine. Les enseignants à temps partiel ne peuvent pas en bénéficier. Les chefs d'établissement peuvent imposer une HSA à un enseignant. Ils font appel au volontariat pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire annuelle est rémunérée différemment selon le corps.

HSE = Heures supplémentaires effectives

IA-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^{er} degré privé)

IMP = Indemnités pour missions particulières

IM-Pro = Institut médico-pédagogique et professionnel (établissement du 1^{er} degré privé)

Infenes = Infirmier(e) de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur

Inspe = Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation en remplacement des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espe).

INS-HEA = Institut national supérieur de la formation et de la recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et des enseignements adaptés

Ira = Instituts régionaux d'administration. Ils assurent la formation des AAE.

Ircantec = Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales

Isfec = Institut supérieur de formation de l'enseignement catholique. Il assure la formation des personnels de l'enseignement privé du premier degré

ISSR = Indemnité de sujétions spéciale de remplacement versée aux personnels assurant des remplacements

ISST = Inspecteur santé et sécurité au travail

Itep = Institut thérapeutique éducatif et pédagogique (établissement du 1^{er} degré privé)

ITRF = Personnels ingénieurs techniques de recherche et de formation

LA = Liste d'aptitude

LGT = Lycée général et technologique

Loif = Loi organique relative aux lois de finances (promulguée le 1^{er} août 2001, entrée en vigueur par étapes, elle s'applique à toute l'administration depuis 2006).

LMPP = Loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique

LP = Lycée professionnel

LPO = Lycée polyvalent

LRU = Loi libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007

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)

Mag = Maître auxiliaire avec garantie d'emploi

MDE = Maison départementale de l'éducation

MDPH = Maison départementale des personnes handicapées

MD = Maître Délégué (enseignement privé)

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

MG = Mutuelle générale de l'Éducation nationale

MHIP = Mission Handicap Insertion Professionnelle. La MHIP est rattachée à la Direction de projet Diversité/Egalité professionnelle – Mission Handicap Inclusion Professionnelle-SG/DGRH – Dir. D/Eg – MHIP, Direction générale des ressources humaines

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

Popee 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

SG-DSDEN = Secrétaire général– Directeur des services départementaux de l'Éducation nationale

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

TMS = Troubles musculo–squelettiques

TZR = Titulaire sur zone de remplacement

Ulis = Unité localisée pour l'inclusion scolaire

UNSS = Union nationale du sport scolaire

UPEAA = Unité pédagogique pour élève allophone arrivant

VAE = Validation des acquis de l'expérience

VDHAS = victimes ou témoins de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes

VSS = Violences sexistes et sexuelles

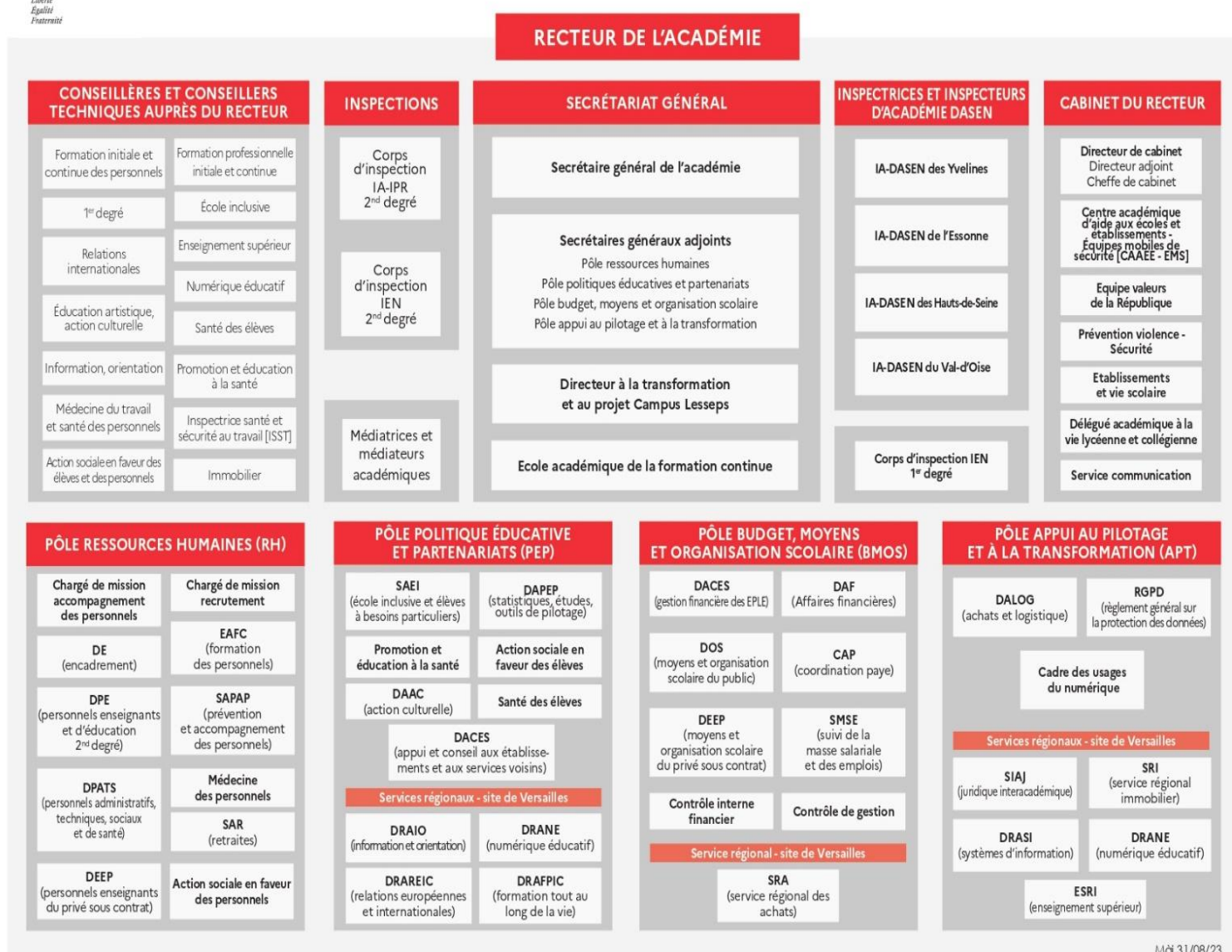
Zil = Zone d'intervention localisée

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.



4 - LES OBJECTIFS DE FORMATION

Dans la documentation nationale EGIDE publiée par la DGESCO en appui à l'usage de GAIA, on trouve les éléments suivants :

« La nomenclature des objectifs de GAIA est issue du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat et a été adaptée aux besoins spécifiques de l'éducation nationale. »¹²

Le détail ci-dessous reprend l'intégralité des objectifs de formations mentionnés dans les tableaux du RSU.¹³

21 - Formation professionnelle statutaire

La formation professionnelle statutaire, destinée, conformément aux règles prévues dans les statuts particuliers, à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent.

22 - Adaptation immédiate au poste de travail

La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer : a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

b) leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers : ces actions sont destinées à approfondir des connaissances. Elles permettent de se préparer à des changements induits par la mise en place d'une réforme à venir. Elles visent également à adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou à l'environnement professionnel direct.

24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles

c) Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Ces actions visent à approfondir la culture professionnelle, les compétences objectifs constituent le cadre naturel des actions de formation.

25 Préparation aux examens et concours

Préparations aux concours internes, notion de promotion.

30 Formation diplômante

Ces actions visent à obtenir une certification. La liste qui suit n'est pas exhaustive. DDEEAS ; préparation aux DU ; préparation au Cappei ; préparation aux spécialités : NSI, DGEMC etc. ; préparation au C2i2e ; SST, PSC ; habilitation électrique, Caces ; CafîPEMF ; CAFFA etc...

32 Elaboration de ressources

Production de documents pédagogiques ou administratifs susceptibles d'être mis à la disposition des personnels.

33 Développement des compétences liées aux activités de formation

Il s'agit de la formation des formateurs.

¹² Application GAIA et EGIDE – Guide de codage des actions de formation des personnels de l'éducation nationale Mai 2018 – page 7

¹³ Idem, pages 8 à 10



5 - 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	892	18	34,9	38	0	36,8	347	39	35,9	62	2	35,6
	Pour personne handicapée	148	4	48,4	10	0	52,1	88	12	47,1	20	2	53,2
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	210	4	47,0	6	0	46,3	65	14	46,9	6	1	44,4
S/total		1 250	26	38,5	54	0	40,7	500	65	39,4	88	5	40,4
Temps partiel thérapeutique		308	10	46,7	10	0	42,2	197	42	48,3	19	10	50,5
Temps partiel pour raisons de santé		9	0	46,7	4	0	53,2	2	1	39,7	8	0	57,5
Sur autorisation		697	24	43,6	225	5	46,6	1 253	327	46,7	419	137	46,7
Sur autorisation	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	-	-	-	-	2	4	48,7	-	-	-
	Pour créer ou reprendre une entreprise	5	0	46,6	2	1	45,7	12	13	42,2	-	-	-
S/total		702	34	43,0	227	6	46,4	1 267	344	46,6	419	137	46,7
TOTAL		2 269	60	41,3	295	6	43,2	1 966	452	40,3	534	152	46,1

Type de temps partiel		Educ et Psy EN			IATSS			TOTAL			F (en %)	H (en %)
		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	35	1	37,8	135	7	34,9	1 509	67	35,3	95,7	4,3
	Pour personne handicapée	2	0	47,0	79	5	50,4	347	23	48,9	93,8	6,2
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	3	0	43,0	61	3	44,9	351	22	46,5	94,2	5,8
S/total		40	1	38,6	276	14	41,6	2 207	112	39,3	95,2	4,8
Temps partiel thérapeutique		9	1	51,7	110	9	49,4	653	72	43,4	90,0	10,0
Temps partiel pour raisons de santé		5	0	53,6	15	1	46,9	43	2	46,6	95,0	5,0
Sur autorisation		50	4	48,5	584	28	47,7	3 227	526	46,7	86,0	14,0
Sur autorisation	Crédit d'heures pour fonction élective	-	-	-	-	-	-	2	4	48,5	33,3	66,7
	Pour créer ou reprendre une entreprise	4	2	52,7	0	1	57,0	23	17	48,9	56,5	43,5
S/total		54	6	48,9	584	29	47,7	3 252	557	49,7	85,4	14,6
TOTAL		108	8	45,7	984	54	39,8	6 155	733	41,3	89,4	10,6

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep



6 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

✓ ENSEIGNEMENT PUBLIC :

2023				
Disciplines	Tranches d'âge	Femmes (en h)	Hommes (en h)	Totaux (en h)
ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE	40-50 ans	32,45		32,45
	Total	32,45		32,45
SOUTIEN ET ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE	60 ans et plus	17,50		17,50
	Total	17,50		17,50
AGREGATION D'INFORMATIQUE	30-40 ans		10,00	10,00
	40-50 ans		50,00	50,00
	60 ans et plus		3,00	3,00
	Total		63,00	63,00
ALLEMAND	20-30 ans	585,27	113,25	698,52
	30-40 ans	1 056,71	343,03	1 399,74
	40-50 ans	2 513,16	347,95	2 861,11
	50-60 ans	2 565,07	218,40	2 783,47
	60 ans et plus	672,87	121,90	794,77
	Total	7 393,08	1 144,53	8 537,61
ALLEMAND-LETTRES	50-60 ans	42,50		42,50
	Total	42,50		42,50
ANGLAIS	20-30 ans	9 767,78	2 023,72	11 791,50
	30-40 ans	14 007,48	4 010,37	18 017,85
	40-50 ans	12 761,60	2 030,22	14 791,82
	50-60 ans	8 138,14	1 348,40	9 486,54
	60 ans et plus	2 106,36	182,70	2 289,06
	Total	46 781,36	9 595,41	56 376,77
ANGLAIS-LETTRES	20-30 ans	443,95	58,10	502,05
	30-40 ans	908,83	315,25	1 224,08
	40-50 ans	1 563,31	203,50	1 766,81
	50-60 ans	1 020,15	197,20	1 217,35
	60 ans et plus	479,50	54,15	533,65
	Total	4 415,74	828,20	5 243,94
ARABE	20-30 ans	39,70	6,00	45,70
	30-40 ans	50,51	9,00	59,51
	40-50 ans	13,90	51,46	65,36
	50-60 ans	1,60	44,50	46,10
	Total	105,71	110,96	216,67
ARTS APPLIQUES OPTION METIERS D'ART	20-30 ans	3,25		3,25
	30-40 ans	12,80		12,80
	40-50 ans	37,00	52,50	89,50
	Total	53,05	52,50	105,55
ARTS APPLIQUES OPTION DESIGN	20-30 ans	190,81	10,00	200,81
	30-40 ans	638,40	36,50	674,90
	40-50 ans	647,95	63,50	711,45
	50-60 ans	121,50	75,00	196,50
	60 ans et plus	34,31	18,00	52,31
	Total	1 632,97	203,00	1 835,97

ARTS APPLIQUES	20-30 ans	83,41		83,41
	30-40 ans	157,96	63,08	221,04
	40-50 ans	38,28		38,28
	50-60 ans	53,00	95,38	148,38
	60 ans et plus	8,50		1,00
	Total	341,15	158,46	492,11
ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES ET ARTS APPLIQUES	20-30 ans	16,50		16,50
	30-40 ans	309,20	124,00	433,20
	40-50 ans	513,23	157,00	670,23
	50-60 ans	369,50	236,75	606,25
	60 ans et plus	70,70	76,00	146,70
	Total	1 279,13	593,75	1 872,88
ARTS GRAPHIQUES	50-60 ans		26,00	26,00
	Total		26,00	26,00
ARTS DU SPECTACLE	40-50 ans	53,00	53,00	106,00
	50-60 ans		12,00	12,00
	Total	53,00	65,00	118,00
ARTS PLASTIQUES	20-30 ans	1 164,15	92,80	1 256,95
	30-40 ans	2 635,30	589,40	3 224,70
	40-50 ans	1 600,04	766,00	2 366,04
	50-60 ans	1 350,55	656,90	2 007,45
	60 ans et plus	324,35	159,00	483,35
	Total	7 074,39	2 264,10	9 338,49
ARTS TEXTILES	40-50 ans	95,50		95,50
	60 ans et plus		8,40	8,40
	Total	95,50	8,40	103,90
ASSISTANT INGENIEUR	40-50 ans	36,50		36,50
	Total	36,50		36,50
AIDE TECHNIQUE AU CHEF DE TRAVAUX	30-40 ans	4,00		4,00
	Total	2,00		2,00
MAINTENANCE DES BATEAUX DE PLAISANCE	20-30 ans		0,50	0,50
	30-40 ans		3,00	3,00
	40-50 ans		5,00	5,00
	60 ans et plus		12,00	12,00
	Total		20,50	20,50
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	20-30 ans	34,50	25,50	60,00
	30-40 ans	135,17	109,96	242,63
	40-50 ans	306,63	63,75	370,38
	50-60 ans	200,50	37,00	201,50
	60 ans et plus	28,00		28,00
	Total	704,80	236,21	902,51
BIOTECHNOLOGIE BIOCHIMIE GENIE BIOLOGIQUE	20-30 ans	140,00	48,00	188,00
	30-40 ans	335,35	171,00	506,35
	40-50 ans	261,65	56,17	317,82
	50-60 ans	111,47	8,50	119,97
	60 ans et plus	159,85	50,85	210,70
	Total	1 008,32	334,52	1 342,84
BIOTECHNOLOGIES SANTE-ENVIRONNEMENT	20-30 ans	6,00		6,00
	30-40 ans	9,00		9,00
	40-50 ans	69,50	0,13	69,63
	50-60 ans	36,80	19,00	55,80
	Total	121,30	19,13	140,43
BOULANGERIE	30-40 ans		2,00	2,00

	40-50 ans		1,00	1,00
	50-60 ans		28,00	28,00
	Total		31,00	31,00
BRODERIE	30-40 ans	98,00		98,00
	40-50 ans	39,00		39,00
		137,00		137,00
CARRELAGE	50-60 ans		3,60	3,60
	Total		3,60	3,60
CONDUCTEUR ENGINS TRAVAUX PUBLICS	30-40 ans		25,00	25,00
	40-50 ans		91,00	91,00
	50-60 ans		6,00	6,00
	Total		122,00	122,00
CHINOIS	20-30 ans	20,00		20,00
	30-40 ans	97,55	9,00	106,55
	40-50 ans	203,90		203,90
	50-60 ans	157,35		157,35
	60 ans et plus	4,00		4,00
	Total	482,80	9,00	491,80
CINEMA ET PHOTOGRAPHIE	30-40 ans	0,50		0,50
	40-50 ans		48,00	48,00
	60 ans et plus		5,00	5,00
	Total	0,50	53,00	53,50
COMPOSITION FORME IMPRIMANTE	40-50 ans	71,00	16,50	87,50
	50-60 ans		9,00	9,00
	60 ans et plus		27,00	27,00
	Total	71,00	52,50	123,50
COIFFURE	30-40 ans	78,00		78,00
	40-50 ans	134,50		134,50
	50-60 ans	65,50	4,25	69,75
	60 ans et plus	19,50	9,00	28,50
	Total	297,50	13,25	310,75
COMPTABILITE	20-30 ans	12,50	50,00	62,50
	30-40 ans	129,50	220,75	350,25
	40-50 ans	123,75	470,85	594,60
	50-60 ans	39,78	106,75	146,53
	60 ans et plus	6,50		6,50
	Total	312,03	848,35	1 160,38
COREEN	50-60 ans	2,00		2,00
	Total	2,00		2,00
COSTUMIER DE THEATRE	50-60 ans	24,00		24,00
	Total	24,00		24,00
CONDUCTEURS ROUTIERS	30-40 ans		64,50	64,50
	40-50 ans		259,00	259,00
	50-60 ans	13,00	187,50	200,50
	60 ans et plus	50,00	45,00	95,00
	Total	63,00	556,00	619,00
DESSIN INDUSTRIEL	60 ans et plus		2,00	2,00
	Total		2,00	2,00
DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	20-30 ans	18,00		18,00
	30-40 ans	7,00		7,00
	40-50 ans	1,00	3,00	4,00
	50-60 ans		73,80	73,80
	Total	26,00	76,80	102,80
DESSIN INDUSTRIEL BATIMENT	60 ans et plus	12,00		12,00

	Total	12,00		12,00
DOCUMENTATION	30-40 ans		3,00	3,00
	40-50 ans	44,60		44,60
	50-60 ans	56,90		56,90
	Total	101,50	3,00	104,50
EBENISTERIE D'ART	40-50 ans		34,50	34,50
	50-60 ans		8,00	8,00
	60 ans et plus		34,50	34,50
	60 ans et plus		34,50	34,50
	Total		111,50	111,50
ECO ET GEST.OPTION COMMUNICATION, ORGANISATION, GRH	20-30 ans	301,00	72,80	373,80
	30-40 ans	1 223,15	552,23	1 775,38
	40-50 ans	1 420,37	289,89	1 710,26
	50-60 ans	1 818,45	278,02	2 096,47
	60 ans et plus	599,57	12,00	611,57
	Total	5 362,54	1 204,94	6 567,48
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	30-40 ans	49,50	62,00	111,50
	40-50 ans	515,80	72,30	588,10
	50-60 ans	705,05	247,25	952,30
	60 ans et plus	35,48	118,00	153,48
	Total	1 305,83	499,55	1 805,38
ECO.& GEST. OPT FINANCE ET CONTROLE	20-30 ans	123,75	14,50	138,25
	30-40 ans	159,78	215,41	375,19
	40-50 ans	408,09	177,64	585,73
	50-60 ans	1 047,44	221,13	1 268,57
	60 ans et plus	260,40	74,96	335,36
	Total	1 999,46	703,64	2 703,10
ECO-GEST OPTION GESTION-ADMINISTRATION	20-30 ans	138,00	4,00	142,00
	30-40 ans	525,51	70,00	595,51
	40-50 ans	1 034,18	96,00	1 126,43
	50-60 ans	488,85	136,27	625,12
	60 ans et plus	105,50		105,50
	Total	2 292,04	306,27	2 594,56
ECO-GEST OPTION TRANSPORT LOGISTIQUE	20-30 ans	19,50		19,50
	30-40 ans	37,50	16,00	53,50
	40-50 ans	41,50	45,50	87,00
	50-60 ans		150,00	150,00
	60 ans et plus	29,00	3,00	32,00
	Total	127,50	214,50	342,00
ECO-GEST.OPTION MARKETING	20-30 ans	165,68	19,50	185,18
	30-40 ans	356,03	93,22	449,25
	40-50 ans	1 036,35	327,00	1 363,35
	50-60 ans	820,80	179,62	1 000,42
	60 ans et plus	173,70	221,50	395,20
	Total	2 552,56	840,84	3 393,40
ECO.& GEST. OPT ADMINISTRATION ET RH	20-30 ans	43,57	23,10	66,67
	30-40 ans	77,25	14,00	91,25
	40-50 ans	89,25	3,50	92,75
	50-60 ans	94,25	81,50	175,75
	60 ans et plus	3,00	3,00	6,00
	Total	307,32	125,10	432,42
ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SYSTEMES D'INFORMATION	20-30 ans		2,00	2,00
	30-40 ans	19,25	183,10	202,35
	40-50 ans	119,75	680,85	800,60

	50-60 ans	12,75	604,63	617,38
	60 ans et plus	42,50	82,00	124,50
	Total	194,25	1 552,58	1 746,83
ECONOMIE ET GESTION (NON SPECIALISE)	30-40 ans		6,00	6,00
	40-50 ans	74,50	62,25	136,75
	50-60 ans	71,08	21,00	92,08
	60 ans et plus	4,00	9,75	13,75
	Total	149,58	99,00	248,58
ECO-GEST.OPTION GEST ACTIVIT TOURIST	40-50 ans	34,50		34,50
	50-60 ans	16,50		16,50
	Total	51,00		51,00
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	20-30 ans	414,50	303,09	717,59
	30-40 ans	1 713,31	1 475,79	3 189,10
	40-50 ans	2 874,15	1 768,35	4 642,50
	50-60 ans	2 236,56	1 035,83	3 272,39
	60 ans et plus	339,80	99,50	439,30
	Total	7 578,32	4 682,56	12 260,88
ECONOMIE ET GESTION (AGREGATION INTERNE)	30-40 ans	9,50	25,00	34,50
	40-50 ans	425,55	16,50	442,05
	50-60 ans	277,66	50,50	328,16
	60 ans et plus	72,25	49,75	122,00
	Total	784,96	141,75	926,71
EDUCATION (CE ,CPE)	40-50 ans	18,00		18,00
	50-60 ans	90,00		90,00
	Total	108,00		108,00
EDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	20-30 ans	929,25	929,75	1 859,00
	30-40 ans	755,44	1 142,54	1 897,98
	40-50 ans	1 106,20	1 254,60	2 360,80
	50-60 ans	779,75	488,24	1 267,99
	60 ans et plus	187,00	122,20	309,20
	Total	3 757,64	3 937,33	7 694,97
EDUCATION MUSICALE	40-50 ans	133,20	125,50	258,70
	50-60 ans	295,30	89,50	384,80
	60 ans et plus	41,00	38,50	79,50
	Total	469,50	253,50	723,00
GENIE ELECTRONIQUE ET AUTOMATIQUE	20-30 ans	9,25	23,00	32,25
	30-40 ans	100,00	249,75	349,75
	40-50 ans	164,42	634,89	799,31
	50-60 ans	31,75	343,53	375,28
	60 ans et plus		199,00	199,00
	Total	305,42	1 450,17	1 755,59
ELECTROTECHNIQUE	20-30 ans		244,75	244,75
	30-40 ans	18,50	1 094,50	1 113,00
	40-50 ans		1 100,57	1 100,57
	50-60 ans	135,50	2 045,10	2 180,60
	60 ans et plus	4,00	421,50	425,50
	Total	158,00	4 906,42	5 064,42
EMPLOYE TECHNIQUE DES COLLECTIVITES	40-50 ans	11,00		11,00
	50-60 ans	72,88	1,50	65,38
	60 ans et plus	15,00		15,00
	Total	98,88	1,50	91,38
ENSEIGNANT PREMIER DEGRE RESEAU REUSSITE	20-30 ans	46,80		46,80
	30-40 ans	5,10		5,10
	40-50 ans	43,75	4,00	47,75

	50-60 ans	20,50		20,50
	Total	116,15	4,00	120,15
ENS. 1ER DEGRE REFERENT HANDICAP	40-50 ans	71,50	17,45	88,95
	60 ans et plus	23,00		23,00
	Total	94,50	17,45	111,95
ENTRETIEN DES ARTICLES TEXTILES	40-50 ans	5,00		5,00
	50-60 ans	135,00		135,00
	Total	140,00		140,00
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	20-30 ans	7 537,52	15 441,66	22 979,18
	30-40 ans	7 189,45	14 509,80	21 699,25
	40-50 ans	5 800,06	8 585,92	14 385,98
	50-60 ans	3 911,27	4 424,32	8 335,59
	60 ans et plus	996,66	523,06	1 519,72
	Total	25 434,96	43 484,76	68 919,72
ESPAGNOL	20-30 ans	3 702,33	976,60	4 678,93
	30-40 ans	6 983,10	1 802,36	8 785,46
	40-50 ans	6 136,82	1 401,50	7 538,32
	50-60 ans	3 526,30	489,80	4 016,10
	60 ans et plus	997,55	159,30	1 156,85
	Total	21 346,10	4 829,56	26 175,66
ESPAGNOL-LETTRES	20-30 ans	61,60		61,60
	30-40 ans	814,55	79,00	893,55
	40-50 ans	432,13	47,50	479,63
	50-60 ans	384,55		384,55
	60 ans et plus	30,25		30,25
	Total	1 723,08	126,50	1 849,58
ESTHETIQUE COSMETIQUE	30-40 ans	71,50		71,50
	40-50 ans	374,50		374,50
	50-60 ans	93,50		93,50
	60 ans et plus		27,00	27,00
	Total	539,50	27,00	566,50
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET ECONOMIE	20-30 ans		3,00	3,00
	30-40 ans	27,50	10,50	38,00
	40-50 ans	113,00	12,00	125,00
	50-60 ans	66,00	432,00	498,00
	60 ans et plus		72,00	72,00
	Total	206,50	529,50	736,00
GENIE CIVIL : EQUIPEMENT TECHN. ENERGIE	20-30 ans		2,00	2,00
	30-40 ans	3,00	433,25	433,25
	40-50 ans	31,50	624,75	436,25
	50-60 ans	25,00	729,40	754,40
	60 ans et plus	70,00	181,50	251,50
	Total	129,50	1 970,90	1 877,40
GENIE CHIMIQUE	40-50 ans	13,00		13,00
	50-60 ans	17,00		17,00
	Total	30,00		30,00
GENIE CIVIL OPTION TOPOGRAPHIE	20-30 ans		0,50	0,50
	50-60 ans	16,50		16,50
	60 ans et plus		15,00	15,00
	Total	16,50	15,50	32,00
	20-30 ans	2,00		2,00

GENIE CIVIL CONSTRUCTION REALISATION D'OUVRAGES	30-40 ans		19,00	19,00
	40-50 ans		123,00	123,00
	50-60 ans		418,00	418,00
	60 ans et plus		52,00	52,00
	Total	2,00	612,00	614,00
GENIE INDUSTRIEL BOIS	20-30 ans		2,00	2,00
	30-40 ans		131,50	131,50
	40-50 ans	154,20	147,80	302,00
	50-60 ans	30,75	401,32	432,07
	60 ans et plus		139,00	139,00
	Total	184,95	821,62	1 006,57
GENIE ELEC.: INFORMATIQUE ET TELEMATIQUE	30-40 ans		16,00	16,00
	40-50 ans	14,51		14,51
	Total	14,51	16,00	30,51
TECHNIQUES INDUSTRIELLES GENIE MECANIQUE	50-60 ans	23,00	21,20	44,20
	60 ans et plus		20,00	20,00
	Total	23,00	41,20	64,20
GEOGRAPHIE	20-30 ans	181,00	66,40	247,40
	30-40 ans	312,95	80,80	393,75
	40-50 ans	178,45	172,00	350,45
	50-60 ans	151,10	31,50	182,60
	60 ans et plus		14,50	14,50
	Total	823,50	365,20	1 188,70
GENIE IND CONSTRUCTION REPARATION CARROSSERIE	30-40 ans		18,00	18,00
	40-50 ans		17,00	17,00
	50-60 ans		213,00	213,00
	Total		248,00	248,00
GENIE IND. OPTION OPTIQUE-LUNETTER	40-50 ans	12,50		12,50
	Total	12,50		12,50
GENIE INDUSTRIEL PLASTIQUES ET COMPOSITE	40-50 ans	5,00	5,00	10,00
	Total	5,00	5,00	10,00
GENIE INDUSTRIEL STRUCTURES METALLIQUES	20-30 ans		2,00	2,00
	30-40 ans	28,00	152,25	180,25
	40-50 ans		468,50	468,50
	50-60 ans		98,75	98,75
	60 ans et plus		42,75	42,75
	Total	28,00	764,25	792,25
GENIE INDUSTRIEL TEXTILES ET CUIRS	20-30 ans	11,00		11,00
	30-40 ans	59,00		59,00
	40-50 ans	392,55		392,55
	50-60 ans	346,00		346,00
	60 ans et plus	201,00		201,00
	Total	1 009,55		1 009,55
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	20-30 ans	44,00	198,00	242,00
	30-40 ans	6,00	482,63	488,63
	40-50 ans	77,00	253,50	330,50
	50-60 ans		187,53	187,53
	60 ans et plus	2,00	117,25	119,25
	Total	129,00	1 238,91	1 367,91
GENIE MECANIQUE PRODUCTIQUE	30-40 ans		231,75	231,75
	40-50 ans		487,00	487,00
	50-60 ans		239,00	239,00
	Total		957,75	957,75
GENIE MECANIQUE MAINTENANCE	20-30 ans		45,50	45,50

	30-40 ans	49,00	176,50	225,50
	40-50 ans	5,50	421,00	426,50
	50-60 ans	3,00	168,03	171,03
	60 ans et plus		20,50	20,50
	Total	57,50	831,53	889,03
GENIE MECANIQUE MAINTENANCE VEHICULES	20-30 ans		36,50	36,50
	30-40 ans		306,00	306,00
	40-50 ans		722,90	722,90
	50-60 ans		365,50	365,50
	60 ans et plus		38,00	38,00
	Total		1 468,90	1 468,90
GRAMMAIRE	20-30 ans	19,00	6,00	25,00
	30-40 ans	47,00	179,00	226,00
	40-50 ans	106,75	16,00	122,75
	50-60 ans	92,00	21,00	113,00
	60 ans et plus	39,00		39,00
	Total	303,75	222,00	525,75
HABILLEMENT	60 ans et plus	6,50		6,50
	Total	6,50		6,50
HISTOIRE ET GEOGRAPHIE	20-30 ans	4 789,58	4 588,58	9 378,16
	30-40 ans	7 281,73	9 214,13	16 495,86
	40-50 ans	6 521,57	4 926,02	11 447,59
	50-60 ans	4 819,53	2 719,63	7 539,16
	60 ans et plus	760,20	739,15	1 499,35
	Total	24 172,61	22 187,51	46 360,12
HISTOIRE	20-30 ans	299,55	335,35	634,90
	30-40 ans	591,19	837,35	1 428,54
	40-50 ans	1 349,22	836,60	2 185,82
	50-60 ans	432,62	454,63	887,25
	60 ans et plus	28,50	22,40	50,90
	Total	2 701,08	2 486,33	5 187,41
HORTICULTURE	30-40 ans	68,00	20,70	88,70
	40-50 ans	49,50	83,50	133,00
	50-60 ans	46,00	49,50	95,50
	60 ans et plus	53,00	58,66	111,66
	Total	216,50	212,36	428,86
HOTELLERIE OPT SERVICE ET COMMERCIALISATION	20-30 ans	18,50	134,00	152,50
	30-40 ans	222,25	17,50	239,75
	40-50 ans	226,14	326,50	552,64
	50-60 ans	153,00	481,77	634,77
	60 ans et plus	26,00	49,25	75,25
	Total	645,89	1 009,02	1 654,91
IMAGERIE MEDICALE	40-50 ans	4,50		4,50
	Total	4,50		4,50
IMPRESSION (LIVRE ET IMAGE)	50-60 ans	34,00	52,00	86,00
	Total	34,00	52,00	86,00
INDUSTRIES GRAPHIQUES (IMPRIMERIE ET LIVRES)	20-30 ans	21,00		21,00
	40-50 ans	106,26	25,00	131,26
	50-60 ans	22,89	15,00	37,89
	60 ans et plus		51,00	51,00
	Total	150,15	91,00	241,15
INFORMATIQUE ET GESTION	40-50 ans	13,00	13,00	26,00

	50-60 ans	18,00		18,00
	60 ans et plus		33,00	33,00
	Total	31,00	46,00	77,00
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	40-50 ans	100,00		100,00
	50-60 ans	353,00	309,00	662,00
	60 ans et plus	271,00	85,00	356,00
	Total	724,00	394,00	1 118,00
ENSEIGNANT 1D EDUCATION SPECIALISEE	20-30 ans	406,80	81,00	487,80
	30-40 ans	543,15	498,95	1 042,10
	40-50 ans	1 766,70	598,05	2 364,75
	50-60 ans	1 357,60	487,00	1 844,60
	60 ans et plus	482,60	65,00	547,60
	Total	4 556,85	1 730,00	6 286,85
ITALIEN	20-30 ans	28,20		28,20
	30-40 ans	311,13	60,05	371,18
	40-50 ans	533,82	33,45	567,27
	50-60 ans	241,98	72,44	314,42
	60 ans et plus	77,93		77,93
	Total	1 193,06	165,94	1 359,00
JAPONAIS	50-60 ans	0,10		0,10
	Total	0,10		0,10
LETTRES CLASSIQUES	20-30 ans	873,61	260,25	1 133,86
	30-40 ans	1 737,58	886,40	2 623,98
	40-50 ans	3 474,60	375,85	3 850,45
	50-60 ans	2 113,33	379,35	2 492,68
	60 ans et plus	587,53	300,75	888,28
	Total	8 786,65	2 202,60	10 989,25
LET HIST G	20-30 ans	508,98	261,85	770,83
	30-40 ans	2 307,45	1 549,41	3 856,86
	40-50 ans	2 389,95	1 660,78	4 050,73
	50-60 ans	1 318,21	956,35	2 274,56
	60 ans et plus	380,88	276,25	641,13
	Total	6 905,47	4 704,64	11 594,11
LETTRES MODERNES	20-30 ans	10 504,70	2 133,15	12 637,85
	30-40 ans	16 189,08	4 494,39	20 683,47
	40-50 ans	18 423,63	2 491,56	20 915,19
	50-60 ans	11 152,75	2 624,45	13 777,20
	60 ans et plus	2 306,16	776,51	3 082,67
	Total	58 576,32	12 520,06	71 096,38
LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE	50-60 ans	0,40		0,40
	Total	0,40		0,40
MACONNERIE GROS OEUVRE	60 ans et plus		25,50	25,50
	Total		25,50	25,50
EQUIPEMENT MENAGER ET COLLECTIVITE	60 ans et plus		2,00	2,00
	Total		2,00	2,00
MAINTENANCE DES AERONEFS	20-30 ans		19,00	19,00
	30-40 ans		98,00	98,00
	40-50 ans		107,75	107,75
	50-60 ans		184,25	184,25

	60 ans et plus		55,00	55,00
	Total		464,00	464,00
MAROQUINERIE	30-40 ans	57,00		57,00
	60 ans et plus	24,50	20,00	44,50
	Total	81,50	20,00	101,50
MATHEMATIQUES	20-30 ans	6 352,50	8 969,55	15 322,05
	30-40 ans	8 411,24	13 232,82	21 644,06
	40-50 ans	12 382,99	9 968,87	22 351,86
	50-60 ans	8 100,34	8 235,95	16 336,29
	60 ans et plus	1 822,85	2 388,28	4 211,13
	Total	37 069,92	42 795,47	79 865,39
MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	20-30 ans	658,20	509,38	1 167,58
	30-40 ans	1 028,08	2 523,55	3 551,63
	40-50 ans	986,76	2 130,25	3 117,01
	50-60 ans	681,78	1 560,05	2 241,83
	60 ans et plus	192,00	1 375,06	1 567,06
	Total	3 546,82	8 098,29	11 645,11
AUDIOVISUEL ELECTRONIQUE (MAVELEC)	40-50 ans		10,00	10,00
	Total		10,00	10,00
MECANIQUE AGRICOLE	40-50 ans		47,50	47,50
	Total		47,50	47,50
MICROTECHNIQUE	20-30 ans		10,00	10,00
	30-40 ans		62,00	62,00
	40-50 ans		32,00	32,00
	50-60 ans		5,50	5,50
	60 ans et plus		6,00	6,00
	Total		115,50	115,50
MODELAGE MECANIQUE	40-50 ans	19,00	3,50	22,50
	50-60 ans		35,00	35,00
	Total	19,00	38,50	57,50
MAINTENANCE RESEAU BUREAUTIQUE ET TELEMATIQUE	50-60 ans		10,00	10,00
	60 ans et plus		18,00	18,00
	Total		28,00	28,00
MUSIQUE	20-30 ans	115,90	65,00	180,90
	30-40 ans	211,90	256,50	468,40
	40-50 ans	194,80	288,80	483,60
	50-60 ans	195,36	136,40	331,76
	60 ans et plus	6,00		6,00
	Total	723,96	746,70	1 470,66
NUMERIQUE-SCIENCES INFORMATIQUES	20-30 ans	25,00	26,00	51,00
	30-40 ans		54,00	54,00
	40-50 ans	68,00	42,50	110,50
	Total	93,00	122,50	215,50
DESIGN ET METIERS D'ART OPTION METIER D ART	30-40 ans	59,00	21,00	80,00
	40-50 ans	87,25		87,25
	Total	146,25	21,00	167,25
DESIGN ET METIERS D'ART OPTION DESIGN	20-30 ans	4,00		4,00
	30-40 ans	3,00		3,00
	40-50 ans	4,00		4,00
	Total	11,00		11,00

OPTIQUE(LUNETTERIE,PRECISION,COMPOSANTS)	30-40 ans	2,00		2,00
	50-60 ans	23,50	11,00	34,50
	60 ans et plus	38,50		38,50
	Total	64,00	11,00	75,00
PATISSERIE	30-40 ans		93,50	93,50
	40-50 ans	38,00	42,25	80,25
	50-60 ans	6,50	345,08	351,58
	60 ans et plus		44,50	44,50
	Total	44,50	525,33	569,83
PEINTURE-REVETEMENTS	30-40 ans		23,50	23,50
	40-50 ans	94,50	335,00	429,50
	50-60 ans	44,50	115,50	160,00
	60 ans et plus		89,00	89,00
	Total	139,00	563,00	702,00
PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	40-50 ans		4,00	4,00
	50-60 ans	80,02	36,50	116,52
	60 ans et plus		34,45	34,45
	Total	80,02	74,95	154,97
PHILOSOPHIE	20-30 ans	208,85	227,34	436,19
	30-40 ans	457,55	595,22	1 052,77
	40-50 ans	497,30	550,97	1 048,27
	50-60 ans	378,19	537,84	916,03
	60 ans et plus	207,50	180,50	388,00
	Total	1 749,39	2 091,87	3 841,26
SCIENCES PHYSIQUES-PHYSIQUE APPLIQUEE	40-50 ans	3,65	52,00	55,65
	50-60 ans	10,00	85,95	95,95
	60 ans et plus		26,75	26,75
	Total	13,65	164,70	178,35
PHYSIQUE-CHIMIE	30-40 ans		4,00	4,00
	40-50 ans	41,50	143,05	184,55
	50-60 ans	565,05	449,87	1 014,92
	60 ans et plus	25,00	2,00	27,00
	Total	631,55	598,92	1 230,47
PORTUGAIS	20-30 ans	2,00	11,00	13,00
	30-40 ans	35,00	30,00	65,00
	40-50 ans	70,80		70,80
	50-60 ans	56,22	19,50	75,72
	60 ans et plus		5,00	5,00
	Total	164,02	65,50	229,52
PREVENTION SECURITE	40-50 ans		12,50	12,50
	50-60 ans		27,00	27,00
	Total		39,50	39,50
HOTEL-RESTAURANT OPTION PRODUCTION ET INGENIERIE CULINAIRE	40-50 ans		140,15	140,15
	50-60 ans		205,23	205,23
	60 ans et plus	4,31		4,31
	Total	4,31	345,38	349,69
PUBLICITE	40-50 ans	3,50		3,50
	Total	3,50		3,50
REPARATION REVETEMENT EN CARROSSERIE	40-50 ans		49,00	49,00
	50-60 ans		57,00	57,00
	60 ans et plus		24,50	24,50
	Total		130,50	130,50
RUSSE	30-40 ans	65,40	11,50	76,90
	40-50 ans	205,72		205,72

	50-60 ans	47,00		47,00
	Total	318,12	11,50	329,62
BIOTECHNOLOGIES: SANTE ENVIRONNEMENT	20-30 ans	732,29	260,50	992,79
	30-40 ans	817,45	331,50	1 148,95
	40-50 ans	2 324,92	312,00	2 636,92
	50-60 ans	1 123,83	150,00	1 273,83
	60 ans et plus	290,50	33,00	323,50
	Total	5 288,99	1 087,00	6 375,99
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	20-30 ans	549,62	623,35	1 172,97
	30-40 ans	526,14	749,24	1 275,38
	40-50 ans	677,35	450,25	1 127,60
	50-60 ans	322,40	346,45	668,85
	60 ans et plus	181,50	138,69	320,19
	Total	2 257,01	2 307,98	4 564,99
SCIENCES NATURELLES-SCIENCES DE LA TERRE	30-40 ans		52,00	52,00
	40-50 ans	11,00	31,00	42,00
	50-60 ans	2,00		2,00
	60 ans et plus	10,00		10,00
	Total	23,00	83,00	106,00
SCIENCES PHYSIQUES-OPTION CHIMIE	20-30 ans	81,50	371,30	452,80
	30-40 ans	288,08	432,50	720,58
	40-50 ans	336,15	131,06	467,21
	50-60 ans	131,80	14,00	145,80
	Total	837,53	948,86	1 786,39
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	20-30 ans	1 833,60	2 992,86	4 826,46
	30-40 ans	4 681,55	4 873,30	9 554,85
	40-50 ans	3 854,71	3 917,71	7 772,42
	50-60 ans	2 374,92	1 918,58	4 293,50
	60 ans et plus	254,10	766,35	1 020,45
	Total	12 998,88	14 468,80	27 467,68
SCIENCES PHYSIQUES-OPTION PHYSIQUE	20-30 ans	164,40	515,93	680,33
	30-40 ans	650,68	1 823,15	2 473,83
	40-50 ans	799,12	1 229,27	2 028,39
	50-60 ans	693,85	337,58	1 031,43
	60 ans et plus	31,10	57,50	88,60
	Total	2 339,15	3 963,43	6 302,58
SCIENCES SOCIALES	20-30 ans	127,15	148,20	275,35
	30-40 ans	458,19	406,10	864,29
	40-50 ans	441,50	57,10	498,60
	50-60 ans	286,10	240,50	526,60
	60 ans et plus	50,38	261,50	311,88
	Total	1 363,32	1 113,40	2 476,72
SCIENCES ET TECHNIQUES BIOLOGIQUES ET SOCIALES	20-30 ans	15,50		15,50
	30-40 ans	52,50	24,50	77,00
	40-50 ans	115,50	39,50	155,00
	50-60 ans	131,14	2,00	133,14
	60 ans et plus	24,50	76,50	101,00
	Total	339,14	142,50	481,64
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	20-30 ans	92,49	37,70	130,19
	30-40 ans	257,41	35,88	293,29
	40-50 ans	606,07	5,00	611,07
	50-60 ans	451,79	107,50	559,29
	60 ans et plus	123,04		123,04
	Total	1 530,80	186,08	1 716,88

SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	20-30 ans	3 236,60	1 787,10	5 023,70
	30-40 ans	5 779,62	3 141,74	8 921,36
	40-50 ans	5 776,69	2 900,26	8 676,95
	50-60 ans	3 675,83	1 241,86	4 917,69
	60 ans et plus	978,18	391,74	1 369,92
	Total	19 446,92	9 462,70	28 909,62
SCIENCES DE LA VIE, TERRE ET UNIVERS	20-30 ans	658,14	507,80	1 165,94
	30-40 ans	2 428,50	540,79	2 969,29
	40-50 ans	1 486,70	697,37	2 184,07
	50-60 ans	135,00	62,00	197,00
	60 ans et plus	41,80		41,80
	Total	4 750,14	1 807,96	6 558,10
SECRETARIAT	50-60 ans	20,25		20,25
	Total	20,25		20,25
PEGC SECT 13 RECONVERTI EN TECHNOLOGIE	60 ans et plus		56,21	56,21
	Total		56,21	56,21
HOTEL-REST OPTION SERVICE ET ACCUEIL	20-30 ans	10,50		10,50
	40-50 ans	10,42	61,00	71,42
	50-60 ans	151,00	15,00	166,00
	Total	171,92	76,00	247,92
SII OPT INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	20-30 ans		0,50	0,50
	30-40 ans	27,51	254,27	281,78
	40-50 ans	57,26	210,50	267,76
	50-60 ans		114,16	114,16
	60 ans et plus	12,76	3,88	16,64
	Total	97,53	583,31	680,84
SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	20-30 ans	18,50	109,75	128,25
	30-40 ans	61,75	1 379,58	1 441,33
	40-50 ans	13,00	682,57	695,57
	50-60 ans	23,00	685,99	708,99
	60 ans et plus		133,81	133,81
	Total	116,25	2 991,70	3 107,95
SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	20-30 ans	55,00	228,83	283,83
	30-40 ans	253,15	772,48	1 025,63
	40-50 ans	46,00	880,89	926,89
	50-60 ans	22,00	461,38	483,38
	60 ans et plus	7,65	145,13	152,78
	Total	383,80	2 488,71	2 872,51
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	20-30 ans	48,00	386,63	434,63
	30-40 ans	159,30	709,38	868,68
	40-50 ans	151,50	712,50	864,00
	50-60 ans	8,60	1 277,46	1 286,06
	60 ans et plus	15,50	268,05	283,55
	Total	382,90	3 354,02	3 736,92
SON ET VIDEO	30-40 ans		2,00	2,00
	40-50 ans	5,00		5,00
	50-60 ans	23,00		23,00
	Total	28,00	2,00	30,00
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	20-30 ans	191,75	6,00	197,75
	30-40 ans	403,61	34,75	438,36
	40-50 ans	1 096,50	76,00	1 172,50
	50-60 ans	963,95	0,25	964,20
	60 ans et plus	180,13		180,13
	Total	2 835,94	117,00	2 952,94

TECHNOLOGIE : CONSTRUCTION ELECTRIQUE	40-50 ans	48,50	134,50	183,00
	50-60 ans	203,00	674,95	877,95
	60 ans et plus	3,00	31,65	34,65
	Total	254,50	841,10	1 095,60
TECHNOLOGIE : CONSTRUCTION MECANIQUE	40-50 ans		92,00	92,00
	50-60 ans	126,00	455,25	581,25
	60 ans et plus	14,00	63,10	77,10
	Total	140,00	610,35	750,35
HOTELLERIE RESTAURANT OPTION TECHNIQUE CULINAIRE	20-30 ans	15,50	66,16	81,66
	30-40 ans	102,50	28,33	130,83
	40-50 ans	115,00	774,16	889,16
	50-60 ans	104,66	691,40	796,06
	60 ans et plus		313,50	313,50
	Total	337,66	1 873,55	2 211,21
TECHNIQUES HOSPITALIERES	60 ans et plus	24,00		24,00
	Total	24,00		24,00
TECHNOLOGIE : GESTION	40-50 ans	132,00	151,05	283,05
	50-60 ans	368,25	654,36	1 022,61
	60 ans et plus	7,80	6,00	13,80
	Total	508,05	811,41	1 319,46
TECHNOLOGIE	20-30 ans	18,00	141,50	159,50
	30-40 ans	1 114,10	3 212,34	4 326,44
	40-50 ans	1 292,98	4 662,64	5 955,62
	50-60 ans	679,56	1 457,00	2 136,56
	60 ans et plus	116,25	622,00	738,25
	Total	3 220,89	10 095,48	13 316,37
ECO.GESTION - TOURISME (EN T.S.)	30-40 ans	6,50		6,50
	60 ans et plus	4,00		4,00
	Total	10,50		10,50
VENTE	20-30 ans	107,50	34,00	141,50
	30-40 ans	234,00	90,45	324,45
	40-50 ans	556,70	295,11	851,81
	50-60 ans	335,00	180,86	515,86
	60 ans et plus		62,50	62,50
	Total	1 233,20	662,92	1 896,12
Totaux Généraux		373	263	637
		827,49	845,54	673,03

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

✓ ENSEIGNEMENT PRIVÉ SOUS CONTRAT :

2023				
Disciplines	Tranches d'âge	Femmes (en h)	Hommes (en h)	Totaux (en h)
ALLEMAND	20-30 ans	19,30		19,30
	30-40 ans	49,60	2,85	52,45
	40-50 ans	125,75	9,90	135,65
	50-60 ans	121,60	24,25	145,85
	60 ans et plus	89,75	1,00	90,75
	Total	406,00	38,00	444,00
ANGLAIS	20-30 ans	96,45	46,60	143,05
	30-40 ans	324,14	149,65	473,79
	40-50 ans	730,32	31,85	762,17

	50-60 ans	735,15	78,35	813,50
	60 ans et plus	182,60	2,60	185,20
	Total	2 068,66	309,05	2 377,71
ANG.LETTRE	30-40 ans	8,50		8,50
	40-50 ans	11,50	3,00	14,50
	50-60 ans	16,50	10,50	27,00
	60 ans et plus	6,90		6,90
	Total	43,40	13,50	56,90
ARTS APPLIQUES A L'INDUSTRIE	30-40 ans	29,00	4,00	33,00
	40-50 ans	6,50		6,50
	50-60 ans	7,50	11,00	18,50
	60 ans et plus	4,00		4,00
	Total	47,00	15,00	62,00
ARTS PLASTIQUES	20-30 ans	14,00	18,00	32,00
	30-40 ans	31,80	22,00	53,80
	40-50 ans	109,65	22,90	132,55
	50-60 ans	84,66	43,00	127,66
	60 ans et plus	63,50	16,90	80,40
	Total	303,61	122,80	426,41
BIOTECHNOLOGIE BIOCHIMIE GENIE BIOLOGIQUE	40-50 ans		17,50	17,50
	50-60 ans		10,75	10,75
	Total		28,25	28,25
BIOTECHNOLOGIES DE LA MER	50-60 ans	4,00		4,00
	Total	4,00		4,00
BIOTECHNOLOGIES SANTE- ENVIRONNEMENT	40-50 ans		9,00	9,00
	50-60 ans	0,75		0,75
	Total	0,75	9	9,75
CHINOIS	30-40 ans	0,80		0,80
	40-50 ans	11,30		11,30
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	14,10		14,10
CHEF DE TRAVAUX SC ET TECH.INDUSTRIELLES	30-40 ans	0,13		0,13
	50-60 ans		13,75	13,75
	Total	0,13	13,75	13,88
CUISINE	20-30 ans		7,85	7,85
	50-60 ans		5,00	5,00
	Total	0,13	12,85	12,85
CYCLES ET MOTOCYCLES	30-40 ans		4,00	4,00
	Total		4	4
DESSIN D'ART APPLIQUE AUX METIERS	20-30 ans	4,00		4,00
	50-60 ans	4,00		4,00
	Total	8,00		8,00
DOCUMENTATION	20-30 ans	7,00		7,00
	40-50 ans	11,00		11,00
	50-60 ans	4,50		4,50
	Total	22,50		22,50
ECO ET GEST.OPTION COMM, ORG, GRH	20-30 ans		11,20	11,20
	30-40 ans	6,00	1,00	7,00
	40-50 ans	81,00		81,00
	50-60 ans	37,00	3,00	40,00
	60 ans et plus	17,85	8,58	26,43
	Total	141,85	23,78	165,63
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	40-50 ans	8,00		8,00
	50-60 ans	21,00	23,50	44,50

	60 ans et plus		2,50	2,50
	Total	29,00	26,00	55,00
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	50-60 ans	14,57	2,00	16,57
	60 ans et plus	5,50		5,50
	Total	20,07	2,00	22,07
ECO-GEST OPTION GESTION- ADMINISTRATION	30-40 ans	12,20		12,20
	40-50 ans	2,00		2,00
	50-60 ans	8,00		8,00
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	24,20		24,20
ECO-GEST.OPTION MARKETING	30-40 ans	1,50		1,50
	40-50 ans	57,00	17,00	74,00
	50-60 ans	99,25	16,75	116,00
	60 ans et plus	21,49		21,49
	Total	179,24	33,75	212,99
ECO & GEST OPTION PRODUCTION DE SERVICES	50-60 ans		1,25	1,25
	Total		1,25	1,25
ECO.& GEST. OPT ADM ET RH	30-40 ans		3,00	3,00
	50-60 ans		9,00	9,00
	Total		12,00	12,00
ECO-GEST.OPTION CONCEPT ET GEST DES SI	40-50 ans	5,00		5,00
	Total	5		5
ECONOMIE ET GESTION	40-50 ans	17,58	2,50	20,08
	50-60 ans	7,75		7,75
	Total	25,33	2,5	27,83
ECONOMIE ET GESTION (NON SPECIALISE)	20-30 ans		1,00	1,00
	30-40 ans	36,00	8,56	44,56
	40-50 ans	35,00	7,60	42,60
	50-60 ans	19,35	31,75	51,10
	60 ans et plus		4,50	4,50
	Total	90,35	53,41	143,76
ECO-GEST OPTION COMMERCE ET VENTE	20-30 ans	26,00		26,00
	30-40 ans	18,00		18,00
	40-50 ans	25,00	11,00	36,00
	50-60 ans	34,00	16,50	50,50
	60 ans et plus	2,00	13,50	15,50
	Total	105,00	41,00	146,00
EDUCATION MUSICALE	20-30 ans	16,00		16,00
	30-40 ans	2,00	29,00	31,00
	40-50 ans	70,90	45,00	115,90
	50-60 ans	45,00	31,02	76,02
	60 ans et plus	38,00	13,00	51,00
	Total	171,90	118,02	289,92
EDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	30-40 ans	14,00	1,00	15,00
	40-50 ans		39,40	39,40
	50-60 ans		6,60	6,60
	Total	14,00	47,00	61,00
GENIE ELEC. ELECTRONIQUE ET AUTOMATIQUE	40-50 ans		3,00	3,00
	60 ans et plus		5,50	5,50
	Total		8,50	8,50
ELECTROTECHNIQUE	30-40 ans		20,00	20,00
	60 ans et plus		10,00	10,00
	Total		30,00	30,00
	20-30 ans		2,00	2,00

EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE PEGC	30-40 ans	17,40	12,00	29,40
	40-50 ans	10,00	78,50	88,50
	50-60 ans		32,20	32,20
	60 ans et plus		4,00	4,00
	Total	27,40	128,70	156,10
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	20-30 ans	102,00	208,75	310,75
	30-40 ans	113,45	299,37	412,82
	40-50 ans	127,60	249,05	376,65
	50-60 ans	115,66	336,00	451,66
	60 ans et plus	24,00	30,75	54,75
	Total	482,71	1 123,92	1 606,63
ESPAGNOL	20-30 ans	28,90	15,70	44,60
	30-40 ans	262,45	38,20	300,65
	40-50 ans	440,95	32,40	473,35
	50-60 ans	219,25	21,00	240,25
	60 ans et plus	20,40	6,50	26,90
	Total	971,95	113,80	1 085,75
ESPAGNOL LETTRES	30-40 ans	1,00		1,00
	50-60 ans	2,25		2,25
	60 ans et plus	1,00		1,00
	Total	4,25		4,25
FRANCAIS LATIN	60 ans et plus		1,50	1,50
	Total		1,5	1,5
GENIE INDUSTRIEL BOIS	30-40 ans		1,50	1,50
	Total		1,50	1,50
GEOGRAPHIE	30-40 ans	7,00	4,50	11,50
	40-50 ans		6,00	6,00
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	9,00	10,50	19,50
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION DES PAPETERIES	40-50 ans		6,00	6,00
	Total		6	6
GENIE MECANIQUE CONSTRUCTION	30-40 ans		14,50	14,50
	40-50 ans	3,00		3,00
	Total	3	14,5	17,5
GENIE MECA MAINTENANCE SYST.MECA.AUTOMAT	40-50 ans	11,00		11,00
	50-60 ans		10,30	10,30
	Total	11,00	10,30	21,30
GENIE MECANIQUE MAINTENANCE VEHICULES	30-40 ans		17,88	17,88
	40-50 ans		37,50	27,50
	Total		55,38	33,38
HEBREU	50-60 ans	4,00		4,00
	60 ans et plus		35,50	35,50
	Total	4,00	35,50	39,50
HISTOIRE ET GEOGRAPHIE	20-30 ans	123,45	212,45	335,90
	30-40 ans	219,67	147,15	366,82
	40-50 ans	389,32	117,36	504,68
	50-60 ans	328,73	144,45	450,08
	60 ans et plus	51,00	29,50	80,50
	Total	1 112,17	650,91	1 737,98
HISTOIRE	30-40 ans		2,50	2,50
	40-50 ans	11,00		11,00
	Total	11	2,5	13,5
HORTICULTURE	40-50 ans		5,00	5,00
	50-60 ans		14,00	9,00

	Total		19,00	14,00
HOTELLERIE : SERVICES- COMMERCIALISATION	20-30 ans	7,25		7,25
	50-60 ans	9,00	9,00	18,00
	Total	16,25	9,00	25,25
IMPRESSION	20-30 ans	4,00		4,00
	50-60 ans	11,00		11,00
	Total	15,00		15,00
INDUSTRIES GRAPHIQUES (IMPRIMERIE ET LIVRE)	50-60 ans	3,00		3,00
	Total	3		3
ITALIEN	30-40 ans	1,00		1,00
	50-60 ans	2,00		2,00
	60 ans et plus	1,15		1,15
	Total	4,15		4,15
LETTRES ALLEMAND	60 ans et plus	12,00		12,00
	Total	12		12
LETTRES CLASSIQUES	20-30 ans	16,00	21,00	37,00
	30-40 ans	69,90	17,00	86,90
	40-50 ans	69,35	10,70	80,05
	50-60 ans	48,90	17,00	65,90
	60 ans et plus	21,82	2,50	24,32
	Total	225,97	68,20	294,17
LETTRES ESPAGNOL	20-30 ans	9,92		9,92
	Total	9,92		9,92
LETTRES HIST-GEO DOMINANTE HIST-GEO	50-60 ans	1,50		1,50
	Total	1,5		1,5
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	20-30 ans	1,30	3,00	4,30
	30-40 ans	12,00	89,00	101,00
	40-50 ans	51,00	1,00	52,00
	50-60 ans	40,75	3,00	43,75
	60 ans et plus	9,20		9,20
	Total	114,25	96,00	210,25
LETTRES MODERNES	20-30 ans	216,25	51,50	267,75
	30-40 ans	394,30	115,79	510,09
	40-50 ans	1 325,76	115,96	1 441,72
	50-60 ans	787,81	145,33	933,14
	60 ans et plus	394,70	25,15	419,85
	Total	3 118,82	453,73	3 572,55
LETTRES CLASSIQUES	30-40 ans	5,00	19,02	24,02
	40-50 ans	20,10		20,10
	50-60 ans	7,00	6,60	13,60
	Total	32,10	25,62	57,72
MAITRE 1D	30-40 ans	26,00		26,00
	40-50 ans	14,00		14,00
	Total	22,00		22,00
		62,00		62,00
MATH SC PHYSIQUES OPTION SC NATURELLES	50-60 ans	1,00		1,00
	Total	1		1
MATHEMATIQUES	20-30 ans	81,63	252,35	333,98
	30-40 ans	379,40	315,65	695,05
	40-50 ans	1 149,54	598,02	1 747,56
	50-60 ans	1 108,35	541,23	1 649,58
	60 ans et plus	277,50	85,99	363,49
	Total	2 996,42	1 793,24	4 789,66
	20-30 ans	15,33	3,00	15,33

MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	30-40 ans	2,00	4,00	6,00
	40-50 ans	11,11	15,00	26,11
	50-60 ans	11,50	37,22	48,72
	60 ans et plus	16,00	8,70	24,70
	Total	55,94	67,92	120,86
NUMERIQUE SCIENCES INFORMATIQUES	30-40 ans	2,00		2,00
	Total	2,00		2,00
PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE	50-60 ans	6,00	1,50	7,50
	Total	6	1,5	7,5
PHILOSOPHIE	20-30 ans	2,50	35,83	38,33
	30-40 ans	53,75	110,20	163,95
	40-50 ans	39,50	84,00	123,50
	50-60 ans	26,00	85,00	111,00
	60 ans et plus	2,60	25,00	27,60
	Total	124,35	340,03	464,38
SCIENCES PHYSIQUES- PHYSIQUE APPLIQUEE	30-40 ans		27,50	27,50
	40-50 ans	3,86	9,00	12,86
	50-60 ans	4,00		4,00
	Total	7,86	36,50	44,36
SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES	20-30 ans	145,00	7,00	35,50
	30-40 ans	121,40	168,00	289,40
	40-50 ans	480,13	185,53	665,66
	50-60 ans	260,22	78,34	338,56
	60 ans et plus	55,15	44,30	99,45
	Total	1 061,90	483,17	1 428,57
PREVENTION ET SECURITE	20-30 ans		3,00	3,00
	Total		3	3
HOTEL-REST OPTION PROD ET ING CULINAIRE	30-40 ans	17,70		17,70
	50-60 ans		9,00	9,00
	Total	17,70	9,00	26,70
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	20-30 ans	7,00	5,00	12,00
	30-40 ans	13,25	1,00	14,25
	40-50 ans	55,00	13,00	68,00
	50-60 ans	143,90	14,10	158,00
	60 ans et plus	27,75	8,60	36,35
	Total	246,90	41,70	288,60
SCIENCES PHYSIQUES-OPTION PHYSIQUE	30-40 ans	1,00	4,00	5,00
	40-50 ans	51,66	46,25	97,91
	50-60 ans	23,00		23,00
	Total	75,66	50,25	125,91
SCIENCES PHYSIQUES	30-40 ans	17,00		17,00
	40-50 ans	6,00	1,00	7,00
	Total	6	1	7
SCIENCES SOCIALES	40-50 ans	16,00		16,00
	Total	16,00		16,00
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	20-30 ans	54,60	18,80	73,40
	30-40 ans	183,64	93,85	277,49
	40-50 ans	226,95	85,48	312,43
	50-60 ans	384,67	22,85	407,52
	60 ans et plus	153,07	2,50	155,57
	Total	1 002,93	223,48	1 226,41
HOTEL-REST OPTION SERV ET ACCUEIL	50-60 ans		11,00	11,00
	60 ans et plus	15,50		15,50
	Total	15,50	11,00	26,50

SII OPT INGENIERIE ELECTRIQUE	20-30 ans		23,00	23,00
	30-40 ans		24,60	24,60
	40-50 ans	3,00		3,00
	50-60 ans		1,00	1,00
	60 ans et plus		1,50	1,50
	Total	3,00	50,10	53,10
SII OPT INGENIERIE INFORMATIQUE	40-50 ans		2,90	2,90
	Total		2,9	2,9
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	40-50 ans		17,00	17,00
	50-60 ans		2,50	2,50
	Total		19,50	19,50
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES	30-40 ans	10,50		10,50
	40-50 ans	124,00		124,00
	50-60 ans	68,00	10,00	78,00
	60 ans et plus	5,88		5,88
	Total	208,38	10,00	218,38
HOTELLERIE RESTAUR OPTION TECHNIQUE CULINAIRE	40-50 ans		2,00	2,00
	50-60 ans	2,25		2,25
	Total	2,25	2	4,25
TECHNOLOGIE	30-40 ans	42,00	102,50	144,50
	40-50 ans	123,75	74,50	198,25
	50-60 ans	36,00	147,50	183,50
	60 ans et plus	23,50	44,00	67,50
	Total	225,25	368,50	593,75
Totaux Généraux		16 068,37	7 307,26	23 375,63

Source : requête B14>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

7 - MODE D'ACCÈS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (Enseignement public et privé sous contrat)

✓ Personnels de direction et d'inspection :

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Recrutement dans le corps	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	S/total du grade	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	1	*
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	2	*
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	IA-IPR CN	Recrutement dans le corps	74	50
	IA-IPR CN	S/total du grade	74	50
	IA-IPR HC	Reclassement	1	*
		Recrutement dans le corps	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	31	57
	IA-IPR HC	S/total du grade	33	58
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	S/total du corps	INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	107	52
INSPECT. EDUC. NAT.	INSPECT. ED.NLE CN	Recrutement dans le corps	131	50
	INSPECT. ED.NLE CN	S/total du grade	131	50
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	Recrutement dans le corps	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	32	58
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	S/total du grade	33	58
INSPECT. EDUC. NAT.	S/total du corps	INSPECT. EDUC. NAT.	164	52
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	PERS DIRE CLAS NORM	Reclassement	425	53
		Recrutement dans le corps	527	47

	PERS DIRE CLAS NORM	S/total du grade	952	50
	PERS DIRE HORS CLAS	Reclassement	2	*
		Recrutement dans le corps	3	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	191	58
	PERS DIRE HORS CLAS	S/total du grade	196	58
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	S/total du corps	PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1 148	51
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	48	54
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	48	54
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	2	*
		Concours externe	43	44
		Concours externe session exceptionnelle 2014	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	2	*
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	48	44
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Tableau d'avancement	11	53
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	11	53
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	107	49
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours interne	1	*
		Concours réservé loi Sapin	1	*

	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	2	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3	*
		Total	1 532	51

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 d'individus	Age moyen
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	345	36
	AC2C1	S/total du grade	345	36
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
	AC2C2	S/total du grade	2	*
AC2D	S/total du corps	AC2D	347	37
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	Concours externe	580	34
		Concours externe session exceptionnelle 2014	19	37
		Concours interne	74	41
		Concours réservé loi Sapin	3	*
		Concours réservés (décrets 2012)	25	48
		Détachement en vue d'intégration	6	45
		Intégration (historique)	1	*
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	3	*
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	1	*
		Troisième concours	3	*
	CONSEILLER PPAL EDUCATION CN	S/total du grade	715	36

	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Intégration (historique)	1	*
		Tableau d'avancement	185	55
	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	188	55
	CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	Tableau d'avancement	85	56
	CONS PRIN EDUC CLAS EXCE	S/total du grade	85	56
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	988	41
CTAL ED	CTAL ED	Recrutement direct d'agent non titulaire	16	27
	CTAL ED	S/total du grade	16	27
CTAL ED	S/total du corps	CTAL ED	16	27
MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	1	*
	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	S/total du grade	1	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	1	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1	*
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	1	*
PSYC EDUC NATI	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	6	59
		Tableau d'avancement	45	58
	PSYC EDUC NATI CLAS EXCE	S/total du grade	52	58
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	Concours externe	124	34

		Concours interne	19	40
		Concours réservés (décrets 2012)	9	45
		Détachement en vue d'intégration	5	*
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	118	48
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	59	48
	PSYC EDUC NATI CLAS NORM	S/total du grade	334	42
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Intégration (historique)	1	*
		Reclassement PsyEN des conseillers d'orientation-psychologues (521)	2	*
		Reclassement PsyEN des professeurs d'école (615)	20	57
		Tableau d'avancement	141	55
	PSYC EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	166	55
PSYC EDUC NATI	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	552	48
		Total	1 906	42

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Intégration (historique)	1	*
		Recrutement sans concours	1	*
	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	2	*
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	2	*
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	1er concours interne	6	55
		2ème concours interne	191	46

		Concours externe	986	43
		Concours externe session exceptionnelle 2014	32	42
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	82	49
		Liste d'aptitude statutaire	123	55
		Troisième concours	45	44
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	1 465	45
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	306	55
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	306	55
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	117	59
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	117	59
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	1 888	47
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 471	36
	AC1C1	S/total du grade	1 471	36
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	43	39
	AC1C2	S/total du grade	43	39
AC1D	S/total du corps	AC1D	1 514	36
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	852	48
	ACCO ELEV SITU HAND	S/total du grade	852	48
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	852	48
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	366	22
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	366	22

ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	366	22
CTAL 1D	CTAL 1D	Recrutement direct d'agent non titulaire	311	23
	CTAL 1D	S/total du grade	311	23
CTAL 1D	S/total du corps	CTAL 1D	311	23
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Concours externe	10	61
		Concours interne	5	*
		Concours spécial de recrutement d'instituteur	1	*
		Élève instituteur	98	58
		Mode d'accès non renseigné	1	*
		Recrutement sans concours	1	*
	INSTITUTEUR	S/total du grade	116	58
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	116	58
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	2 853	55
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	2 854	55
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	1er concours interne	23	46
		2ème concours interne	586	43
		Concours exceptionnel de titularisation d'enseignants contractuels	21	39
		Concours externe	20 312	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014	735	38
		Concours interne	52	42
		Concours interne spécial	1	*
		Détachement en vue d'intégration	34	47
		Liste d'aptitude statutaire	247	57

		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	12	42
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	3	*
		Troisième concours	1 533	43
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	23 559	39
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	3	*
		Tableau d'avancement	5 019	52
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	5 022	52
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	31 435	43
M.D.	MD1	Recrutement direct d'agent non titulaire	401	42
	MD1	S/total du grade	401	42
	MD2	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	MD2	S/total du grade	1	*
M.D.	S/total du corps	M.D.	402	42
CTAL 1PR	CTAL 1PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	22	23
	CTAL 1PR	S/total du grade	22	23
CTAL 1PR	S/total du corps	CTAL 1PR	22	23
		Total	36 908	43

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 d'individus	Age moyen
SURVEILLANT D'EXTERNAT	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
	SURVEILLANT D'EXTERNAT GRADE UNIQUE	S/total du grade	4	*
SURVEILLANT D'EXTERNAT	S/total du corps	SURVEILLANT D'EXTERNAT	4	*
ASS LV	ASS LV	Recrutement direct d'agent non titulaire	29	35
	ASS LV	S/total du grade	29	35
ASS LV	S/total du corps	ASS LV	29	35

PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours externe	11	46
		Troisième concours	1	*
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	12	47
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	5	*
	PROF DES ECOLES ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	5	*
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	2	*
	PROF ECOL ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	2	*
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	19	50
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Décision d'une commission académique d'inspection	10	59
		Inspection speciale AE privé	9	62
	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	19	60
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	19	60
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	154	59
	PROF CERT ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	154	59
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	C.A.E.R. spécifique	1	*
		CAFEP	952	40
		Changement ECR année probatoire	7	46
		Concours d'accès à l'échelle de rémunération	1 199	46

		Concours externe	2	*
		Concours externe session exceptionnelle 2014	22	43
		Concours réservés (décrets 2012)	189	49
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	335	55
		Liste d'aptitude statutaire	12	56
		Reclassement des bi-admissibles	10	48
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*
		Troisième concours	23	51
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 754	45
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	Changement ECR année probatoire	1	*
		Tableau d'avancement	712	55
	PROF CERTIFIE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	713	55
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	3 621	48
MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	Recrutement direct d'agent non titulaire	2	*
		Recrutement externe sans concours par commission de sélection	1	*
	MA I ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du grade	3	*

MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	MA ENSEIGNEMENT PRIVÉ	3	*
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	10	61
	PROF AGRE ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	10	61
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	Concours d'accès à l'échelle de rémunération	129	45
		Concours externe	32	43
		Liste d'aptitude statutaire	5	*
	PROF AGREGE ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	166	45
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	Tableau d'avancement	60	56
	PROF AGREGE ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	60	56
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	236	49
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	Liste d'aptitude statutaire	6	61
	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du grade	6	61
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	6	61
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	CAFEP	102	33
		Concours d'accès à l'échelle de rémunération	114	40
		Concours externe	1	*
		Concours externe session exceptionnelle 2014	7	34
		Concours réservés (décrets 2012)	21	44

		(ens public) ou 1990 (ens privé)	35	52
		Reclassement des bi-admissibles	2	*
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE CL NORML	S/total du grade	282	39
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	Tableau d'avancement	95	54
	PROF EDUC PHYS SPORT ENS PRIVE HORS CL	S/total du grade	95	54
	PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	26	59
	PROF EPS ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	26	59
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	403	44
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	CAFEP	43	42
		Concours d'accès à l'échelle de rémunération	55	44
		Concours externe session exceptionnelle 2014	1	*
		(ens public) ou 1990 (ens privé)	46	55
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	23	52
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE CLASSE NORMALE	S/total du grade	168	47
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	Recrutement enseignants rattachés au ministère de l'agriculture	1	*
		Tableau d'avancement	55	57
	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE HORS CLASSE	S/total du grade	56	57
	PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	Tableau d'avancement	26	57
	PROF LYCEE PROF ENSE PRIV CLAS EXCE	S/total du grade	26	57

PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	250	50
AC1D	AC1C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	39	37
	AC1C1	S/total du grade	39	37
	AC1C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	5	*
	AC1C2	S/total du grade	5	*
AC1D	S/total du corps	AC1D	44	37
AC2D	AC2C1	Recrutement direct d'agent non titulaire	3 835	42
	AC2C1	S/total du grade	3 835	42
	AC2C2	Recrutement direct d'agent non titulaire	79	46
	AC2C2	S/total du grade	79	46
AC2D	S/total du corps	AC2D	3 914	42
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	ACCO ELEV SITU HAND	Recrutement direct d'agent non titulaire	8 464	46
	ACCO ELEV SITU HAND	S/total du grade	8 464	46
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	8 464	46
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Mode d'accès non renseigné	290	24
	ASSIS ETRA	S/total du grade	290	24
C ASS ETRA	S/total du corps	C ASS ETRA	290	24
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASS-ED CDI	Recrutement direct d'agent non titulaire	253	39
	ASS-ED CDI	S/total du grade	253	39
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	Recrutement direct d'agent non titulaire	4 798	28
	ASSISTANT D'ÉDUCATION GRADE UNIQUE	S/total du grade	4 798	28
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	5 051	28
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	Tableau d'avancement	5	*
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS CL EXCEPT	S/total du grade	5	*
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1	*
	CHARGE ENSEIGNEMENT EPS HORS CLASSE	S/total du grade	1	*
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	S/total du corps	CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	6	62
CONSEILLERS PX EDUCATION	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	Détachement en vue d'intégration	1	*

	CONSEILLER PPAL EDUCATION HC	S/total du grade	1	*
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	1	*
CTAL 2D	CTAL 2D	Recrutement direct d'agent non titulaire	92	25
	CTAL 2D	S/total du grade	92	25
CTAL 2D	S/total du corps	CTAL 2D	92	25
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement direct d'agent non titulaire	34	49
	CTEN 1C	S/total du grade	34	49
	CTEN 2C	Recrutement direct d'agent non titulaire	33	41
	CTEN 2C	S/total du grade	33	41
	CTEN 3C	Recrutement direct d'agent non titulaire	4	*
	CTEN 3C	S/total du grade	4	*
	CTEN HC	Recrutement direct d'agent non titulaire	1	*
	CTEN HC	S/total du grade	1	*
PROF.CONTR	S/total du corps	PROF.CONTR	72	46
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTITUTEUR	Élève instituteur	3	*
	INSTITUTEUR	S/total du grade	3	*
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	3	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	Maître auxiliaire garanti de réemploi	3	*
	MAÎTRE AUXILIAIRE CATÉGORIE II	S/total du grade	3	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	3	*
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	PROF AGRE CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Tableau d'avancement	334	58
	PROF AGRE CLAS EXCE	S/total du grade	335	58
	PROFESSEUR AGREGE CLASSE NORMALE	Concours externe	3 243	36
		Concours externe spécial pour les docteurs	35	37
		Concours (historique)	2	*
		Concours interne	1 102	44
		Détachement en vue d'intégration	8	49

		Liste d'aptitude statutaire	29	50
		Mode d'accès non renseigné	1	*
	PROFESSEUR AGREGÉ CLASSE NORMALE	S/total du grade	4 420	38
	PROFESSEUR AGREGÉ HORS CLASSE	Tableau d'avancement	1 289	55
	PROFESSEUR AGREGÉ HORS CLASSE	S/total du grade	1 289	55
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	6 044	43
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	PROF CERT CLAS EXCE	Tableau d'avancement	1 314	57
	PROF CERT CLAS EXCE	S/total du grade	1 314	57
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	Concours externe	11 335	35
		Concours externe session exceptionnelle 2014	342	38
		Concours (historique)	3	*
		Concours interne	1 017	44
		Concours réservé (loi Perben 1996)	8	56
		Concours réservé loi Sapin	60	53
		Concours réservés (décrets 2012)	229	50
		Détachement en vue d'intégration	125	46
		Examen professionnel loi Sapin	3	*
		Intégration (historique)	8	49
		Liste d'aptitude statutaire	30	51

		Mode d'accès non renseigné	1	*
		Reclassement des bi-admissibles	172	43
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	39	50
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	10	46
		Troisième concours	294	46
	PROFESSEUR CERTIFIE CLASSE NORMALE	S/total du grade	13 676	37
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	11	53
		Intégration (historique)	3	*
		Tableau d'avancement	3 496	54
	PROFESSEUR CERTIFIE HORS CLASSE	S/total du grade	3 510	54
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	18 500	42
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS EXCE	Tableau d'avancement	73	56
	PROF ECOL CLAS EXCE	S/total du grade	73	56
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	2ème concours interne	21	43
		Concours externe	394	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014	6	40
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Troisième concours	33	45
	PROFESSEUR ECOLES CLASSE NORMALE	S/total du grade	458	40
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*

		Tableau d'avancement	111	52
	PROFESSEUR ECOLES HORS CLASSE	S/total du grade	112	52
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	643	44
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	PROF EPS CLAS EXCE	Tableau d'avancement	127	56
	PROF EPS CLAS EXCE	S/total du grade	127	56
	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	Concours externe	1 810	31
		Concours externe session exceptionnelle 2014	58	33
		Concours (historique)	1	*
		Concours interne	106	38
		Concours réservé loi Sapin	4	*
		Concours réservés (décrets 2012)	6	49
		Détachement en vue d'intégration	18	42
		Examen professionnel loi Sapin	2	*
		Intégration (historique)	1	*
		Liste d'aptitude statutaire	4	*
		Reclassement des bi-admissibles	9	41
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	1	*
		Troisième concours	6	45
	PROFESSEUR EPS CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 026	32
	PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	Tableau d'avancement	499	53

	PROFESSEUR EPS HORS CLASSE	S/total du grade	499	53
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	2 652	37
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	Concours externe	1 900	39
		Concours externe session exceptionnelle 2014	55	41
		Concours interne	388	44
		Concours réservé (loi Perben 1996)	4	*
		Concours réservé loi Sapin	35	52
		Détachement en vue d'intégration	23	49
		Examen professionnalisé réservé (décrets 2012)	293	52
		Examen professionnel loi Sapin	11	49
		Intégration (historique)	12	55
		Intégration suite changement de statut	26	52
		Reclassement des bi-admissibles	6	45
		Recruté comme contractuel bénéficiaire de l'obligation d'emploi	14	48
		Recrutement direct de contractuel handicapés 95-979	4	*

		Troisième concours	27	50
	PROFESSEUR LYCEE PRO CLASSE NORMALE	S/total du grade	2 798	42
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	Détachement en vue d'intégration	1	*
		Intégration (historique)	1	*
		Tableau d'avancement	697	55
	PROFESSEUR LYCEE PRO HORS CLASSE	S/total du grade	699	55
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	Détachement en vue d'intégration	2	*
		Tableau d'avancement	418	57
	PROF LYCE PROF CLAS EXCE	S/total du grade	420	57
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3 917	46
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	Liste d'aptitude statutaire	172	53
	PROFESSEUR DE CHAIRES SUPERIEURES	S/total du grade	172	53
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	172	53
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	Tableau d'avancement	3	*
	PROFESSEUR ENS GL COLLEG CL EXCEPT	S/total du grade	3	*
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	3	*
CTAL 2PR	CTAL 2PR	Recrutement direct d'agent non titulaire	34	23
	CTAL 2PR	S/total du grade	34	23
CTAL 2PR	S/total du corps	CTAL 2PR	34	23
M.D.	MD1	Recrutement direct d'agent non titulaire	1 878	42
	MD1	S/total du grade	1 878	42
	MD2	Recrutement direct d'agent non titulaire	71	45
	MD2	S/total du grade	71	45

M.D.	S/total du corps	M.D.	1 949	43
		Total	56 444	42

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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 ATSS et ITRF :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
CONTR.IND.	CONTR.IND.		19	24
	CONTR.IND.	S/total du grade	19	24
CONTR.IND.	S/total du corps	CONTR.IND.	19	24
INFIRMIER(E) EN	INFI CLAS SUPE	Recrutement dans le corps	3	*
			1	*
	INFI CLAS SUPE	S/total du grade	4	*
INFIRMIER(E) EN	S/total du corps	INFIRMIER(E) EN	4	*
ADJENES	ADJOINT ADMI	Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	4	*
			2	*
	ADJOINT ADMI	S/total du grade	9	37
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	Par reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en position de dét	2	*
		Reclassement	82	59
		Recrutement dans le corps	28	53
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	448	54
			1	*
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	S/total du grade	561	55
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	Concours externe	33	36
		Concours interne	15	37
		Reclassement	335	48
		Recrutement dans emploi	1	*
		Recrutement dans le corps	527	40
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	35	50
			23	38
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	S/total du grade	969	43
ADJENES	S/total du corps	ADJENES	1 539	47
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	Reclassement	36	56

		Sur tableau annuel d'avancement au choix	129	50
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	S/total du grade	165	51
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	Concours externe	2	*
		Concours interne	1	*
		Par examen professionnel	2	*
		Reclassement	82	50
		Recrutement dans le corps	85	36
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	2	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	25	51
			5	*
	ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	S/total du grade	204	44
	ADJOINT TECH RECH FORM	Reclassement	8	49
		Recrutement dans le corps	6	44
	ADJOINT TECH RECH FORM	S/total du grade	14	47
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	383	47
ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	Grade fonctionnel	1	*
	ADMIN EDUC NAT ESR AVEC ECH SPEC	S/total du grade	1	*
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	Grade fonctionnel	14	52
			3	*
	ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	S/total du grade	17	52
ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	S/total du corps	ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	18	52

ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	ASSI PRIN SERV SOCI	A l'ancienneté	1	*
		Recrutement dans le corps	11	46
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	61	54
			1	*
	ASSI PRIN SERV SOCI	S/total du grade	74	53
	ASSI SERV SOCI	A l'ancienneté	1	*
		Concours externe	3	*
		Reclassement	119	43
		Recrutement dans le corps	25	38
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3	*
			7	40
	ASSI SERV SOCI	S/total du grade	158	42
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	232	45
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	ASSI INGE MENESR	Concours interne	2	*
		Liste d'aptitude	1	*
		Par examen professionnel	1	*
		Recrutement dans le corps	17	53
	ASSI INGE MENESR	S/total du grade	21	55
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	S/total du corps	ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	21	55
ATTACHES ADM ETAT	ATTACHE ADMI	A l'ancienneté	1	*
		Concours externe	4	*
		Concours interne	16	42
		Liste d'aptitude	19	49
		Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	337	48
			11	43

	ATTACHE ADMI	S/total du grade	391	48
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	Liste d'aptitude	1	*
		Recrutement dans le corps	6	56
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	18	58
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	S/total du grade	25	57
	ATTACHE PRIN ADMI	Par examen professionnel	4	*
		Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	78	55
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	60	49
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	54	56
			2	*
	ATTACHE PRIN ADMI	S/total du grade	201	53
	DIRE SERV	Reclassement	3	*
	DIRE SERV	S/total du grade	3	*
ATTACHES ADM ETAT	S/total du corps	ATTACHES ADM ETAT	620	50
CDD B.PART	CDD B. PAR		44	42
	CDD B. PAR	S/total du grade	44	42
CDD B.PART	S/total du corps	CDD B.PART	44	42
CDD OCC	CDD OCC		74	39
	CDD OCC	S/total du grade	74	39
CDD OCC	S/total du corps	CDD OCC	74	39
CDD REMPL	CDD REMPL		298	40
	CDD REMPL	S/total du grade	298	40
CDD REMPL	S/total du corps	CDD REMPL	298	40
CDD SS COR	CDD SS COR		2	*
	CDD SS COR	S/total du grade	2	*
CDD SS COR	S/total du corps	CDD SS COR	2	*
CDD SUPPL	CDD SUPPL		130	40
	CDD SUPPL	S/total du grade	130	40
CDD SUPPL	S/total du corps	CDD SUPPL	130	40
CDI B.PART	CDI B. PAR		89	50
	CDI B. PAR	S/total du grade	89	50
CDI B.PART	S/total du corps	CDI B.PART	89	50
CDI TP INC	CDI TI AUT		4	*
	CDI TI AUT	S/total du grade	4	*
CDI TP INC	S/total du corps	CDI TP INC	4	*

CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	CONS TECH SERV SOCI	Concours interne	2	*
		Reclassement	15	54
		Recrutement dans le corps	11	47
			5	*
	CONS TECH SERV SOCI	S/total du grade	33	50
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	4	*
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	S/total du grade	8	58
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	41	51
INFIRMIER.ES EDUC NAT ENS SUP	INFI	Concours externe	33	37
		Reclassement	358	48
		Recrutement dans le corps	61	40
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3	*
			28	40
	INFI	S/total du grade	483	46
	INFI HORS CLAS	Reclassement	1	*
		Recrutement dans le corps	9	48
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	100	57
			2	*
	INFI HORS CLAS	S/total du grade	112	57
INFIRMIER.ES EDUC NAT ENS SUP	S/total du corps	INFIRMIER.ES EDUC NAT ENS SUP	595	48
INGENIEUR.ES D'ETUDES ENS SUP	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	Par examen professionnel	2	*
		Reclassement	16	50
		Recrutement dans le corps	19	47
			1	*
	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	S/total du grade	38	48
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	Reclassement	9	59

		Sur tableau annuel d'avancement au choix	14	49
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	S/total du grade	23	53
INGENIEUR.ES D'ETUDES ENS SUP	S/total du corps	INGENIEUR.ES D'ETUDES ENS SUP	61	50
INGENIEUR.ES DE RECHERCHE ENS SUP	INGE RECH HORS CLAS MESR	Reclassement	2	*
		Recrutement dans le corps	1	*
		Sur sélection par concours professionnel	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	2	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3	*
	INGE RECH HORS CLAS MESR	S/total du grade	9	54
	INGE RECH MESR	Reclassement	1	*
		Recrutement dans le corps	6	50
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	12	52
	INGE RECH MESR	S/total du grade	19	52
INGENIEUR.ES DE RECHERCHE ENS SUP	S/total du corps	INGENIEUR.ES DE RECHERCHE ENS SUP	28	52
MÉDECINS E.N.	MEDE EDUC NATI 1 CLAS	Recrutement dans le corps	4	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	25	57
	MEDE EDUC NATI 1 CLAS	S/total du grade	29	57
	MEDE EDUC NATI 2 CLAS	Recrutement dans le corps	10	53
	MEDE EDUC NATI 2 CLAS	S/total du grade	10	53
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	Recrutement dans le corps	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	25	61
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	26	60
MÉDECINS E.N.	S/total du corps	MÉDECINS E.N.	65	58

MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	Grade fonctionnel	4	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	S/total du grade	4	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	Grade fonctionnel	1	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G3	S/total du grade	1	*
MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	S/total du corps	MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	5	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	PROF ECOL CLAS NORM	Recrutement dans le corps	1	*
	PROF ECOL CLAS NORM	S/total du grade	1	*
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	1	*
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	SECR ADMI CLAS EXCE EDUC NATI	Par examen professionnel	1	*
		Par reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en position de dét	1	*
		Reclassement	32	57
		Recrutement dans le corps	32	51
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	83	49
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	97	56
			6	48
	SECR ADMI CLAS EXCE EDUC NATI	S/total du grade	252	53
	SECR ADMI CLAS NORM EDUC NATI	Concours externe	1	*
		Concours interne	2	*
		Liste d'aptitude	17	47
		Reclassement	79	48
		Recrutement dans le corps	588	44
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	2	*
			7	44
	SECR ADMI CLAS NORM EDUC NATI	S/total du grade	696	44

	SECR ADMI CLAS SUPE EDUC NATI	Concours externe	3	*
		Concours interne	3	*
		Par examen professionnel	1	*
		Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	71	43
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	90	47
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	154	53
	SECR ADMI CLAS SUPE EDUC NATI	S/total du grade	325	49
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du corps	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	1 273	47
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	Par examen professionnel	1	*
		Reclassement	3	*
		Recrutement dans le corps	1	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	7	52
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	12	51
			1	*
	TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	S/total du grade	25	51
	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	Concours externe	1	*
		Concours interne	1	*
		Liste d'aptitude	8	55
		Reclassement	8	55
		Recrutement dans le corps	56	47
			1	*

	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	S/total du grade	75	48
	TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	Par examen professionnel	4	*
		Reclassement	4	*
		Recrutement dans le corps	2	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	8	45
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	18	51
	TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	S/total du grade	38	50
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	138	49
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	Concours externe	1	*
		Reclassement	6	58
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	1	*
	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	S/total du grade	8	55
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	S/total du corps	ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	8	55
ADMI ETAT	ADMI GRAD 1		1	*
	ADMI GRAD 1	S/total du grade	1	*
ADMI ETAT	S/total du corps	ADMI ETAT	1	*
CDD TP INC	CDD TI AUT		10	55
	CDD TI AUT	S/total du grade	10	55
CDD TP INC	S/total du corps	CDD TP INC	10	55
CDI SS COR	CDI SS COR		10	43
	CDI SS COR	S/total du grade	10	43
CDI SS COR	S/total du corps	CDI SS COR	10	43
INFI ADMI ETAT	INFI	A l'ancienneté	1	*
	INFI	S/total du grade	1	*
INFI ADMI ETAT	S/total du corps	INFI ADMI ETAT	1	*
MXT-ADJOINT ADMI ADMI ETAT	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	Concours interne	1	*
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	S/total du grade	1	*

MXT-ADJOINT ADMI ADMI ETAT	S/total du corps	MXT-ADJOINT ADMI ADMI ETAT	1	*
			34	54
		S/total du grade	34	54
	S/total du corps		34	54
		Total	5 749	47

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2023 / 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)

8 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2022-2023

✓ 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	670265	85401	36052	7,8	1,98	2,08
G01	CONGE DE MATERNITE	233859	2354	2350	99,3	0,69	0,57
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	200081	1822	875	109,8	0,59	0,63
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	90664	682	358	132,9	0,27	0,31
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	57885	5393	2280	10,7	0,17	0,21
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	46559	1037	225	44,9	0,14	0,13
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	42346	33342	12125	1,3	0,13	0,13
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	39136	1095	585	35,7	0,12	0,09
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	36813	4289	4051	8,6	0,11	0,13
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	35797	27026	13383	1,3	0,11	0,10
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	28776	454	142	63,4	0,09	0,10
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	19666	136	79	144,6	0,06	0,06
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	18006	14718	9741	1,2	0,05	0,07
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	16694	621	175	26,9	0,05	0,05
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	14281	126	93	113,3	0,04	0,03
G09	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	12466	994	579	12,5	0,04	0,03
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	12217	250	114	48,9	0,04	0,03
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	11852	320	184	37,0	0,04	0,03
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	10102	458	218	22,1	0,03	0,04
CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	9005	89	89	101,2	0,03	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	8128	3986	2734	2,0	0,02	0,01
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	7810	3348	2974	2,3	0,02	0,02
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	7553	638	617	11,8	0,02	0,02
E05	ABSENCE AUTORISEE REP	5816	5382	1231	1,1	0,02	0,02
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	4621	4353	2172	1,1	0,01	0,01
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	3922	189	184	20,8	0,01	0,01

P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	3916	1613	53	2,4	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	3180	1596	1190	2,0	0,01	0,01
CA051	AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONFINEMENT	2802	345	325	8,1	0,01	0,01
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	2233	1211	701	1,8	0,01	0,00
CA001	AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	2103	1083	244	1,9	0,01	0,00
CF001	CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE	1891	84	10	22,5	0,01	0,00
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1832	894	573	2,0	0,01	0,01
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	1698	126	13	13,5	0,01	0,00
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	1481	730	511	2,0	0,00	0,01
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	1461	1359	737	1,1	0,00	0,01
H05	CONGE DE PROCHE AIDANT	1319	109	21	12,1	0,00	0,00
CA014	AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPÉE	1137	768	399	1,5	0,00	0,00
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	1064	958	492	1,1	0,00	0,01
CA009	AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	1041	673	334	1,5	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	947	625	459	1,5	0,00	0,00
L11	CLM IMPUTABLE AU SERVICE	817	5	4	163,4	0,00	0,00
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	730	8	2	91,3	0,00	0,00
C05	ABS SUITE NON RESPECT OBLIG. SANITAIRE	684	11	9	62,2	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	585	358	143	1,6	0,00	0,01
CG006	CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	520	41	24	12,7	0,00	0,00
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	490	64	4	7,7	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	423	4	4	105,8	0,00	0,00
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	356	30	30	11,9	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	255	251	141	1,0	0,00	0,00
CG005	CONGÉ MATERNITÉ GROSSESSE PATHOL. DES	246	10	8	24,6	0,00	0,00
CM300	CONGÉ DE GRAVE MALADIE	232	2	1	116,0	0,00	0,00
G19	CONGE DE NAISSANCE	223	66	64	3,4	0,00	0,00
CA049	AUTORISATION D'ABSENCE POUR PRÉPARATION DE CONCOURS	210	135	78	1,6	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	197	16	15	12,3	0,00	0,00
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	178	1	1	178,0	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	162	6	3	27,0	0,00	0,00

CG003	COUCHES PATHOLOGIQUES	146	7	7	20,9	0,00	0,00
CG103	CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	124	2	1	62,0	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	122	55	17	2,2	0,00	0,00
CX002	SUSPENSION	120	1	1	120,0	0,00	0,00
D01	CONGE ADMINISTRATIF	119	2	2	59,5	0,00	0,00
G12	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART2	116	8	6	14,5	0,00	0,00
G11	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT PART1	109	27	27	4,0	0,00	0,00
H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	108	7	4	15,4	0,00	0,00
CA025	AA MARIAGE PACS	104	29	26	3,6	0,00	0,00
CG016	CONGÉ PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE	67	1	1	67,0	0,00	0,00
CM013	CONGÉ D'OFFICE	64	1	1	64,0	0,00	0,00
CF011	CONGÉ DE FORMATION PROF EN MILIEU PROF	63	3	1	21,0	0,00	0,00
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	59	57	11	1,0	0,00	0,00
CG001	CONGÉ POUR ADOPTION	56	2	2	28,0	0,00	0,00
CA400	ABSENCE IRRÉGULIÈRE	49	23	8	2,1	0,00	0,00
CM003	CONG ACCID SERVICE/TRAJET	25	4	4	6,3	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	16	4	4	4,0	0,00	0,00
CG104	CONGÉ DE PROCHE AIDANT	12	6	1	2,0	0,00	0,00
CA004	AA INSTANCES PARITAIRES	8	8	8	1,0	0,00	0,00
CP008	PERM ÉVT FAM DÉCÈS	8	2	1	4,0	0,00	0,00
CF005	CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	5	5	5	1,0	0,00	0,00
E06	RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	5	5	4	1,0	0,00	0,00
CA026	AA MALADIE GRAVE DÉCÈS	3	1	1	3,0	0,00	0,00
H06	CONGE DE PROCHE AIDANT TPS FRAC	3	3	1	1,0	0,00	0,00
CA032	AUTORISATION SPÉCIALE ABSENCE APRÈS CMO	1	1	1	1,0	0,00	0,00
CA041	AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION	1	1	1	1,0	0,00	0,00
CD001	CONGÉ AV TRAIT INSTR MILI	1	1	1	1,0	0,00	0,00
M12	CONGE MOBILITE	1	1	1	1,0	0,00	0,00
	Total	1690792	215148		7,9*	5,01	5,09

*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 2023 / 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 SOUS CONTRAT :

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
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	54321	6288	3081	8,6	1,65	2,00

CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	23576	221	221	106,7	0,71	0,64
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	15599	116	68	134,5	0,47	0,63
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	14949	106	59	141,0	0,45	0,58
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	3166	74	44	42,8	0,10	0,11
CA009	AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	3104	1130	890	2,7	0,09	0,08
CF001	CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE	2332	9	9	259,1	0,07	0,14
CA051	AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONFINEMENT	1725	206	200	8,4	0,05	0,09
CA001	AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	1515	886	353	1,7	0,05	0,04
CG006	CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	1513	107	65	14,1	0,05	0,04
CA014	AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPÉE	1451	1029	597	1,4	0,04	0,05
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	888	147	9	6,0	0,03	0,01
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	759	61	60	12,4	0,02	0,03
CM003	CONG ACCID SERVICE/TRAJET	433	11	8	39,4	0,01	0,02
CM300	CONGÉ DE GRAVE MALADIE	393	4	2	98,3	0,01	0,03
CA025	AA MARIAGE PACS	340	106	100	3,2	0,01	0,02
CG003	COUCHES PATHOLOGIQUES	135	6	6	22,5	0,00	0,01
CA041	AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION	134	49	29	2,7	0,00	0,00
CG104	CONGÉ DE PROCHE AIDANT	73	2	2	36,5	0,00	0,00
CA022	AA CGRÈS SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	51	12	2	4,3	0,00	0,00
CG001	CONGÉ POUR ADOPTION	25	1	1	25,0	0,00	0,00
CD001	CONGÉ AV TRAIT INSTR MILI	7	2	2	3,5	0,00	0,00
CA024	CONGÉ PR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENFANT	2	1	1	2,0	0,00	0,00
CA004	AA INSTANCES PARITAIRES	1	1	1	1,0	0,00	0,00
	Total	126500	10580		12*	3,84	4,54

*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 2023 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

9 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2023)

35,4 % des candidats masculins au mouvement inter étaient bénéficiaires d'une priorité légale. Ce taux atteint 41 % chez les femmes (*tableaux 9.1*).



Tableaux 9.1 - Nombre et proportion de bénéficiaires d'une ou plusieurs priorités légales

Les candidats volontaires n'ayant pas confirmé leur participation au mouvement ne sont pas comptabilisés.

Hommes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Nombre de candidats	498	1529	2027
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	95 (19,1 %)	622 (40,7 %)	717 (35,4 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Nombre de candidats	608	2212	2820
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	183 (30,1 %)	972 (43,9 %)	1155 (41,0 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd 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 70,9 % des priorités légales dont bénéficient les hommes, et 69,1 % pour les femmes (*tableaux 9.2*).



Tableaux 9.2 – Répartition par types de priorités légales

Hommes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Rapprochement de conjoint	80	489	569
Handicap	16	40	56
CIMM	3	48	51
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	126	126
Total général	99	703	802

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Rapprochement de conjoint	169	745	914
Handicap	22	99	121
CIMM	4	114	118
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	169	169
Total général	195	1127	1322

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

54,8 % 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 9.3*).



Tableaux 9.3 - Taux de satisfaction des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale

Participants volontaires - Mutation obtenue avec priorité légale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Oui	50,2	57,8	54,8
Non	49,9	42,2	45,2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Participants volontaires - Mutation obtenue sans priorité légale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Oui	21,8	15,0	17,8
Non	78,2	85	82,2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

74,1 % des CPE participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales ont obtenu une mutation, contre 34,3 % des PLP participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales (*tableau 9.4*).



Tableau 9.4 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, par corps

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Agrégés	54,2	67,3	61,9
Certifiés	52,7	60,7	58,01
PLP	34,2	34,4	34,3
PEPS	53,3	57,0	54,6
CPE	66,7	75,4	74,1
PsyEN	100	64,3	66,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

63,1 % 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 25,3 % pour ceux qui pouvaient se prévaloir du centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) en outre-mer (*tableau 9.5*).



Tableau 9.5 - Taux de mutation des participants volontaires bénéficiant d'une priorité légale, selon la priorité légale

	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Rapprochement de conjoint	54,4	62,7	59,4
Handicap	45	51,5	49,6
CIMM	25	25,4	25,3
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	54,8	69,2	63,1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Les participants volontaires enseignant les mathématiques (42,4 %), les CPE (39%), l'anglais (37 %) ou l'histoire-géographie (35,3 %) ont obtenu une mutation dans une proportion supérieure à la moyenne. À l'inverse, les professeurs de lycées professionnels sont satisfaits dans des proportions moindres : 25,9 % en STI, 15,6 % en lettres-histoire, 15,3% en lettres-langues (*tableau 9.6*).



Tableau 9.6 - Taux de satisfaction par discipline des participants volontaires

Participants volontaires	Mutés		
	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Allemand	25	30,8	29,4
Anglais	36,7	37,2	37
Arabe	0	0	0
Arts appliqués (voie techno.)	-	25	25
Arts plastiques	13,6	26,9	24,3
Biochimie/biotechnologies	0	50	20
Chinois	-	0	0
CPE	40,6	39	39,2
Documentation	29	19,4	21,6
Économie-gestion (voie techno.)	38,5	34,4	35,6
Éducation musicale	26,9	21,1	24,4
EPS	31,8	31,8	31,8
Espagnol	27	24,3	24,8
Hébreu	-	-	-
Histoire-géographie	34,1	36,8	35,3
Italien	0	10	8,3
Japonais	-	0	0
Lettres classiques	21,4	48,1	39
Lettres modernes	24,4	27,4	26,8
LSF	0	0	0
NSI	50	-	50
Mathématiques	42,5	42,2	42,4
Philosophie	39,5	23,3	32,9
Physique-chimie	20	31,7	25
Portugais	0	0	0
Russe	-	0	0
SES	23,7	27,3	25,4
SII	30,9	40	31,7
STMS	50	5,6	10
SVT	18,2	33,3	27,7
Technologie	13,3	10	12,7
Arts appliqués (voie pro.)	0	15,8	11,5
Économie-gestion (voie pro.)	30,2	32	31,3
Lettres-histoire	17,1	15,6	16,3
Lettres-langues	37,5	11,8	15,3
Maths-sciences	20,8	21,2	20,9
SBSSA	23,5	17,3	18,4
STI (voie pro.)	25,3	33,3	25,9
PsyEN EDA	100	44,4	47,1
PsyEN EDO	50	18,5	20,7
Total	29,3	29,7	29,5

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

89,6 % des titulaires femmes obtiennent leur 1^{er} vœu. Chez les stagiaires femmes, ce pourcentage s'élève à 74 %. Chez les hommes, ces pourcentages sont respectivement de 86,9 % et 70,6 % (tableaux 9.7).



Tableaux 9.7 – Rang du vœu obtenu

Hommes

Rang du vœu obtenu	Stagiaires (en %)	Titulaires (en %)
1 ^{er} vœu	70,6	86,9
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} vœu	24,5	11,3
4 ^{ème} ou 5 ^{ème} vœu	1,5	0,4
au-delà du 5 ^{ème} vœu	1,3	1,4
vœu d'extension	2,1	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Rang du vœu obtenu	Stagiaires (en %)	Titulaires (en %)
1 ^{er} vœu	74,0	89,6
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} vœu	21,1	9,4
4 ^{ème} ou 5 ^{ème} vœu	1,2	0,8
au-delà du 5 ^{ème} vœu	2,2	0,3
vœu d'extension	1,5	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Il y a eu 19 participants mutés par extension, 9 femmes et 10 hommes. La discipline la plus représentée est les mathématiques, avec respectivement 4, 1 et 3 mutations par extension (tableau 9.8).



Tableau 9.8 – Discipline des participants mutés par extension

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Anglais	1	1	2
Arts plastiques	1		1
CPE	1	1	2
Langue des signes	1		1
Lettres modernes	1		1
Mathématiques	3	1	4
Portugais		1	1
Russe		1	1
Lettres anglais		1	1
SBSSA		3	3
STI	2		2
Total	10	9	19

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Sur les 19 participants mutés par extension, seuls 3 n'avaient formulé qu'un seul vœu (*tableau 9.9*).



Tableau 9.9 – Nombre de vœux formulés par les participants mutés par extension

Nombre de vœux formulés	Hommes	Femmes	Total
1 seul vœu	2	1	3
2 ou 3 vœux	1	5	6
Entre 4 et 10 vœux	6	3	9
Plus de 10 vœux	1	0	1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

739 personnes (354 femmes et 385 hommes) ont participé au mouvement spécifique national (SPEN) (*tableau 9.10*). Les personnes issues du corps des agrégés sont majoritaires.



Tableau 9.10 – Nombre de participants au mouvement spécifique national

Corps	Hommes	Femmes	Total
Agrégé	290	223	513
Certifié	47	70	117
PLP	37	38	75
Chaire supérieure	6	11	17
PsyEN	1	8	9
PEPS	4	4	8
CPE	0	0	0
Total général	385	354	739

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

15,4 % des 739 personnes qui ont participé au mouvement spécifique national enseignent les mathématiques (*tableau 9.11*).



Tableau 9.11 – Discipline des participants au mouvement spécifique national

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand	5	14	19
Anglais	12	29	41
Arabe	2	2	4
Arts appliqués (voie techno.)	4	4	10
Biochimie/biotechnologies	6	5	11
DDFPT (toutes spécialités)	19	21	40
Documentation	-	1	1
Économie-gestion (voie techno.)	12	47	59
EPS	4	4	8
Espagnol	6	24	30
Histoire-géographie	24	22	46
Italien	2	4	6
Lettres classiques	10	15	25
Lettres modernes	13	43	56

Mathématiques	93	21	114
Philosophie	29	19	48
Physique-chimie	77	36	113
Russe	-	2	2
SES	5	9	14
STI (voie techno.)	48	5	53
STMS	-	2	2
SVT	4	9	13
Arts appliqués (voie pro.)	4	4	10
Économie-gestion (voie pro.)	1	3	4
STI (voie pro.)	5	1	6
SBSSA	-	1	1
PsyEN EDO	1	8	9
Total général	385	354	739

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Sur les 4 134 vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national (1 883 pour les femmes et 2 251 pour les hommes), 79,8 % l'ont été pour des classes préparatoires aux grandes écoles (tableau 9.12).



Tableau 9.12 – 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	1 972	1 328	3 300
Sections internationales	42	127	169
Dir del form professionnelles et technol	67	68	135
PLP spéc requérant certaines compétences	31	64	95
Sections binationales	13	73	86
Communication	3	38	41
Commerce international	4	27	31
Diplôme national Arts et Design	6	19	25
Théâtre expression dramatique		25	25
Systèmes numériques	18	1	19
Electrotechnique	15	1	16
Fl. energ. envt. Opt. domo. et bat. comm	16		16
Banque-conseiller de clientèle	6	9	15
Métiers de la chimie	14	1	15
Technico-commercial	1	10	11
Vêtements et accessoires de mode		10	10
Autres (moins de 10 vœux)	43	82	125
Total	2 251	1 883	4 134

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Parmi les 33 enseignants entrant dans l'académie de Versailles par le biais du mouvement spécifique national, 19 sont des femmes et 14 sont des hommes. Pour les sortants, ces chiffres sont respectivement de 68, 35 et 33 (*tableau 9.13*).



Tableau 9.13 – Nombre de sortants et d'entrants suite au mouvement spécifique national

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre de sortants	33	35	68
Nombre d'entrants	14	19	33

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

186 postes étaient vacants avant le mouvement spécifique national (*tableau 9.14*). Ils étaient 62 après.

Tableau 9.14 – 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 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

315 personnes (209 femmes et 106 hommes) ont participé au mouvement pour un poste spécifique académique (SPEA) (*tableau 9.15*). Les personnes issues du corps des certifiés sont majoritaires.



Tableau 9.15 – Nombre de participants au mouvement spécifique académique

Corps	Hommes	Femmes	Total
Certifié	49	111	160
Agrégé	28	47	75
PLP	14	33	47
PEPS	15	11	26
CPE	-	6	6
PsyEN	-	1	1
Total général	106	209	315

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

15,8 % des 315 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 9.16).



Tableau 9.16 – Discipline des participants au mouvement spécifique académique

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand	1	5	6
Anglais	3	14	17
Arts plastiques	6	17	23
Biochimie/biotechnologies	1	2	3
Chinois	-	1	1
CPE	-	6	6
Documentation	1	2	3
Économie-gestion (voie techno.)	13	37	50
Éducation musicale	9	11	20
EPS	19	14	33
Espagnol	1	4	5
Histoire-géographie	13	15	28
Lettres classiques	-	2	2
Lettres modernes	6	44	50
Mathématiques	11	10	21
Maths-sciences	2	2	4
NSI	-	1	1
Philosophie	4	0	4
SES	0	1	1
Physique-chimie	2	1	3
SII	1		1
STI (voie pro.)	7	1	8
STMS	-	1	1
SVT	4	3	7
Économie-gestion (voie pro.)	1	7	8
Lettres-anglais	1	-	1
Lettres-histoire	-	2	2
SBSSA	1	12	13
PsyEN EDA	-	1	1
Total	106	209	315

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Sur les 694 vœux exprimés par les participants au mouvement pour un poste spécifique académique (475 pour les femmes et 219 pour les hommes), 17,8 % l'ont été pour des postes d'enseignement du français langue seconde (*tableau 9.17*).



Tableau 9.17 – Nombre de vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique académique, selon le type de mouvement

Type de mouvement spécifique	Hommes	Femmes	Total
FLS (français langue seconde)	15	109	124
DNL2 (DNL anglais)	37	82	119
CSTS (BTS)	29	67	96
PART (profil particulier)	36	57	93
L (arts en série littéraire)	20	38	58
EEA (enseignement adapté)	7	35	42
CURE (établissement hospitalier)	9	21	30
DNLA (DNL allemand)	10	20	30
ARHA (histoire des arts)	10	10	20
CLHA (horaires aménagés - musique)	10	10	20
BT (brevet technicien)	19		19
DNLE (DNL espagnol)	7	6	13
AROT (arts option théâtre)	2	9	11
Autres (<i>moins de 10 vœux</i>)	8	11	19
Total	219	475	694

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

87 affectations ont été prononcées à l'issue mouvement spécifique académique, 62 concernent des femmes et 25 des hommes (*tableau 9.18*).



Tableau 9.18 – Nombre d'affectations suite au mouvement spécifique académique

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'affectations	25	62	87

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

266 postes étaient vacants avant le mouvement spécifique national (*tableau 9.19*). Ils étaient 186 après.

Tableau 9.19 – Nombre de postes vacants avant et après le mouvement spécifique académique

Postes vacants

Avant mouvement	266
Après mouvement	186

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

9 postes étaient ouverts au mouvement sur postes à profil (POP) (*tableau 9.20*). 1 a été pourvu.



Tableau 9.20 – Nombre d'affectations suite au mouvement sur postes à profil (POP)

Postes ouverts au mouvement	9
Postes pourvus	1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement :

10 – 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.

11 - 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 ACCÈSibilité ;

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