

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



Définition, périmètres et sources

Qu'est-ce que le rapport social unique ?

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

Les éléments et données mentionnés sont notamment relatifs :

- 1° 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

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 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 interacadémique 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) fournit 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 **Sofia-FMO** (Suivi et Organisation des Formations Internes à l'Académie - Fiches de Mise en Œuvre) pour la gestion des abonnements et des inscriptions relatives à la formation continue de l'ensemble des personnels de l'enseignement public de l'académie.
- 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-MHIP et réservé aux correspondants handicaps 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.
- L'outil académique **DUERP 1D** utilisé pour l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels des écoles et établissements.

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 2024 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 aux champs de la **santé** de la **sécurité au travail, accidents du travail et 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 (médecine du personnel, conseillers de prévention académiques (CPA), cellule conseil mobilité carrière, RH de proximité, action sociale, médecin du travail, psychologue du travail, infirmière santé au travail, correspondante handicap académique, cellule d'écoute violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes), ainsi que la DPE. Mais elles émanent aussi du Service Interacadémique des Affaires Juridiques d'Ile-de-France (Siaj IDF) en ce qui concerne le contentieux. Les données relatives à la protection fonctionnelle émanent du service de la protection fonctionnelle.
- 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 Contrôle de Gestion, Emplois et Masse Salariale (SCGEMS), 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 2024 en ce qui concerne les données académiques (avec 3 dates d'observation au 31 décembre de chaque année de 2022 à 2024), et au 30 novembre de chaque année de 2022 à 2024 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 public / 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 2023 et le 1^{er} octobre 2024 ;
- les données de focus sur les départs en retraite portent sur les nouveaux retraités de l'année scolaire 2023-2024 ;
- les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} septembre 2024 ;
- les réintégrations entre le 2 septembre 2023 et le 2 septembre 2024 ;
- les congés et absences entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024.

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 2023-2024.

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 2024-2025.

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 – rédactrice RSU, 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.....	40
1.2 - EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DEMOGRAPHIQUES DES PERSONNELS DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT	43
1.2.1 - Le statut des maîtres de l'enseignement privé sous contrat.....	43
1.2.2 - Récapitulatif des effectifs de l'académie et de ses départements, répartition par fonctions et genre.....	44
1.2.3 - Répartition selon le statut.....	45
1.2.4 - Socio-démographie des personnels par fonction et type de corps	46
1.2.5 - Effectifs et pyramides des âges des enseignants du 2 nd degré par discipline	52
CHAPITRE 2 - LE RECRUTEMENT	55
2.1 - PERSONNELS TITULAIRES.....	56
2.1.1 - Personnels de direction et d'inspection et d'encadrement administratif supérieur ..	56
2.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	57
2.1.3 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat.....	58
2.1.4 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public.....	58
2.1.5 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat.....	59
2.1.6 - Personnels IATSS	60
2.2 – PERSONNELS NON-TITULAIRES.....	62
2.2.1 - Les CTEN	62
2.2.2 - Les effectifs d'assistants d'éducation	68
2.2.3 – Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH).....	71
2.2.4 - Les MEEF	74
2.2.5 - Les stages d'observation et de pratique accompagnée (SOPA).....	76
2.2.6 – Les AED en préprofessionnalisation.....	77
2.2.7 - Les apprentis de la fonction publique.....	77
CHAPITRE 3 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS	78
3.1 - L'AVANCEMENT	79
3.1.1 - Personnels d'encadrement.....	79
3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public	81
3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré	81
3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	84
3.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat	88
3.1.3.1 – Avancement des personnels enseignants du premier degré privé sous contrat	88
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	93

3.2 - LE MOUVEMENT	98
3.2.1 - Personnels de direction et d'inspection	98
3.2.1.1 - Personnels de direction	98
3.2.1.2 - Personnels d'inspection	99
3.2.2 - Personnels enseignants du premier degré public	100
3.2.3 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré public	103
3.2.4 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat.....	105
3.2.5 - Personnels IATSS.....	106
3.3 - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET SON ACCOMPAGNEMENT	108
3.3.1 - La RH de proximité de premier niveau	108
3.3.2 - La RH de proximité de 2 nd niveau.....	113
3.3.2.1 – les accompagnements sur la période 2024-2025 :	114
3.3.2.2 - Accompagnement des demandes de mobilité volontaire :	118
3.3.2.3 - Accompagnement des demandes de mobilité pour des raisons de santé :	118
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.....	123
3.4 - LES FLUX DE PERSONNELS.....	124
3.4.1 - Dans l'enseignement public.....	124
3.4.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat	134
 CHAPITRE 4 - FORMATION	139
4.1 – DONNEES GENERALES DE FORMATION TOUT PUBLIC ET PAR PUBLIC.....	143
4.1.1 - Mise en place de Sofia-FMO ¹ et ses conséquences sur les données de suivi de la formation	143
4.1.2 – Les données générales pour tous les publics.....	143
4.1.2.1 – Nombre de journées stagiaires réalisées par tous les publics.....	143
4.1.2.2 - Taux de refus des supérieurs hiérarchiques pour tous les publics	144
4.1.2.3 - Les entrants - tout public	145
4.1.2.4 – Personnels enseignants du 1er degré	146
4.1.2.5 - Personnels titulaires du 2nd degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS	149
4.1.2.6 – Personnels AESH	151
4.1.2.7 - Personnels d'encadrement	153
4.1.2.8 – Personnels IATSS.....	154
4.1.3 - Dépenses de vacances et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2 nd degré	158
4.1.4 – Utilisation du compte personnel de formation	160
4.2 – DONNEES GENERALES PAR THEMES DE FORMATION	162
4.2.1 – Les formations sur la laïcité.....	162
4.2.2 – Activité de formation des enseignants répartis par contenus disciplinaires d'enseignement.....	163
4.2.3 – La diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)	164
4.2.4 - Les formations RH.....	165
4.3 – DONNEES DETAILLEES DE LA FORMATION CONTINUE PAR TYPE DE PUBLIC	166
4.3.1 - La formation des contractuels enseignants	166
4.3.2 - La formation continue des personnels du premier degré public.....	166

4.3.2.1 – La formation des CTEN enseignants du premier degré public	166
4.3.2.2 – L'accès à la formation continue des personnels du 1er degré, présence et assiduité	167
4.3.2.4 - Objectifs de formation ²	169
4.3.2.5 – Durée de formation par objectif de formation ³	172
4.3.3 - La formation continue des personnels du second degré public	173
4.3.3.1 – CTEN enseignants du second degré public.....	173
4.3.3.2 - Les personnels du 2 nd degré public, cadres et IATSS titulaires.....	174
4.3.3.3 - Les formatrices et les formateurs	180
4.4 - LE CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE	181
4.4.1 - Personnels titulaires	181
4.4.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public.....	181
4.4.1.2 - Personnels enseignants du second degré public	183
4.4.1.3 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat	183
4.4.1.4 - Personnels IATSS.....	184
4.4.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public	185

CHAPITRE 5 - LES REMUNERATIONS (MASSE SALARIALE ET PLAFONDS D'EMPLOI, COUT EMPLOYEUR PAR BOP, GIPA, REMBOURSEMENT TRANSPORT ET FORFAIT MOBILITE DURABLE, REMUNERATIONS)..... 187

5.1 - ÉVOLUTION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE ET DES PLAFONDS D'EMPLOIS	188
5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré.....	188
5.1.2 - Bop-A 141, Enseignement scolaire public du second degré.....	191
5.1.3 – BOP 214 UO de Versailles, programme Soutien de la politique de l'Éducation nationale.....	194
5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève	196
5.1.5 – Bop-A 139 Enseignement privé sous contrat du 1 ^{er} et du 2 nd degrés.....	198
5.2 - ÉVOLUTION DU COUT MOYEN EMPLOYEUR PAR BOP (HORS COTISATIONS SOCIALES)	200
5.3 - NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATEGORIE ET PAR GENRE.	201
5.4 – DEPENSES ET NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DU REMBOURSEMENT TRANSPORT (DOMICILE TRAVAIL) ET DU FORFAIT MOBILITE DURABLE.....	202
5.5 - SALAIRES MENSUELS MOYENS DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE DE VERSAILLES EN 2023	204

CHAPITRE 6 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 208

6.1 - LES ACCIDENTS DE SERVICE/DU TRAVAIL/ARRETS DE TRAVAIL DECLARES ET RECONNUS.....	209
6.2 – LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	215
6.3 - LES MALADIES PROFESSIONNELLES	216
6.4 – LE RECLASSEMENT DES AGENTS RECONNUS INAPTES	217
6.4.1 - Dans le premier degré public	217
6.4.2 - Dans le second degré public	218
6.5 – LES POSTES ADAPTES	219
6.5.1 - Dans le premier degré public.....	219
6.5.2 - Dans le second degré public	221
6.6 - LE NOMBRE D'ALLOCATIONS TEMPORAIRES D'INVALIDITE DEMANDEES	223
6.7 - LA VIOLENCE	224
6.8 - LA CELLULE D'ECOUTE POUR LES VICTIMES OU TEMOINS DE VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES (VDHAS)	232
6.9 – LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES	235
6.9.1 - L'assistant de prévention d'établissement, de circonscription et de service.....	235
6.9.2 - Les conseillers de prévention départementaux.....	237

6.9.3 - Les conseillers de prévention académiques	238
6.9.4 - La médecine de prévention.....	239
6.9.4.1 - Bilan d'activité de la médecine de prévention.....	240
6.9.5 - Bilan d'activité de l'infirmière santé au travail	241
6.9.6 - Les psychologues du travail.....	242
6.9.7 - L'ergonome académique	243
6.10 - LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES	244
6.11 - LES COMMISSIONS MEDICALES	245
6.12 - LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	247
6.13 - LE NOMBRE DE SUICIDES ET DE TENTATIVES DE SUICIDE	249
6.14 - LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP ET DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ.....	250
6.14.1 - État des lieux.....	250
6.14.2 - Le recrutement de personnes BOE par la voie contractuelle.....	251
 CHAPITRE 7 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	 254
7.1 - LE TEMPS PARTIEL	255
7.2 - LES TEMPS INCOMPLETS	257
7.3 - LES SERVICES PARTAGÉS ET LES COMPLÉMENTS DE SERVICE	258
7.3.1 - Les services partagés des personnels enseignants du public.....	258
7.3.2 - Compléments de service dans le premier degré public	258
7.3.3 - Compléments de service dans le second degré public	260
7.3.4 - Compléments de service des personnels IATSS	261
7.4 - LE TÉLÉTRAVAIL CONVENTIONNÉ DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS	262
7.5 - LE SYSTÈME DES HORAIRES VARIABLES DANS LES SERVICES ADMINISTRATIFS : LE NOMBRE TOTAL D'HEURES ÉCRÉTEES	263
7.6 - LE NOMBRE D'AGENTS SOUMIS AU RÉGIME DES HORAIRES VARIABLES	265
7.7 - LE NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES ET COMPLÉMENTAIRES (HSE ET HSA)	266
7.7.1 - Personnels enseignants de l'enseignement public	266
7.7.1.1 - Personnels enseignants du premier degré	266
7.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré.....	267
7.7.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat.....	268
7.7.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat.....	268
7.7.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat.....	269
7.8 - LES RESTRUCTURATIONS ET REORGANISATIONS DE SERVICE	270
7.8.1 - En DSDEN.....	270
7.8.2 - Au Rectorat	271
7.9 - LE NOMBRE DE JOURS DE CARENCE	273
7.9.1 - Personnels de l'enseignement public	273
7.9.1.1 - Personnels de direction et d'inspection.....	273
7.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public.....	275
7.9.1.4 - Personnels de vie scolaire.....	284
7.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat.....	286
7.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat.....	286
7.9.2.2 - Personnels enseignants du second degré privé sous contrat	290
7.9.3 - Personnels IATSS.....	291
7.10 - LES ENSEIGNANTS AFFECTÉS EN RÉSEAUX D'ÉDUCATION PRIORITAIRE.....	292
7.11 - LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.....	296
7.12 - LES ABSENCES.....	299
7.12.1 - Dans l'enseignement public	300
7.12.2 - Dans l'enseignement privé sous contrat.....	303

7.13 – LA PROTECTION FONCTIONNELLE	307
7.14 – LE CONTENTIEUX	311

CHAPITRE 8 - L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	314
8.1 - LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE, LES AIDES SOCIALES ALLOUEES	315

CHAPITRE 9 - LE DIALOGUE SOCIAL	318
9.1 - ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, RESULTATS DE DECEMBRE 2022	319
9.2 – REPRESENTATION DES PERSONNELS	323
9.2.1 - Les moyens mis à disposition.....	323
9.2.2 - Les décharges syndicales	323
9.3 – NOMBRE D'INSTANCES	326
9.3.1 - CAPA, CCP, CCMI, CCMA	326
9.3.2 - Comité Social d'Administration Académique (CSA-A).....	328
9.3.3 - la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).....	329
9.3.4 - Comité Social d'Administration Spécial Académique (CSA SA).....	330
9.3.5 – La commission académique d'action sociale (CAAS).....	331
9.3.6 - Conseil académique des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CAAECEP).....	332
9.4 - LES NEGOCIATIONS ENGAGEES ET LES ACCORDS SIGNES	332
9.4.1 – Au niveau du Rectorat	332
9.4.2 - Au niveau des DSDEN	332
9.5 - LES RECOURS CONTRE LES DECISIONS.....	333
9.5.1 - Au niveau du Rectorat	334
9.5.2 - Au niveau des DSDEN	334
9.6 LE NOMBRE DE JOURS DE GREVE.....	335

CHAPITRE 10 - LE DISCIPLINAIRE	336
10.1 – LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES.....	337
10.2 – LE NOMBRE ET LA NATURE DES SANCTIONS PRONONCEES.....	339

ANNEXES :	341
1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPÔT DE DONNEES BSA	342
2 - INDEX DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS	344
3 - ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES DU RECTORAT.....	353
4 - LES OBJECTIFS DE FORMATION	354
 5 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS LE SEXE ET L'ÂGE	355
 6 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE.....	356
7 - MODE D'ACCÈS AUX CORPS ET GRADES DES MÉTIERS DE L'EN (ENSEIGNEMENT PUBLIC ET PRIVE SOUS CONTRAT).....	379
8 - NOMBRE D'ABSENCES PAR MOTIFS EN 2023-2024.....	398
9 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (CAMPAGNE 2024)	402
10 – BILAN D'ACTIVITÉ DU SAPAP 2024-2025.....	412

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 2024
- Tableau 1.7 – Évolution et socio- démographie des personnels d'inspection
- Figure 1.5 – Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2024
- 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
- Tableau 1.8 (1.15) – Répartition des effectifs du 2nd degré (stagiaires et titulaires) selon leur famille disciplinaire-personnels « hors voies »
- 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 1.16 – 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 des établissements privés sous contrat de l'académie de Versailles
- Figure 1.17 bis – Pyramide des âges des personnels du premier degré des établissements privés sous contrat au niveau national
- 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 des établissements privés sous contrat de l'académie de Versailles
- Figure 1.18 bis – Pyramide des âges des personnels du second degré des établissements privés sous contrat au niveau national
- 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 2022
 Tableau 2.9 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2023
 Tableau 2.10 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2024
 Tableau 2.11 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2022
 Tableau 2.12 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2023
 Tableau 2.13 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2024
 Tableau 2.14 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2022
 Tableau 2.15 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2023
 Tableau 2.16 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2024
 Tableau 2.17 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2022
 Tableau 2.18 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2023
 Tableau 2.19 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2024
 Tableau 2.20 – Fins de contrat prématurées de personnels contractuels IATSS en 2024
 Tableau 2.21 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022
 Tableau 2.22 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2023
 Tableau 2.23 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2024
 Tableau 2.27 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré
 Tableau 2.28 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré
 Tableau 2.32 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré
 Tableau 2.33 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré
 Tableau 2.34 – Répartition sociodémographique des personnels AESH en PIAL inter-degré
 Tableau 2.35 – Personnels MEEF 1 mention 1 D
 Tableau 2.36 – Personnels MEEF mention 2 D
 Tableau 2.37 – Effectifs en SOPA
 Tableau 2.38 – Éléments financiers des 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 attachés
 Tableau 3.9 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des attachés
 Tableau 3.10 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78
 Tableau 3.11 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91
 Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92
 Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95
 Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78
 Tableau 3.15 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91
 Tableau 3.16 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92
 Tableau 3.17 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 95
 Tableau 3.18 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78
 Tableau 3.19 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91
 Tableau 3.20 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92
 Tableau 3.21 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

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

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

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

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

Tableau 3.26 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré –CPE

Tableau 3.27 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

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

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

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

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

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

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

Tableau 3.34 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Tableau 3.35 – Tableau d'avancement à la hors classe de l'ECR des professeurs des écoles

Tableau 3.36 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'ECR de professeurs des écoles

Tableau 3.37 - Avancement à la classe exceptionnelle dans l'ECR des professeurs des écoles

Tableaux 3.38 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.39 - Liste d'aptitude pour intégration dans les échelles de rémunération des agrégés et certifiés

Tableaux 3.40 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.41 - Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des certifiés, PEPS et PLP

Tableau 3.42 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

Tableau 3.43 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2^{ème} classe

Tableau 3.44 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1^{ère} classe

Tableau 3.45 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

Tableau 3.46 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

Tableau 3.47 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

Tableau 3.48 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure

Tableau 3.49 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

Tableau 3.50 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

Tableau 3.51 – Avancement dans le corps de conseiller(es) techniques de service social

Tableau 3.52 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal

Tableau 3.53 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

Tableau 3.54 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Tableau 3.55 – Mouvement des personnels de direction

Tableau 3.56 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2022

Tableau 3.57 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2023

Tableau 3.58 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2024

Tableau 3.59 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

Tableau 3.60 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

Tableau 3.61 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2024

Tableaux 3.62 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

Tableaux 3.63 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2023

Tableaux 3.64 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2024

Tableaux 3.65 - Taux d'obtention pour les principaux corps de personnels titulaires en 2024

Tableaux 3.66 - Taux d'obtention pour les principaux corps en 2024

Tableau 3.67 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Tableau 3.68 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Figure 3.1 – Détail par sexe des 2 118 des personnels ayant sollicité un accompagnement en 2024

Tableau 3.70 – Postes publiés sur la place de l'emploi public en 2022

Tableau 3.71 – Postes publiés sur « choisir le service public » en 2023

Tableau 3.72 – Postes publiés sur « choisir le service public » en 2024

Tableau 3.76 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2023-2024

Tableau 3.78 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré public en 2023-2024

Tableau 3.79 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré public en 2023-2024

Tableau 3.81 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré public en 2023-2024

Tableau 3.82 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré public en 2023-2024

Tableau 3.84 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2023-2024

Tableau 3.91 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré privé sous contrat

Tableau 3.92 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat en 2023-2024

Tableau 3.94 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé sous contrat

Tableau 3.95 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat en 2023-2024

CHAPITRE 4 - La formation

Figure 4.5 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation

Figure 4.8 – Personnels titulaires du 2^d degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation

Figure 4.10 – Nombre d'heures réalisées par des personnels titulaires du 2^d degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS étant présents à une formation

Figure 4.13 - Répartitions des inscrits, admissibles et admis aux concours des cadres

Tableau 4.4 – Répartition genrée de l'accès aux formations des personnels IATSS titulaires en 2024-2025

Figure 4.16 – Pourcentages genrés de l'accès aux formations des personnels titulaires IATSS en 2024-2025

Figure 4.19 – Demandes de CPF par public

Figure 4.20 – Nombre de stagiaires par objectif accompagnés par une prise en charge au titre du CPF

Figure 4.29 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public

Tableau 4.10 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

Tableau 4.11 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP (en %)

Tableau 4.13 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP

Tableau 4.14 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré par sexe

Tableau 4.16 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré

Tableaux 4.17 – Données des CFP des personnels IATSS par sexe

Tableau 4.18 – 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 5.12 – Remboursement domicile travail depuis 2022
 Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2024 par genre
 Tableau 5.14 – Forfait mobilité durable
 Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2024 par genre
 Tableaux 5.16 – Salaires mensuels des personnels de l'académie par catégorie

CHAPITRE 6 - la santé et la sécurité au travail

Figure 6.7 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2022 et 2024

Figure 6.9 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2022 à 2024
 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
 Tableau 6.8 – Nombre d'actes de violence physiques
 Tableaux 6.26 - Répartition des BOE par sexe, par catégorie hiérarchique, par corps au 31/12/2024

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 2024
 Tableau 7.3 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2022
 Tableau 7.4 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2023
 Tableau 7.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2024
 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 écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2022
 Tableau 7.14 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2023
 Tableau 7.15 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2024
 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 01/09/2024
 Tableau 7.32 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2022
 Tableau 7.33 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2023
 Tableau 7.34 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2024
 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 2023-2024
 Tableau 7.46 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2023-2024

CHAPITRE 10 - Le disciplinaire

Tableau 10.1 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2024

Tableau 10.2 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2024

Tableau 10.3 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2024

Tableau 10.4 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2024

Tableau 10.5 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2024

Tableau 10.6 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2024

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 2024)

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

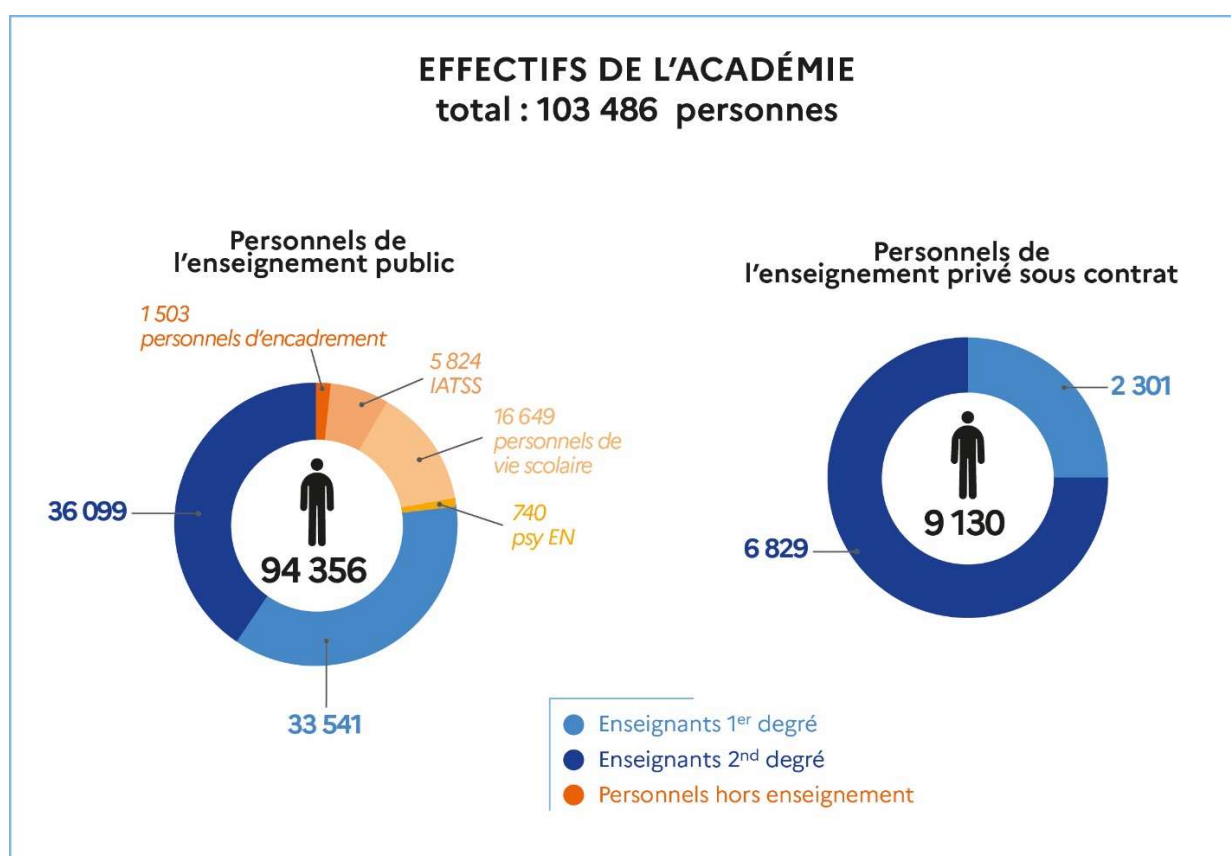
L'emploi

Au 31 décembre 2024, l'académie de Versailles emploie 94 356 personnes, enseignants et hors enseignants, dans les établissements d'enseignement public et 9 130 enseignants dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, soit 103 486 personnes (*figure 1.1*).

Dans l'enseignement public, 33 541 sont enseignants du 1^{er} degré et 36 099 sont enseignants du 2nd degré. Hors personnels d'enseignement, 16 649 agents sont personnels de vie scolaire, 5 824 sont personnels IATSS, 1 503 sont personnels d'encadrement et 740 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, 2 301 sont des enseignants du 1^{er} degré et 6 829 des enseignants du 2nd degré.

Figure 1.1 – Répartition synthétique des effectifs académiques en 2024



Sources :

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

Pour les autres personnels : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 1 822 personnes entre 2022 et 2024 (soit une hausse de 2 %) (*tableau 1.1*).

Les effectifs de l'encadrement et des enseignants évoluent différemment (respectivement - 16 et + 159 personnes).

Concernant les enseignants, les effectifs dans le premier degré diminuent de 9 personnes entre 2022 et 2024 alors que les effectifs des enseignants du second degré augmentent de 168 personnes. Au global, la population enseignante, qui représente 73,8 % des effectifs académiques, augmente de 0,2 % sur la période considérée.

Les effectifs IATSS augmentent, entre 2022 et 2024, de 20 agents (soit + 0,3 %) : les effectifs des personnels administratifs augmentent de 49 personnes, tandis que sur la période observée les personnels de laboratoire et personnels techniques, les personnels médico-sociaux et les personnels ouvriers diminuent de respectivement de - 11, - 9 et - 9 agents.

Les effectifs de la vie scolaire augmentent sur la période de 1 660 agents (soit + 11,1 %) : hausse des effectifs d'AED (+ 159 agents, soit + 3,1 %) et de CPE (+ 18 agents, soit + 1,6 %) et forte hausse des effectifs d'AESH (+ 1 483 agents, soit + 17,1 %).

Enfin, sur cette même période, les effectifs des Psy EN sont stables (- 1 personne, soit 0,1 %).



Tableau 1.1 – Répartition des effectifs selon leur typologie de corps

	2022		2023		2024		Evolution 2022/2024 du total en nb	Evolution 2022/2024 du total en %
	Total	% Femmes	Total	% Femmes	Total	% Femmes		
Encadrement Adm. Sup.	24	58,0	27	48,0	18	55,6	-6	-25,00
Personnels de direction	1 217	63,5	1 163	64,6	1 209	64,4	-8	-0,66
Personnels d'inspection	278	64,0	283	64,0	276	68,5	-2	-0,72
Sous-Total Encadrement	1 519	63,5	1 473	64,2	1 503	65,1	-16	-1,05
Enseignants 1er d.	33 550	87,5	33 369	87,2	33 541	87,0	-9	-0,03
Enseignants 2nd d.	35 931	65,1	36 138	66,0	36 099	66,7	168	0,47
Sous-Total Enseignants	69 481	75,9	69 507	76,2	69 640	76,5	159	0,23
Administratifs	3 972	84,5	3 971	83,4	4 021	83,5	49	1,23
ITRF/Personnels de laboratoire	739	56,2	722	56,0	728	56,3	-11	-1,49
Ouvriers	14	57,1	7	0,0	5	0,0	-9	-64,29
Personnels Médicaux- Sociaux	1 079	97,0	1 048	97,4	1 070	97,3	-9	-0,83
Sous-Total IATSS	5 804	83,2	5 748	82,4	5 824	82,6	20	0,34
Dont catégorie A	2 321	81,5	2 596	81,0	2 449	76,2	128	5,51
Dont catégorie B	1 399	84,9	1 720	86,7	1 525	85,3	126	9,01
Dont catégorie C	2 084	84,0	1 432	88,9	1 850	81,9	-234	-11,23
AED	5 156	59,1	5 417	58,4	5 315	57,7	159	3,08
AESH	8 677	93,3	9 316	94,1	10 160	94,7	1 483	17,09
CPE	1 156	76,6	1 153	77,4	1 174	75,9	18	1,56
Sous-Total Vie Scolaire	14 989	76,5	15 886	81,0	16 649	81,6	1 660	11,07
Psy EN	741	91,2	753	91,2	740	91,9	-1	-0,13
TOTAL	92 534	77,0	93 367	78,0	94 356	77,7	1 822	1,97

Sources :

- Pour les personnels d'encadrement : extractions BO de SIRHEN, date d'observation 31/12/2024 / Champ : personnels d'encadrement de l'académie / Traitement : DE
- Pour les autres personnels : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

1.1.2 - Répartition départementale

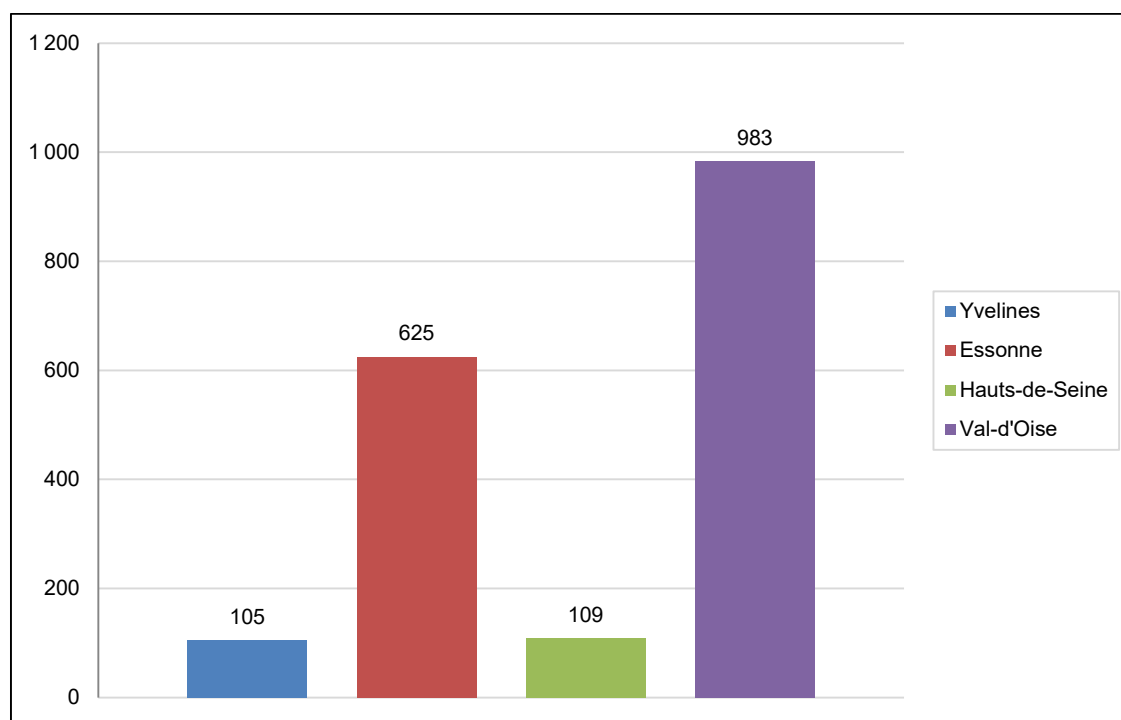
Sur la période 2022/2024, les effectifs de personnels, toutes catégories, augmentent dans le Val d'Oise, en Essonne, dans les Yvelines et dans les Hauts de Seine (*tableau 1.2 et figure 1.2*).

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

	2022	2023	2024	poids 2022	poids 2023	poids 2024	évolution 2022/2024 en nb	évolution 2022/2024 en %
Yvelines	25 442	25 179	25 547	27,5%	27,0%	27,1%	105	0,4
Essonne	22 766	22 947	23 391	24,6%	24,6%	24,8%	625	2,7
Hauts-de-Seine	21 191	21 316	21 300	22,9%	22,8%	22,6%	109	0,5
Val-d'Oise	23 135	23 925	24 118	25,0%	25,6%	25,6%	983	4,2
TOTAL	92 534	93 367	94 356	100%	100%	100%	1 822	2,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2022/2024



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 0,1 % entre 2022 et 2024, tandis que dans le même temps, la population de personnels non-titulaires augmente de 9,3 % (tableau 1.3).

Sur cette même période, le poids des personnels non-titulaires dans les effectifs globaux augmente de 1,6 points. En moyenne nationale, ce poids augmente de 1,7 points.

Tableau 1.3 – Répartition des effectifs selon leur statut

	2022	2023	2024	poids 2022	poids 2023	poids 2024	évolution 2022/2024 en nb	évolution 2022/2024 en %
Titulaires (y c stgr)	71 999	71 754	71 909	77,8%	76,9%	76,2%	-90	-0,1%
Non-Titulaires	20 535	21 613	22 447	22,2%	23,1%	23,8%	1 912	9,3%
TOTAL	92 534	93 367	94 356	100%	100%	100%	1 822	1,97%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 18 personnes au sein de l'académie. 55,6 % sont des femmes, soit 2,3 points de plus qu'au niveau national. L'âge moyen de ces personnels est supérieur de 1 an 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 %)
2022	24	58	54	59	25	10	0,026	0,020
2023	27	48	56	65	50	25	0,027	0,021
2024	18	55,6	55	77	52	15	0,021	0,021
Évolution 2022-2024	-6							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2024 / Champ : personnels d'encadrement administratif supérieur / Traitement : DE et Dapep

Le personnel de direction compte 1 209 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 points). L'âge moyen est plus élevé de 2,8 ans 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 %)
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
2024	1 209	64,4	51,4	56,6	29,7	9,6	1,3	1,3
Évolution 2022-2024	-8							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2024 / Champ : personnels de direction / Traitement : DE et Dapep

En 2024-2025, 113 personnes sont « faisant fonction » de personnels de direction, ce chiffre est en baisse de 7,8 % entre 2023-2024 et 2024-2025 (*tableau 1.6*).

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

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de faisant fonction	108	120	113

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

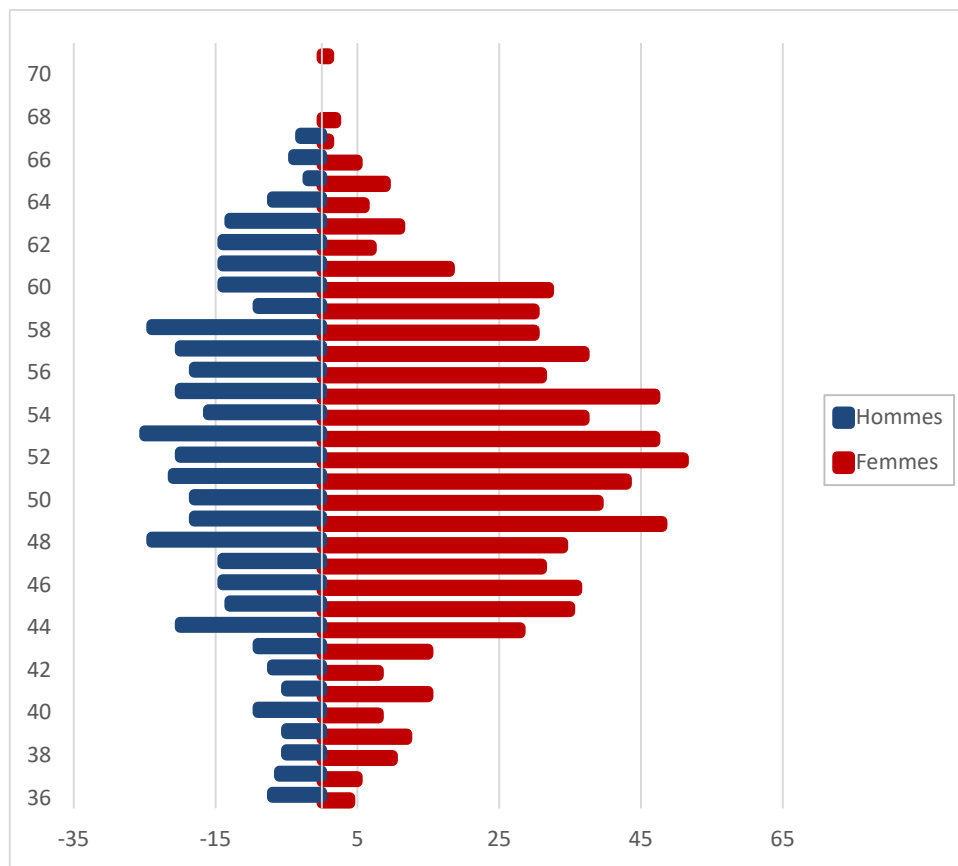
Tableau 1.6 bis – Origine des faisant-fonction 2024-2025

Catégories de personnel	Nombre
Professeurs certifiés	34
CPE	26
Professeurs des écoles	22
PLP	20
Directeur/directrice d'école	7
Divers	4
TOTAL	113

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



Figure 1.3 – Pyramide des âges des personnels de direction en 2024



Source : Sirhen / Champ : personnels de direction / Traitement : DE et Dapep // Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse. Dans la FPE, un agent peut bénéficier de recul de limite d'âge en raison de sa situation personnelle puis d'une prolongation d'activité en cas de trimestres incomplets : il est donc possible de travailler jusqu'à 71 ans

Les femmes au sein de l'académie de Versailles occupent davantage qu'au niveau national les fonctions de personnel d'inspection (+ 13,2 points par rapport à la moyenne nationale). La moyenne d'âge est de 0,7 an inférieure à la moyenne nationale. Près d'un agent sur trois a plus de 55 ans (tableau 1.7).



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

	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age moyen	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
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
2024	276	68,5	52,4	58,1	32,4	11,5	0,3	0,3
Évolution 2022-2024	-2							

Source : Sirhen et BSA au 31/12/2024 / Champ : personnels d'inspection / Traitement : DE et Dapep

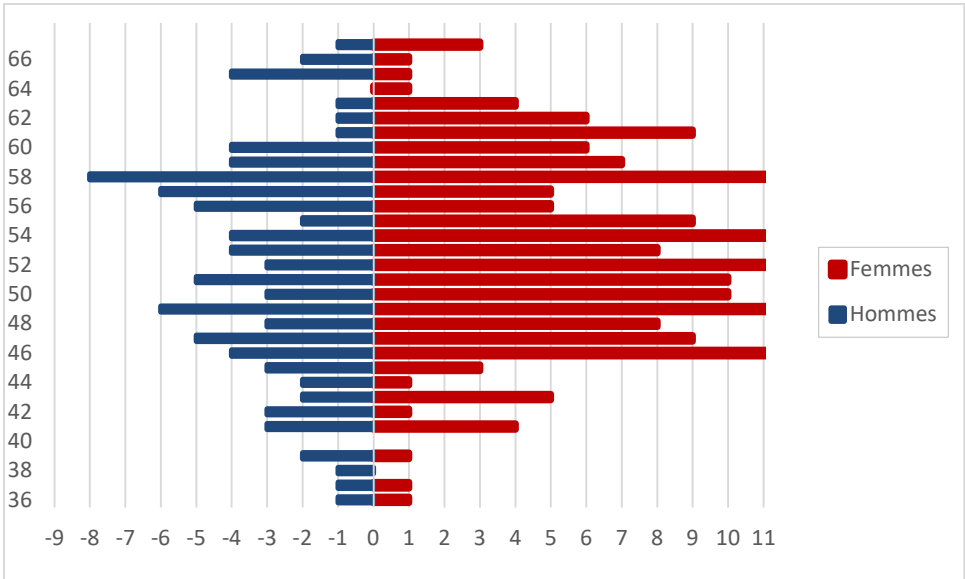
Figure 1.4 - Répartition des personnels d'inspection selon leur fonction en 2024

EN - IO	9	3,24%
IEN - ET EG	45	16,19%
IEN 1er degré	119	42,81%
IA - IPR	105	37,77%
	278	100,00%

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



Figure 1.5– Pyramide des âges des personnels d'inspection en 2024



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, 75,9 % des personnels d'éducation sont des femmes, soit 1,3 points de plus que la moyenne nationale (*tableau 1.8*). Le personnel d'éducation est aussi plus jeune (4,2 ans de moins).



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

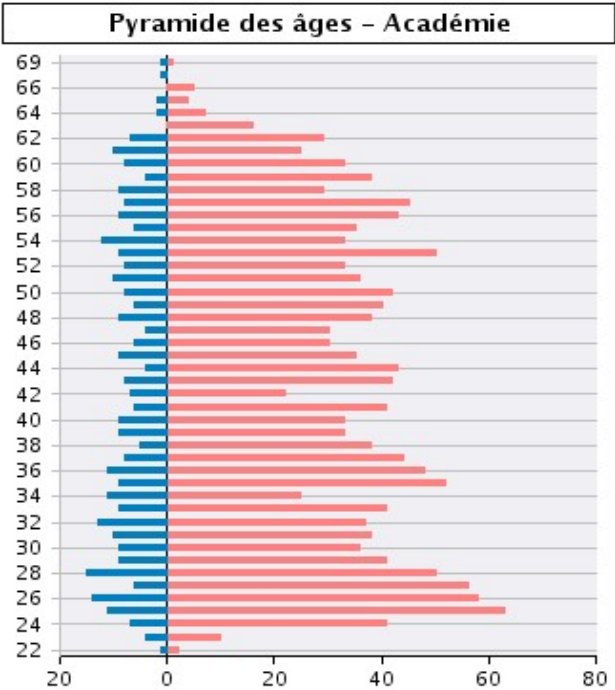
	Nbre de Personnes	Part des Femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la Fonction dans l'Académie (en %)	Poids de la Fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2022	1 156	76,6	41,2	18,3	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
2024	1 174	75,9	40,4	23,8	26,8	16,0	7,1	1,2	1,3
Evolution 2022-2024	18								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 à Versailles et celle de 50 à 60 ans est plus importante au national. Chez les femmes, la répartition pyramidale académique est globalement identique à celle du niveau national, excepté la classe d'âge 20-30 qui est un peu plus importante (*figures 1.6 et 1.6. bis*).



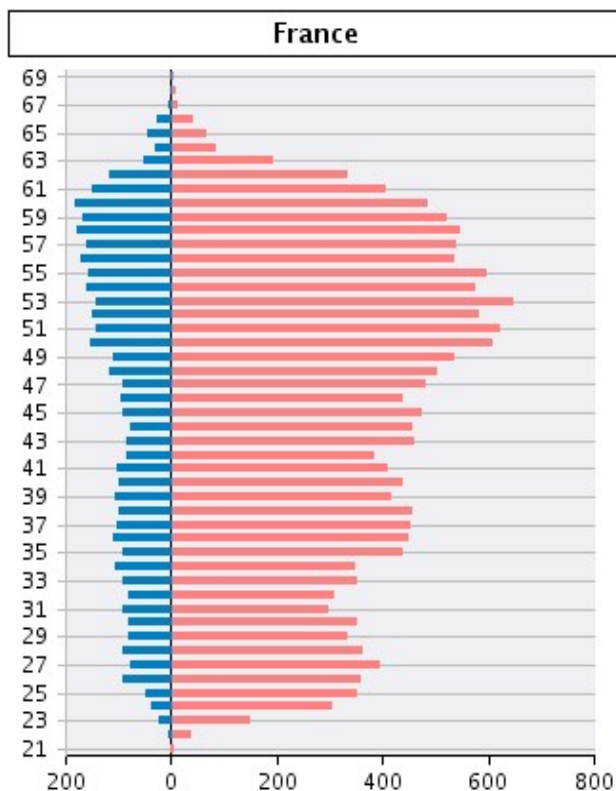
Figure 1.6 – Pyramide des âges des personnels d'éducation de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA / Champ : personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre 2024 / 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



91,9 % des 740 Psy EN de l'académie de Versailles sont des femmes, soit 3,4 points de plus que la moyenne nationale (*tableau 1.9*). Ces personnels sont légèrement plus jeunes (1,4 an de moins).



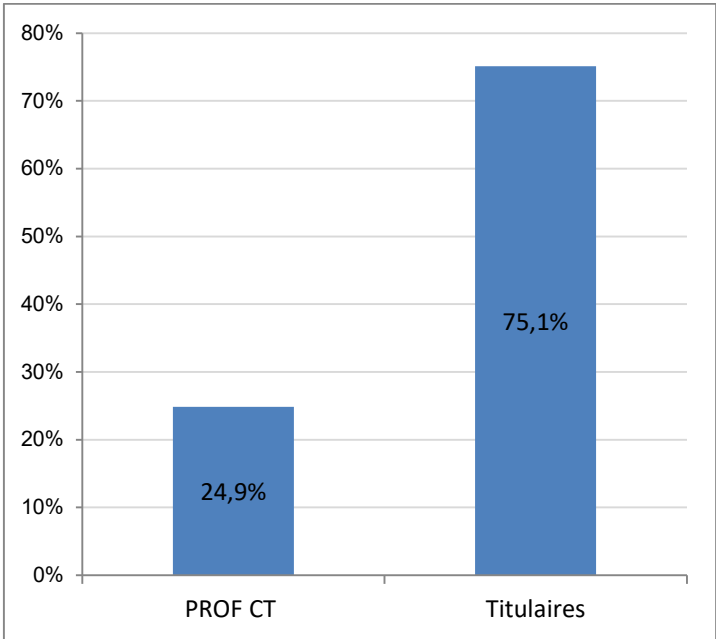
Tableau 1.9 – Évolution et socio-démographie des Psy EN

	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 %)
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
2024	740	91,9	44,7	14,6	40,9	25,5	9,2	0,8	0,8
Evolution 2021-2023	-1								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

75,1 % 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, 33 541 agents sont personnels du premier degré (tableau 1.10). Les femmes y sont plus présentes qu’au niveau national (87 %, soit 1,1 point de plus que la moyenne nationale). L’âge moyen est légèrement moins élevé (42,9 ans, contre 43,5 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 %)
2022	33 876	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
2024	33 541	87,0	42,9	13,3	29,8	14,9	4,4	35,7	32,7
Evolution 2022-2024	-335								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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, 95,8 % des effectifs des personnels du 1^{er} degré sont sur fonction d'« enseignement » (+ 0,2 point par rapport à 2022) (*tableau 1.11*).

L'âge moyen varie selon la fonction et oscille entre 38,1 ans (remplacement) et 53,2 ans (réadaptation). Les femmes représentent une très large part des fonctions d'enseignement (87,9 %) et des besoins éducatifs AIS (adaptation et inclusion scolaire) hors la classe (89,9 %). Elles sont en revanche moins représentées dans les fonctions accompagnement soutien et hors AIS (73 %).

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes au fur et à mesure que les emplois gagnent en responsabilité. Ainsi 87 % des enseignants du premier degré public sont des femmes, contre 81,9 % de directrices d'écoles du premier degré public.



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

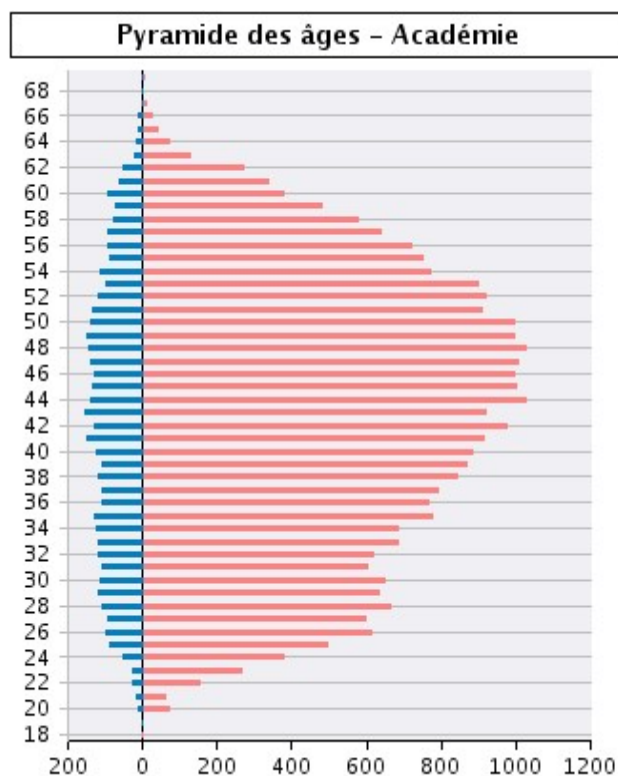
	2022	2024	Evol. Aca. 2022/2024 (en %)	Poids Fonct. Aca. en 2024 (en %)	Part de Femmes dans Acad. (en %)	Age Moyen Aca.	Evol. Fr. 2022/2024 (en %)	Poids dans les effectifs nationaux en 2024 (en %)
Accompagnement soutien et hors AIS	90	100	11,1	0,09	73,0	49,6	0,4	0,2
Administration	25	34	36,0	0,02	76,5	48,9	6,2	0,1
Besoins éducatifs AIS hors classe	842	855	1,5	0,81	89,9	50,6	2,1	0,8
Enseignement	32 141	32 054	-0,3	31,06	87,9	43,1	-0,6	25,4
dont directeurs d'école	2 945	2 914	-1,1	2,85	81,9	49,2	-1,1	2,5
dont remplacement	3 563	3 611	1,3	3,44	79,3	38,1	2,0	4,4
Mise à disposition	2		-100,0	0,00	-	-	-100,0	0,0
Pilotage et animation pédagogique	335	379	13,1	0,32	82,1	49,7	7,3	0,4
Réadaptation	115	119	3,5	0,11	88,2	53,2	-1,3	0,1
Total Person. 1er degré	33 550	33 541	-0,03	32,42	87,0	42,8	-0,5	32,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep//^{*} secret statistique (≤5)

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*).



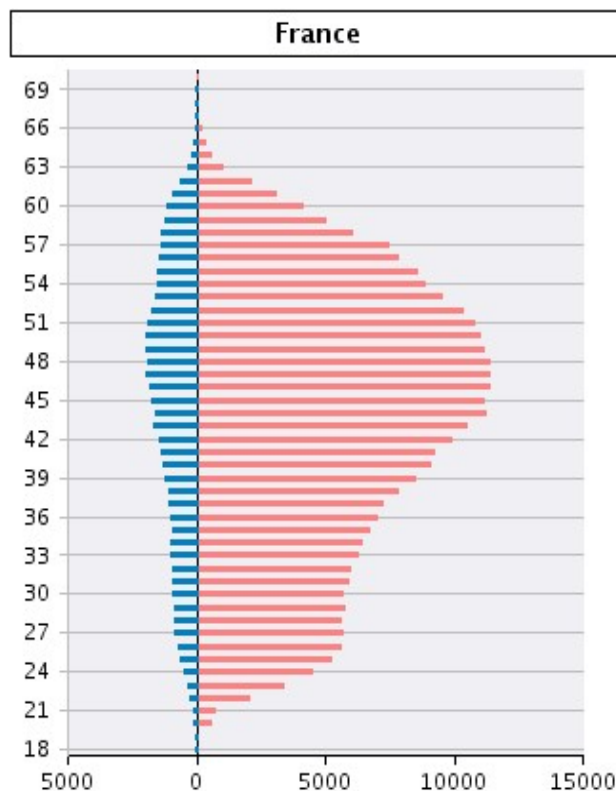
Figure 1.8 – Pyramide des âges des personnels du premier degré de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 personnels du 2nd degré de l'académie de Versailles représentent 36 099 personnes (*tableau 1.12*). À 66,7 %, la part de femmes est de 20,3 points moins élevés au niveau académique que pour les personnels du premier degré. Elles sont en revanche un peu plus représentées qu'au niveau national (66,3 %). La moyenne d'âge est de 41,4 ans (contre 42,8 dans le premier degré, et 44 ans au niveau national dans le second degré).



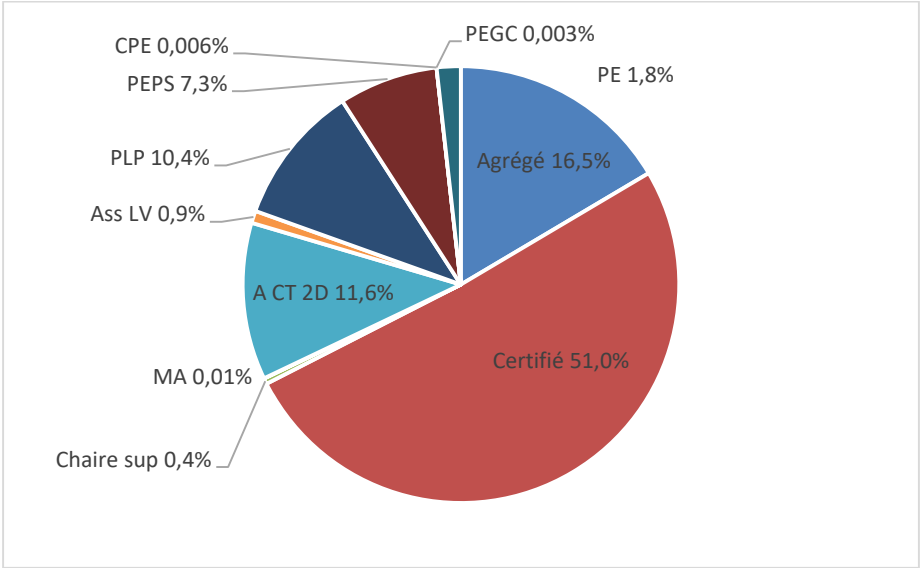
Tableau 1.12 – Évolution et socio-démographie des personnels du second degré

	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 %)
2022	35 931	65,1	40,8	22,9	27,5	15,7	6,0	51,7	53,9
2023	36 138	66	41,2	22,3	28,4	16,6	6,5	51,9	53,2
2024	36 099	66,7	41,4	21,9	29,3	17,5	7,1	51,8	53,6
Evolution 2022-2024	-168								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 relativement stable sur la période 2022 - 2024 : en 2024, 51 % des personnels du second degré appartiennent au corps des certifiés (contre 51,1 % en 2023 et 51,7 % en 2022), 16,5 % sont agrégés (contre 16,2 % en 2023 et 15,9 % en 2022), 10,4 % sont professeurs de lycée professionnel (PLP) (contre 10,8 % en 2023 et 11 % en 2022), et 11,6 % sont personnel enseignant du 2nd degré de catégorie A contractuel (contre 11,4 % en 2023 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 2024 / 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 (95,6 % en 2024, contre 95,5 % en 2023 et 95,6 %en 2022) (*tableau 1.13*).



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

	2022	2024	Evol. aca. 2022/2024 (en %)	Poids de la fonction dans l'acad. (en %)	Part de femmes dans l'acad. (en %)	Age moyen aca.	Poids dans les effectifs nationaux (en %)
Administration	61	69	13,1	0,07	55	44,6	0,1
Assistant étranger	323	297	-8,0	0,3	78,5	25,7	0,3
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	158	205	29,7	0,2	57,6	51,0	0,2
Conseiller en formation continue	72	75	0,04	0,1	70,7	52,4	0,1
Conseillers pédagogiques	9	10	11,1	0,01	40	48,3	0,007
Coordination insertion jeunes	9	7	-22,2	0,007	57,1	55,4	0,025
Documentation	754	746	-1,1	0,8	85,8	42,4	0,9

Éducateur en internat	12	10	-16,7	0,01	40	51,7	0,02
Enseignement	34 363	34 513	0,4	35,9	59,8	42	35
Formation insertion jeunes devant élèves	25	26	0,04	0,03	61,5	49	0,04
Réadaptation	141	137	-2,8	0,1	70,8	53,1	0,1
Surveillance	4	4	0	0,004	75	*	0,024
Total 2nd degré	35 931	36 099	0,5	51,8	66,7	41,5	53,6

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 exercent en collège (34,8 %) (*tableau 1.14*). Par rapport à la moyenne des établissements, c'est en services administratifs que les femmes sont le plus représentées (92,1 %, contre en moyenne 60,7 %).



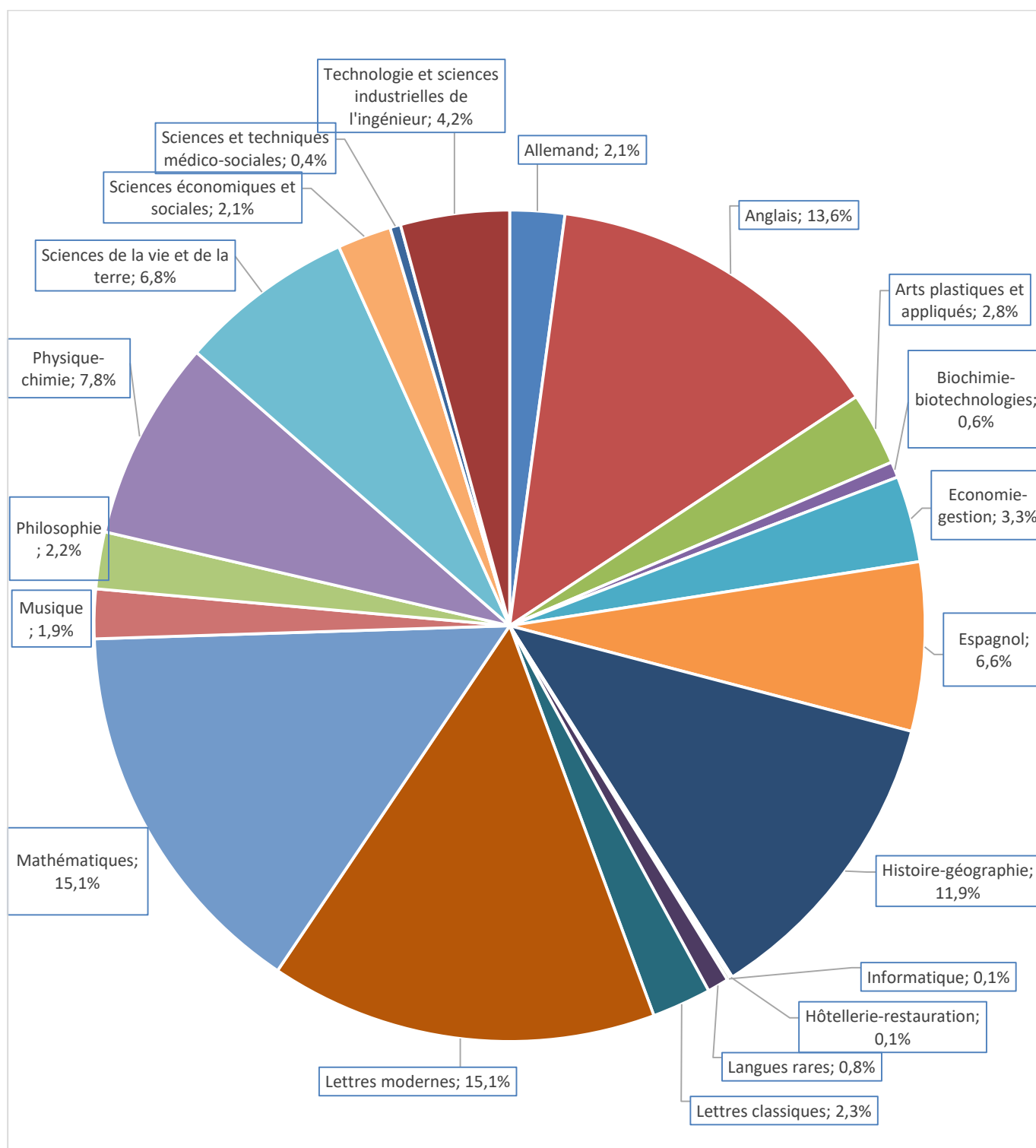
Tableau 1.14 – Répartition des effectifs des personnels du second degré par type d'établissement

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)	Nbre	Part (en %)
Collèges	7 277	57,9	5 282	42,1	12 559	34,8
LGT	5 182	48,1	5 581	51,9	10 763	29,8
Lycées professionnels	503	19,1	2 136	80,9	2 639	7,3
Services administratifs	7 075	92,1	610	7,9	7 685	21,3
Zones de remplacement	1 290	53,1	1 139	46,9	2 429	6,7
Autres étab.	15	62,5	9	37,5	24	0,1
Total	21 342	59,1	14 757	40,9	36 099	100,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

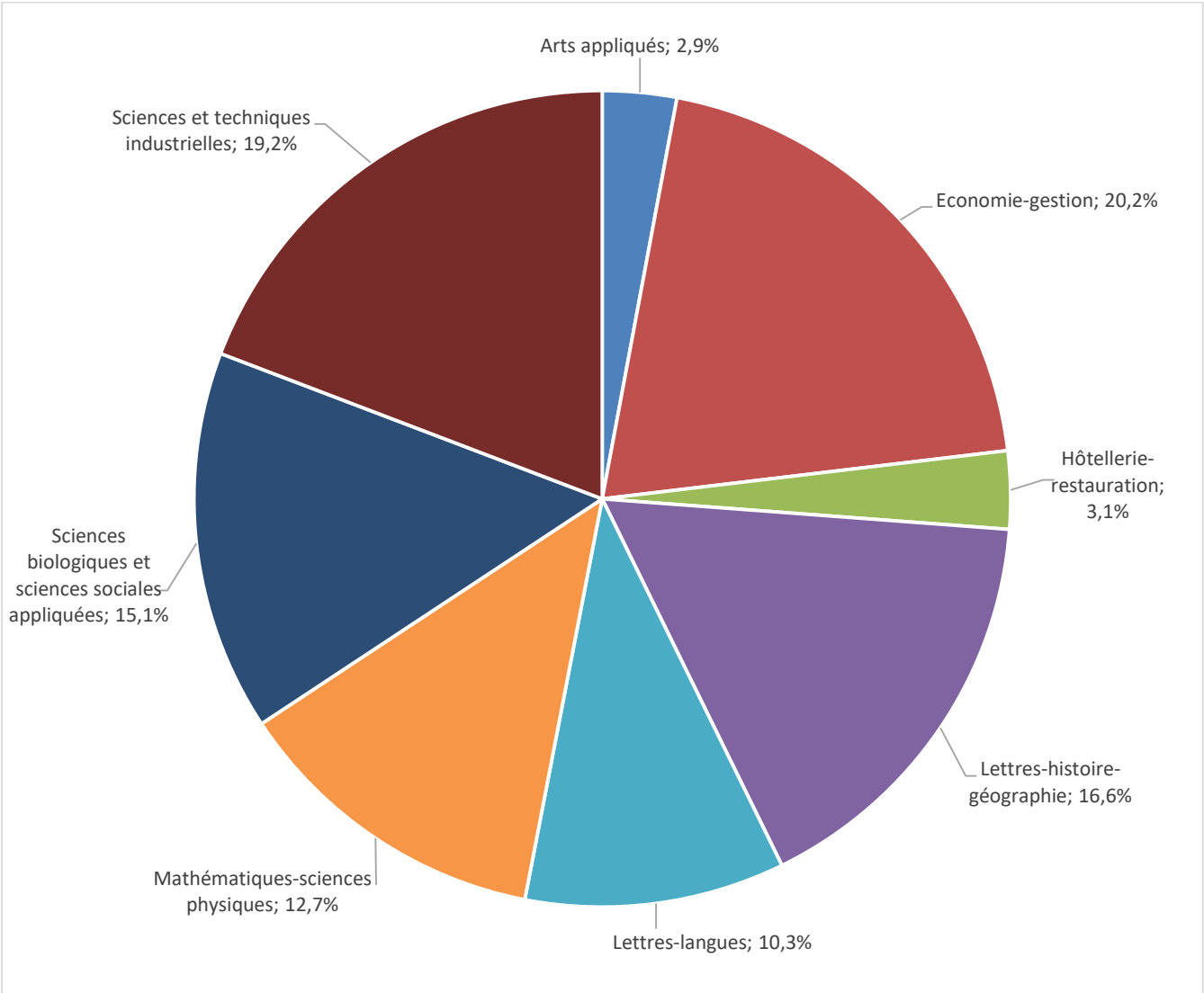
Note : La partie générale et technologique du LPO est en LGT et la partie professionnelle (SEP) en LP

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



Source : DPECM_TDB 2D_ Détail corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2024- Champ : personnels enseignants du 2nd degré public, voie générale et technologique / 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 : 01/10/2024 – 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

Tableau 1.15 – Répartition des effectifs du 2nd degré (stagiaires et titulaires) selon leur famille disciplinaire-personnels « hors voies »

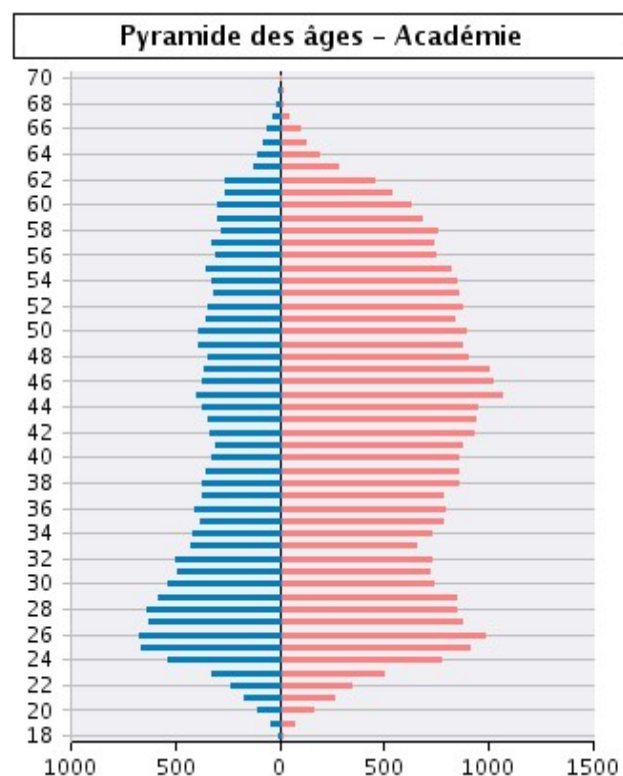
Famille disciplinaire	Total
Documentation	770
Education	1 057
Education physique et sportive	3 160
Ingénierie de formation	34
Psychologie et orientation	596

Source : DPECM_TDB 2D_ Détail corps et disciplines positions, date d'observation : 01/10/2024– Champ : personnels enseignants, CPE et psychologues du 2nd degré public, personnels hors voies / 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 répartition pyramidale des effectifs nationaux, les hommes et les femmes exerçant dans le second degré de l'académie sont un peu plus nombreux(-ses) pour ce qui concerne la tranche d'âge 22-30 ans. En revanche en ce qui concerne la tranche 48-54, les hommes et les femmes exerçant dans le second degré de l'académie sont moins nombreux. Pour les autres classes d'âge, la répartition pyramidale est sensiblement identique (*figures 1.12 et 1.12 bis*).



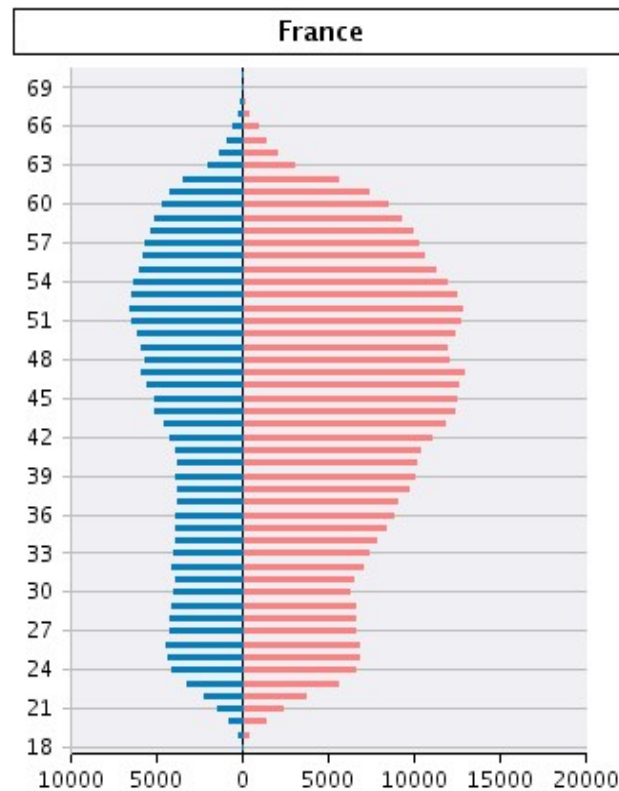
Figure 1.12 – Pyramide des âges des personnels du second degré de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2024 / 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, 5 824 personnes sont des personnels IATSS (*tableau 1.16*). Cette fonction y est légèrement plus féminisée qu'au niveau national (+ 5,9 points) et l'âge moyen académique est légèrement plus faible qu'au niveau national (47,8 ans contre 48,7 ans).



Tableau 1.16 – Évolution et socio-démographie des personnels IATSS

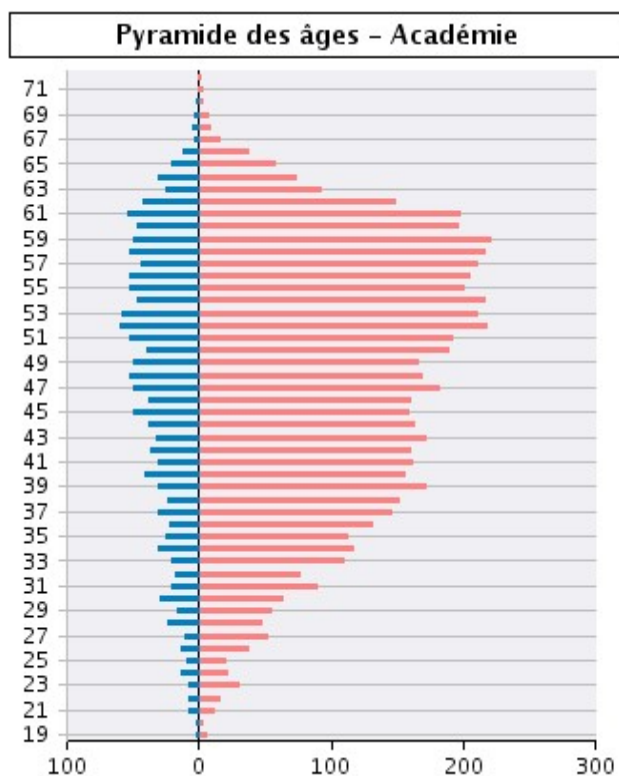
	Nbre de Personnes	Part des femmes (en %)	Age moyen	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des plus de 50 ans (en %)	Part des plus de 55 ans (en %)	Part des plus de 60 ans (en %)	Poids de la fonction dans l'académie (en %)	Poids de la fonction dans les effectifs nationaux (en %)
2022	5 804	83,2	47,4	5,7	47,0	30,1	13,0	6,3	7,2
2023	5748	82,4	47,6	5,5	48,1	30,9	13,7	6,2	7,3
2024	5824	82,6	47,8	5,4	48,6	31,6	14,3	7,8	7,9
Evolution 2022-2024	20								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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*).



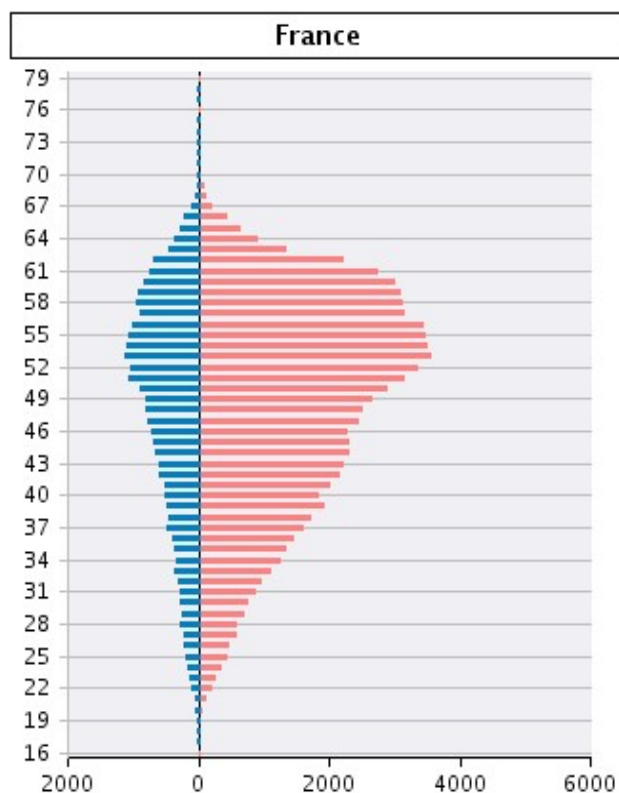
Figure 1.13 – Pyramide des âges des personnels IATSS de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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

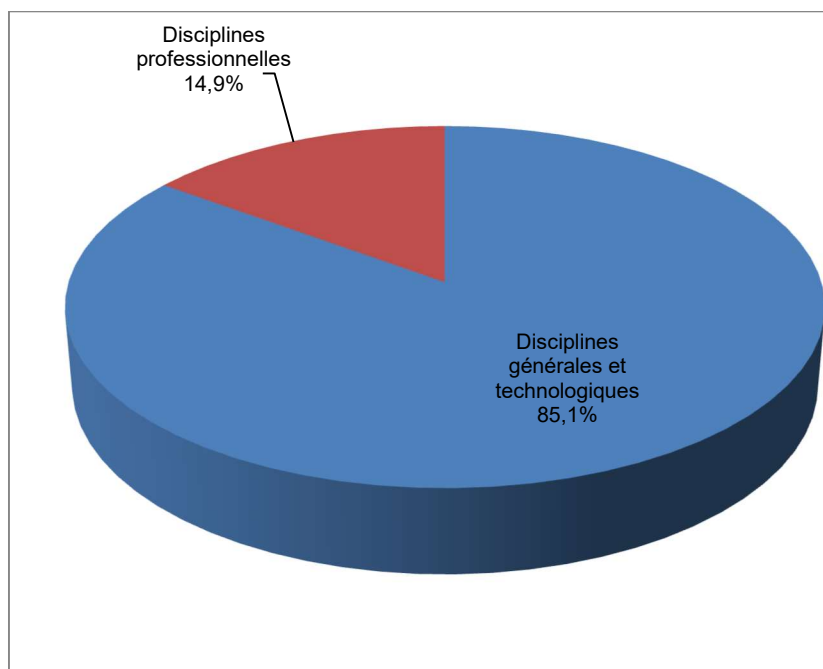


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

85,1 % des enseignants du 2nd degré exercent dans une discipline générale et technologique contre 14,9 % 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 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

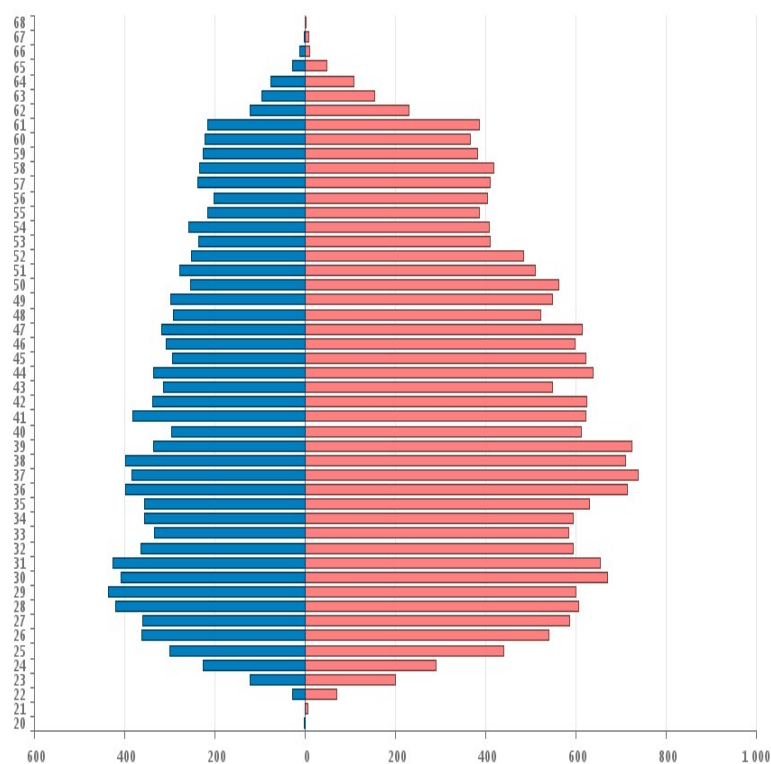
➤ **Les enseignants des disciplines générales et technologiques :**

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 60,7 %.

L'âge moyen des enseignants des disciplines générales et technologiques est de 41,4 ans (*figure 1.15*). Il oscille entre 37,2 ans (éducation physique et sportive) et 53,2 ans (électrotechnique, génies, etc...). Au niveau national, l'âge moyen est de 45,2 ans.



Figure 1.15 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 :**

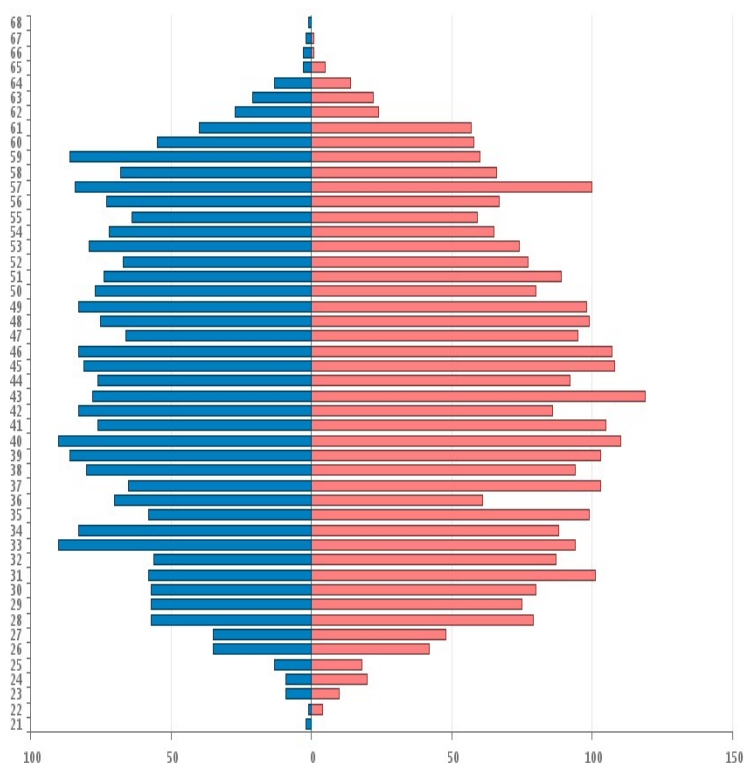
Les femmes sont, là encore, diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en lettres-langues vivantes, en arts appliqués, dans les services, ainsi qu'en économie-gestion. Elles sont minoritaires en sciences et technologies industrielles, lettres-histoire et mathématiques-sciences physiques. En moyenne de l'ensemble des matières, leur part est de 52,5 %.

L'âge moyen est de 45,2 ans. Il varie entre 42,2 ans (lettres-histoire) et 49,9 ans (sciences et technologies industrielles) (*figure 1.16*).

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



Figure 1.16 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 titulaires liés à l'État par contrat, que l'on appelle maîtres contractuels (maîtres contractuels) ou maîtres non titulaires, appelés 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, pour les personnels exerçant dans les établissements sous contrat simple, 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 :

- Les enseignants contractuels et agréés relèvent du régime général de la Sécurité Sociale. Ils ne bénéficient donc pas du régime de retraite de la fonction publique
- Les enseignants sont concernés 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 9 130 personnels en activité et avec une affectation (*tableau 1.17*).

Tableau 1.17 – Répartition des effectifs académiques par département

	2022	2023	2024	poids 2022 (en %)	poids 2023 (en %)	poids 2024 (en %)	évolution 2022/2024 (en nbre)	évolution 2022/2024 (en %)
Yvelines	2 656	2 690	2 697	29,4	29,5	29,5	41	1,5
Essonne	1 544	1 569	1 567	17,1	17,2	17,2	23	1,5
Hauts-de-Seine	3 150	3 165	3 167	34,9	34,8	34,7	17	0,5
Val-d'Oise	1 686	1 681	1 699	18,7	18,5	18,6	13	0,8
TOTAL	9 036	9 105	9 130	100	100	100	94	1,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education 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 (74,8 %) (*tableau 1.18*).

Les femmes représentent 95,6 % des effectifs d’enseignants dans le premier degré et 67,5 % dans le second degré, proportions sensiblement supérieures à celles observées dans l’enseignement public (respectivement 87 % et 66,7 %).

L’âge moyen des enseignants est de 46,2 ans dans le premier degré, et de 46,3 ans dans le second degré (respectivement 42,8 et 41,4 dans l’enseignement public).



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

		2022	2023	2024	Evo. Aca. 2022/2024 (en %)
Personnel 1er degré	Besoins éducatifs ASH hors classe	1	1	1	0,0
	Enseignement	2 296	2 316	2 300	0,2
	Total Personnel 1er degré	2 297 (95,7 % de F.)	2 317 (95,6 % de F.)	2 301 (95,6 % de F.)	0,2
Personnel 2nd degré	Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	14	16	17	21,4
	Documentation	134	138	136	1,5
	Enseignement	6 588	6 631	6 673	1,3
	Total Personnel 2nd degré	6 739 (68,1 % de F.)	6 788 (67,8 % de F.)	6 829 (67,5 % de F.)	1,3

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education 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 diminuent de -1,2 % entre 2022 et 2024. Sur cette même période, la population de maitres augmente de 1,1 %.

97,3 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont maitres contractuels ou maitres délégués en 2024 (97,2 % en 2022 et 2023). Leur part est moins importante qu'au niveau national (99 % en 2022, 2023 et 2024).

2,7 % des effectifs globaux des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont enseignants titulaires fonctionnaires du public en 2024 (97,2 % en 2022 et 2023), alors qu'en moyenne nationale, ils sont 1 % en 2024 (1 % également en 2022 et 2023).

Tableau 1.19 – Répartition des effectifs de personnels selon leur statut

	2022	2023	2024	poids 2022 (en %)	poids 2023 (en %)	poids 2024 (en %)	évolution 2022/2024	évolution 2022/2024 (en %)
Titulaires fonctionnaires du public	253	252	250	2,8	2,8	2,7	-3	-1,2
Maitres contractuels et maîtres délégués	8 783	8 853	8 880	97,2	97,2	97,3	97	1,1
TOTAL	9 036	9 105	9 130	100,0	100,0	100,0	94	1,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

8 enseignants lauréats d'un concours du public sont affectés lors de la rentrée scolaire 2024 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

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Nombre d'enseignants lauréats d'un concours du public affectés dans le privé sous contrat	4	2	9	4	6	2

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 01/09/2024 /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 46,2 ans. Les femmes représentent la quasi-totalité des effectifs académiques (95,6 %, + 8,6 points par rapport au premier degré public, +3,8 points par rapport à la moyenne nationale du premier degré privé).



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

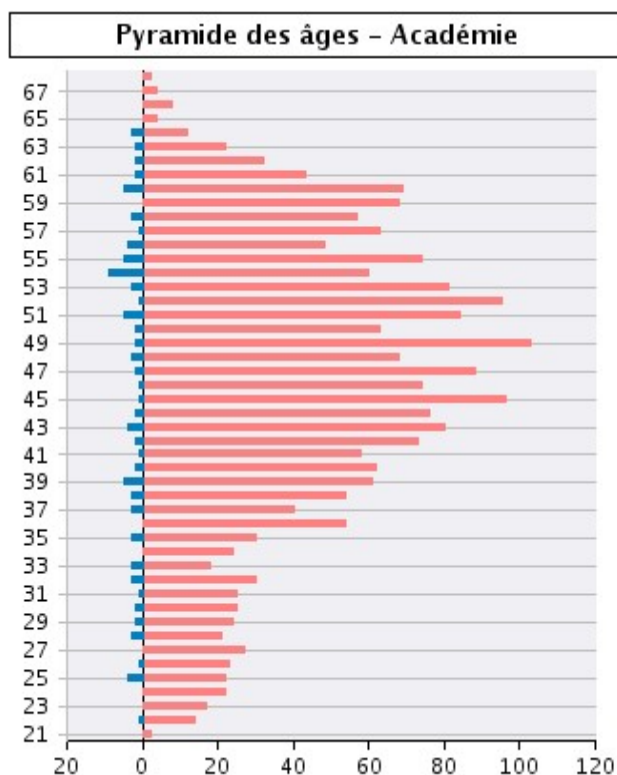
Fonction	Support	Nombre de Personnes	Age moyen Aca.	Part des femmes Aca. (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen des effectifs nationaux	Part des femmes dans les effectifs nationaux (en %)
Besoins éducatifs AIS hors classe	Administration	1	*	*	*	*	52,6	85,8
Enseignement	Autres	250	45,6	91,6	19,6	80,4	43,6	85,1
	Enseignant	1 858	46,3	97,2	6,9	93,1	45,1	93,4
	Enseignant Spécialisé	160	47,4	83,7	2,5	97,5	45,8	85,7
	Stagiaire en responsabilité	32	42,2	96,9	6,3	93,8	37,1	94,2
TOTAL		2 301	46,2	95,6	7,9	92,1	44,9	91,8

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation 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 (*figures 1.17 et 1. 17 bis*). 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.



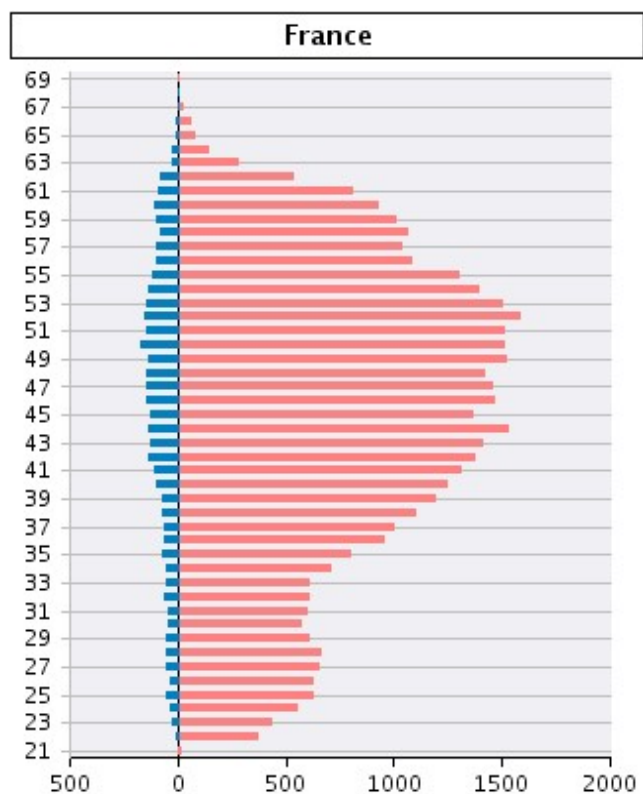
Figure 1.17 – Pyramide des âges des personnels du premier degré des établissements privés sous contrat de l'académie de Versailles



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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



Figure 1.17 bis – Pyramide des âges des personnels du premier degré des établissements privés sous contrat au niveau national



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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.

6 829 personnes sont des personnels du second degré de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 1.22*). 67,5 % sont des femmes (+0,8 point par rapport aux personnels du second degré public, +2,6 points par rapport à la moyenne des effectifs nationaux du second degré privé). La moyenne d'âge est de 46,3 ans (contre 41,4 ans dans l'enseignement public, et 46,6 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	3	*	100,0	*	*	54,1	33,6
	MD	4	*	25,0	*	*	46,4	52,6
	PLP	10	53,1	50,0	0,0	80,0	52,7	45,8
	S/Total	17	53,3	52,9	0,0	82,4	52,5	42,6
Documentation	MD	64	46,2	79,4	6,3	42,9	42,2	75,7
	Certifié	71	50,3	95,8	2,8	56,3	50,8	90,0
	PLP	1	*	100,0	*	*	56,8	53,8
	S/Total	136	48,2	88,2	5,1	48,5	47,9	86,3
Enseignement	Agrégé	436	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	3 603	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	1 895	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	6 676	46,3	67,1	9,7	90,3	46,6	64,8
TOTAL		6 829	46,3	67,5	9,3	90,7	46,6	64,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep / *=secret statistique (≤5)

La majorité des effectifs exerce en collège (53 %), également le type d'établissement le plus féminisé (69 %) (*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	2 496	69,0	1 123	31,0	3 619	53,0
Lycées	1 947	66,6	977	33,4	2 924	42,8
Lycées Professionnels	131	64,2	73	35,8	204	3,0
Autres Etablissements	37	45,1	45	54,9	82	1,2
Total	4 611	67,5	2 218	32,5	6 829	100,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 (*figures 1.18 et 1. 18 bis*).
S'agissant des femmes, la répartition pyramidale par rapport à la moyenne nationale est elle aussi sensiblement la même.



Figure 1.18 – Pyramide des âges des personnels du second degré des établissements privés sous contrat de l'académie de Versailles

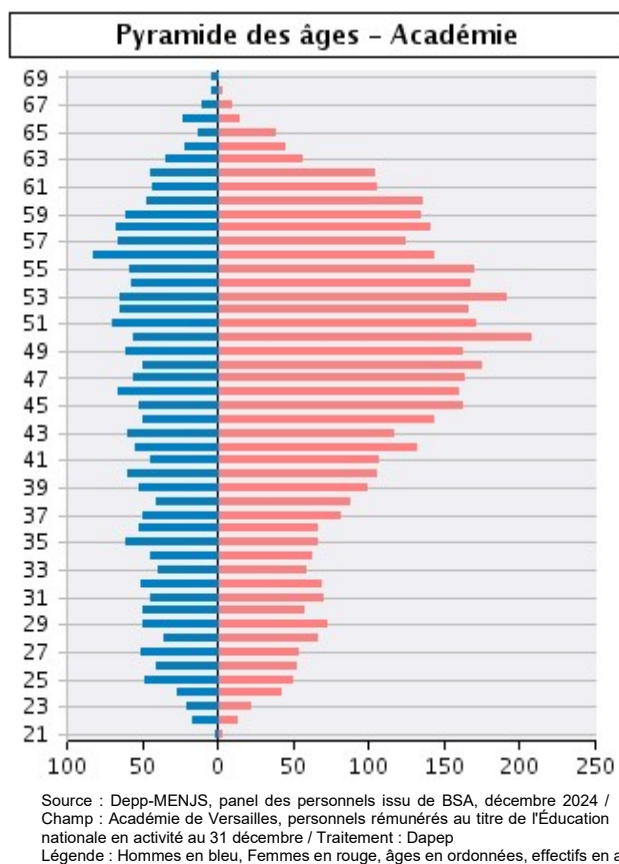
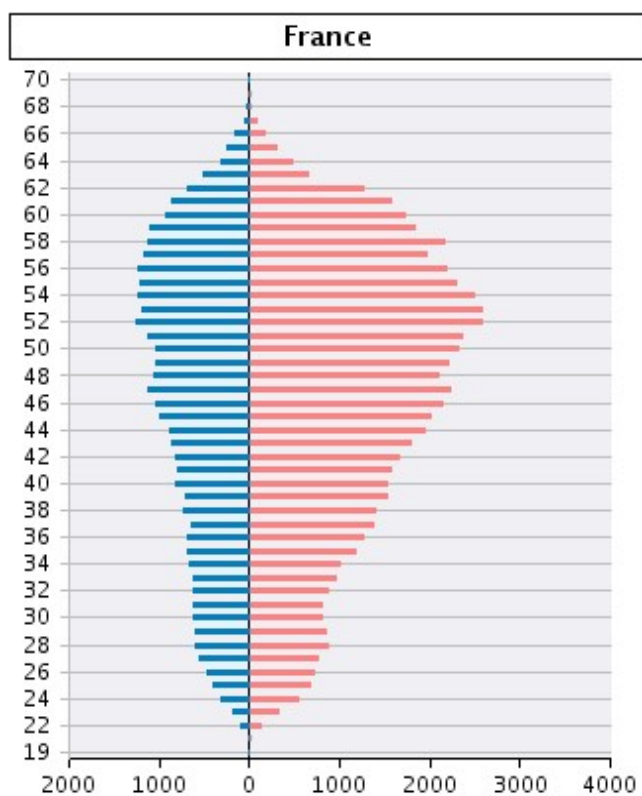




Figure 1.18 bis – Pyramide des âges des personnels du second degré des établissements privés sous contrat au niveau national

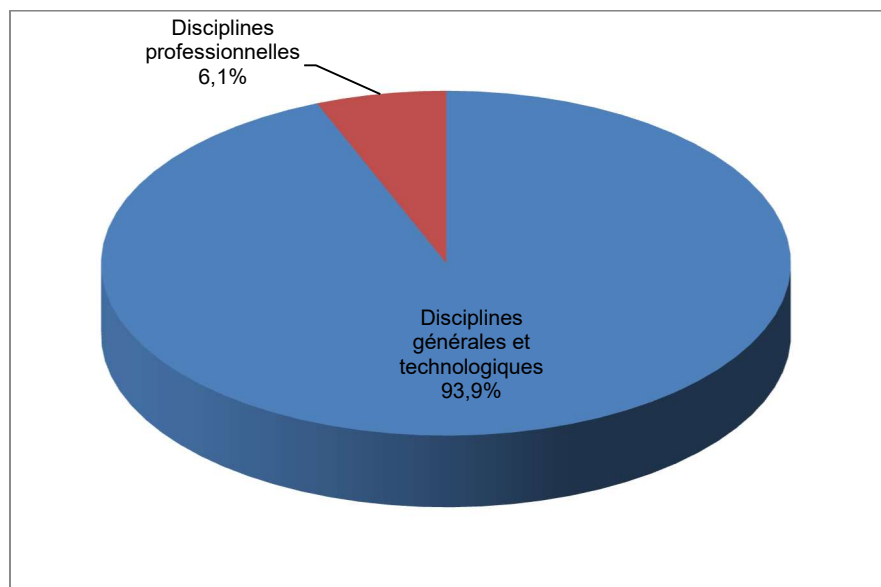


Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse.

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

93,9 % 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 2024 / 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 (14,3 %), les sciences (14 %), 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%).

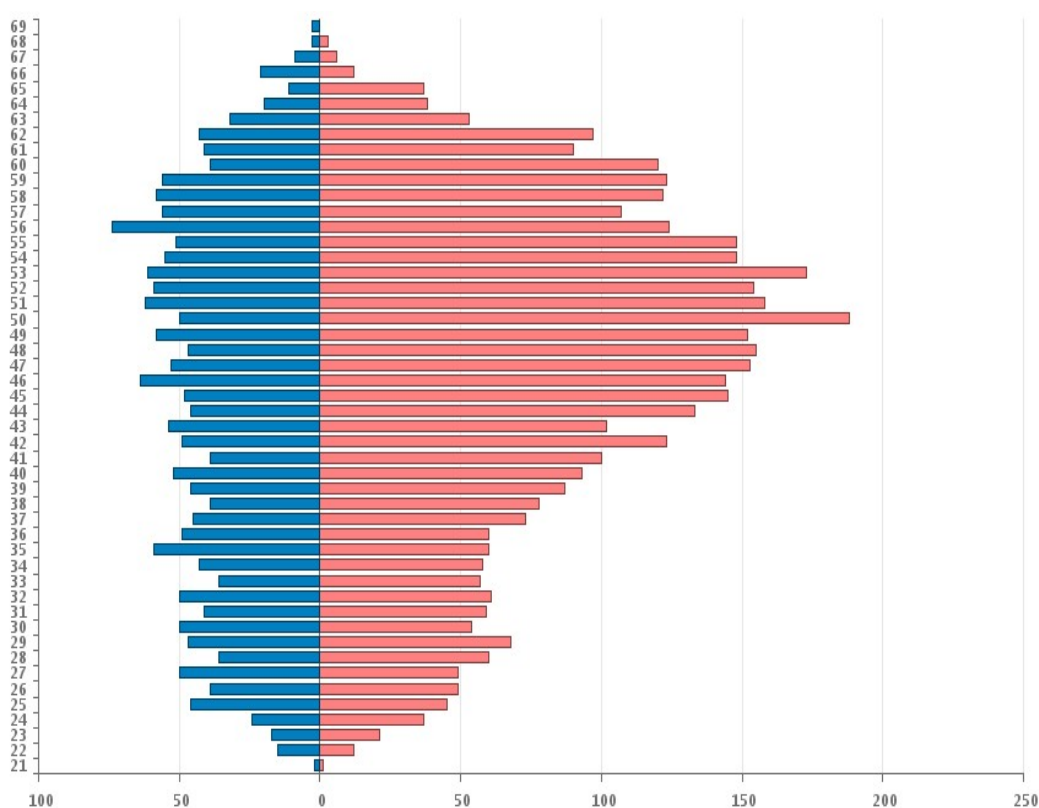
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en services, langues vivantes, lettres, arts, économie-gestion, histoire-géographie, mathématiques et éducation musicale, et minoritaires en sciences et technologies industrielles et éducation physique et sportive.

L'âge moyen est de 46,2 ans (*figure 1.20*). Il varie entre 41 ans (éducation physique et sportive) et 50,9 ans (électrotechnique, génie chimique, électrique, mécanique).

Au niveau national, l'âge moyen est de 46,2 ans également.



Figure 1.20 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Education nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep
Légende : Hommes en bleu, Femmes en rouge, âges en ordonnées, effectifs en abscisse

➤ Les enseignants dans les disciplines professionnelles :

Le groupe de disciplines le plus représenté dans les disciplines professionnelles est celui de l'économie-gestion (24,9 % des effectifs). Viennent ensuite les lettres-histoire (14,5%), les sciences biologiques et sciences sociales appliquées (SBSSA) (12,7 %), les lettres-langues vivantes (12,5 %), les mathématiques-sciences physiques (11,2 %), les disciplines de génie électrique/mécanique/industriel (11 %), les services (7,5%) et enfin les arts appliqués (5,7 %).

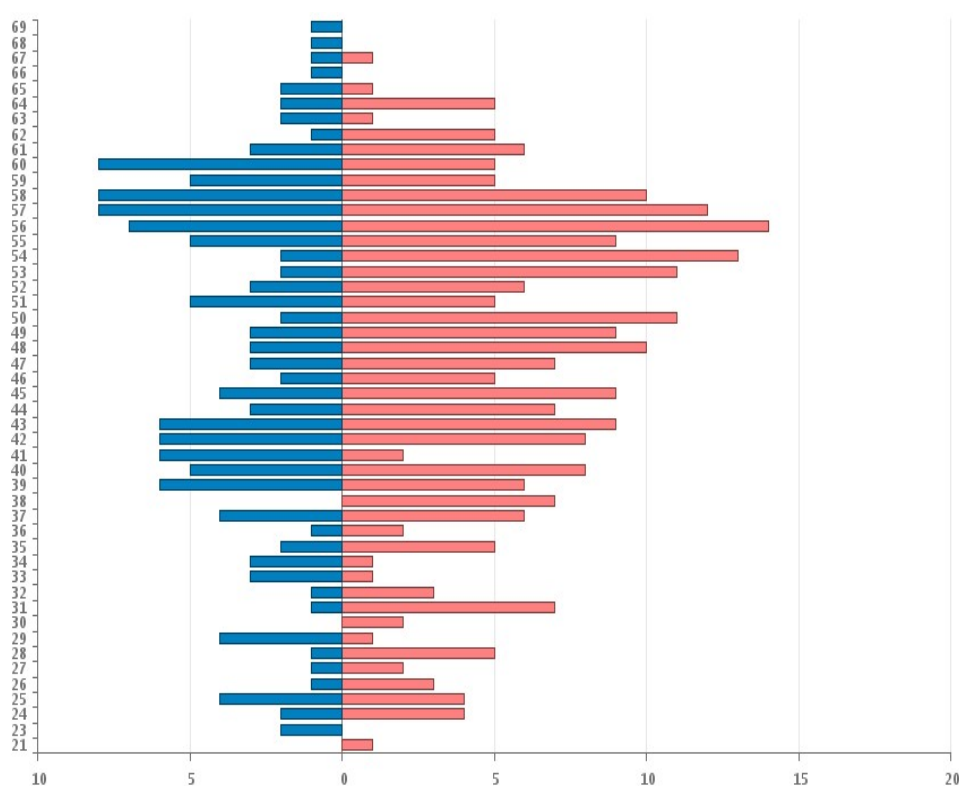
Les femmes sont diversement présentes selon les disciplines : elles sont majoritaires en SBSSA, en économie-gestion, en lettres-histoire, en lettres-langues vivantes, en services, en arts appliqués, en mathématiques-sciences physiques et minoritaires en génie électrique/mécanique/industriel.

L'âge moyen est de 47,1 ans (*figure 1.21*). Il varie entre 43 ans (services) et 50,5 ans (économie-gestion).

Au niveau national, l'âge moyen est de 47,9 ans.



Figure 1.21 – Pyramide des âges



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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

Le 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 2022/2024, les recrutements de personnels d'encadrement augmentent pour les personnels de direction (+ 24 %) et les IEN ET-EG (+ 50 %), restent stable pour les IA-IPR et baissent pour les IEN du 1^{er} degré (- 18,2 %) (*tableau 2.1*).

À la rentrée 2024, 117 personnels d'encadrement sont recrutés, dont 69,2 % sont des femmes. Elles représentent 81,8 % des recrutements chez les IEN 1^{er} degré, 67,7 % chez les Perdir, 42,8 % chez les IA-IPR et 100 % chez les IEN ET-EG-IO.

En 2024, le poids du personnel d'encadrement représente 1,6 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 1,5 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.1 – Recrutement des personnels d'encadrement

	2022			2023			2024		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IA IPR	5	2	7	5	5	10	4	3	7
IEN ET-EG -IO	4	0	4	4	3	7	0	6	6
IEN 1er degré	2	11	13	6	3	9	2	9	11
PERDIR	27	47	75	20	65	85	30	63	93
Total	38	60	99	35	76	111	36	81	117

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

2.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

Sur la période 2022/2024, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré public au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) augmentent de 27,6 % (*tableau 2.2*).

À la rentrée 2024, 85,2 % des stagiaires recrutés sont des femmes, les hommes représentent 14,8 %.

En 2024, le poids du corps des PE titulaires du 1^{er} degré public représente 33,2 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 14,9 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.2 – Recrutement des enseignants du premier degré public

Corps	2022-2023	2023-2024	2024-2025
PE	903 (81,4 % de F)	1164 (84,7 % de F)	1 152 (85,2 % 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 2024-2025, 261 personnes sont inscrites dans les différents PPPE proposés par l'Inspé de Versailles (*tableau 2.3*), en hausse de 32,5 % par rapport à l'année précédente.

Tableau 2.3 – Nb d'inscrits à un PPPE en 2024-2025 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	28	L1	27	L1	32	L1	28
L2	23	L2	11	L2	28	L2	11
L3	21	L3	13	L3	27	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 2022 et 2024, les recrutements de personnels enseignants du 1^{er} degré privé sous contrat au niveau du CRPE (Concours de recrutement des professeurs des écoles) ont augmenté de 29,8 %, mais ils ont diminué de 16,3 % entre 2023 et 2024 (*tableau 2.4*).

À la rentrée 2024, 94,3 % des stagiaires recrutés sont des femmes.

En 2024, le poids du corps des PE du 1^{er} degré privé sous contrat représente 25,2 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement privé sous contrat et le poids de leur recrutement représente 28,4 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement privé sous contrat (1D et 2D).



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

Corps	2022-2023	2023-2024	2024-2025
PE	67 (95,5 % de F)	104 (96,1 % de F)	87 (94,3 % 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 2022/2024, les recrutements de personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré public, tous types de concours et tous corps confondus, progressent de 1 221 à 1 275 enseignants stagiaires, soit +4.4 % (*tableau 2.5*). On relève par ailleurs d'importantes disparités selon les corps : de – 25,9 % pour les CPE à + 23,7 % pour les PLP.

À la rentrée 2024, 56,5 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes, avec de grandes disparités selon les corps : de 35,4 % chez les PEPS à 74,4 % chez les CPE.

Les hommes représentent 43,5 % des personnels recrutés dans le second degré : de 25,6 % chez les CPE à 64,6 % chez les PEPS.

En 2024, le poids du corps des enseignants du 2nd degré public représente 33,7 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 16,5 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.5 – Recrutement des enseignants du second degré public

Corps	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Agrégés	284 (50,7 % de F)	315 (51,8 % de F)	234 (47,9 % de F)
Certifiés	709 (59,7 % de F)	676 (61,5 % de F)	792 (60,1 % de F)
PLP	114 (54,4 % de F)	146 (50,0 % de F)	141 (54,6 % de F)
PEPS	53 (32,1 % de F)	77 (28,6 % de F)	65 (35,4 % de F)
CPE	58 (72,4 % de F)	47 (68,1 % de F)	43 (74,4 % de F)
TOTAL	1 221 (56,6 % de F)	1 261 (56,0 % de F)	1 275 (56,5 % 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 2022/2024, 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, augmentent de 12,3 % (*tableau 2.6*).

À la rentrée 2024, 74,4 % des enseignants stagiaires recrutés sont des femmes.

En 2024, le poids du corps des enseignants du 2nd degré privé sous contrat représente 74,8 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement privé sous contrat et le poids de leur recrutement représente 71,6 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement privé sous contrat (1D et 2D).



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

Corps	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Agrégés	14 (50 % de F)	9 (66.7% de F)	25 (68% de F)
Certifiés	162 (71 % de F)	146 (79% de F)	165 (79,4% de F)
PLP	8 (75% de F)	13 (61.5% de F)	10 (90% de F)
PEPS	11 (54,5 % de F)	19 (15.8% de F)	19 (31,58 de F)
TOTAL	195 (68,7 % de F)	187 (65.2% de F)	219 (74,09 de F)

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

2.1.6 - Personnels IATSS

Sur la période 2022/2024 les recrutements des personnels IATSS augmentent de 333 à 394, soit + 18,3 % (tableaux 2.7).

Le corps dont les recrutements augmentent le plus est celui des SAENES pour le grade de CN (+ 45,2 %).

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 2024, le concours externe demeure la voie majoritaire d'accès (45,7 %).

En 2024, le poids du corps des personnels IATSS représente 4,9 % du total des effectifs des personnels du public et le poids de leur recrutement représente 5,1 % du total des recrutements des personnels du public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).

Les postes demeurés vacants à la rentrée 2024 sont au nombre de :

- 18 sur les 729 postes AAE ;
- 2 sur les 1334 postes SAENES ;
- 25 sur les 1688 poste ADJAENES ;
- 23 sur les 720 postes INFENES ;
- 29 sur les 256 postes ASSAE ;
- 32 sur les 402 postes ATRF.



Tableaux 2.7 – Recrutement des personnels IATSS

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 (64,7 % de F)	11 (90,9 % de F)	11 (45,5 % de F)						39 (68,4 % de F)
SAENES CS	5 (100% de F)	5 (100% de F)							10 (100%)
SAENES CN	53 (77,4 % de F)	40 (95 % de F)							93 (84,9 % de F)
ADJENES	78 (82 % de F)	53 (88,7 % de F)							131 (84,7 % 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 (57,2 % de F)	9 (66,7 % de F)							16 (62,5 % de F)
Total	163 (78,5 % de F)	119 (89,9 % de F)	11 (45,5 % de F)		40 (95 % de F)				333 (83,5 % 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 (61,1 % de F)	11 (83,3 % de F)	14 (71,4 % de F)	-	-	-	-	-	43 (74,4 % de F)
SAENES CS	5 (100 % de F)	3 (100 % de F)		-	-	-	-	-	8 (100 % de F)
SAENES CN	76 (90,8 % de F)	58 (89,7 % de F)		-	-	-	-	-	134 (90,3 % de F)
ADJAENES	67 (79 % de F)	49 (98 % de F)		-	-	-	-	-	116 (87,1 % 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 (53,9 % de F)	8 (75 % de F)		-	-	-	-	-	21 (61,9 % de F)
Total	183 (80,87 % de F)	130 (88,8 % de F)	14 (71,4 % de F)	-	50 (100 % de F)	-	-	-	377 (87,3 % de F)

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

2024									
	Concours externe	Concours interne	Recrutement dispositif Passerelle	Concours réservé	Concours unique	Pacte	Emplois réservés Défense	Recrutement sans concours	Total
AAE	22 sortants IRA (45,5 % de F)	10 (100 % de F)	12 (83,3 % de F)	-	-	-	-	-	44 (68,2 % de F)
SAENES CS	4 (50 % de F)	5 (100 % de F)		-	-	-	-	-	9 (77,8 % de F)
SAENES CN	57 (87,71 % de F)	78 (87,90 % de F)		-	-	-	-	-	135 (86,7 % de F)
ADJAENES	87 (89,7 % de F)	53 (96,2 % de F)		-	-	-	-	-	140 (92,1 % de F)
INFENES	-	-		-	48 (100 % de F)	-	-	-	48 (100 % de F)
ASSAE	3 (66,7 % de F)	-		-	-	-	-	-	3 (66,7 % de F)
ATRF	7 (71,4 % de F)	8 (37,5 % de F)		-	-	-	-	-	15 (53,3 % de F)
Total	180 (81,7 % de F)	154 (94,2 % de F)	12 (83,3 % de F)	-	48 (100 % de F)	-	-	-	394 (88,8 % 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 2024, les personnels contractuels enseignants du premier degré public de l'académie de Versailles représentent 2 168 personnes (contre 1 106 en 2022 et 1 546 en 2023, soit + 96 % sur la période 2022/2024) (tableaux 2.8 à 2.10). Parmi eux, 78,9 % sont des femmes et la moyenne d'âge est de 36,5 ans.

En 2024, les CTEN PE du 1^{er} degré public représentent 2,3 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 7,5 % du total des recrutements des personnels du public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.8 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2022

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge 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 2.9 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2023

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique total	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge 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



Tableau 2.10 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du premier degré public en 2024

Département	Hommes		Femmes		Effectif physique total	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge moyen		
78	88	37	329	38	417	38
91	154	34,9	499	35,4	653	35,1
92	135	37,2	507	37,8	642	37,7
95	81	35,4	375	36,1	456	35
Total général	458	36,1	1 710	36,8	2 168	36,5

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

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2024 des personnels enseignants du 1^{er} degré :

DSDEN 78 :

65 fins de contrats prématurées :

- 28 démissions ;
- 36 ruptures de période d'essai employeurs et salariés ;
- 1 licenciement pour abandon de poste.

DSDEN 91 :

83 départs d'enseignants contractuels :

Pas de licenciement

43 ruptures de période d'essai à notre initiative ;

40 démissions de CTEN.

DSDEN 92 :

53 démissions ;

133 contrats non renouvelés (à la demande de l'IEN ou de l'enseignant) ;

19 réussites au CRPE au sein de l'académie de Versailles ;

12 licenciements.

DSDEN 95 :

44 départs d'enseignants contractuels ;

7 licenciements, dont 4 en cours de période d'essai

37 démissions.

- Personnels enseignants du 2nd degré public :

En 2024 les personnels contractuels enseignants du second degré public de l'académie de Versailles représentent 4 259 personnes (contre 4 149 en 2022 et 4 272 en 2023) (*tableaux 2.11 à 2.13*). Parmi eux, 52,2 % sont des femmes (contre 52,9 % en 2022 et 53,8 % en 2023) et la moyenne d'âge est de 42 ans, comme en 2023.

En 2024, les CTEN enseignants du 2nd degré public représentent 4,5 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 26,7 % du total des recrutements des personnels dupublic (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.11 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2022

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge 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 2.12 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2023

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge moyen		
CTEN infra-annuel	361	39	538	38	899	38
CTEN en CDI	742	48	790	47	1532	48
CTEN en CDD 2 ans	15	43	12	38	27	41
CTEN en CDD 1 an	879	40	1035	39	1914	40
Total général	1997	43	2375	41	4372	42

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



Tableau 2.13 – Recrutement de personnels contractuels enseignants du second degré public en 2024

Profil	Hommes		Femmes		Total Effectif physique	Âge moyen
	Effectif physique	Âge moyen	Effectif physique	Âge moyen		
CTEN infra-annuel	286	38	360	38	646	38
CTEN en CDI	756	48	776	48	1532	48
CTEN en CDD 2 ans	529	42	411	40	940	41
CTEN en CDD 1 an	464	40	677	39	1141	39
Total général	2035	42	2224	41	4259	42

Source : requête Bi4 – EPP Public, date d'observation au 31/12/24 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

- Focus sur les fins de contrat prématurées en 2024-2025 des personnels enseignants du 2nd degré public :

- 12 licenciements
- 3 démissions pendant la période d'essai et 91 en cours d'année
- 19 fins de contrats à l'initiative de l'agent

- Personnels IATSS

En 2024, 1 194 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) sont recrutés (contre 1 078 en 2023 et 1 033 en 2022) (*tableaux 2.14 à 2.16*). Parmi eux, 74,3% sont des femmes (contre 79,5% en 2023 et 80,3 % en 2022) et ils ont une moyenne d'âge de 43 ans (contre 41 ans en 2023 et 44 ans en 2022). En 2024, les CTEN IATSS représentent 1,2 % du total des effectifs des personnels du public et le poids de leur recrutement représente 4,7 % du total des recrutements des personnels du public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).



Tableau 2.14 – 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	Âge 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 2.15 – 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	Âge 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
	INFENES	4	113	117	40
	Assistants de service social**	2	0	2	44
	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



Tableau 2.16 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par corps (hors vacataires) en 2024

Fonction exercée correspondant à une filière	Fonction exercée correspondant à un corps	Genre		Total	Âge moyen
		H	F		
IATSS	ADAENES	37	64	101	42
	SAENES	29	106	135	39
	ADJAENES	113	433	546	40
	Médecins de l'Education nationale*	4	35	39	61
	INFENES	4	124	128	45
	Assistants de service social**	3	10	13	36
	OUVRIERS	5	0	5	40
	IGR	11	2	13	51
	IGE	16	9	25	41
	ASI	1	0	1	40
	Tech. RF	8	15	23	38
	ATRF	76	89	165	42
Total		307	887	1194	43

Source : Contrôle National des Emplois et décompte manuel / Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

Sur les 1194 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) qui sont recrutés en 2024, 49,5 % sont des femmes de catégorie C (contre 48,3 % en 2023 et 56,9% en 2022) (tableaux 2.17 à 2.19).



Tableau 2.17 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2022

Catégories	Genre		Total des contractuels
	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 : Dpats



Tableau 2.18 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2023

Catégories	Genre		Total des contractuels
	H	F	
A	62	223	285
B	20	123	143
C	129	521	650
Total	211	867	1 078

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



Tableau 2.19 – Recrutement de personnels contractuels IATSS par catégories (hors vacataires) en 2024

Catégories	Genre		Total des contractuels
	H	F	
A	80	244	324
B	17	52	69
C	210	591	801
Total	307	887	1194

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

Sur les 118 personnels contractuels IATSS (hors vacataires) qui ont mis fin prématurément à leur contrat en 2024, 85,6 % sont des femmes (*tableau 2.20*). 55,1 % de ces fins de contrat prématurées font suite à des réussites concours.



Tableau 2.20 – Fins de contrat prématurées de personnels contractuels IATSS en 2024

Corps	Genre		Total
	H	F	
Réussites concours	9	56	65
Démissions	7	45	52
Ruptures de période d'essai	1	0	1
Total	17	101	118

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

En 2024, aucun personnel vacataires IATSS n'ont été recrutés (contre 58 en 2022 et 10 en 2023) (*tableaux 2.21 à 2.23*).



Tableau 2.21 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2022

Corps	Sexe		Total
	H	F	
médecins*	2	13	15
infirmières	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	Sexe		Total
	H	F	
médecins*	0	1	1
infirmières	0	1	1
ADF**	3	5	8
Total	3	7	10

Source : POLCA et Contrôle Nationale des Emplois/ 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 2.23 – Recrutement de personnels IATSS vacataires en 2024

Corps	Sexe		Total
	H	F	
médecins*	0	0	0
infirmières	0	0	0
ADF	0	0	0
Total	0	0	0

Source : POLCA et Contrôle Nationale des Emplois/ 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.

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 2024, 5 315 AED exercent dans l'académie. 5,6 % des AED exercent dans le 1^{er} degré et 94,4 % dans le 2nd degré (contre respectivement 5 417, 6,8 % et 93,2 % en 2023 et 5 156, 5,6 % et 94,4 % en 2022) (*tableaux 2.24 à 2.26*).

En 2024, le poids des AED représente 5,6 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 3,9 % du total des recrutements des personnels du public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).

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

Tableau 2.26 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2024

			78	91	92	95	Total
1er degré		assistant d'éducation 1er degré		7	18	5	30
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 1d			190		190
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 1d			3		3
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 1d			27		27
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 1d			46		46
S/total		1er degré		7	284	5	296
2nd degré		assistant d'éducation 2d	1 182	1 157	1 125	1 118	4 582
		dont AED en CDI	132	96	74	22	324
		assistant d'éducation internat	97	35	64	40	236
		assistant d'éducation internat CDI	4				4
		assistant de prévention et sécurité	9	11	5	9	34
		assistant de prévention et sécurité CDI				92	92
		AED en préprofessionnalisation niveau L2 2d			60		60
		AED en préprofessionnalisation niveau L3 2d					
		AED en préprofessionnalisation niveau M1 2d			2		2
		AED en préprofessionnalisation niveau M2 2d			5		5
		AED recruté dans le cadre du dispositif exceptionnel covid	1	1	1	1	4
S/total		2nd degré	1 293	1 204	1 262	1 260	5 019
		Total	1 293	1 211	1 546	1 265	5 315

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2024, 296 AED du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. Parmi eux, 81,7 % sont des femmes (84,8 % au niveau national) et leur moyenne d'âge est de 22,6 ans (23 ans au niveau national) (*tableau 2.27*).



Tableau 2.27 – Répartition sociodémographique des personnels AED du premier degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Âge 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 %)
2022	290	81,7	21,8	95,9	0,32	0,01	0,01	0,003	0,26
2023	366	84,4	21,7	95,9	0,33	0,01	0,01	0,004	0,30
2024	296	81,7	22,6	94,9	1,01	0,34	0,01	0,003	0,30
Evolution 2022-2024	6								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2024, 5 019 AED du second degré exercent dans l'académie de Versailles. Parmi eux, 56,3 % sont des femmes (60,4 % au niveau national) et leur moyenne d'âge est de 27,7 ans (29,3 ans au niveau national) (*tableau 2.28*).



Tableau 2.28 – Répartition sociodémographique des personnels AED du second degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Âge 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 %)
2022	4 866	57,7	27,6	73,4	2,98	1,35	0,41	5,26	4,94
2023	5 051	56,5	27,7	72,5	2,98	1,48	0,60	5,41	4,99
2024	5 019	56,3	27,7	73	2,65	1,26	0,52	5,32	4,95
Evolution 2022-2024	153								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2024, 10 160 AESH exercent dans l'académie. 4,7 % des AESH exercent dans le 1^{er} degré, 4,7 % exercent dans le 2nd degré et 90,6 % exercent en PIAL inter-degré (contre respectivement 9 316, 9,1 %, 12,4 % et 78,4 % en 2023 et 8 677, 21,9 %, 22,7 % et 55,4 % en 2022) (*tableaux 2.29 à 2.31*). Entre 2022 et 2024, les effectifs ont connu une évolution contrastée : baisse dans le 1^{er} degré (- 7,5 %), baisse dans le 2nd degré (- 5,8 %) et hausse dans l'inter-degré (+ 9,1 %).

En 2024, le poids des AESH représente 10,8 % du total des effectifs des personnels de l'enseignement public et le poids de leur recrutement représente 10,1 % du total des recrutements des personnels de l'enseignement public (encadrement, 1D, 2D, IATSS et vie scolaire).

Tableau 2.29 – 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

Tableau 2.31 – Répartition académique des effectifs par fonction au 31/12/2024

			78	91	92	95	Total
AESH	1er degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 1d		1	9	18	28
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 1d	96	17	111	149	373
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 1d		3			3
		accompagnant enseignants en situation de handicap 1d	14				14
		AESH en PIAL 1d	1	1	8	49	59
	S/total	1er degré	111	22	128	216	477
	2nd degré	accompagnant élèves situation de handicap collectif 2d		9	6	12	27
		accompagnant élèves situation de handicap individuel 2d	68	6	9	80	163
		accompagnant élèves situation de handicap mutualisé 2d		6			6
		accompagnant enseignants en situation de handicap 2d	16				16
		AESH en PIAL 2d	2	2	10	101	115
		AESH exerçant des fonctions de référent	37	53		64	154
	S/total	2nd degré	123	76	25	257	481
	inter degré	AESH en PIAL inter degré	2 457	2 541	1 778	2 426	9 202
		Total	2 691	2 639	1 931	2 899	10 160

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2024, 477 AESH du premier degré exercent dans l'académie de Versailles. Parmi eux, 96,6 % sont des femmes (contre 93,6 % au niveau national) et leur moyenne d'âge est de 52,3 ans (contre 45,5 ans au niveau national) (*tableau 2.32*).



Tableau 2.32 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du premier degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Âge 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 %)
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
2024	477	96,6	52,3	2,5	69,2	47,2	23,1	0,5	1,2
Evolution 2022-2024	- 1 424								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2024, 481 AESH du second degré exercent dans l'académie de Versailles. Parmi eux, 94,6 % sont des femmes (93,9 % au niveau national) et leur moyenne d'âge est de 46 ans (contre 45,6 ans au niveau national) (*tableau 2.33*).



Tableau 2.33 – Répartition sociodémographique des personnels AESH du second degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Âge 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 %)
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
2024	481	94,6	46	6,9	39,5	23,8	10,3	0,5	1,0
Evolution 2022-2024	- 1 485								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2024, 9 202 AESH en PIAL inter-degré exercent dans l'académie de Versailles. Parmi eux, 94,6 % sont des femmes (93,9 % au niveau national) et leur moyenne d'âge est de 46,2 ans (contre 45,7 ans au niveau national) (*tableau 2.34*).



Tableau 2.34 – Répartition sociodémographique des personnels AESH en PIAL inter-degré

	Nbre de personnes	Part de Femmes (en %)	Âge 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 %)
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
2024	9 202	94,6	46,2	6,5	42,5	26,8	10,3	9,8	11,0
Evolution 2022-2024	+ 4 392								

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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). Cette alternance favorise l'entrée progressive dans le métier.

- MEEF 1er degré public :

En 2024-2025, 86,5 % des 525 MEEF 1D sont des femmes et 13,5 % sont des hommes (contre respectivement 86,2 % et 13,8 % en 2021-2022 et 85,9 % et 14,1 % en 2022-2023) (*tableau 2.35*).



Tableau 2.35 – Personnels MEEF 1 mention 1 D

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	F	H	F	H	F	H
DSDEN 78	65	6	57	8	38	12
DSDEN 91	76	14	126	25	270	42
DSDEN 92	78	16	81	7	66	6
DSDEN 95	69	12	73	14	80	11

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/DPEA, DSDEN 95/GC

- MEEF 2nd degré public :

En 2024, 79 personnes sont concernées, 41 femmes et 38 hommes (*tableau 2.36*)



Tableau 2.36 – Personnels MEEF mention 2 D

Disciplines	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
Education	9	2	0	0	8	2
Lettres modernes	6	0	4	1	1	0
Anglais	9	0	13	3	4	1
Arabe	0	0	0	0	0	2
Espagnol	2	1	3	0	0	0
Histoire et géographie	4	2	4	6	0	4
Sciences économiques et sociales	3	4	4	7	3	5
Mathématiques	5	6	7	4	2	5
Sciences physiques et chimiques	1	8	3	4	0	0
Sciences de la vie et de la terre	2	2	9	3	5	4
Education physique et sportive	5	14	11	22	4	6
Economie et gestion (voies techno. et pro.)	3	2	4	1	2	2
Lettres-histoire-géographie	1	0	1	1	0	0
Mathématiques sciences physiques	0	0	1	1	0	0
Documentation	1	0	2	0	0	1
Allemand	0	1	0	0	1	0
Education musicale	1	2	6	0	1	1
Arts plastiques	1	1	8	3	0	0
Numérique et sciences informatiques	0	1	0	0	0	0
Arts appliqués	1	0	1	0	2	2
Biotechnologies – santé environnement	0	1	3	1	0	0
Sciences et techniques médico-sociales	1	0	2	0	3	0
Hôtellerie et techniques culinaires	1	0	0	0	0	0
Hôtellerie option service et accueil	0	0	0	0	0	1
Hôtellerie option service et commercialisation	0	0	0	0	0	1
Italien	0	0	2	0	5	1
Technologie	0	0	0	1	0	0
Total	41	32	56	47	41	38

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.

En 2024, 518 personnes sont concernées, 358 femmes et 160 hommes (*tableau 2.37*). Sur la période 2022/2024, les effectifs reculent de -30,9 %.



Tableau 2.37 – Effectifs en SOPA

Types de MEEF	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
MEEF1	399	88	429	58	235	23
MEEF2	121	118	128	137	117	137
MEEF3	22	2	7	5	6	0
Total	542	208	564	200	358	160

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



Tableau 2.38 –Éléments financiers des SOPA

	2022	2023	2024
1 ^{er} degré	199 657€	313 906€	320 299€
2 nd degré	322 966€	316 612€	385 524€
Total	522 623€	630 518€	705 823€

Source : décompte manuel / Champ : SOPA 1^{er} et 2nd degré public / Traitement : DAF

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.

Dans un contexte de réforme des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation et dans la perspective d'une évolution du parcours de formation de ces personnels, le ministère a annulé la campagne de recrutement des AED en préprofessionnalisation pour la rentrée 2024. Les transferts de contrat depuis d'autres académies ont permis à 15 AED en préprofessionnalisation d'exercer dans l'académie, uniquement dans le 1^{er} degré.

Tableau 2.39 – 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 2.40 – 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	42	3	39

Source : 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 rentrée 2024, 8 nouveaux apprentis sont recrutés dans les services académiques.

CHAPITRE 3

Les parcours professionnels

3.1 - L'avancement

3.1.1 - Personnels d'encadrement

En 2024, 54 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	233	130	363	237	148	385	229	133	362
Promus	26	16	42	29	19	48	37	17	54
Taux de promotion(en %)	11,2	12,3	11,8	12,2	12,8	12,5	16,1	12,7	15

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

En 2024, 14 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	46	48	94	55	38	93	57	38	95
Promus	13	16	29	10	10	20	8	6	14
Taux de promotion (en %)	28,3	33,3	30,9	18,2	26,3	21,5	14	15,7	14,7

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

2024, 9 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	23	10	33	27	13	40	22	14	36
Promus	3	4	7	3	9	12	5	4	9
Taux de promotion (en %)	13	40	21,2	11,1	69,2	30	22,7	28,6	25

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

En 2024, 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	8	2	10	3	3	3	5	3	8
Promus	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Taux de promotion (en %)	12,5	12,5	10	0	0	0	0	0	0

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

En 2024, 10 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	13	8	21	17	11	28	18	11	29
Promus	3	2	5	3	1	4	3	6	10
Taux de promotion (en %)	23,1	25	23,8	17,6	9,1	14,3	16,7	54,5	34,5

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

En 2024, 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

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	15	2	17	14	6	20	19	8	27
Promus	6	1	7	5	3	8	7	1	8
Taux de promotion (en %)	40	50	41,2	35,7	50	40	36,8	12,5	29,6

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

En 2024, 2 inspectrices de l'éducation nationale sont promues par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (*tableau 3.7*).



Tableau 3.7 - Liste d'aptitude des IEN

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	14	5	19	13	7	20	9	4	13
Promus	3	3	6	1	2	3	2	0	2
Taux de promotion (en %)	21,4	60	31,6	7,7	28,6	15	22,2	0	15,4

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

En 2024, 8 attachés sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles sur les 252 attachés principaux de l'académie (*tableau 3.8*).



Tableau 3.8 – Tableau d'avancement à la hors classe des attachés

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	49	38	87	51	39	90	46	45	91
Promus	1	2	3	6	1	7	3	5	8
Taux de promotion (en %)	2	5,3	3,5	11,8	2,6	7,7	6,5	11,1	8,7

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

En 2024, 2 attachées sont promues à l'échelon spécial de la hors classe sur l'académie de Versailles sur les 91 attachés hors classe (*tableau 3.9*).



Tableau 3.9 – Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la hors classe des attachés

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	7	3	10	9	9	18	9	8	17
Promus	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Taux de promotion en %)	28,6	0	20	11,1	0	5,5	22,2	0	11,8

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

3.1.2 - Personnels enseignants de l'enseignement public

3.1.2.1 - Personnels enseignants du premier degré

Pour être promuable à la « hors classe », il faut être au 9ème échelon de la classe normale depuis 2 ans au moins au 31/08 de l'année de la promotion. Tout agent qui réunit les conditions est automatiquement promuable.

En 2024, 1 557 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (contre 1 621 en 2023 et 1 589 en 2022) (*tableaux 3.10 à 3.13*).



Tableau 3.10 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1910	217	2127	1750	203	1953	1622	192	1814
Promus	351	44	395	349	45	394	368	43	411
Taux de promotion(en %)	18,4	20,9	18,6	19,9	22,1	20,2	22,7	22,4	22,7

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



Tableau 3.11 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1809	226	2 035	1663	200	1863	1554	195	1749
Promus	331	44	375	334	42	376	350	47	397
Taux de promotion(en %)	18,3	19,5	18,4	20,1	21	20,1	22,5	24,1	22,7

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



Tableau 3.12 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1699	262	1961	1460	229	1689	1271	208	1479
Promus	315	48	395	293	64	459	290	47	337

Taux de promotion (en %)	18,5	18,3	18,5	27	27,9	27,2	22,8	22,6	22,8
--------------------------	------	------	------	----	------	------	------	------	------

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



Tableau 3.13 - Tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1786	263	2049	1706	231	1937	1587	226	1813
Promus	319	65	384	350	42	392	361	51	412
Taux de promotion (en %)	17,8	24,7	18,7	20,5	18,2	20,2	22,7	22,6	22,7

Source : comptes rendus de campagne / Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés dans les Yvelines /
Traitement : DSDEN 95 SGC

En 2024, 845 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles (contre 1 106 en 2023 et 859 en 2022) (tableaux 3.14 à 3.17). La réforme des conditions d'éligibilité à cette promotion ont conduit à la disparition des deux viviers à la rentrée 2024.



Tableau 3.14 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 78

	2022			2023			2024		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total
Promouvables	532/101	78/21	610/122	541/162	74/32	615/194	715	81	796
Promus	151/66	22/11	173/77	200/72	26/15	226/87	206	29	235
Taux de promotion (en %)	28,4/65,4	28,2/52,4	28,4/63,1	36,9/44,4	35,1/46,8	36,7/44,8	28,8	35,8	29,5

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



Tableau 3.15 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 91

	2022			2023			2024		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total
Promouvables	420/56	73/11	493/67	444 / 74	68 / 7	512 / 81	634	70	704
Promus	135/33	22/8	157/41	189 / 46	24 / 6	213 / 52	189	20	209
Taux de promotion (en %)	32,1/58,9	30,1/72,7	31,8/61,2	42,6/62,1	35,3/85,7	41,6/64,2	29,8	28,6	29,7

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



Tableau 3.16 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 92

	2022			2023			2024		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total
Promouvables	971/58	149/6	1 120/64	571 / 55	99 / 10	670 / 65	553	92	645
Promus	136/36	21/4	157/40	169 / 43	26 / 8	195 / 51	165	27	192
Taux de promotion (en %)	14/62,1	14,1/66,7	14/62,5	29,6/78,2	26,3 / 80	29,1 / 78,5	29,8	29,3	29,8

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



Tableau 3.17 - Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles Vivier 1 / Vivier 2 – DSDEN 95

	2022			2023			2024		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total
Promouvable	672/71	109/22	781/93	734/82	121 /15	855/97	777	119	996
Promus	133/45	24/13	157/58	199/36	39/8	238/44	182	27	209
Taux de promotion (en %)	19,8/63,4	22/59,1	20,1/62,4	27,1/43,9	32,2/53,3	27,8/45,3	23,4	22,6	20,9

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

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 2024, 7 personnels enseignants du 1^{er} degré public sont promus à la liste d'aptitude de professeur des écoles sur l'académie de Versailles (contre 9 en 2023 et 8 en 2022) (*tableaux 3.18 à 3.21*).



Tableau 3.18 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 78

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2	1	3	3	1	4	2	0	2
Promus	2	1	3	3	1	4	2	0	2
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	100	100	100	/	100

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



Tableau 3.19 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 91

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1	1	2	1	0	1	1	0	1
Promus	1	1	2	1	0	1	1	0	1
Taux de promotion (en %)	100	100	100	100	/	100	100	/	100

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



Tableau 3.20 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 92

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Promus	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Taux de promotion (en %)	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 DPEA



Tableau 3.21 - Liste d'aptitude pour intégration dans le corps des professeurs des écoles – DSDEN 95

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	2	0	2	2	0	2	1	1	2
Promus	2	0	2	2	0	2	1	1	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 le Val d'Oise / Traitement : DSDEN 95-SGC

3.1.2.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2024, 1 113 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la hors classe sur l'académie de Versailles (*tableaux 3.22 à 3.27*).



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	801	473	1274	788	480	1268	775	435	1210
Nombre de promus	129	71	200	164	104	268	155	79	234
Taux de promotion (en %)	16,1	15	15,6	20,8	21,7	21,1	20	18,2	19,3

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 – Certifiés

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	2038	872	2910	1986	823	2809	1844	741	2585
Nombre de promus	364	172	536	440	193	633	445	156	601
Taux de promotion (en %)	17,9	19,7	18,4	22,2	23,5	22,5	24,1	21,1	23,2

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 – PLP

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	372	316	688	356	308	664	334	294	628
Nombre de promus	63	61	124	82	64	146	82	67	149
Taux de promotion (en %)	16,9	19,3	18	23	20,8	22	24,6	22,8	23,7

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 – EPS

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	155	221	376	152	198	350	141	185	326
Nombre de promus	32	37	69	38	42	80	33	43	76
Taux de promotion (en %)	20,6	16,7	18,4	25	21,2	22,9	23,4	23,2	23,3

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



Tableau 3.26 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – CPE

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	113	38	151	132	24	132	100	15	115
Nombre de promus	15	13	28	28	8	28	24	2	26
Taux de promotion (en %)	13,3	34,2	18,5	21,2	33,3	21,2	24	13,3	22,6

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



Tableau 3.27 - Avancement à la hors classe des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Psy EN

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	130	12	142	107	10	117	102	10	112
Nombre de promus	25	2	27	24	2	26	25	2	27
Taux de promotion (en %)	19,2	16,7	19	22,4	20	21,4	24,5	20,0	24,1

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

En 2024, 509 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles. La réforme des conditions d'éligibilité à cette promotion a conduit à la disparition des deux viviers (*tableaux 3.28 à 3.34*).



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	457	289	746	487	316	803	575	328	903
Nombre de promus	51	28	79	75	49	124	130	39	169
Taux de promotion (en %)	11,2	9,7	10,6	15,4	15,5	15,4	22,6	11,9	18,7

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



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	741	378	1119	783	411	1195	1705	796	2501
Nombre de promus	163	71	234	191	90	281	171	59	230
Taux de promotion (en %)	22	18,8	20,9	24,4	21,9	23,5	10	7,4	9,2

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



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	129	144	273	122	130	252	257	220	477
Nombre de promus	39	43	82	48	42	90	27	18	45
Taux de promotion (en %)	30,2	29,9	30	39,3	32,3	35,7	10,5	8,2	9,4

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



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	61	76	137	62	79	141	176	184	360
Nombre de promus	10	11	21	11	16	27	20	19	39
Taux de promotion (en %)	16,4	14,5	15,3	17,7	20,3	19,1	11,4	10,3	10,8

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



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	60	7	67	95	9	104	113	12	125
Nombre de promus	5	0	5	8	1	9	10	0	10
Taux de promotion (en %)	8,3	0	7,4	8,4	11,1	8,7	8,8	0	8

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



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

	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de promouvables	60	7	67	95	9	104	113	12	125
Nombre de promus	5	0	5	8	1	9	10	0	10
Taux de promotion (en %)	8,3	0	7,4	8,4	11,1	8,7	8,8	0	8

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

En 2024, 17 personnels enseignants du 2nd degré public sont promus dans le corps des agrégés par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles (tableau 3.34)



Tableau 3.34 - Liste d'aptitude des personnels enseignants et d'éducation du second degré – Agrégés

Agrégés	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Nombre de candidats	502	332	834	566	357	923	525	300	825
Nombre de promus	10	7	17	13	7	20	14	3	17
Taux de promotion (en %)	2	2,1	2	2,2	2	2,1	2,7	1,0	2,1

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 2024, 77 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 80 en 2023 et 74 en 2022. Le taux de promotion est de 25,2 % (*tableau 3.35*).



Tableau 3.35 – Tableau d'avancement à la hors classe de l'ECR des professeurs des écoles

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	362	17	379	333	13	346	294	11	305
Nombre de promus	71	3	74	75	5	80	73	4	77
Taux de promotion (en %)	19,6	17,6	19,5	22,5	30,8	23,1	24,8	36,3	25,2

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

En 2024, aucun enseignant appartenant à l'échelle de rémunération des instituteurs n'a été promu à la liste d'aptitude dans l'échelle de rémunération de professeur des écoles, comme en 2023 et 2022 (*tableau 3.36*).



Tableau 3.36 - Liste d'aptitude pour intégration dans l'ECR de professeurs des écoles

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Nombre de promus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Taux de promotion (en %)	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 2024, 48 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 50 en 2023 et 36 en 2022. En 2024, la distinction entre vivier 1 et vivier 2 a été supprimée. Le taux de promotion s'établit à 30,2 % en 2024 (*tableau 3.37*).



Tableau 3.37 - Avancement à la classe exceptionnelle dans l'ECR des professeurs des écoles

	2022			2023			2024		
	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F V1/V2	H V1/V2	Total V1/V2	F	H	Total
Promouvables V1/V2	12/22	22/0	34/2	48	2	50	155	4	159
Promus V1/V2	12/22	2/0	14/22	48	2	50	47	1	48
Taux de promotion V1/V2 (en %)	100	100	100	100	100	100	30,3	25	30,2

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 2024, 151 personnels enseignants du 2nd degré privé sont promus à l'avancement à la hors classe sur l'académie de Versailles, contre 150 en 2023 et 139 en 2022 (tableaux 3.38).



Tableaux 3.38 – Avancement à la hors-classe dans les échelles de rémunération des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Corps	Campagne 2022				Campagne 2023			
	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 (71.7 %)	532 (77,8 % de F)	69 (43.4 % de F)	33 (66.6 % 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 (79.5 % 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 - Traitement : DEEP

Corps	Campagne 2024			
	Agr.	Cert.	PEPS	PLP
Nombre de candidats	49 (73,5 % de F)	52 (79,2 % de F)	60 (41,7 % de F)	30 (53,3 % de F)
Nombre de promus	8 (75 % de F)	122 (75,4 % de F)	14 (28,6 % de F)	7 (57,1 % de F)
Taux de promotion (en %)	16,3 (12,2 pour F)	23,4 (17,9 pour F)	23,3 (6,7 pour F)	23,3 (13,3 pour F)

Source : I Professionnel –Champ : Enseignants du 2nd degré -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 2024, 8 personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat sont promus à l'avancement par liste d'aptitude sur l'académie de Versailles, contre 25 en 2023 et 3 en 2022 (*tableau 3.39*).



Tableau 3.39 - Liste d'aptitude pour intégration dans les échelles de rémunération des agrégés et certifiés

Corps	Campagne 2022		Campagne 2023		Campagne 2024	
	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés	Certifiés	Agrégés
Nombre de candidats	1 (0 % de F)	72 (70,8 % de F)	25 (76 % de F)	68 (69,1 % de F)	8 (37,5 % de F)	48 Dont 17 proposés MEN
Nombre de promus	En renouvellement période probatoire	3 (33 % de F)	25 (76% de F)	0	8 (37,5 % de F)	0
Taux de promus (en %)	0	4,2 (1,4 pour F)	100 (78 pour F)	0	100 (37,5 pour F)	0

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

En 2024, 53 personnels enseignants du 2nd degré privé sous contrat sont promus à la classe exceptionnelle sur l'académie de Versailles, contre 61 en 2023 et 72 en 2022 (*tableaux 3.40*). En 2024, la distinction entre vivier 1 et vivier 2 a été supprimée.



Tableaux 3.40 – Avancement à la classe exceptionnelle des agrégés, certifiés, PEPS et PLP

Campagne 2022				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	21 (V1 : 6 F) (V2 : 5 F) (52 % de F)	53 (V1 : 7 F) (V2 : 29 F)	7 (V1 : 0 F) (V2 : 2 F)	20 (V1 : 7 F) (V2 : 9 F)
Nombre de promus	8 (50 % de F)	44 (V1 : 7 F) (V2 : 23 F) (68,2 % de F)	7 (V1 : 0 F) (V2 : 2 F) (28,6 % de F)	13 (V1 : 7 F) (V2 : 3 F) (77 % de F)
Taux de promotion (en %)	38 (36 pour F)	83 (83 pour F)	100 (100 pour F)	65 (62,5 pour F)

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

Campagne 2023				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	17 (V1 : 4 F) (V2 : 4 F) (47,7 % de F)	47 (V1 : 5 F) (V2 : 32 F) (78,7 % de F)	9 (V1 : 1 F) (V2 : 2 F) (33,3 % de F)	7 (V1 : 0 F) (V2 : 4 F) (61,9 % de F)
Nombre de promus	8 (37,5 % de F)	40 (80 % de F)	9 (33,3 % de F)	4 (79 % de F)
Taux de promotion (en %)	47,06 (17,6 de F)	85,11 (68,1 de F)	100 (33,3 de F)	57,14 (42,8 de F)

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

Campagne 2024				
Corps	Agrégés	Certifiés	PEPS	PLP
Nombre de promouvables	24 (66,6 % de F)	411 (75,9 % de F)	62 (43,5 % de F)	37 (56,7 % de F)
Nombre de promus	2 (100 % de F)	40 (70 % de F)	7 (57,1 % de F)	4 (75 % de F)
Taux de promotion (en %)	8,3 (100 de F)	9,73 (6,8 de F)	7,60 (4,3 de F)	10,81 (8,1 de F)

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

Depuis 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 3.41 - 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 à la liste d'aptitude doivent faire acte de candidature, c'est pourquoi tous les promouvables ne candidatent pas.

35 personnels administratifs sont promus sur liste d'aptitude de C en B en 2024, pour un taux de promotion de 12,8 % (contre 12,3 % en 2022, 9,9 % en 2023) (*tableau 3.42*).



Tableau 3.42 – Liste d'aptitude au grade de SAENES

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	1105	138	1243	1087	144	1231	1047	129	1176
Nombre de candidats	286	24	310	251	21	272	256	19	275
Nombre de promus	35	3	38	24	3	27	32	3	35
Taux de promotion (en %)	12,2	12,5	12,3	9,6	14,2	9,9	12,5	15,8	12,8

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

En 2024, 4 agents sont promus par tableau d'avancement d'Adjaenes principal 2^{ème} classe, pour un taux de promotion de 33,3 % (contre 45,5 % en 2022 et 29,4 % en 2023) (*tableau 3.43*).



Tableau 3.43 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 2^{ème} class

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	11	0	11	15	2	17	12	0	12
Nombre de candidats	11	0	11	15	2	17	12	0	12
Nombre de promus	5	0	5	3	2	5	4	0	4
Taux de promotion (en %)	45,5	0	45,5	20	100	29,4	33,3	0	33,3

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

En 2024, 133 agents sont promus par tableau d'avancement Adjaenes principal 1^{ère} classe, pour un taux de promotion de 16,3 % (contre 16,5 % en 2022 et 14,3 % en 2023) (*tableau 3.44*).



Tableau 3.44 – Tableau d'avancement à ADJAENES principal 1^{ère} classe

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	947	124	1071	967	145	1112	700	114	814
Nombre de candidats	947	124	1071	967	145	1112	700	114	814
Nombre de promus	161	16	177	140	19	159	119	14	133
Taux de promotion (en %)	17,0	12,9	16,5	14,5	13,1	14,3	17	12,3	16,3

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

Filière technique

Note : l'avancement des catégories A et B des ITRF est de compétence ministérielle Les données présentées ici ne concernent donc que la catégorie C.

En 2024, 32 agents sont promus au tableau d'avancement d'ATRF principal 2^{ème} classe, pour un taux de promotion de 23,3 % (contre 24,4 % en 2022 et 15,7 % en 2023) (*tableau 3.45*).



Tableau 3.45 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 2^{ème} classe

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	92	84	176	72	62	134	77	60	137
Nombre de candidats	92	84	176	72	62	134	77	60	137
Nombre de promus	17	26	43	10	11	21	18	14	32
Taux de promotion (en %)	18,4	30,9	24,4	13,9	17,7	15,7	23,4	23,3	23,3

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

En 2024, 66 agents sont promus par tableau d'avancement d'ATRF principal 1^{ère} classe, pour un taux de promotion de 16,3 % (contre 20,8 % en 2022 et 20,1 % en 2023) (*tableau 3.46*).



Tableau 3.46 – Tableau d'avancement aux grades d'ATRF principal 1^{ère} classe

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	315	193	506	245	153	398	260	146	406
Nombre de candidats	315	193	506	245	153	398	260	146	406
Nombre de promus	67	38	105	45	35	80	44	22	66
Taux de promotion (en %)	21,3	19,7	20,8	18,4	22,9	20,1	17	15	16,3

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 par liste d'aptitude doivent faire acte de candidature, tous les promouvables ne candidatent pas.

En 2024, 26 agents sont promus par liste d'aptitude d'attaché d'administration de l'Etat (catégorie A), soit un taux de promotion de 17,3 % (contre 10,5 % en 2022 et 15,3 % en 2023) (tableau 3.47).



Tableau 3.47 – Liste d'aptitude au grade d'attaché d'administration de l'État

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	771	114	885	751	110	861	780	106	886
Nombre de candidats	117	16	133	125	12	137	133	17	150
Nombre de promus	12	2	14	19	2	21	23	3	26
Taux de promotion (en %)	10,2	12,5	10,5	15,2	16,7	15,3	17,3	17,7	17,3

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

En 2024, 75 agents sont promus par tableau d'avancement au grade de Saenes classe supérieure, pour un taux de promotion de 25,7 % (contre 18,1 % en 2022 et 19,6 % en 2023) (tableau 3.48).



Tableau 3.48 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe supérieure

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	342	55	397	291	46	337	253	38	291
Nombre de candidats	342	55	397	291	46	337	253	38	291
Nombre de promus	63	9	72	59	7	66	65	10	75
Taux de promotion (en %)	18,4	16,3	18,1	20,3	15,2	19,6	25,8	26,3	25,7

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

En 2024, 29 agents sont promus par tableau d'avancement au grade de Saenes classe exceptionnelle pour un taux de promotion de 8,6 % (contre 7,4 % en 2022 et 7,5 % en 2023) (tableau 3.49).



Tableau 3.49 – Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	268	28	296	312	36	348	301	37	338
Nombre de candidats	268	28	296	312	36	348	301	37	338
Nombre de promus	17	5	22	25	1	26	22	7	29
Taux de promotion (en %)	6,3	17,8	7,4	8	2,8	7,5	7,3	19	8,6

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

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

Filière santé

En 2024, 23 agents sont promus dans le grade des infirmier.es de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur hors classe, pour un taux de promotion de 10,3 % (contre 11,4 % en 2022 et en 2023) (*tableau 3.50*).



Tableau 3.50 – Tableaux d'avancement des Infenes hors classe

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	148	1	149	216	3	219	219	4	223
Nombre de candidats	148	1	149	216	3	219	219	4	223
Nombre de promus	17	0	17	25	0	25	23	0	23
Taux de promotion (en %)	11,5	0	11,4	11,6	0	11,4	10,5	0	10,3

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

Filière sociale

Note : l'accès au corps des conseiller(es) techniques de service social par liste d'aptitude est de compétence ministérielle. Les données présentées ici ne concernent donc que les chiffres concernant l'Académie de Versailles

En 2024, 2 agentes sont promues dans le corps de conseiller(es) techniques de service social, pour un taux de promotion de 12,5 % (*tableau 3.51*).



Tableau 3.51 – Avancement dans le corps de conseiller(es) techniques de service social

	2024		
	F	H	Total
Nombre de promouvables	16	0	16
Nombre de candidats	16	0	16
Nombre de promus	2	0	2
Taux de promotion (en %)	12,5	0	12,5

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

En 2024, 21 agents sont promus dans le grade d'assistant de service social principal, soit un taux de promotion de 21,2 % (contre 14,7 % en 2022 et 17,3 % en 2023) (*tableau 3.52*).



Tableau 3.52 – Avancement dans le grade des assistants de service social principal

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	154	3	157	119	2	121	99	2	101
Nombre de candidats	154	3	157	119	2	121	99	2	101
Nombre de promus	22	1	23	21	0	21	21	0	21
Taux de promotion (en %)	14,3	33,3	14,7	17,4	0	17,3	21,2	0	21,2

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

Filière administrative

En 2024, 9 agents sont promus, via le tableau d'avancement, au grade d'attaché principal de l'administration de l'Etat, soit un taux de promotion de 13,6 % (contre 17 % en 2022 et 14,5 % en 2023) (*tableau 3.53*).



Tableau 3.53 – Tableaux d'avancement pour l'accès au grade d'attaché principal

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de promouvables	97	67	164	96	73	169	109	69	178
Nombre de candidats	35	18	53	30	25	55	48	18	66
Nombre de promus	7	2	9	4	4	8	6	3	9
Taux de promotion (en %)	20	11,1	17	13,3	16	14,5	12,5	16,6	13,6

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

En 2024, 15 lauréats (9 femmes et 6 hommes) sont promus, via l'examen professionnel au grade d'attaché principal de l'administration de l'Etat, contre 12 en 2023 (9 femmes et 3 hommes), 6 en 2022 (5 femmes et 1 homme) (*tableau 3.54*).



Tableau 3.54 - Nombre de lauréats au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat par examen professionnel

Années	2022	2023	2024
Nbre de lauréats	6 (83,3 % de F)	12 (75 % de F)	15 (60 % 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 2024, 51,4 % des demandes sont des demandes d'adjoints (*tableau 3.55*).

Tableau 3.55 – Mouvement des personnels de direction

Année	2022	2023	2024
Chefs	165	145	171
Adjoints	213	188	181
Total demandes	378	333	352

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

En 2024, 52,6 % des personnels de direction ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 47,2 % en 2023 et 56,6 % en 2022 (*tableaux 3.56 à 3.58*).



Tableau 3.56 – 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 3.57 – 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 3.58 – Demandes de mutation pour les personnels de direction en 2024

	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	122	34,7	57	46,7	12	9,8	45	36,9
Femmes	230	65,3	128	55,6	11	4,8	117	50,9
Total	352	100	185	52,6	23	6,5	162	46

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

3.2.1.2 - Personnels d'inspection

En 2024, 41,2 % des inspecteurs ayant sollicité une mutation ont obtenu satisfaction, contre 48,9 % en 2023 et 48,1 % en 2022 (*tableaux 3.59 à 3.61*).



Tableau 3.59 – 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 pour les F)
IEN 1er D.	27 (66,6 de F)	13 (84,6 de F)	48,1 (61,1 pour les F)
IEN ET/EG.	9 (66,6 de F)	6 (66,6 de F)	66,6 (66,6 pour les F)
IEN IO	0	0	0
TOTAL INSPECTEURS	52 (57,6 de F)	25 (80 de F)	48,1 (66,6 pour les F)

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



Tableau 3.60 – 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 pour les F)
IEN ET/EG.	6 (83,3 de F)	2 (50 de F)	33,3 (20 pour les F)
IEN IO	5 (80 de F)	2 (50 de F)	4 (25 pour les F)
TOTAL INSPECTEURS	45 (64,4 de F)	22 (50 de F)	48,9 (37,9 pour les F)

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



Tableau 3.61 – Personnels d'inspection ayant demandé et obtenu une mutation en 2024

2024			
Corps	Nbre global de demandes (dont % F)	Mutations obtenues (dont % F)	Taux global d'obtention (en %) (% pour les F)
IA-IPR	20 (55 de F)	8 (62 de F)	40 (45,4 pour les F)
IEN 1er D.	25 (84 de F)	12 (75 de F)	48 (42 pour les F)
IEN ET/EG	4 (50 de F)	0	0
IEN IO	2 (100 de F)	1 (100 de F)	50 (50 pour les F)
TOTAL INSPECTEURS	51 (70,6 de F)	21 (71,4 de F)	41,2 (41,7 pour les F)

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 2024, *dans le cadre du mouvement interdépartemental*, de fortes disparités concernant le taux de satisfaction sont observées entre les départements, allant de 11,4 % dans les Hauts-de-Seine, et 12,7 % dans le Val-d'Oise, à 13,7 % dans l'Essonne et 17,5 % dans les Yvelines (tableaux 3.64),

En 2024, *dans le cadre du mouvement intra-départemental*, de fortes disparités concernant le taux de satisfaction sont observées entre les départements allant de :

- Pour les Yvelines, 88,7 % pour les femmes participantes obligatoires, 60,7 % pour les femmes participantes volontaires.
85,7 % pour les hommes participants obligatoires, 71,7 % pour les hommes participants volontaires.
 - Pour l'Essonne, 100 % pour les femmes participantes obligatoires, 52,9 % pour les femmes participantes volontaires.
100 % pour les hommes participants obligatoires, 60 % pour les hommes participants volontaires.
 - Pour les Hauts-de-Seine, 100 % pour les femmes participantes obligatoires, 55,9 % pour les femmes participantes volontaires
100 % pour les hommes participants obligatoires, 55,9 % pour les hommes participants volontaires
 - Pour le Val-d'Oise, 76 % pour les femmes participantes obligatoires, 49,5 % pour les femmes participantes volontaires
74,4 % pour les hommes participants obligatoires, 58 % pour les hommes participants volontaires.
- (Tableaux 3.64).



Tableaux 3.62 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2022

➤ Phase interdépartementale

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	24,5	9,1	15,7	10,2	11,4	11,9	12,3	12,8

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

➤ Phase intra-départementale

DSDEN	78				91			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 824	206	90,0	10,1	1 894	287	86,8	13,2
Nombre de participants mutés	1 388	154	90,0	10,0	1 170	156	88,2	11,8

DSDEN	92				95			
	Nbre		%		Nbre		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nombre participants	1 899	283	87,0	13,0	2 381	346	87,3	12,7
Nombre de participants mutés	1 277	234	84,5	15,5	1 256	205	96,0	14,0

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

➤ Phase interdépartementale

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



Tableaux 3.64 – Personnels enseignants du premier degré ayant demandé et obtenu une mutation en 2024

➤ Phase interdépartementale

DSDEN	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	562	111	637	128	975	165	844	119
Nbre de mutations obtenues	110	11	90	15	126	21	112	10
Taux de satisfaction	19,6	9,9	14,1	11,7	12,9	12,7	13,2	8,4

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							
	Nbre				%			
Genre	F		H		F		H	
Participants	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires
Nombre participants	584	940	84	113	87,4	89,3	12,6	10,7
Nombre de participants mutés	518	571	72	81	87,8	87,6	12,2	12,4

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

DSDEN	91							
	Nbre				%			
Genre	F		H		F		H	
Participants	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires
Nombre participants	612	926	85	130	34,9	52,8	4,9	7,4
Nombre de participants mutés	612	490	85	78	48,4	38,7	6,7	6,2

Source : comptes rendus de campagne– Champ : Personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

DSDEN	92							
	Nbre				%			
Genre	F		H		F		H	
Participants	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires
Nombre participants	596	842	106	152	35,9	50,8	6,4	9,2
Nombre de participants mutés	596	471	106	85	47,4	37,4	8,4	6,8

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

DSDEN	95							
	Nbre				%			
Genre	F		H		F		H	
Participants	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires
Nombre participants	800	982	121	150	39	47,8	5,9	7,3
Nombre de participants mutés	610	486	90	87	4,9	38,2	7,1	6,8

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

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

Le mouvement général des enseignants du second degré comprend également deux phases :

- la phase interacadémique qui conduit à la nomination des personnels dans une académie ;
- la phase intra-académique qui conduit à l'affectation des personnels dans un poste en établissement ou en zone de remplacement.

➤ Phase interacadémique

En 2024, 4 090 titulaires (2 401 femmes, 1 689 hommes) participent au mouvement interacadémique (*tableaux 3.65*). Ce nombre de participants au mouvement interacadémique des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation titulaires de l'académie de Versailles diminue, puisqu'il était de 4 205 en 2023.

En moyenne, les titulaires aspirant à la mobilité ont 33,8 ans ; 57,6 % 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 taux de sortie des personnels titulaires à Versailles est de 29,3 %, stable par rapport à l'année précédente. Le taux d'obtention est le plus élevé pour les PsyEN (37,7%).

À ces demandes formulées par les titulaires se sont ajoutées celles des 1 176 stagiaires, participants obligatoires au mouvement, (642 femmes et 534 hommes). Ainsi 5 266 demandes ont été validées (contre 5 316 demandes en 2023, soit une évolution sur cette période de - 0,94 %).



Tableaux 3.65 - Taux d'obtention pour les principaux corps de personnels titulaires en 2024

Femmes						
Corps	Candidates volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participants obligatoirement	Total candidates	Candidates mutées	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	296	96	392	189	48,2	33,4
Certifiés	1 388	410	1 798	823	45,8	31,3
P EPS	171	26	197	70	35,5	26,9
PLP	354	77	431	163	37,8	26,6
CPE	142	33	175	72	41,1	28,9
PSY EN	50		50	20	40,0	40,0
Total général	2 401	642	3 043	1 337	43,9	30,6

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Hommes						
Corps	Candidats volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participants obligatoirement	Total candidats	Candidats mutés	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seules participants volontaires (en %)
Agrégés	251	125	376	181	48,1	27,1
Certifiés	788	265	1 053	485	46,1	29,6
P EPS	358	58	416	138	33,2	23,2
PLP	257	72	329	143	43,5	28,8
CPE	32	14	46	21	45,7	21,9
PSY EN	3		3		0	0
Total général	1 689	534	2 223	968	43,5	27,5

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

➤ Phase intra-académique

En 2024, 5 622 candidats (3 416 femmes et 2 206 hommes) participent à la phase intra-académique du mouvement (contre 5 597 en 2023, en hausse de 0,4 %).

Parmi eux :

- 2 991 enseignants, participants volontaires, sont déjà titulaires de l'académie de Versailles dont 1 162 sont titulaires de zone de remplacement (ils sont 1 169 en 2023) ;
- 2 631 personnels (2 663 en 2023) sont dans l'obligation de participer à la phase intra-académique (1 503 femmes et 1 128 hommes), parmi lesquels se trouvent les enseignants stagiaires, les enseignants titulaires touchés par une mesure de carte scolaire, ceux affectés à titre provisoire ou ceux arrivés au mouvement « inter ».

Caractéristiques des candidats :

- L'âge moyen des participants est de 33,1 ans (33,4 ans pour les femmes ; 32,7 ans pour les hommes) ;

72,1 % des 5 622 candidats obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (contre 73,5 % en 2023 et 76,7 % en 2022) (*tableaux 3.66*).

Parmi les 2 991 candidats volontaires et issus de l'académie de Versailles, 50,0 % obtiennent une mutation (51,2% en 2023, 51,4 % en 2022). Ce taux est très variable en fonction du nombre de postes offerts par discipline.

98,7 % des 2 991 candidats participants obligatoires obtiennent une mutation à l'issue du mouvement (98,0% en 2023, 97,2 % en 2022) ; 66 agents font l'objet d'une mesure de carte scolaire et 202 sont titulaires hors académie de Versailles.



Tableaux 3.66 - Taux d'obtention pour les principaux corps en 2024

Femmes						
Corps	Candidates volontaires de l'académie de Versailles	Candidates participants obligatoirement	Total candidates	Candidates mutées	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seules participantes volontaires (en %)
Agrégés	323	198	521	317	60,8	40,6
Certifiés	1 326	946	2 272	1 566	68,9	48,4
P EPS	93	84	177	134	75,7	54,8
PLP	85	148	233	201	86,3	69,4
CPE	62	82	144	126	87,5	72,6
PSY EN	24	45	69	63	91,3	75
Total général	1 913	1 503	3 416	2 407	70,4	49,5

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Hommes						
Corps	Candidats volontaires de l'académie de Versailles	Candidats participants obligatoirement	Total candidats	Candidats mutés	Taux d'obtention global (en %)	Taux d'obtention des seuls participants volontaires (en %)
Agrégés	247	228	475	349	73,5	53,8
Certifiés	587	596	1 183	863	73,0	47,5
P EPS	161	157	318	236	74,2	50,3
PLP	57	115	172	150	87,3	73,7
CPE	25	30	55	43	78,2	52,0
PSY EN	1	2	3	3	100	100
Total général	1 078	1 128	2 206	1 644	74,5	50,9

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / 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 interacadémique

En 2024, 77 personnels IATSS obtiennent une mutation (soit 47.8 % des participants) au mouvement interacadémique, contre 57 (33.3%) en 2023, et 75 (33 %) en 2022 (*tableau 3.67*).



Tableau 3.67 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Années	2022			2023			2024		
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	19 (36,9% F)	5 (40% F)	26,3 (28,6 chez les F)	23 (60% F)	10 (70 % F)	40 (28 chez les F)	13 (53,9% F)	7 (71,4% F)	53,9 (38,5 chez les F)
SAENES	40 (86,5% F)	14 (78,6% F)	35 (31,8 chez les F)	35 (93,1% F)	15 (93,3% F)	51,7 (48,3 chez les F)	35 (77,2% F)	15 (86,7% F)	42,9 (48,1 chez les F)
ADJENES	90 (84,4% F)	21 (100% F)	23,3 (27,6 chez les F)	63 (93,6% F)	17 (76,5% F)	27 (22,2 chez les F)	58 (84,5% F)	30 (86,7% F)	51,7 (53 chez les F)
ATRF	7 (75% F)	4 (75% F)	57,1 (60 chez les F)	12 (58,3% F)	4 (50% F)	33,3 (16,7 chez les F)	15 (66,7% F)	11 (81,9% F)	73,3 (90 chez les F)
INFENES	59 (91,5% F)	22 (86,4% F)	37,3 (38,2 chez les F)	21 (95,2% de F)	8 (100% F)	72,7 (38,1 chez les F)	32 (93,8% F)	9 (100% F)	28,1 (30 chez les F)
ASSAE	12 (100% F)	9 (100% F)	75 (100 de F)	12 (100% de F)	3 (100% F)	11,1 (100 chez les F)	8 (100% F)	5 (100% F)	62,5
Total :	227 (82,4% F)	75 (90,7% F)	33 (36,4 chez les F)	171 (83,6 % de F)	57 (82,4% F)	33,3 (32,9 chez les F)	77 (87% F)	77 (87% F)	47,8 (51,1 chez les F)

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

➤ Phase intra-académique

En 2024, 189 personnels IATSS (52.95 % des participants) ont obtenu une mutation au mouvement intra-académique, contre 171 en 2023 (47.5%), 214 en 2022 (47,4 %) et 216 en 2021 (52,5 %) (*tableau 3.68*).



Tableau 3.68 – Personnels IATSS ayant demandé et obtenu une mutation

Années	2022			2023			2024		
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	32 (40% F)	15 (58,2 % F)	46,9 (65,9 chez les F)	23 (56,5% F)	14 (57,1% F)	60,9 (34,8 chez les F)	22 (54,5% F)	9 (33,3% F)	40,9 (25 chez les F)
SAENES	108 (93,5% F)	54 (94,6 % F)	50 (50,5 chez les F)	103 (91,3% F)	53 (92,4% F)	51,5 (47,6 chez les F)	77 (90,9% F)	47 (89,4% F)	61 (60 chez les F)
ADJAENES	205 (90,3% F)	84 (76,1 % F)	41 (34,6 chez les F)	164 (89% F)	66 (87,9% F)	40,2 (35,4 chez les F)	185 (88,7% F)	98 (89,8% F)	53 (53,7 chez les F)
ATRF	9 (84,2% F)	8 (87,5 % F)	88,9 (92,4 chez les F)	20 (80% F)	10 (60% F)	50 (30 chez les F)	19 (79% F)	7 (71,4% F)	38,8 (33,3 chez les F)
INFENES	88 (94,3% F)	46 (95,6 % F)	52,3 (53 chez les F)	50 (98% F)	28 (96,4% F)	56 (54 chez les F)	47 (97,9% F)	24 (95,8% F)	51 (50 chez les F)
ASSAE	9 (100% F)	7 (100 % F)	77,8 (100 chez les F)	0	0	0	7 (100% F)	4 (100% F)	57,1
Total :	451 (88,5% F)	214 (86,6 % F)	47,4 (45,4 chez les F)	360 (88,3% F)	171 (86,5% F)	47,5 (46,5 chez les F)	357 (88% F)	189 (87,3% F)	52,9 (52,5 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 de premier niveau

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 20 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 100 %.

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...).

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

Les conseillers RH de proximité informent et accompagnent les personnels dans leurs projets professionnels, à 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. 169 bilans Transférance ont été réalisés au cours de l'année 2024 contre 142 en 2023 ;
- 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 réflexion autour du projet, des compétences et des valeurs au travail puis dans la mise en œuvre avec la rédaction du CV et de la lettre de motivation, la recherche d'emploi et, pour certains d'entre eux, à l'entretien professionnel.

Les conseillers RH de proximité accompagnent également les personnels qui doivent solliciter, auprès des services de gestion, des dispositifs de formation ou de mobilité pour la mise en œuvre de leur projet.

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 de premier niveau orientent l'agent, pour un accompagnement de second niveau, vers les conseillers RH de proximité du rectorat ou des DSDEN en transmettant une fiche de renseignement et un compte-rendu du diagnostic et de l'accompagnement en cours.

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 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.

Les conseillers RH de proximité proposent également des formations via le programme académique de formation de l'EAFC.

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.

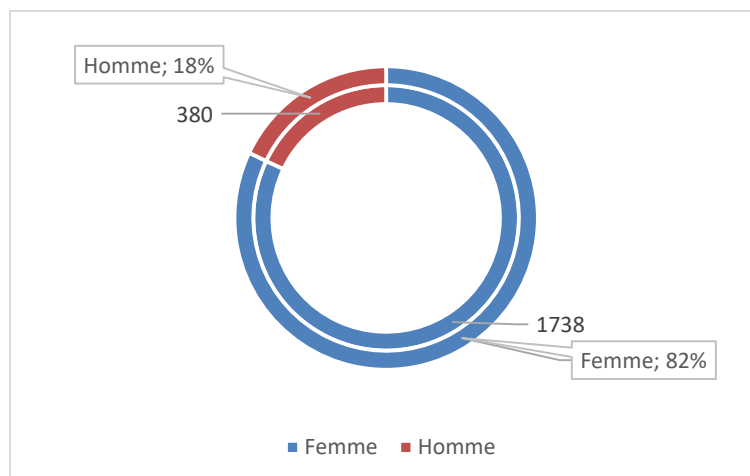
Les conseillers RH de proximité sont parfois sollicités pour des problématiques de gestion quand les personnels n'arrivent pas à obtenir certaines informations ou documents de leur service de gestion ou sont dans l'incompréhension vis-à-vis de la réponse ou de la décision apportées. Ils font alors le lien avec l'agent et les différents services.

3. Point statistiques 2024

Les CRHP ont traité 2 118 demandes d'accompagnement durant l'année 2024 (figure 3.1).

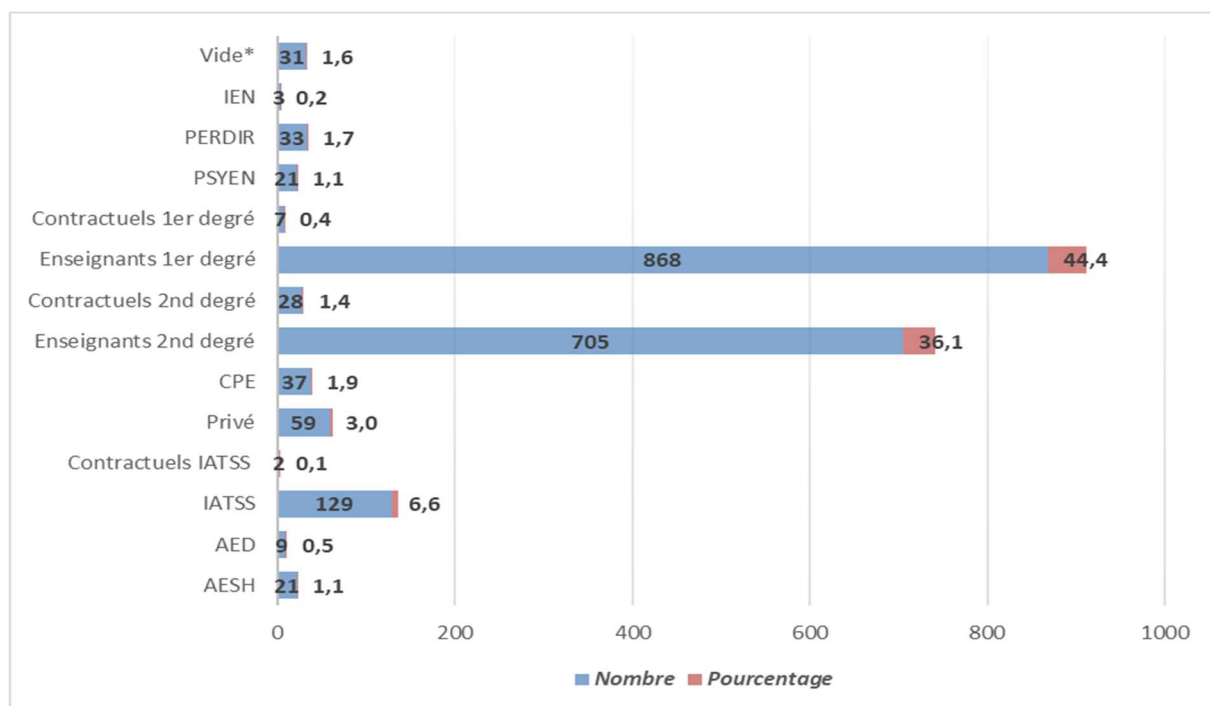


Figure 3.1 – Détail par sexe des 2 118 des personnels ayant sollicité un accompagnement en 2024



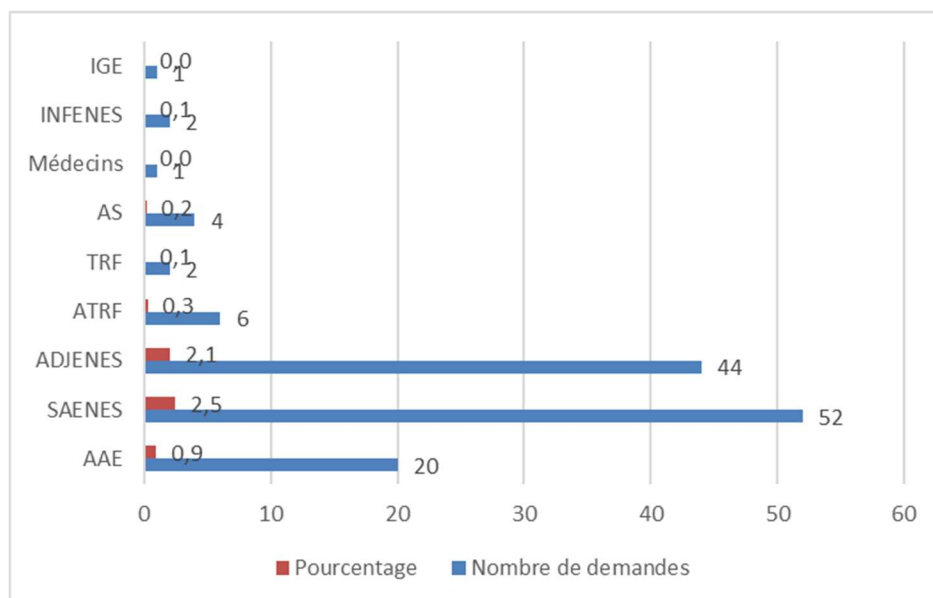
Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

Figure 3.2 – Détail par corps des 2 118 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2024



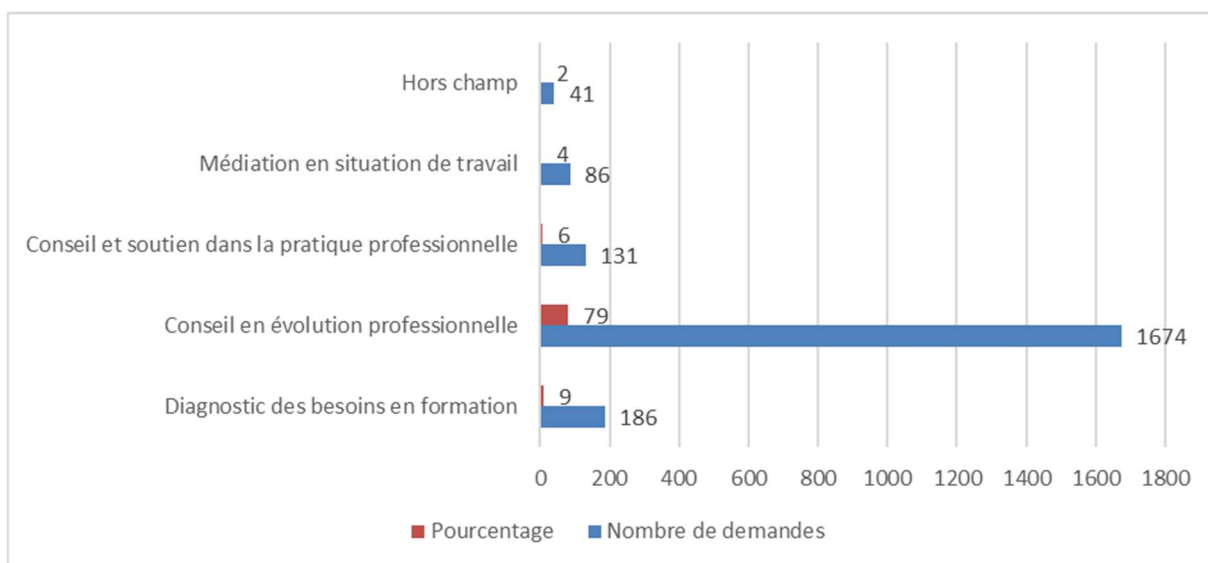
Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap
 *lauréats concours, étudiants master MEEF, mouvement, fin de fonction : personnels pas encore ou plus dans les SIRH

Figure 3.3 – Nombre de demandes des personnels IATSS et pourcentage dans le total des demandes



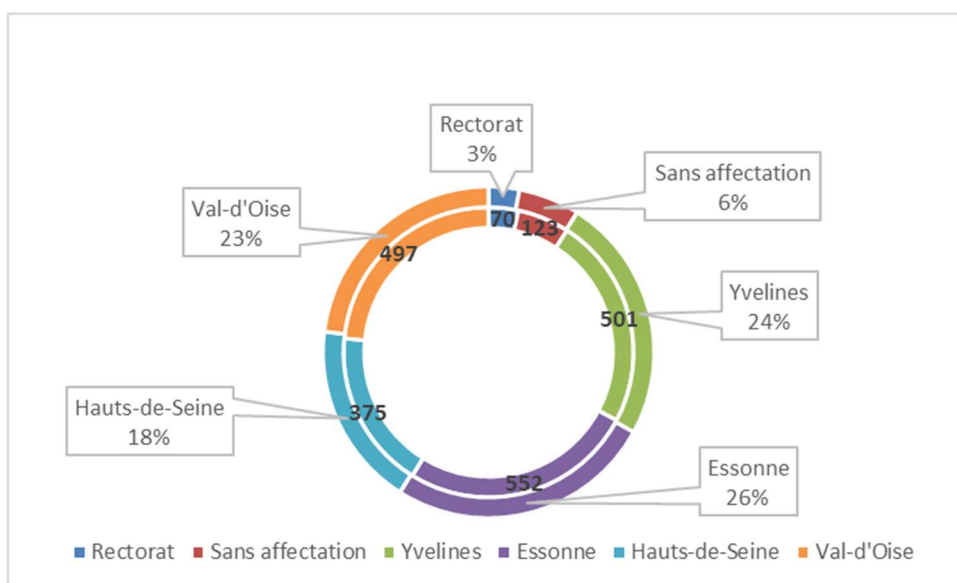
Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

Figure 3.4 – Détail par thématique des 2 118 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2024



Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap
(Hors champ = demande qui relève pas de la compétence des CRHP)

Figure 3.5 – Détail par département des 2 118 personnels ayant sollicité un accompagnement en 2024



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

L'agent a la possibilité de laisser une évaluation lorsque les conseillers RH de proximité archivent la demande (figure 3.6).

Figure 3.6 – Moyennes des 886 évaluations au 31 décembre 2024

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 - La RH de proximité de 2nd niveau

Les conseillers en mobilité et carrière interviennent à un second niveau d'accompagnement des personnels, en lien avec le pôle RH de proximité, au regard de leur expertise dans le domaine de la mobilité professionnelle. Les conseillers RH de proximité de 1^{er} niveau peuvent, si nécessaire, orienter les personnels vers eux pour un accompagnement plus approfondi et/ou sur du long terme.

L'action des CMC s'inscrit dans une démarche collective. 7 CMC exercent cette mission :

- au rectorat, leur activité est intégrée au sein du pôle accompagnement du parcours professionnel du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (SAPAP), ce qui assure une meilleure visibilité de leurs missions et renforce la cohérence interne du service.
- dans chaque DSDEN, un(e) CMC accompagne spécifiquement les professeurs des écoles et les AESH.

La plateforme ProxiRH constitue l'entrée prioritaire des demandes d'accompagnement en évolution professionnelle. Les CRHP interviennent dans un premier temps pour préciser ou approfondir la demande puis sollicitent, le cas échéant, un(e) CMC, en tant que professionnel de l'accompagnement en évolution professionnelle. Dans les DSDEN, les CMC sont également CRHP, ce qui permet un accompagnement continu et « sur mesure » par un même conseiller.

Au rectorat, la majorité des demandes adressées aux CMC provient d'autres intervenants du Sapap (psychologues du travail, service d'appui aux compétences, service de la médecine de prévention), de chefs de service du rectorat, du corps d'inspection, de chefs d'établissement ou directement des agents eux-mêmes pour des situations complexes ou urgentes. Une part importante de leur activité relève également du suivi des agents accompagnés les années précédentes.

3.3.2.1 – les accompagnements sur la période 2024-2025 :

Au cours de l'année scolaire 2024-2025, 932 personnels ont bénéficié d'un accompagnement (*tableaux 3.69*).

Tableaux 3.69 – Tableaux des données d'activité des CMC pour 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025.

Année scolaire 2022-2023					
-	78	91	92	95	Rectorat
Nombre 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

MOBILITÉ 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

MOBILITÉ POUR RAISONS DE SANTE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nombre d'agents en ATT dans l'année		9	10	3	7
Nombre d'agents en PACD	6	12	8	12	33
--> dont entrées en PACD au 01/09	1	5	2	7	12
Nombre 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
Nombre 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 sante » 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

MOBILITÉ 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	

MOBILITÉ POUR RAISONS DE SANTE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nombre d'agents en ATT dans l'année		8	8	5	9
Nombre 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
Nombre 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

Année scolaire 2024-2025					
-	78	91	92	95	Rectorat
Nombre total d'agents accompagnés	142	258	242	157	133
Nombre de femmes	129	234	209	142	90
Nombre d'hommes	13	24	33	15	43
Nombre de nouvelles demandes	110	160	141	155	77
<i>Répartition par tranche d'âge :</i>					
Pourcentage d'agents de 21-30 ans	0	3,1	5,8	5,1	3
Pourcentage d'agents de 31-40 ans	51	19,4	21,6	15,3	19
Pourcentage d'agents de 41-50 ans	14	41,8	48,7	46,5	31
Pourcentage d'agents de 51-60 ans	77	33,7	21,9	28,7	54
Pourcentage d'agents de 60 ans et plus	0	2,0	2,0	4,5	12
<i>Répartition par corps :</i>					
AESH	0	0	0	0	2
AED	0	0	0	0	0
Professeurs contractuels	0	0	0	0	0
PE	142	258	242	150	nc
Professeurs certifiés	0	0	0	0	78
Professeurs agrégés	0	0	0	0	18
PLP	0	0	0	0	11
CPE	0	0	0	0	1
Psy-EN	0	0	0	0	1
PERDIR / corps d'inspection	0	0	0	0	7
ATSS/ITRF	0	0	0	0	11
Contractuels administratifs	0	0	0	0	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

MOBILITÉ CHOISIE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Détachement / mise à disposition / liste d'aptitude /décharge	0	25	9	11	4
Congé de formation professionnelle / CPF	60	10	19	6	1
Mutation (mobilité géographique)	0	2	3	7	2
Réussite concours	0	2	2	1	0
Cumul d'activité (hors périscolaire)	0	10	6	0	0
Disponibilité	0	12	14	0	7
Changement de discipline	0	NC	1	0	1
Démission	0	9	7	2	0
Rupture conventionnelle	20	6	4	19	0

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

MOBILITÉ POUR RAISONS DE SANTE					
Dispositifs	78	91	92	95	Rectorat
Nombre d'agents en ATT dans l'année	0	13	3	2	4
Nombre d'agents en PACD	6	10	3	10	32
--> dont entrées en PACD au 01/09	1	8	2	2	4
Nbre d'agents en PALD dans l'année	15	14	12	12	94
--> dont entrées en PALD au 01/09	3	4	3	3	8
Agents en reclassement (PPR) au 31/08	49	40	45	43	103
--> dont entrées en PPR dans l'année	11	9	9	5	20
Nbre d'agents entrés en détachement après PPR dans l'année	0	2	2	2	9

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

De plus amples données sur le sujet évoqué ci-dessus sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

La répartition entre départements met en évidence une activité plus soutenue dans les départements du 91 et du 92 qui représentent à eux seuls plus de la moitié des accompagnements.

On dénombre 643 nouvelles demandes en 2024-2025, en baisse par rapport à 2023-2024 (733) et 2022-2023 (701). Cette diminution peut notamment être expliquée par une réorganisation des CMC rattachées au rectorat.

Sur les 932 agents accompagnés, 804 sont des femmes, soit environ 86,2 % des personnels accompagnés.

Les 51-60 ans constituent la tranche d'âge la plus représentée, suivie des 41-50 ans. Les moins de 40 ans restent minoritaires, tandis que les plus de 60 ans progressent légèrement. Les personnels accompagnés sont majoritairement en seconde partie de carrière, ce qui influence fortement la nature des situations (santé, reconversion, usure professionnelle).

Les personnels enseignants représentent la grande majorité des accompagnements.

3.3.2.2 - Accompagnement des demandes de mobilité volontaire :

Les demandes d'accompagnement en vue d'une évolution professionnelle résultent souvent d'un questionnement la capacité d'exercer le métier d'enseignant sur l'ensemble d'une carrière et/ ou d'un épuisement professionnel. Les difficultés liées à la mobilité géographique sont également fréquemment évoquées.

Début de carrière : les demandes sont liées à des difficultés d'entrée dans le métier, à des erreurs d'orientation ou à la valorisation d'un double cursus. Leur proportion est en augmentation.

Milieu de carrière : les problématiques sont variées ; les agents envisagent souvent une seconde carrière à moyen terme et sollicitent un bilan.

Fin de carrière (50 ans et plus) : les demandes sont nombreuses. Elles émanent d'enseignants anticipant une usure professionnelle ou déjà en difficulté (santé, posture professionnelle). Beaucoup recherchent une solution rapide pour quitter l'enseignement sans quitter l'Éducation nationale, souvent sans projet professionnel construit.

L'année 2024-2025 totalise 282 mobilités choisies, avec des évolutions contrastées, selon les départements et les dispositifs. Les trois dispositifs les plus sollicités sont :

- le congé de formation / CPF (96),
- le détachement, la mise à disposition (49)
- la rupture conventionnelle. (49).

Ils représentent près de 70% des demandes d'accompagnement. Les demandes de mobilité géographique restent également un levier important de mobilité.

3.3.2.3 - Accompagnement des demandes de mobilité pour des raisons de santé :

L'année 2024-2025 confirme une forte sollicitation des dispositifs de santé, avec des niveaux élevés les dispositifs de postes adaptés et de préparation au reclassement.

(PPR) 3.3.2.3.1 - Dispositif Préparation au reclassement

Le PPR est le dispositif le plus mobilisé, 295 personnels concernés.

Au 31/08/2024, 280 personnels étaient inscrits dans ce parcours, et 54 y sont entrés au cours de l'année 2024-2025.

Environ 40% des parcours sont suivis par les CMC placées au sein du Sapap.

Les CMC accompagnent les personnels en PPR pour clarifier leur projet professionnel, identifier des pistes réalistes de reconversion et sécuriser chaque étape du parcours. Ils assurent un suivi individualisé, mobilisent les dispositifs adaptés et en facilitent la transition vers un nouveau poste ou nouveau métier.

Sur la période, 15 personnels ont été détachés dans un cadre d'emploi de catégorie A ou B administratif.

3.3.2.3.2 - Dispositif des postes adaptés

205 personnels sont affectés sur le dispositif « poste adapté » en 2024-2025 :

- 61 personnes sur un poste adapté de courte durée (PACD) ;
- 147 personnes sur un poste adapté de longue durée (PALD).

Les personnes en PACD sont accompagnées dans le cadre du maintien dans l'emploi après une longue absence pour raison de santé. L'accompagnement vise à préparer leur retour à l'emploi, notamment par une évaluation du parcours professionnel. Une aide est apportée pour rechercher une structure d'accueil, et préparer la sortie du dispositif. Les CMC évaluent également les freins éventuels à la reprise.

A l'issue de la période du PACD, les personnels sont maintenus dans le dispositif (16 personnels), ou sont inscrits en PALD si leur situation le permet (8 personnels) ou sortent du dispositif (2 personnels qui a repris son poste d'enseignant).

Les personnels affectés au CNED en PALD bénéficient d'un accompagnement à la demande. A la rentrée 2024, ils étaient 19 :

- 16 ont bénéficié d'un maintien dans le dispositif,
- 3 sont sorties (départ à la retraite).

Au cours de l'année 2024-2025, 39 personnes ont fait une première demande de poste adapté, pour une affectation à la rentrée scolaire 2025 ; 17 ont reçu une réponse favorable.

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 2024, 125 postes ont été publiés sur choisir le service public sur les 138 postes publiés par les services académiques (contre 122 sur les 271 postes publiés en 2022 et 61 sur les 122 postes publiés en 2023). Ces 125 publications ont donné lieu à 97 recrutements (contre 89 en 2022 et 97 en 2023) (tableaux 3.70 à 3.72).



Tableau 3.70 – 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 : Dpat



Tableau 3.71 – 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



Tableau 3.72 – Postes publiés sur « choisir le service public » en 2024

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
Nombre de postes publiés sur CSP sur le nombre total de postes publiés par la structure.	17/29	14/15	12/12	8/8	74/74
Nombre de recrutements consécutifs à une publication sur CSP	16 (80% de F)	12 (85,7% de F)	9 (77% de F)	7 (87,5% de F)	53 (67% 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

Les données ci-dessous ne comprennent pas celles de la DSDEN 92 qui n'étaient pas disponibles lors de la rédaction de ce passage.

- 15 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

- 2 femmes et un homme instituteur ont été intégrés dans le corps des professeurs des écoles par liste d'aptitude.
- Au niveau des détachements entrants : 3 enseignantes venant du 2nd degré entrent dans le corps des PE.
- Aucun(e) instituteur(ice) 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.
- 0 enseignant du 2nd degré privé ont été affectés dans une nouvelle échelle de rémunération par liste d'intégration MA CD – AE vers PC, PLP, PEPS.
- 6 enseignants du 2nd degré privé ont bénéficié du dispositif de changement échelle de rémunération.
- 44 agents ont été détachés dans un corps du 2nd degré public pour la première année et 25 ont été intégrés définitivement dans ce nouveau corps.
- 63 personnels IATSS (57 femmes et 6 hommes, 26 AAE, 35 SAENES et 2 CTSS) ont été intégrés dans un nouveau corps par liste d'aptitude.

3.3.4.3 – Les faisant fonction

En 2024 et en ce qui concerne le 2nd degré public, trois types de « faisant fonction » peuvent être identifiés :

- Les adjoints au chef d'établissement : ces agents sont affectés à l'année sur un support de direction. Ils étaient 58 à la date indiquée ci-dessus.
- Les chargés de mission d'inspection. Ces agents sont affectés à l'année sur un support d'inspection. Ils étaient 33 à la date indiquée ci-dessus.

3.3.4.4 – Les délégations fonctionnelles

En 2024, 112 enseignants du 2nd degré (46 Certifiés et Agrégés, 58 PLP, 5 PE et 3 PEPS) ont effectué des délégations fonctionnelles. Sur 131 candidatures, 19 n'ont pu aboutir (*tableaux 3.73 et 3.74*).

Tableau 3.73 – Candidatures à une délégation fonctionnelle en 2024

Fonction Grade	Assistant DDFPT	Classes d'accueil pour élèves non francophones	DDFPT	Autre poste spécifique académique	Total général
CERTIFIE	6	9	8	12	35
AGREGE	1	-	1	17	19
CPE	-	-	-	-	0
EPS	-	1	-	3	4
PLP	9	11	35	12	67
Professeur des écoles	1	5	-	-	6
PsyEN	-	-	-	-	0
Total	17	26	44	44	131

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

Tableau 3.74 – Résultats des candidatures à une délégation fonctionnelle en 2024

Fonction	Candidature refusée*	Candidature non retenue**	Pas de poste disponible	Affecté
Assistant DDFPT	-	-	-	17
DDFPT	1	4	4	35
Classes d'accueil pour élèves non francophones	-	1	3	22
Autre poste spécifique académique	-	3	3	38
Total général	1	8	10	112

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 2024, 13 agents du 1^{er} degré sont en MAD (mise à disposition), répartis ainsi :

1/ Conventions et arrêtés avec le Ministère :

- 2 à CANOPE dont 1 à temps partagé
- 1 à La Main à la Pâte
- 7 à l'INSPE dont 5 à temps partagé
- 1 en Polynésie française

2/ Conventions départementales :

- 12 à la MDPH dont 1 à temps partagé
- 1 à la MGEN

8 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
- Cabinet du ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche
- CNED (2)

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 2023 et le 1^{er} octobre 2024, les départs provisoires entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} septembre 2024 et, enfin, les réintégrations entre le 2 septembre 2023 et le 2 septembre 2024.

➤ Départs définitifs des personnels :

198 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 2023 et le 1^{er} octobre 2024, principalement au motif transfert de gestion dans l'académie (43,9 %), fin de contrat (21,7 %) ou retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (15,2 %) (*tableau 3.75*).

Tableau 3.75 – 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	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	30	63	15,2	26,5
	Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	3	*	1,5	0,7
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	2	*	1	1,7
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	3	*	1,5	0,9
	Retraite d'office par limite d'âge	1	*	0,5	0,5
	Démission acceptée sur demande	19	41	9,6	8,4
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	1	*	0,5	0,4
	Licenciement suite à abandon de poste	3	*	1,5	0,3
	Fin de contrat	43	37	21,7	10,7
	Décès non imputable au service	1	*	0,5	1,4
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	4	*	2	0,6
	Transfert de gestion	87	36	43,9	41,8
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	1	*	0,5	1,8
	TOTAL	198	43	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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)

En 2023-2024, 106 femmes et 52 hommes personnels de direction, d'inspection et d'éducation sont partis en retraite (respectivement 67,1 % et 32,9 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 62,9 ans (*tableau 3.76*).



Tableau 3.76 – Focus sur les départs en retraite des personnels de direction, d'inspection et d'éducation en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Personnels de direction	2,7	68	44	24	63,2	63	63,5
Personnels d'inspection	3,8	23	14	9	62,8	62,3	63,7
Personnels d'éducation	1,5	67	48	19	62,7	62	64,5
Total DIE	2,7	158	106	52	62,9	62,4	63,9

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

2 094 personnels du 1^{er} degré public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2023 et le 1^{er} octobre 2024 principalement au motif de transfert de gestion (28,9 %), démission acceptée sur demande (27,9 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (14,1 %) (*tableau 3.77*).

Tableau 3.77 – Départs définitifs des personnels du 1^{er} degré public en 2023-2024

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca (en %)	Poids fra (en %)
Personnel 1er degré	Détachement sortant auprès d'une collectivité territ. ou un établissement public en relevant dans un emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL	1	*	0,04	0,01
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	296	62,	14,1	22,1
	Retraite sur demande après maintien en fonction au delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	43	64,	2,1	1,9
	Retraite sur demande après recul de limite d'âge	2	*	0,1	0,2
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	26	58	1,2	2,3
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	18	58,	0,9	1,7
	Retraite d'office par limite d'âge	16	63,	0,8	0,7
	Démission acceptée sur demande	585	36	27,9	16,9
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	75	41	3,6	1
	Licenciement suite à abandon de poste	19	44	0,9	0,7
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	36	40	1,7	1,3
	Fin de contrat	188	33	9	15
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	21	35	1	1,4
	Décès non imputable au service	21	53	1	1,6
	Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	16	35	0,8	0,2
	Intégration directe	57	44	2,7	3,3
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	4	*	0,2	0,1
	Transfert de gestion	606	39,	28,9	24,9
	Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	5	*	0,2	0,3
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	59	45	2,8	3,9
	TOTAL	2 094	43	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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)

En 2023-2024, 54 femmes et 14 hommes professeurs des écoles stagiaires du premier degré public ont démissionné (respectivement 79,4 % et 20,6 % des démissions) (*tableau 3.78*).



Tableau 3.78 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré public en 2023-2024

	2021/2022		2022/2023		2023/2024		Évolution 2022/2024 (en volume)	
Département	F	H	F	H	F	H	F	H
78	12	7	11	3	11	3	-1	-4
91	19	5	17	8	13	5	-6	0
92	18	5	16	3	14	5	-4	0
95	29	9	15	5	16	1	-13	-8
Sous total	78	26	59	19	54	14	-24	-12
TOTAL	104		78		68		-36	

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

En 2023-2024, 680 femmes et 163 hommes personnels du 1^{er} degré public sont partis en retraite (respectivement 80,7 % et 19,3 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 61,9 ans (*tableau 3.79*).



Tableau 3.79 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré public en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	1,2	821	665	156	62	61,8	62,8
Instituteurs	9,8	22	15	7	61,4	61,3	61,7
Total 1er degré public	1,2	843	680	163	61,9	61,8	62,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

9 205 personnels du 2nd degré du secteur public ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2023 et le 1^{er} octobre 2024 principalement pour des fins de contrat (61,8 %), transfert de gestion (18 %), et démission acceptée sur demande (9,5 %) (*tableau 3.80*).

Tableau 3.80 – Départs définitifs des personnels du 2nd degré public en 2023-2024

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
Personnel 2nd degré	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	511	64	5,6	14,3
	Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	24	68	0,3	0,5
	Retraite sur demande après recul de limite d'âge	4	*	0,04	0,1
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	28	60	0,3	1
	Retraite sur demande pour handicap	1	*	0,01	0,04
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	20	59	0,2	0,6
	Retraite d'office par limite d'âge	12	67	0,1	0,4
	Retraite d'office suite à révocation	1	*	0,01	0,00
	Démission acceptée sur demande	870	39	9,5	14,1
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	55	45	0,6	1,2
	Licenciement pour incapacité de travail permanente	1	*	0,01	0,00
	Licenciement suite à abandon de poste	50	36	0,5	0,7
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	33	36	0,4	0,5
	Fin de contrat	5 689	30	61,8	35,5
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	19	31	0,2	1,2
	Décès non imputable au service	45	58	0,5	1
	Décision de justice interdisant l'exercice d'un emploi public	2	*	0,02	0,02
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	30	40	0,3	0,2
	Radiation pour exclusion définitive après procédure disciplinaire	14	36	0,2	0,1
	Révocation	2	*	0,02	0,04
	Intégration directe	112	40	1,2	2,7
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	3	*	0,03	0,2
	Transfert de gestion	1 654	35	18	24,1
	Intégration directe dans la fonction publique territoriale ou hospitalière	2	*	0,02	0,1
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	23	46	0,2	1,2
	TOTAL	9 205	35	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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)

En 2023-2024, 22 femmes et 37 hommes personnels enseignants et CPE stagiaires du second degré public ont démissionné (respectivement 37,3 % et 62,7% des démissions) (*tableau 3.81*).



Tableau 3.81 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré public en 2023-2024

	2021/2022		2022/2023		2023/2024		Évolution 2022/2024 (en volume)	
Corps	F	H	F	H	F	H	F	H
Agrégés	4	5	3	3	4	11	0	6
Certifiés	21	32	13	11	14	20	-7	-12
PLP	4	5	1	3	3	6	-1	1
CPE	0	0	0	0	1	0	1	0
Sous-total	29	43	17	17	22	37	-7	-6
Total	72		34		59		-13	

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

En 2023-2024, 648 femmes et 483 hommes personnels du 2nd degré public sont partis en retraite (respectivement 57,3 % et 52,7 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 63,7 ans (*tableau 3.82*).



Tableau 3.82 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré public en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Prof. de chaires supérieures	5,0	34	16	18	64,2	64,3	64,2
Prof. agrégés	1,7	233	145	88	63,1	63,0	63,2
Prof. certifiés	1,4	553	343	210	63,6	63,3	64,2
PEPS	0,9	47	21	26	63,6	62,9	64,2
PLP	2,0	177	87	90	63,8	63,7	63,9
PEGC et adjoints-chargés ens.	31,6	12	3	9	63,8	65,7	63,1
Enseignants non titulaires du 2D public	0,9	75	33	42	65,1	65,5	64,9
Total 2nd degré public	1,5	1 131	648	483	63,7	63,4	64,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

779 personnels IATSS ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2023 et le 1^{er} octobre 2024, principalement pour fin de contrat (38,9 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (23,9 %), transfert de gestion (10,8 %) (*tableau 3.83*).

Tableau 3.83 – Départs définitifs des personnels IATSS en 2023-2024

Type de personnel	Position	Nb de personnes	Age moy.	Poids aca. (en %)	Poids fra. (en %)
ATSS	Fin de fonction	1		0,1	0,3
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	186	64	23,9	21,6
	Retraite sur demande après maintien en fonction au-delà de la limite d'âge sous réserve de l'intérêt du service	14	67	1,8	0,9
	Retraite sur demande après recul de limite d'âge	6	68	0,8	0,5
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	13	59	1,7	2,1
	Retraite sur demande pour handicap	2	*	0,3	0,2
	Retraite sur demande carrière longue	15	62	1,9	2,7
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	3	*	0,4	0,8
	Retraite d'office par limite d'âge	9	66	1,2	0,7
	Démission acceptée sur demande	53	38	6,8	7,4
	Démission à la fin de la période d'essai	13	44	1,7	1,1
	Licenciement suite à abandon de poste	3	*	0,4	0,5
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	6	41	0,8	0,4
	Fin de contrat	303	37	38,9	45,7
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	3	*	0,4	0,5
	Décès non imputable au service	17	56	2,2	1,6
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	4	*	0,5	0,6
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	18	50	2,3	1,6
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante non payée	15	45	1,9	0,9
	Transfert de gestion	84	48	10,8	8,2
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	11	49	1,4	1,3
	TOTAL	779	48	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * = secret statistique (s5)

En 2023-2024, 244 femmes et 37 hommes personnels IATSS sont partis en retraite (respectivement 86,8 % et 13,2 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 64 ans (*tableau 3.84*).



Tableau 3.84 – Focus sur les départs en retraite des personnels IATSS en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Filière administrative	2,1	186	164	22	63,6	63,7	63,5
Filière santé et sociale	2,6	59	57	2	63,6	63,6	63,5
Filière technique	3,2	2	2	0	64,5	64,5	0
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2	34	21	13	64,2	63,7	65,1
Total IATSS	2,5	281	244	37	64	63,9	64

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2024, 210 ruptures conventionnelles ont été demandées, 90 ont été accordées, soit 43 % (tableaux 3.85).

Tableaux 3.85 - Ruptures conventionnelles

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

2024		
Service gestionnaire	Demandes	Accord
DEEP 1er degré	4	3
DEEP 2nd degré	9	9
DPE	80	17
DE	0	0
DPATS	11	10 dont 1 renonciation
DSDEN 78	23	17
DSDEN 91	28 (24 PE et 4 AESH)	15 (14 PE et 1 AESH)
DSDEN 92	30 (23 PE et 7 AESH/AED)	18 (16 PE et 2 AESH/AED)
DSDEN 95	25 dont 3 ont renoncé avant la décision	11 (10 PE et 1 AESH)
Total	210	90

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

➤ **Sorties provisoires des personnels :**

1 118 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} septembre 2024 concernant les personnels du 1^{er} degré, soit 3,3 % des effectifs de cette population. S'agissant des personnels du 2nd degré, ces chiffres sont respectivement de 1 089 et 3 %.

Tableau 3.86 – Sorties provisoires par catégorie de personnels en 2023-2024

Catégories	Nbre de personnes	Poids P/R à la catégorie (en %)	Poids dans l'aca. (ens. public) (en %)	Age moyen dans l'aca.
Personnel du 1er degré	1 118	3,3	1,2	38
Personnel du 2nd degré	1 089	3	1,2	36
Personnel IATSS	nd	nd	nd	nd
Total	nd		nd	nd

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep //nd : non disponible

La moyenne d'âge des personnels du 1^{er} et 2nd degré public 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 3.87).

Tableau 3.87 – Sorties provisoires par motifs en 2023-2024

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	830	37,6	34,5	31,5	34,5
Détachement	212	9,6	35,7	24,5	45,2
Dispo. De droit	97	4,4	41,5	4	46,1
Dispo. D'office	14	0,6	47	2	49,5
Dispo sur demande	1054	47,8	37,6	37	40,9
Total	nd		nd		nd

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep //nd : non disponible

➤ **Réintégrations :**

751 personnels du 1^{er} et 2nd degré public ont été réintégrés entre le 2 septembre 2023 et le 2 septembre 2024, ce qui représente 0,8 % des personnels de l'académie de l'enseignement public (tableau 3.88).

Tableau 3.88 – Réintégrations par catégorie de personnels en 2023-2024

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	nd	nd	nd	*
Total	nd		nd	nd

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep //nd : non disponible

49,2 % des réintégrations du 1^{er} et 2nd degré public sont des disponibilités sur demande, 42,3 % des congés parentaux et 6,9 % des détachements (*tableau 3.89*).

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 3.89 – Réintégrations par motifs en 2023-2024

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	553	42,3	34,5	65,1	34,4
Détachement	90	6,9	51,3	9,9	46,2
Dispo. De droit	14	1,1	42,8	14,3	40,8
Dispo. D'office	7	0,5	40,8	0,9	46,4
Dispo sur demande	644	49,2	42,9	9,8	44,7
Total	nd		nd		nd

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2024, ce taux de rotation s'établit à 14,7 % contre 11,9 % en 2023 et 11,3 % en 2022.

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 restreint). 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 :**

144 personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2023 et le 1^{er} octobre 2024, principalement pour transfert de gestion (43,1 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (32,6 %), démission acceptée sur demande (12,5 %) (*tableau 3.90*).

Tableau 3.90 – 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 1 ^{er} degré	En activité	1	*	0,7	0,4
	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits	47	63	32,6	21,3
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	1	*	0,7	0,9
	Démission acceptée sur demande	18	45	12,5	8,4
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	1	*	0,7	9,7
	Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1	*	0,7	0,2
	Fin de contrat	7	45	4,9	20
	Décès non imputable au service	3	*	2,1	1
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	1	*	0,7	0,1
	Transfert de gestion	62	39	43,1	31,5
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	2	*	1,4	1,6
	TOTAL	144	49	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2023-2024, une professeure des écoles stagiaire du premier degré privé sous contrat a démissionné (*tableau 3.91*).



Tableau 3.91 - Démissions d'enseignants stagiaires du 1^{er} degré privé sous contrat

Département	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	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	0	0	1	0
Sous total	1	0	0	0	1	0
TOTAL	1		0		1	

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

En 2023-2024, 86 personnels (dont 96,5 % de femmes) du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat sont partis en retraite à l'âge moyen de 62,6 ans (*tableau 3.92*).



Tableau 3.92 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 1^{er} degré de l'enseignement privé sous contrat en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants 1er degré privé	1,6	86	83	3	62,6	62,6	64

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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)

613 personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat ont définitivement quitté l'académie entre le 1^{er} octobre 2023 et le 1^{er} octobre 2024, principalement pour fin de contrat (41,4 %), transfert de gestion (30,3 %), retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits (18,1 %) (*tableau 3.93*).

Tableau 3.93 – 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	111	65	18,1	27,1
	Retraite sur demande pour invalidité non imputable au service	3	*	0,5	1,2
	Retraite sur demande agent ou conjoint atteint d'une infirmité ou maladie incurable	1	*	0,2	0,1
	Retraite sur demande carrière longue	1	*	0,2	0,5
	Retraite sur demande parent de 3 enfants	1	*	0,2	0,8
	Démission acceptée sur demande	23	45	3,8	8,7
	Démission non titulaire	1	*	0,2	0,8
	Licenciement pour insuffisance professionnelle	8	47	1,3	0,3
	Fin de contrat	254	31	41,4	27,7
	Fin de contrat suite à la réussite d'un concours	3	*	0,5	1,5
	Décès non imputable au service	6	59	1	1,5
	Intégration directe	1	*	0,2	0,9
	Cessation de fonctions suite à fin de position entrante payée	9	40	1,5	25,4
	Transfert de gestion	186	40	30,3	25,4
	Rupture conventionnelle dans la fonction publique	5	*	0,8	1,2
	TOTAL	613	41	100	100

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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)

En 2023-2024, aucun stagiaire du second degré de l'enseignement privé sous contrat n'a démissionné (*tableau 3.94*).



Tableau 3.94 - Démissions d'enseignants stagiaires du 2nd degré privé sous contrat

Corps	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agrégés	0	0	0	0	0	0
Certifiés	2	0	0	0	0	0
PLP	1	0	0	0	0	0
Sous-total	3	0	0	0	0	0
Total	3		3		0	

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

En 2023-2024, 174 femmes et 62 hommes personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat sont partis en retraite (respectivement 73,7 % et 26,3 % des départs en retraite) à l'âge moyen de 64,1 ans (*tableau 3.95*).



Tableau 3.95 – Focus sur les départs en retraite des personnels du 2nd degré de l'enseignement privé sous contrat en en 2023-2024

Typologie de personnels	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Enseignants 2nd degré privé	1,6	236	174	62	64,1	63,9	64,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 :**

229 départs provisoires ont eu lieu entre le 1^{er} septembre 2023 et le 1^{er} septembre 2024, ce qui représente 2,5 % de l'ensemble des personnels de l'académie de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 3.96*). 60,3 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 3.96 – Sorties provisoires par catégorie de personnels

Catégories	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	91	4	1	41,6
Personnel du 2nd degré	138	2	1,5	41,4
Total	229		2,5	41,5

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 « Disponibilité sur demande » représente 62 % des 229 sorties provisoires au niveau académique (*tableau 3.97*).

Tableau 3.97 – 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	82	35,8	35	24,4	34,5
Dispo. De droit	0	0	43	20,9	42
Dispo. D'office	2	0,9	*	3,9	55
Dispo sur demande	142	62	45	50,9	46
Fin de contrat	3	1,3	*	*	37
Total	229	100		100	

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

➤ Réintégrations :

97 personnels de l'enseignement privé sous contrat sont réintégrés entre le 2 septembre 2023 et le 2 septembre 2024, ce qui représente 1,06 % des personnels de l'académie de l'enseignement privé sous contrat (*tableau 3.98*). 57,7 % sont des personnels du 2nd degré.

Tableau 3.98 – Réintégrations par catégorie de personnels en 2023-2024

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	41	1,78	0,45	39
Personnel du 2nd degré	56	0,82	0,61	40
Total	97		1,6	

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 48,4 % des 97 réintégrations académiques (*tableau 3.99*).

Tableau 3.99– Réintégrations par motifs en 2023-2024

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	47	48,4	34,8	57,6	35,9
Allocation de retour à l'emploi	8	8,3	37,5	19,4	39,9
Dispo. De droit	0	0	0	23	39,2
Dispo. D'office	0	0	0	0	-
Dispo sur demande	42	43,3	44,3	28,3	46,0
Fin de contrat	0	0	*	1,3	*
Total	97	100			

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2024, ce taux de rotation s'établit à 9,4 % contre 10,8 % en 2023 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). Elle s'inscrit dans le cadre du schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2022-2025, du projet académique et de la feuille de route RH de l'académie. 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 inter degré) ; 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 inter catégorielles tous publics). Chaque cycle propose des parcours de formation. L'intégralité de ce catalogue se nomme programme académique de formation ou PRAF.

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, territorialisées, pour répondre aux besoins d'accompagnement individuels et collectifs dans les territoires (établissements, bassins, départements) ;
4. Le programme académique de formation des personnels prend appui sur un réseau diversifié de formateurs. 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 présentiel, hybride, à distance, collective ou individuelle ;
7. L'EAFC assure la traçabilité des formations suivies.

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 Egide (Entrepôt Gaia indicateurs décisionnels enquêtes) depuis l'année scolaire 2009-2010. Le programme académique de formation (PrAF) présente la programmation pluriannuelle de l'ensemble des dispositifs de formation à destination de tous les personnels.

Depuis septembre 2022, l'académie de Versailles utilise également l'application Sofia-FMO (Suivi et Organisation des Formations Internes à l'Académie - 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 l'année 2023, 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 **personnes** qui s'inscrivent sur les **modules** de formation peuvent être convoquées plusieurs fois selon le nombre de sessions prévues pour l'acquisition des objectifs pédagogiques. Ainsi, une personne convoquée à trois sessions pour une même formation sera identifiée dans les données comme **trois stagiaires**.

De ce fait, les dénombrements varient selon que l'on considère les personnes et/ou les stagiaires.

- **Public potentiel** : les personnes susceptibles de participer à la formation (voir supra) ;
- **Stagiaire convoqué** : stagiaire 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 inscrite à 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 ;
- **Personne formée** : personne ayant suivi entièrement la formation ;
- **Taux d'inscription** : rapport entre le nombre de personnes inscrites et le public potentiel ;
- **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).

Le sous-chapitre 4.1 Données générales de formation tout public et par public regroupe les données relatives à la formation des différents publics : enseignants des 1^{er} et 2nd degrés publics, personnels d'encadrement, personnels IATSS, AESH, AED, entrants de tous les publics. Il est organisé en quatre sous parties : la partie 4.1.1 dédiée à la mise en place de Sofia-FMO, la partie 4.1.2 dédiée aux personnels, la partie 4.1.3 dédiée au budget et la partie 4.1.4 au compte personnel de formation.

4.1 – Données générales de formation tout public et par public

La formation se structure autour des objectifs d'apprentissage (*le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document*).

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.

Le périmètre des requêtes nationales sur les données RSU rassemble pour le 2nd degré : les personnels enseignants, d'éducation et psy EN, les personnels d'encadrement, les personnels IATSS.

4.1.1 - Mise en place de Sofia-FMO¹ 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, car les fonctionnalités de Virtuo seront dans la continuité de celles de Sofia-FMO.

Le déploiement de Sofia-FMO est intégral pour le programme de formation académique et en cours de déploiement dans les départements. A la rentrée 2026, tous les départements utiliseront Sofia-FMO.

Sofia-FMO favorise l'accessibilité des formations aux stagiaires tout au long de l'année. Il n'y a plus de campagne annuelle de candidature

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

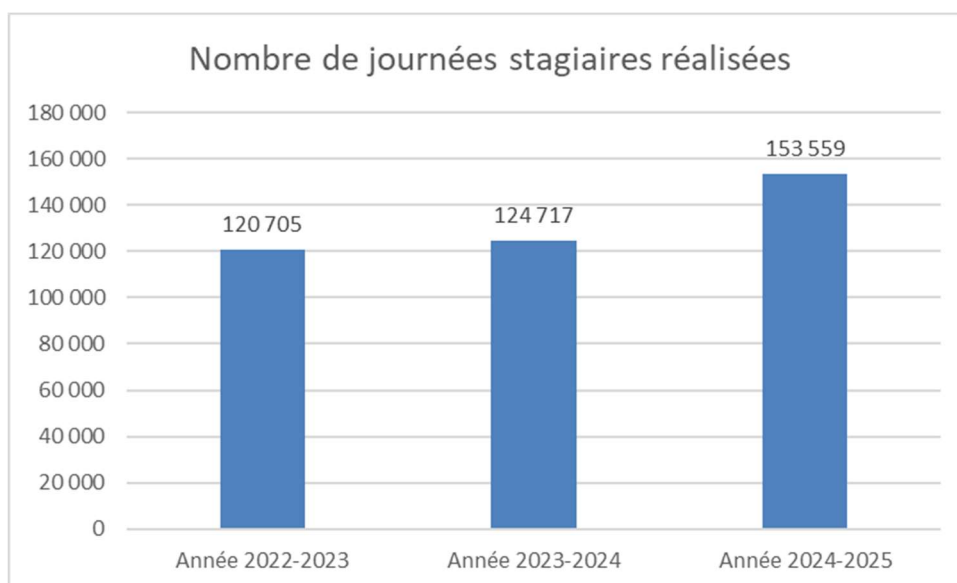
4.1.2 – Les données générales pour tous les publics

4.1.2.1 – Nombre de journées stagiaires réalisées par tous les publics

La *figure 4.1* présente le nombre de journées stagiaires réalisées par tous les publics dans le périmètre second degré en 2024-2025 ; une agrégation des chiffres 1^{er} et 2nd degré n'est techniquement pas possible au vu des quelques recoupements possibles qui pourraient occasionner des doubles-comptes. Celui-ci est en sensible augmentation par rapport à l'année 2023-2024.

¹ *le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document*

Figure 4.1 – Nombre de journées stagiaires réalisées par tous les publics 2nd degré



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

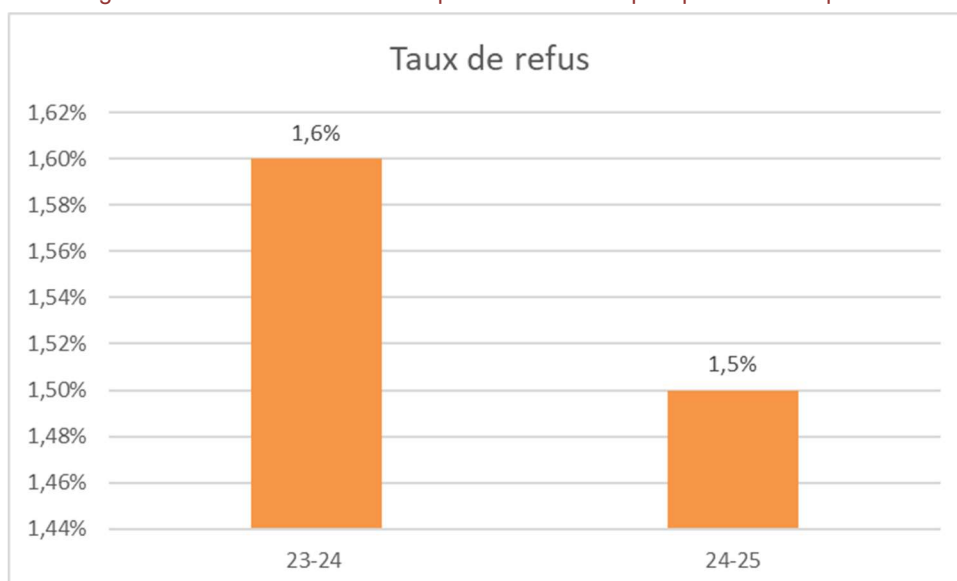
4.1.2.2 - Taux de refus des supérieurs hiérarchiques pour tous les publics

Lorsqu'un personnel souhaite participer à une formation à inscription individuelle, il passe par une phase de pré-inscription. Celle-ci se termine par la demande de validation au supérieur hiérarchique. En cas d'avis défavorable, le supérieur hiérarchique motive son refus (*figure 4.2*).

Lorsque la préinscription a été acceptée, le candidat reçoit son ordre de mission pour participer à la formation.

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

Figure 4.2 – Taux de refus des supérieurs hiérarchiques pour tous les publics



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

4.1.2.3 - Les entrants - tout public

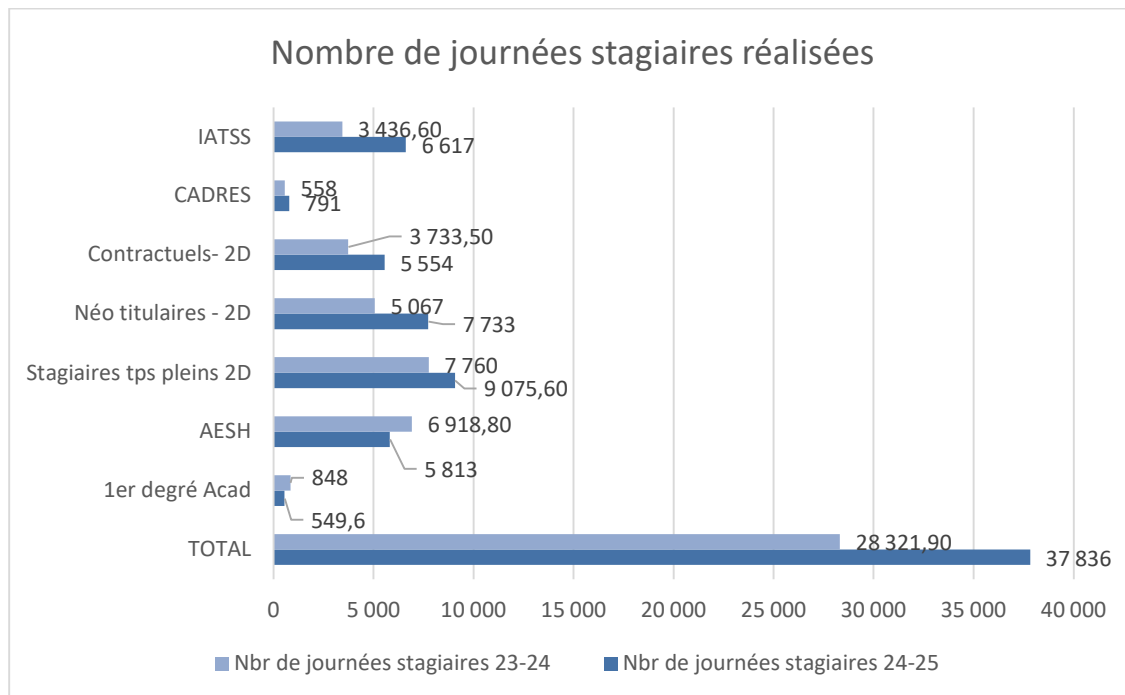
L'académie de Versailles est une académie de formation et d'accueil des nouveaux personnels. Tout particulièrement depuis trois ans, l'académie est fortement engagée dans la formation des entrants tout public avec une double priorité :

- Un accueil systématique au moment de la prise de poste ;
- Un accompagnement dans la durée sur les trois premières années.

Sont désignés comme « entrants » dans ce chapitre les personnels titulaires et contractuels qui arrivent sur une nouvelle fonction, quelle que soit leur antériorité dans l'académie.

Dans la figure ci-dessous, le nombre de journées stagiaires dépend de l'effectif du public de référence de chaque corps et de la durée de la formation. Par exemple, les 700 stagiaires temps plein bénéficient d'une formation de 15 jours, pas suivie de manière intégrale par tous les stagiaires (*figure 4.3*).

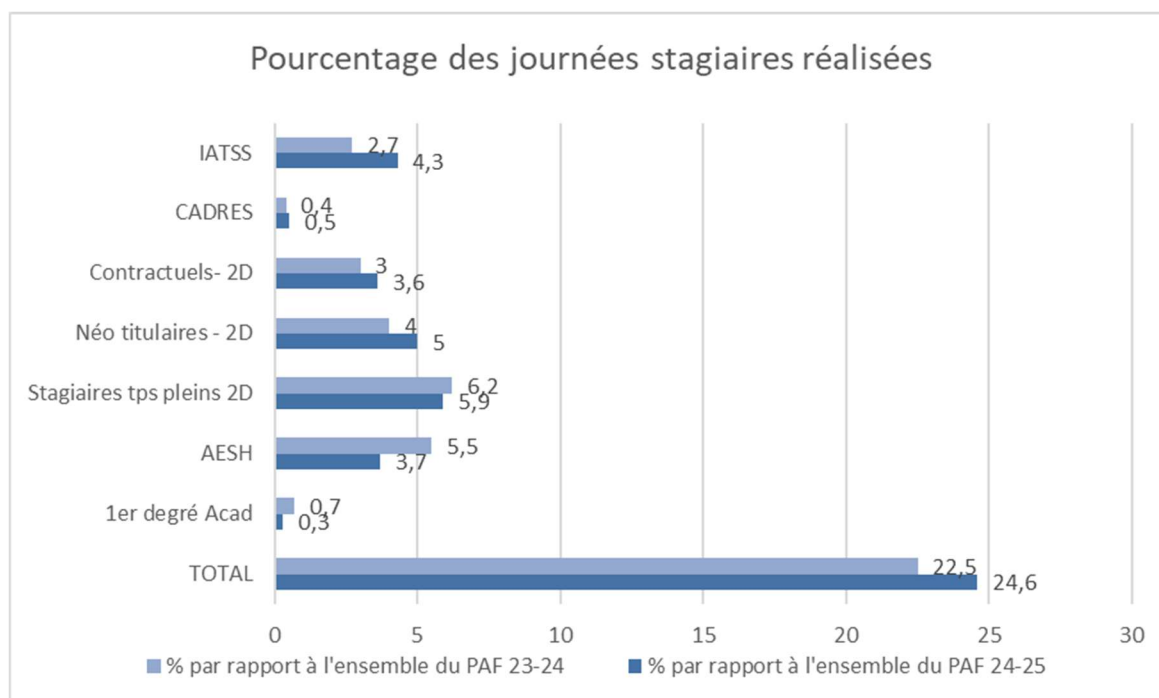
Figure 4.3 – Nombre de journées stagiaires réalisées par les entrants



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

Compte tenu des effectifs importants des nouveaux personnels dans l'académie, leur formation représente ¼ du volume global de formation (*figure 4.4*).

Figure 4.4 – Pourcentage de journées stagiaires réalisées par les entrants



Source : Gaia / Champ : personnels 2D de l'académie / Traitement : EAFIC

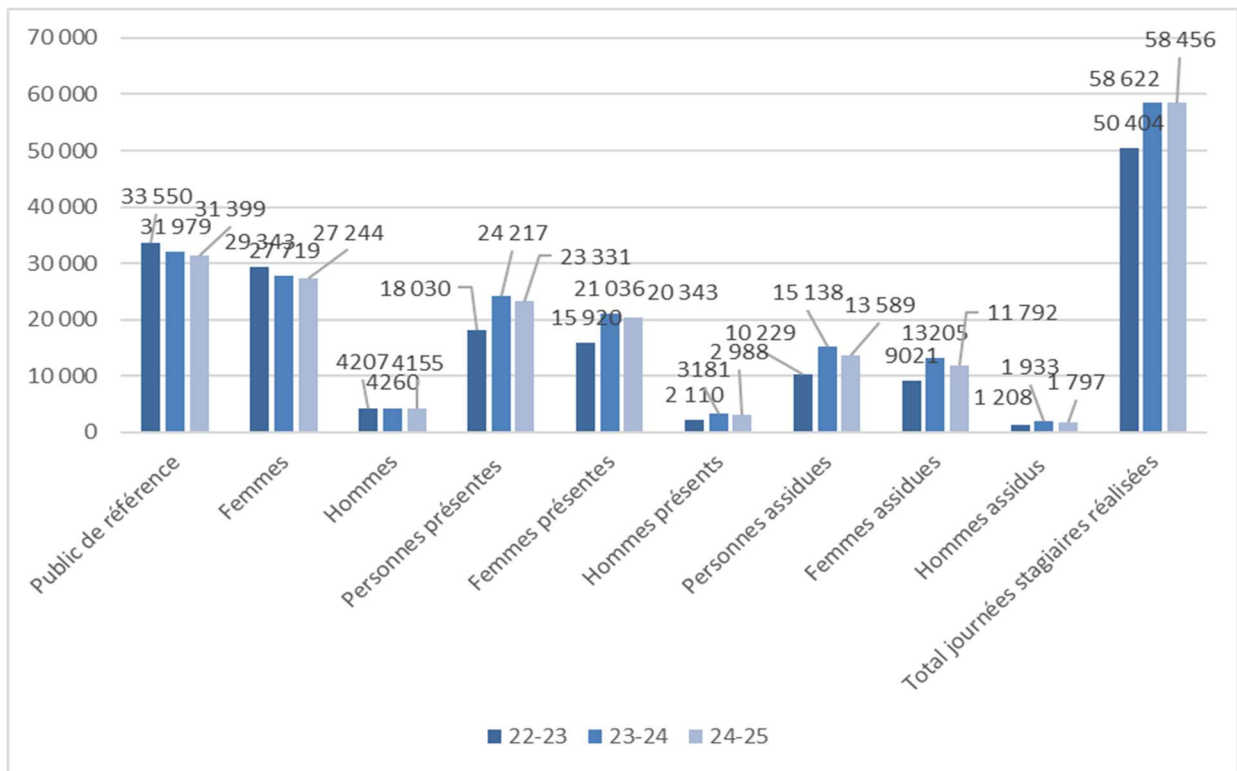
4.1.2.4 – Personnels enseignants du 1er degré

En 2024-2025, les données ont été établies à partir de requêtes nationales mises à jour par la DGESCO. Elles sont les suivantes :

- Public de référence : 31 399 personnes (contre 31 979 en 2023-2024 et 33 550 en 2022-2023) (*figure 4.5*) ;
- Personnes présentes : 23 331 personnes ont participé à au moins une formation (contre 24 217 en 2023-2024 et 18 030 en 2022-2023) ;
- Personnes assidues : 13 589 ont été assidues, c'est-à-dire ont assisté à au moins les deux tiers de la formation (contre 15 138 en 2023-2024 et 10 229 en 2022-2023) ;
- Nombre de journées stagiaires : 58 456 réalisées (contre 58 622 en 2023-2024 et 50 404 en 2022-2023) ;
- Nombre d'heures réalisées par personne : 16,3 heures (contre 14,5 heures en 2023-2024 et 16,8 heures en 2022-2023) (*figure 4.7*).



Figure 4.5 – Répartition genrée des personnels enseignants du 1^{er} degré ayant suivi une formation

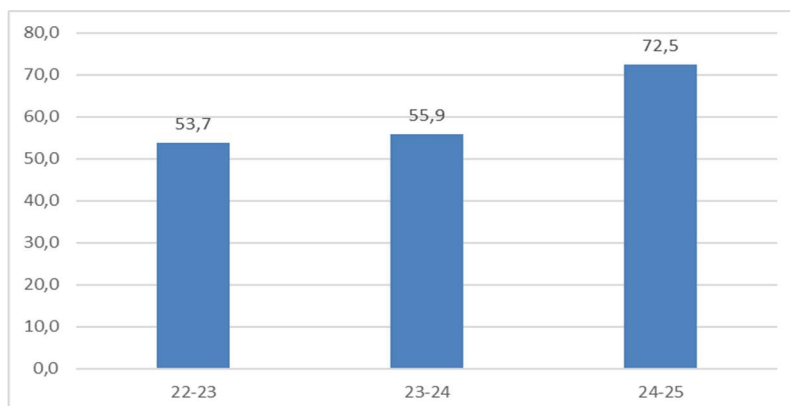


Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré / Traitement : EAFC

Le chiffre le plus significatif concerne la forte participation des personnels enseignants du 1^{er} degré : 72,5 % ont été présents en 2024-2025 par rapport au public de référence (contre 55,9 % en 2023-2024 et 53,7 % en 2022-2023) (figure 4.6).

La forte amélioration entre 2023-2024 et 2024-2025 tient pour partie à l'augmentation du volume de formation et pour partie à un renforcement de la traçabilité des formations suivies. Le déploiement progressif de Sofia-FMO dans les quatre départements et l'harmonisation des procédures favorise cette amélioration.

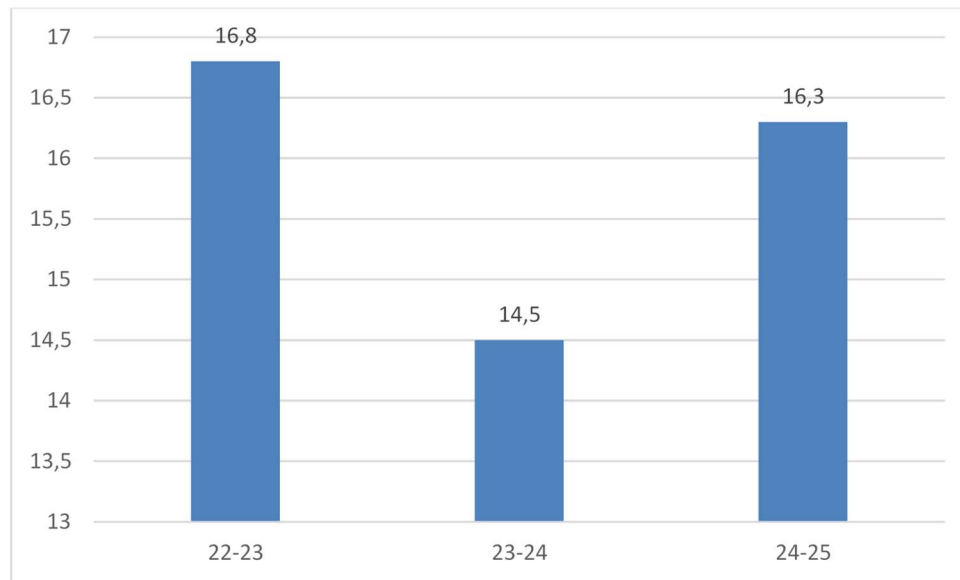
Figure 4.6 - Part des personnels enseignants du 1^{er} degré formés (en %)



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré / Traitement : EAFC

Le nombre d'heures de formation réalisées en 2024-2025 est en augmentation par rapport à l'année précédente, sans pour autant retrouver le niveau atteint en 2022-2023 (*figure 4.7*).

Figure 4.7 – Nombre d'heures réalisées par personnel du 1^{er} degré formé



Source : Gaia départementaux / Champ : personnels 1^{er} degré / Traitement : EAFC

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

En 2024-2025, les données ont été établies à partir de requêtes nationales mises à jour par la DGESCO (hors BOP 230 et 214 : AESH et personnels administratifs en services académiques).

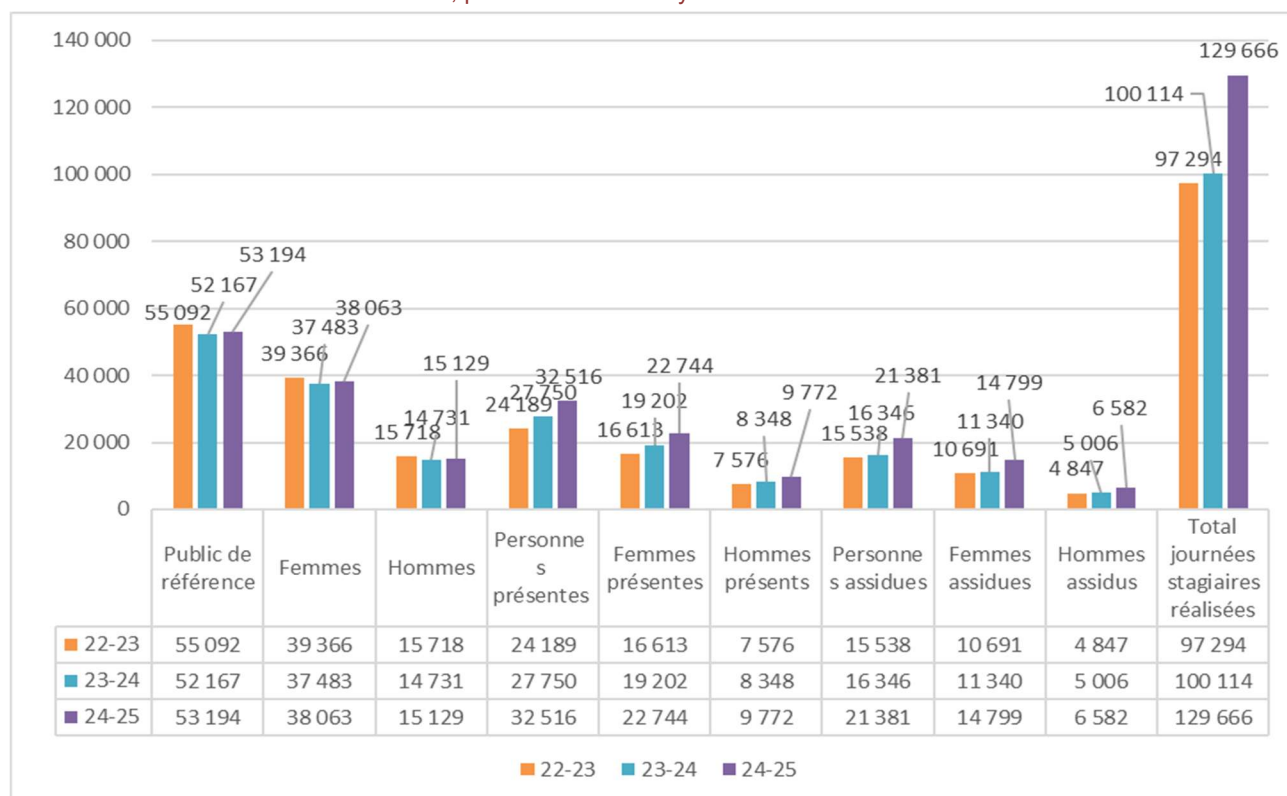
En 2024-2025, les données sont les suivantes :

- Public de référence : 53 194 personnels (*figure 4.8*) ;
- Données genrées : 71,5 % de femmes et 28,4% d'hommes (contre 52 167, 71,8 % et 28,2 % en 2023-2024 et 55 092, 71,4 % et 28,5 % en 2023-2024) ;
- Personnes présentes : 32 516 personnes ont été présentes à au moins une formation (69,5 % de femmes et 30,5 % d'hommes) (contre 27 750, 69,2 % et 30,8 % en 2023-2024 et 24 189, 68,7 % et 31, 3 % en 2022-2023) ;
- Personnes assidues : 21 381 personnes ont été assidues (69,2 % de femmes et 30,8 % d'hommes) (contre 16 346, 69,4 % et 30,6 % en 2023-2024 et 15 538, 68,8 % et 31,2 % en 2022-2023) ;
- Nombre de journée stagiaires : 129 666 (effectuées à 69,5 % par des femmes et 30,5 % par des hommes) (contre 100 114, 69 % et 31 % en 2023-2024 et 97 294, 68,7 % et 31,3 % en 2022-2023) ;
- Nombre d'heures réalisées par personne : 22,4 heures en 2024-2025 (20,5 heures pour les femmes, 22 heures pour les hommes) contre 24 heures en 2023-2024 (23,4 heures et 19 heures) et 22,3 heures en 2022-2023 (21,5 heures et 22,7 heures) (*figure 4.10*).

La forte augmentation s'explique d'une part par le volume des formations pour les entrants (voir supra) et d'autre part par le déploiement des plans nationaux et des priorités académiques. (Laïcité, EVARS, éducation prioritaire...)



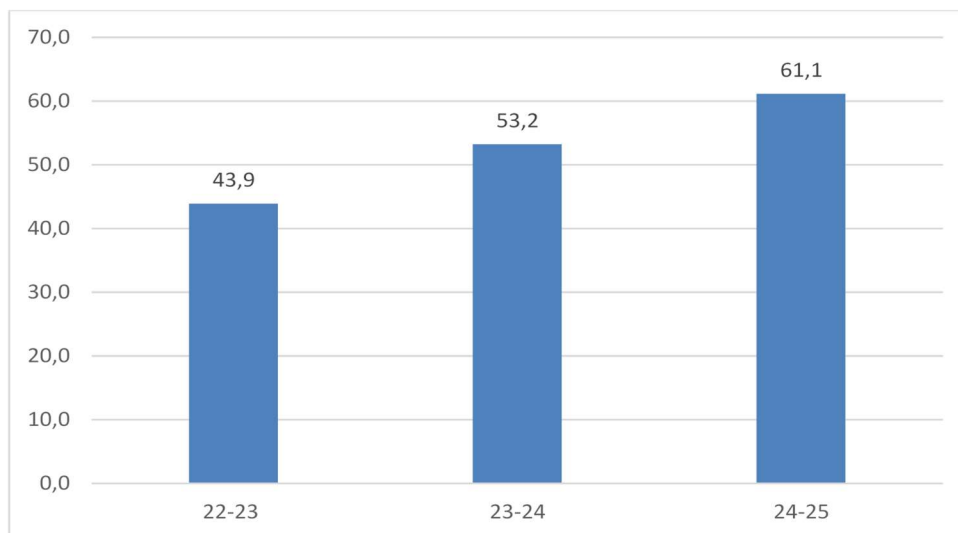
Figure 4.8 – Personnels titulaires du 2d degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi une formation



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

En 2024-2025, 61,1 % des personnels ont suivi au moins une heure de formation par rapport au public de référence, contre 53,2 % en 2023-2024 et 43,9 % en 2022-2023 (figure 4.9).

Figure 4.9 – Part des personnels titulaires du 2nd degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS ayant suivi au moins une journée de formation dans l'année

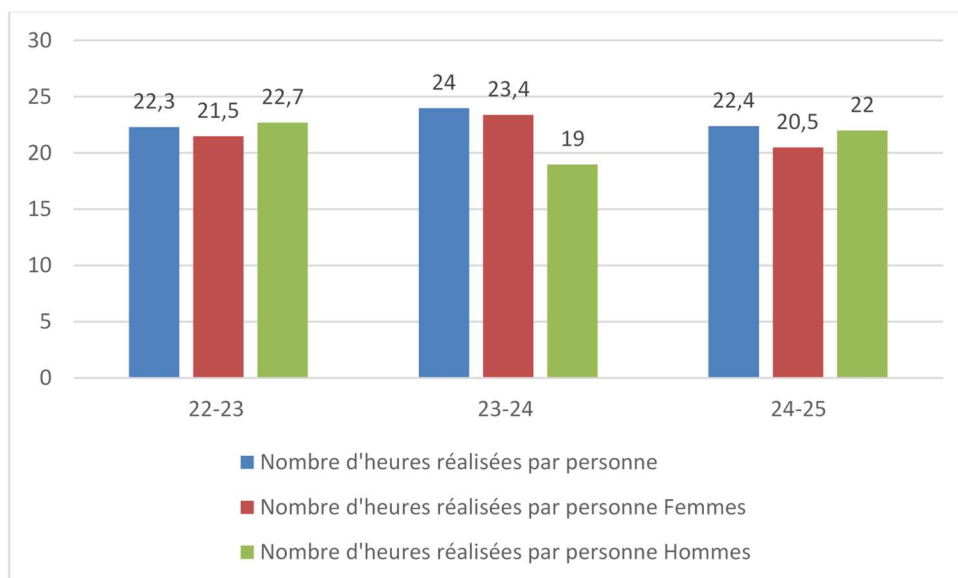


Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Au regard du nombre d'heures de formation réalisées et selon les trois années observées, les hommes et les femmes ont des durées de formation assez proches, avec un rééquilibrage en 2024-2025 par rapport à 2023-2024 (Figure 4.10).



Figure 4.10 – Nombre d'heures réalisées par des personnels titulaires du 2d degré, enseignants, personnels d'éducation et psy EN, personnels d'encadrement, personnels IATSS étant présents à une formation



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

4.1.2.6 – Personnels AESH

Depuis l'année scolaire 2021-2022, les formations à destination des nouveaux personnels AESH sont mises en œuvre au niveau académique.

La formation comporte deux volets : le parcours prise de fonction de 60 heures obligatoires et la formation continue.

L'offre de formation est coconstruite avec les départements.

Depuis 2023-2024, la formation continue se développe avec une offre plus large et plus diversifiée : FIL école inclusive, FIL PIAL, webinaires flash, formations tout public, stages nationaux, etc... La communication est également renforcée avec la mise en place d'un accès dédié aux AESH sur le portail EAFC. Un travail a en outre été conduit pour améliorer la traçabilité du suivi des formations dans Gaia.

- Formation initiale de 60h assurée en département :

Les thématiques les plus abordées par tous les départements sont : cadre institutionnel et professionnel, missions des AESH prise de fonction, être AESH dans un dispositif collectif, accompagner les troubles (autisme, mal entendant, mal voyant, MPA, dys, apprentissages...), gestion des émotions, développement psycho-affectif et cognitif de l'enfant et l'adolescent, gérer les difficultés d'expression comportementale.

Les formats des formations les plus répandus sont les conférences et les ateliers.

- Formation continue / Formations métiers :

Des formations sont proposées par les départements. Les thématiques sont similaires à la formation initiale sur les troubles, s'ajoutent des temps d'échanges de pratiques, des temps d'accompagnement. Les AESH se forment également en participant avec l'équipe enseignante de l'école à des formations dans le cadre des animations pédagogiques.

Des formations sont proposées au niveau académique, avec un accès dédié à ce personnel sur le portail de l'EAFC. Flyer de communication fournit aux départements ayant pour but d'informer ce personnel sur les formations académiques.

- Formation en accès libre :

FL'ASH série de webinaires sur des thématiques Ecole Inclusive, parcours Canopé, ressources « Pour une école accessible à toutes et tous ».

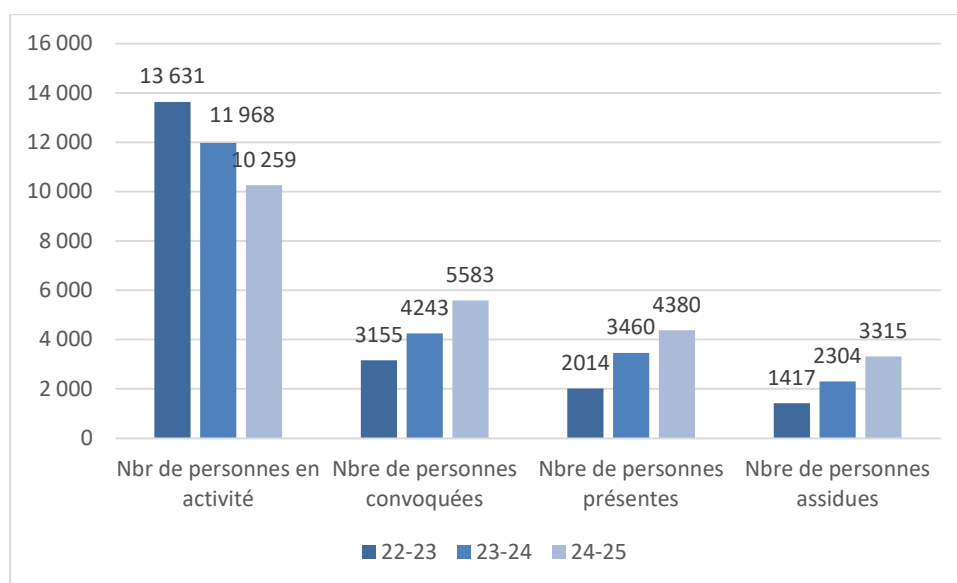
Afin de faire évoluer la formation continue, d'assurer un meilleur accès et de former plus d'AESH, l'académie et 3 départements réalisent actuellement des Focus Groupe, vers une évolution de l'offre à la rentrée 26. Le 4ème département s'engagera à la rentrée 26 dans la même démarche pour mieux répondre aux besoins des AESH en combinant attentes de ce personnel et directives institutionnelles.

Les deux données les plus significatives de l'année 2024-2025 sont :

- Augmentation du nombre de personnes présentes (augmentation de 26 % par rapport à 2023-2024) (*figure 4.11*) ;
- Augmentation du nombre de journées stagiaires (augmentation de 8 % par rapport à 2023-2024) (*figure 4.12*)

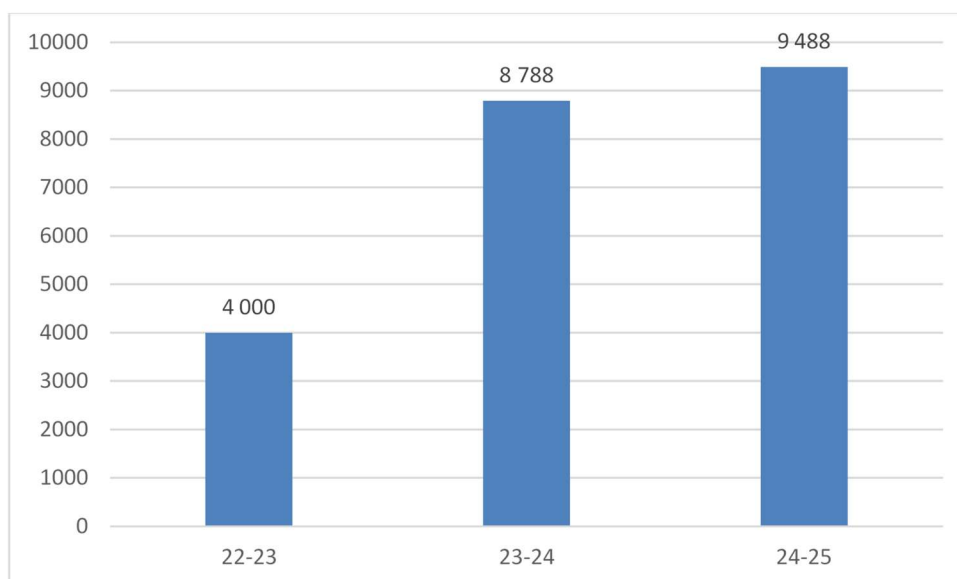
L'augmentation n'a pas la même amplitude entre 2022-2023 / 2023-2024 et entre 2023-2024 / 2024-2025. Cela s'explique par le fait que l'augmentation entre 2022-2023 et 2023-2024 résulte en grande partie de la résolution de difficultés de gestion, ce qui a permis d'améliorer la traçabilité des formations dans les applications.

Figure 4.11 – Accès à la formation, assiduité des personnels AESH



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

Figure 4.12 – Nombre journées stagiaires réalisées par les personnels AESH



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

4.1.2.7 - Personnels d'encadrement

La formation des personnels d'encadrement est un parcours unifié, qui intègre la formation initiale (statutaire) et la formation continue sous forme de modules progressifs, conçus en cohérence avec le référentiel de compétences managériales et transversales des cadres et déclinés en territoires. Des formations à initiative locale spécifiques demandées par les établissements scolaires et les bassins complètent cette offre.

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.

a) La formation initiale

Cette formation initiale 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 également ouverte aux cadres administratifs nouvellement promus.

Elle s'articule avec celle dispensée à l'IH2EF et le terrain d'exercice du stagiaire. Elle s'inscrit ainsi pleinement dans le projet académique.

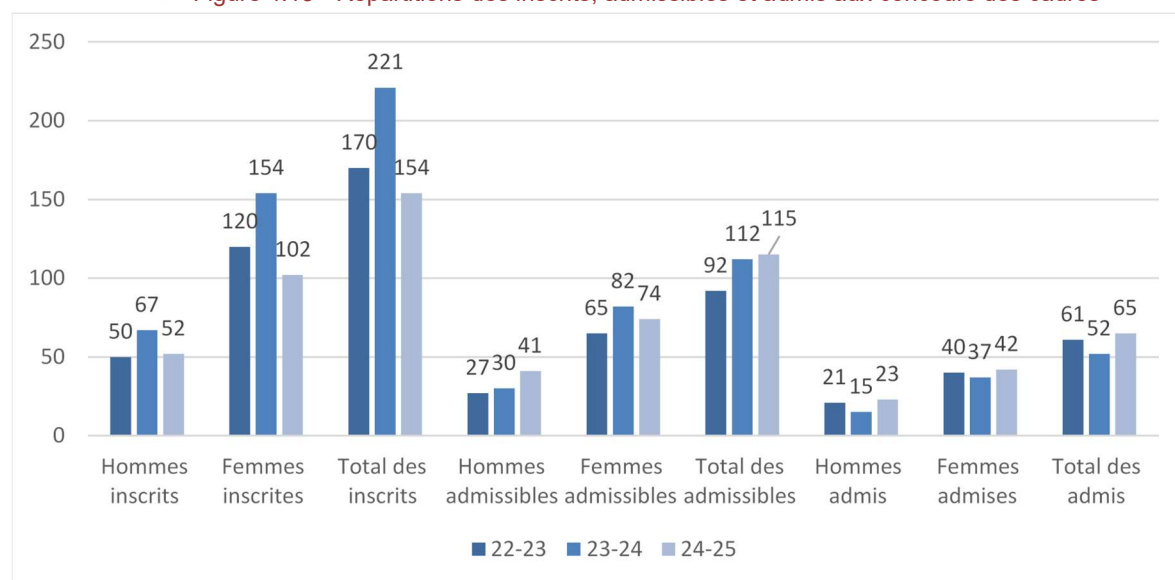
Dispensée sur un an, elle permet d'acquérir des gestes professionnels, une culture commune de l'encadrement, un regard distancié dans l'exercice du métier. La structuration modulaire des formations proposées permet d'individualiser les parcours en fonction des compétences de chacun. Elle s'inscrit dans un continuum de formation avec les préparations aux concours et les offres de la formation continue.

Cette formation concerne chaque année plus d'une centaine de stagiaires : personnels de direction, inspecteurs, attachés.

Dans la figure 4.13, on observe une baisse du nombre de personnes inscrites à la préparation aux concours. Celle-ci reflète la baisse d'inscription au concours des chefs d'établissement.



Figure 4.13 - Répartitions des inscrits, admissibles et admis aux concours des cadres



Source : Gaia / Champ : candidats aux concours / Traitement : EAFC

b) La formation continue

La formation continue s'inscrit dans une culture du développement professionnel ainsi que dans un processus de formation tout au long de la vie.

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 QVCT ;
- 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.

Depuis 2024-2025, une partie des personnels sont maintenant intégrés dans le cycle des cadres, les secrétaires généraux en EPLE, les agents comptables, les fondés de pouvoir, les assistants de gestion, les cadres administratifs en service académique.

c) Les préparations aux concours

Elles sont proposées 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 à se préparer aux épreuves des concours ou à postuler à un emploi fonctionnel.

Elle s'opérationnalise de la façon suivante :

- La préparation aux concours de métiers d'inspection s'effectue en présentiel.
- La préparation aux concours de personnels de direction en format hybride.

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.

En 2024-2025, le nombre de personnels admis a augmenté de 25 % par rapport à l'année précédente, malgré une baisse des effectifs à l'inscription de 30,3 % par rapport à 2023-2024 (*figure 4.13*).

4.1.2.8 – Personnels IATSS

Cette partie concerne toutes les filières métiers (personnels administratifs, personnels ITRF, personnels de santé, personnels sociaux).

En 2024-2025, on observe une augmentation significative des taux de présence et des taux d'accès à la formation (*tableaux 4.1 à 4.3 et figure 4.14*).

Cette évolution s'explique par :

- La mise en place d'un parcours d'accueil pour tous les nouveaux IATSS dans l'académie avec un tronc commun et des modules métier ;
- L'augmentation du nombre de formations proposées sur le programme de formation en inscription individuelle ;
- Le développement des FIL (formation à initiative locale) de service permettant à un chef de division ou de service de demander une FIL sur mesure, adaptée aux besoins spécifiques de son service ;

- Une meilleure traçabilité des formations, notamment en intégrant au PRAF des actions auparavant impulsées directement dans les services sans passer par l'EAFC ;
- Une diversification des modalités de formation (hybride, parcours Magistère, webinaires, etc.).

De façon générale, les personnels IATSS se forment plutôt moins que les autres publics. Depuis sa création en janvier 2022, l'EAFC promeut pour tous les publics le renforcement et l'amélioration des formations, le développement des dispositifs de tutorat, la professionnalisation des acteurs (tuteurs et formateurs). Les projets mis en œuvre (développement des formations de tous les personnels primo-arrivants, titulaires ou contractuels, développement des formations à initiative locale), ont augmenté l'attractivité de la formation, ce qui se traduit nettement dans les données 2024-2025.

Pour des raisons techniques dans la méthode de récupération des données, un nouveau tableau est proposé dont les éléments sont stabilisés et qui sera alimenté les années suivantes.

Tableau 4.1 - Accès à la formation des personnels titulaires et contractuels IATSS en 2022-2023

Corps	Public de référence	Personnes convoquées	Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)			
Personnels administratifs et ITRF A	916	416	380	91,3	41,5	285	75	2 729	57,4	17,8
Personnels médico-sociaux A	1 037	744	704	94,6	67,8	597	80	4 482	45	25,9
Sous-total A	1 953	1 160	1 084	93,4	55,5	882	76	7 211	49,	22,1
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 701	703	670	95,3	39,5	567	80,6	2 468	26,1	8,7
Personnels médico-sociaux B	5	4	4	100	80	3	75	16	32	19,2
Sous-total B	1 706	707	674	95	39	570	80,6	2 484	26	8,7
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	2 815	656	609	92,8	21 6	531	80,9	1 888	21,3	4,0
Total IATSS	6 474	2 523	2 367	93,8	36,5	1 983	78,5	11 582	35	10,7

Source : Gaia – Champ : personnels IATSS de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 4.2 - Accès à la formation des personnels titulaires et contractuels IATSS en 2023-2024

Corps	Public de référence	Personnes convoquées	Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)			
Personnels administratifs et ITRF A	806	187	98	52,4	11,9	70	37,4	974	59,6	7,1
Personnels médico-sociaux A	1 002	598	538	90	53,7	435	72,8	1 291	14,4	7,7
Sous-total A	1 824	785	636	81	34,9	505	64,3	2 265	21,4	7,5
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 545	258	156	60,5	10,1	137	53,1	332,5	12,7	1,3
Personnels médico-sociaux B	51	2	2	100	4	1	50	5	30	0,6
Sous-total B	1 596	260	158	60,8	10	138	53	337,5	12,8	1,3
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	3 480	122	77	63,1	2,2	72	59	145	11,3	0,25
Total IATSS	6 900	1 167	871	74,6	12,6	715	61,5	2 747,5	19	2,4

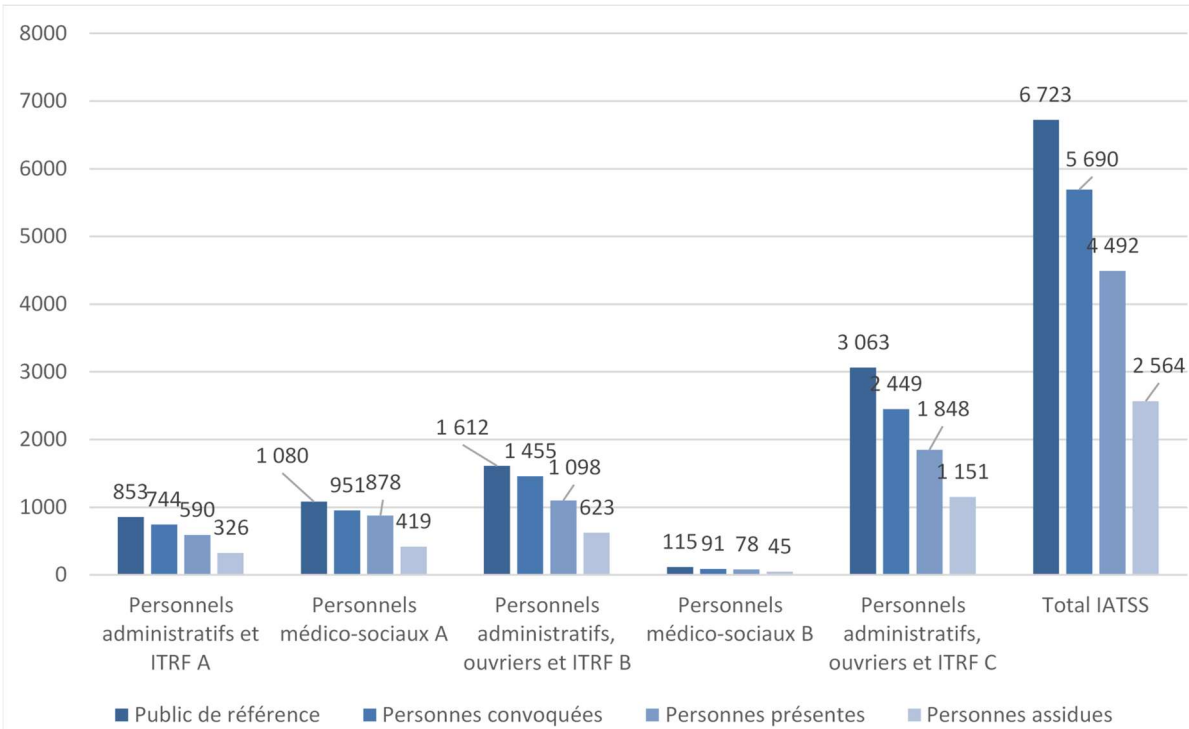
Source : Gaia – Champ : personnels IATSS de l'académie / Traitement : EAFC

Tableau 4.3 - Accès à la formation des personnels titulaires et contractuels IATSS en 2024-2025

Corps	Public de référence	Personnes convoquées	Personnes présentes			Personnes assidues		Journées stagiaires réalisées	Heures réalisées par personne formée	Heures rapportées au public de référence
		Effectifs	Effectifs	Taux de présence (en %)	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'assiduité (en %)			
Personnels administratifs et ITRF A	853	744	590	79,3	69,2	326	43,8	2 858	23	20,1
Personnels médico-sociaux A	1 080	951	878	92,3	81,3	419	44,1	4 062	25,6	22,6
Sous-total A	1 933	1 695	1 468	86,6	75,9	745	44	6 920	24,5	21,5
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF B	1 612	1 455	1 098	75,5	68,1	623	42,8	2 657	11	9,9
Personnels médico-sociaux B	115	91	78	85,7	67,8	45	49,5	342	22,5	17,8
Sous-total B	1 727	1 546	1 176	76,1	68,1	668	43,2	2 999	11,6	10,4
Personnels administratifs, ouvriers et ITRF C	3 063	2 449	1 848	75,5	60,3	1 151	47	4 712	11,5	9,2
Total IATSS	6 723	5 690	4 492	78,9	66,8	2 564	45,1	14 631	15,4	13,1

Source : Gaia – Champ : personnels IATSS de l'académie / Traitement : EAFC

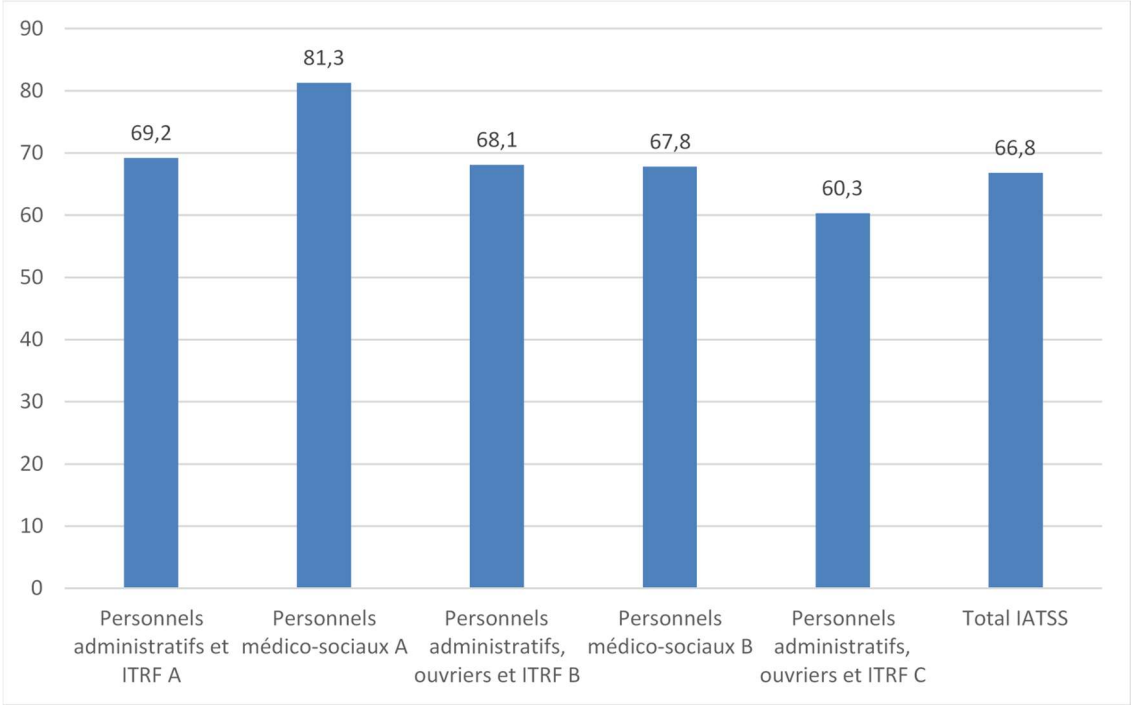
Figure 4.14 – Présences aux formations des personnels titulaires et contractuels IATSS en 2024-2025



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

La figure 4.15 montre la forte adhésion des personnels de santé et des personnels médico-sociaux à la formation. Les personnels administratifs sont un peu en retrait. Un travail est en cours pour mieux identifier les besoins des personnels (exemple focus groupe IATSS en 2024-2025)

Figure 4.15 - Taux d'accès aux formations des personnels titulaires et contractuels IATSS en 2024-2025



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



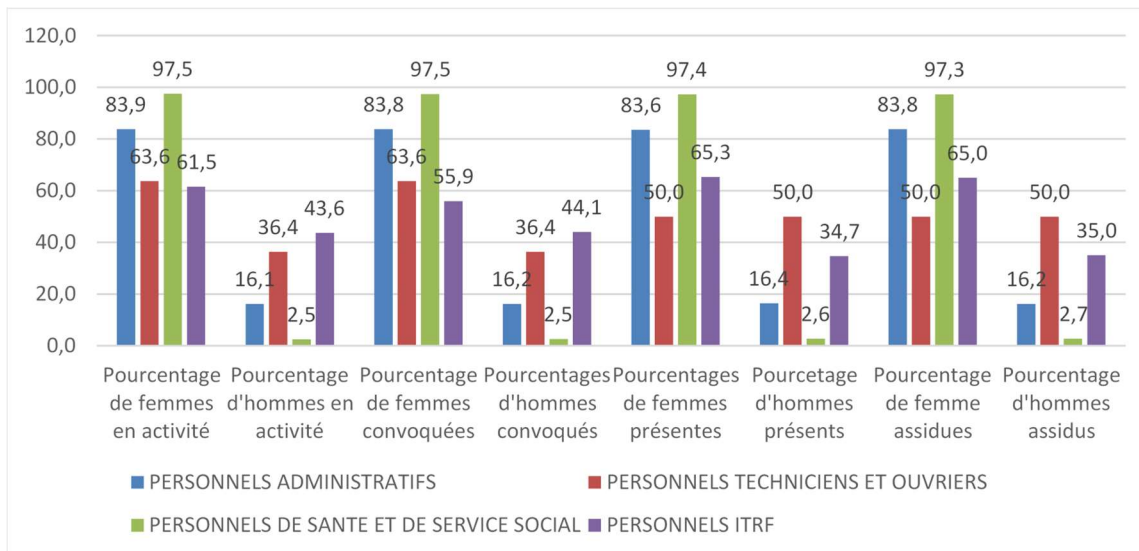
Tableau 4.4 – Répartition genrée de l'accès aux formations des personnels IATSS titulaires en 2024-2025

	Nombre de personnes en activité	Nombre de Femmes en activités	Nombre d'hommes en activités	Nombre de personnes convoquées	Nombre de femmes convoquées	Nombre d'hommes convoqués	Nombre de personnes présentes	Nombre de femmes présentes	Nombre d'hommes présents	Nombre de personnes assidues	Nombre de femmes assidues	Nombre d'hommes assidus
PERSONNELS ADMINISTRATIFS	3 681	3087	594	3656	3064	592	2896	2420	476	1588	1331	257
PERSONNELS TECHNICIENS ET OUVRIERS	11	7	4	11	7	4	2	1	1	2	1	1
PERSONNELS DE SANTE ET DE SERVICE SOCIAL	1 040	1014	26	1033	1007	26	950	925	25	447	435	12
PERSONNELS ITRF	603	371	263	597	334	263	366	239	127	300	195	105

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



Figure 4.16 – Pourcentages genrés de l'accès aux formations des personnels titulaires IATSS en 2024-2025



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

4.1.3 - Dépenses de vacances et de fonctionnement du Programme académique de formation du 2nd degré

Le budget de la formation est composé de deux postes :

- Dépenses de rémunération (sous forme de vacances de formation) et les dépenses de fonctionnement (matériel pédagogique, prestations de formation, location de salles, frais de convivialité, frais de déplacement). 3 087 000 euros (contre 3 004 000 en 2023-2024 et 2 677 087 en 2022-2023) ;
- Dépenses de fonctionnement : 1 890 214 en 2024-2025 (contre 1 902 044 en 2023-2024, et 1 737 281 en 2022-2023) (figure 4.17).

De 2022-2023 à 2024-2025, les dépenses de rémunération en vacances de formation et celles de fonctionnement ont augmenté respectivement de 15 % et 9 %.

L'augmentation des trois dernières années s'explique par la sortie progressive de la crise sanitaire.

a) Dépenses de rémunération

Les dépenses de vacation se sont développées en lien 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).

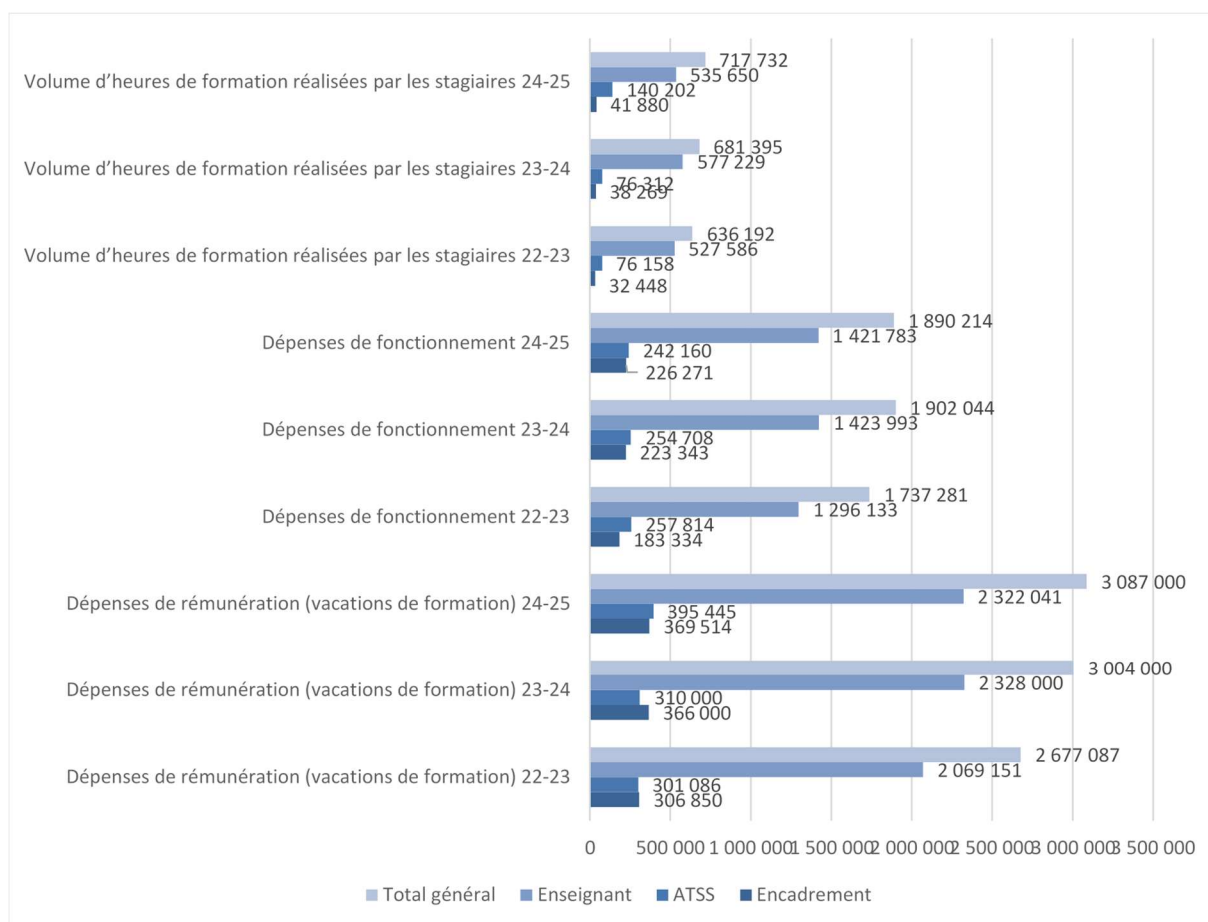
Plus de 1 200 personnes ont été accompagnées en 2024-2025. L'ensemble des accompagnements représente plus d'1/4 des dépenses totales des rémunérations.

L'autre poste en hausse est lié à la professionnalisation des acteurs de la formation : formations de formateurs, formations de tuteurs, formations à l'hybridation...

b) Dépenses de fonctionnement

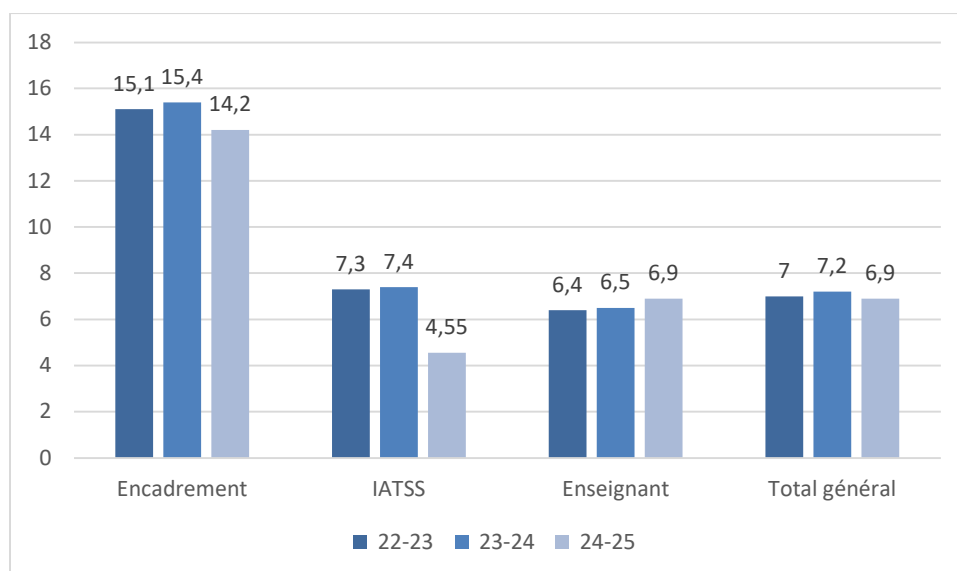
Les orientations stratégiques du conseil d'école (CEAFC) favorisent le développement de la politique de partenariat (Inspé, IH2EF, Canopé, Cnesco, Cned, universités, etc.). Ces partenariats se traduisent par un élargissement de l'offre de formation, en particulier des formations diplômantes ou certifiantes, ce qui a un impact sur les dépenses de fonctionnement (conventions avec les différents partenaires).

Figure 4.17. Dépenses de vacances et de fonctionnement sur les dispositifs du PRAF 2nd degré



Source : Gaia – Champ : personnels 2D / Traitement : EAFC

Figure 4.18 – Coût moyen par heure par stagiaire en euros



Source : Gaia – Champ : personnels 2D de l'académie / Traitement : EAFC

4.1.4 – 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.

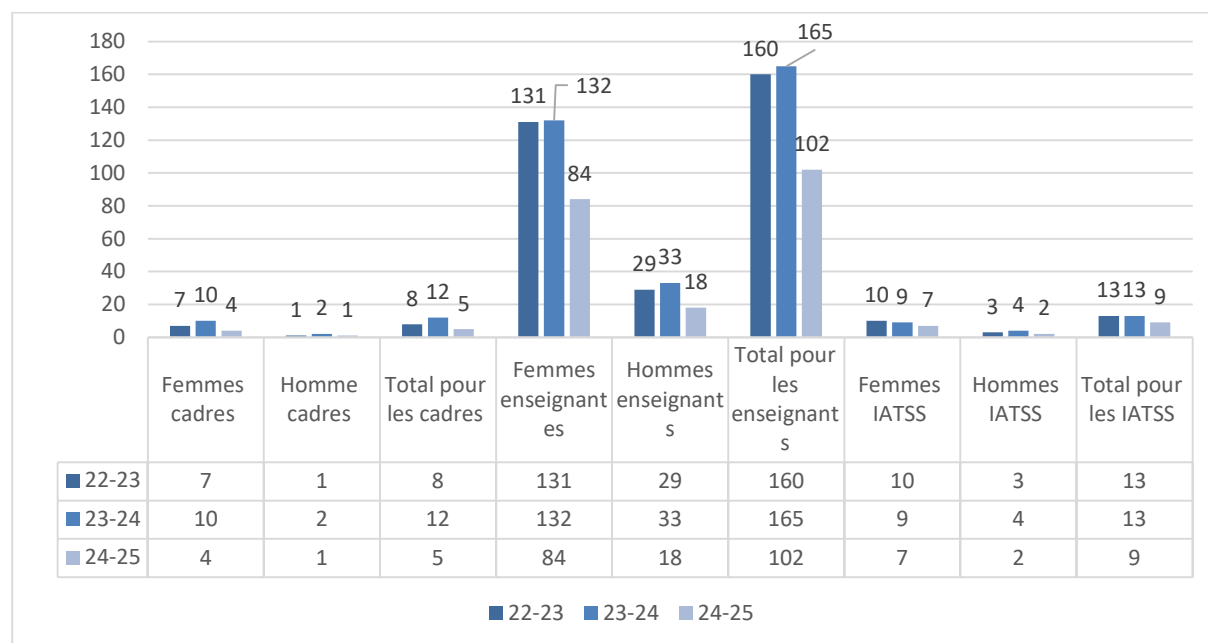
Le CPF peut être mobilisé si une formation équivalente ne figure pas dans le plan académique de formation :

- 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 2024-2025, 116 personnes ont été accompagnées par une prise en charge au titre du CPF : 95 femmes et 21 hommes (contre respectivement 181, 148 et 33 en 2022-2023 et 190, 151 et 39 en 2023-2024) (*figure 4.19*). Les objectifs les plus fréquents sont l'accompagnement au titre de projets de transition professionnelle (19,6 %) et au titre de projets de formation certifiantes/diplômantes (31,4 %). Les motifs de demandes de bilan de compétences et demandes de préparations aux examens et concours représentent chacun 34,3 % des demandes. Deux autres motifs sont à l'origine d'utilisation du CPF : les autres projets de bilans des compétences (12,7 %) et les demandes de VAE (0,9 %).



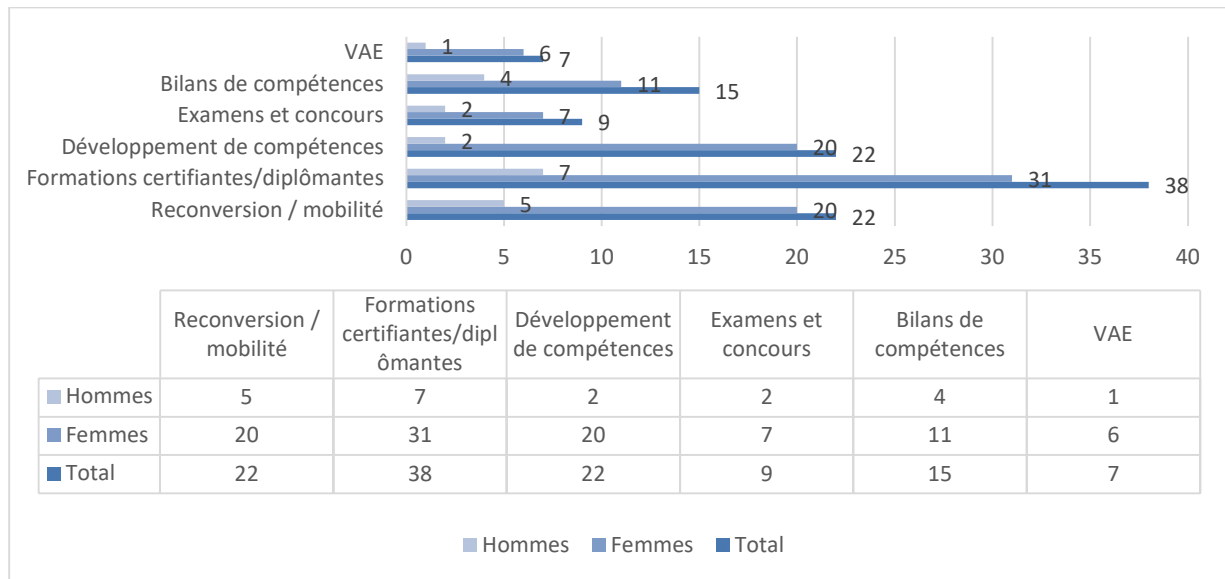
Figure 4.19 – Demandes de CPF par public



Source : Bilan EAFC



Figure 4.20 – Nombre de stagiaires par objectif accompagnés par une prise en charge au titre du CPF



Source : Gaia / Champ : ensemble des personnels 2D de l'académie / Traitement : EAFC

4.2 – Données générales par thèmes de formation

4.2.1 – Les formations sur la 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 4.5*).

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 4.5 – Récapitulatif sur les trois années scolaires de la mise en place du plan Laïcité

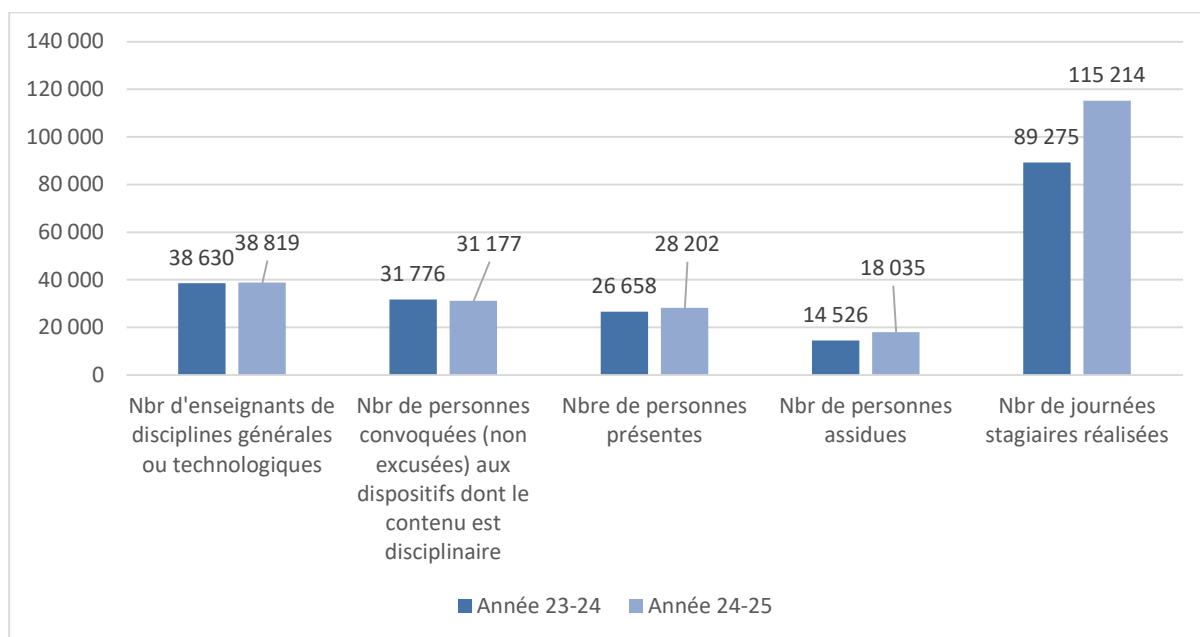
Personnes formées	Public de référence	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Totaux par public
Professeurs des écoles	25 814	5 370	4 165	6 277	15 812
Directeurs d'école du 1er degré	3 809	1 895	880	362	3 137
Personnels d'inspection du 1er degré	151	33	28	5	66
Professeurs du second degré	30 911	1 964	1 055	815	3 834
Personnel de direction (PERDIR)	1 042	1 181	32	7	1 220
Personnels d'inspection du 2nd degré	250	108	120	25	250
Personnels IATSS	5 367	0	17	179	196
CPE-AED	12 463	604	59	259	922
Totaux sur les années	79 807	11 155	6 360	7 929	25 444

Source : Gaia / Champ : ensemble des personnels des 1^{er} et 2nd degré de l'académie / Traitement manuel EAFC

4.2.2 – Activité de formation des enseignants répartis par contenus disciplinaires d'enseignement

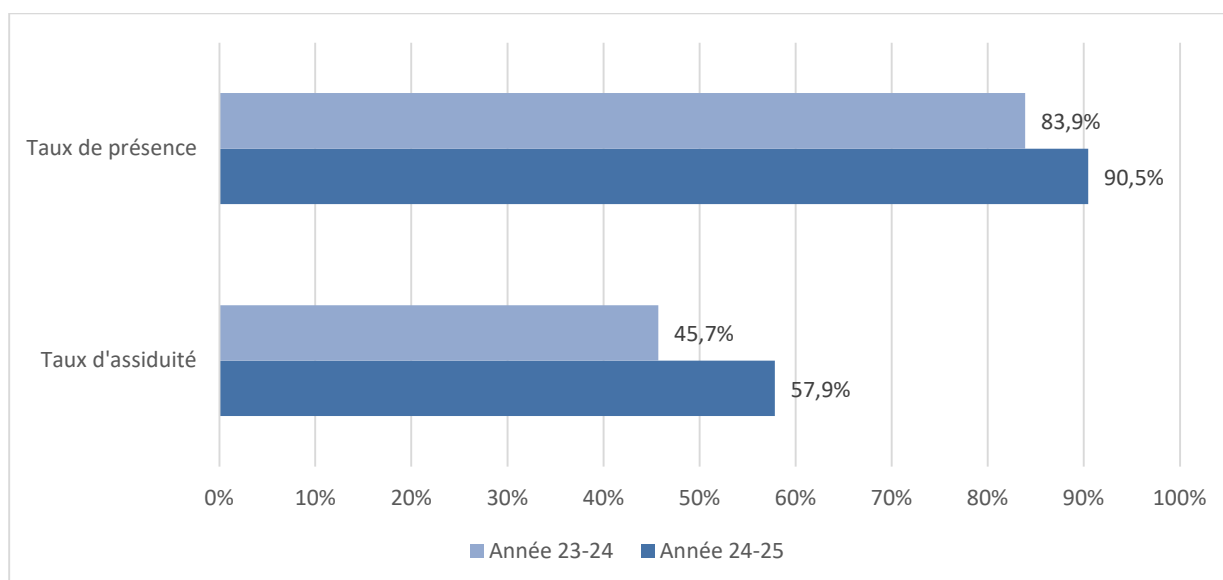
Entre 2023-2024 et 2024-2025, il y a une augmentation significative du taux de présence, du nombre de personnes assidues, du taux d'assiduité ainsi que du nombre de journées stagiaires réalisées (figures 4.21 et 4.22).

Figure 4.21 – Répartition de l'activité formation des enseignants



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

Figure 4.22 – Répartition des taux de présences et d'assiduité des enseignants convoqués à des formations dont les contenus sont disciplinaires



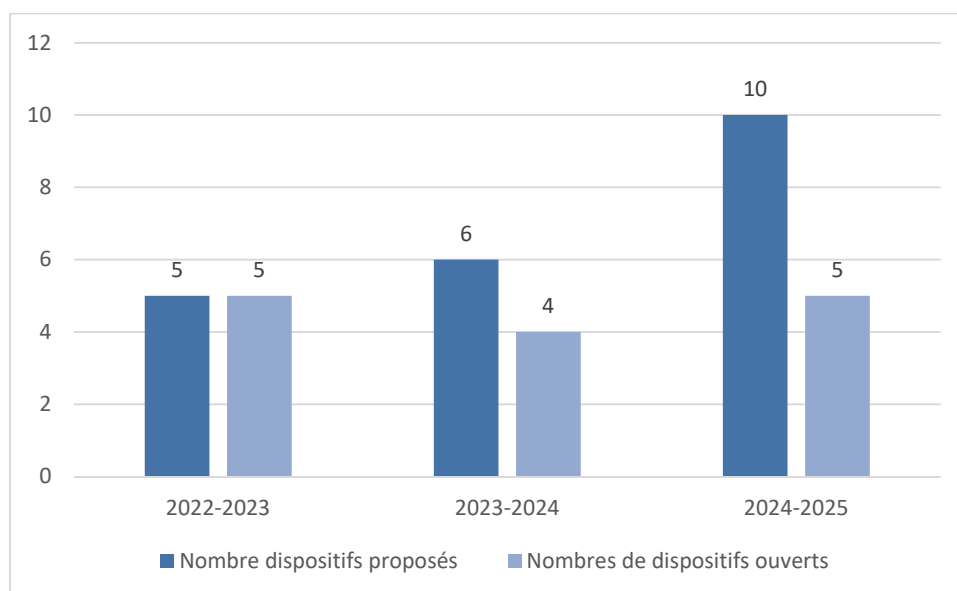
Source : Gaia / Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.3 – La diplomation NSI (spécialité Numérique et Sciences Informatiques)

Les formations NSI intègrent deux volets :

- Des modules académiques
- Un parcours certifiant : le DU EIL proposé par l'université de Cergy

Figure 4.23 – Répartition des dispositifs proposés au PRAF en complément du DU-EIL



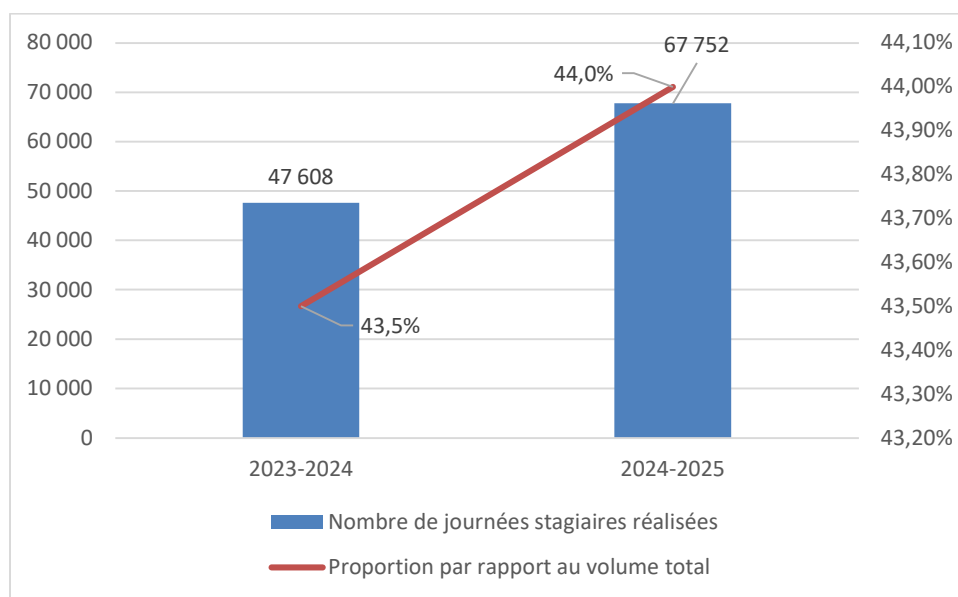
Source : Gaia / Champ : personnels 2D de l'académie / Traitement : EAFC

4.2.4 - Les formations RH

Les formations de l'axe 4 du schéma directeur 2022-2025 « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation », en lien avec la feuille de route RH nationale et académique, 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 (figure 4.24).

Le nombre de journées stagiaires réalisées dans l'axe 4 représentait 43,5 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées en 2023-2024 et représente 44 % pour l'année 2024-2025, soit une légère augmentation.

Figure 4.24 - Répartition des journées stagiaires réalisées dans les formations de l'axe 4 du schéma directeur 2022-2025



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

4.3 – Données détaillées de la formation continue par type de public

4.3.1 - 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 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 - La formation continue des personnels du premier degré public

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 4.6*).

Tous les CTEN sont tutorés les deux premiers mois de la prise de fonction par un Tuteur Compagnon CTEN.

Tableau 4.6 – Nombre de personnes et d'heures de formation

Département	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	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	153	50	146	60	348	60
91	64	24	218	60	362	60
92	107	50	187	60	427	60
95	nd	nd	162	60	521	60
Total général	nd	nd	713	240	1 658	240

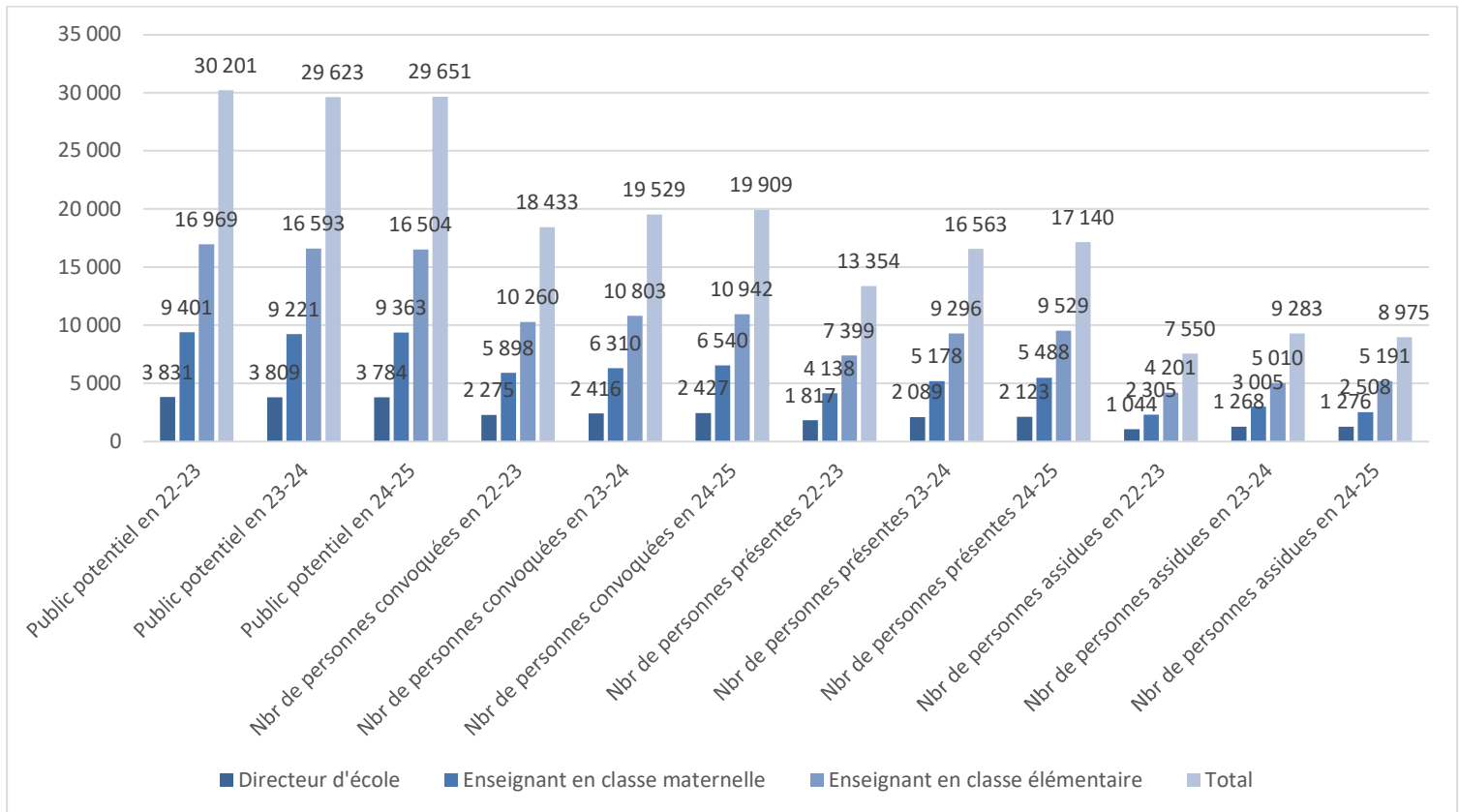
Source / Gaia – Champ : CTEN enseignants du 1^{er} degré de l'académie / Traitement : EAFC // nd=non disponibles

4.3.2.2 – L'accès à la formation continue des personnels du 1^{er} degré, présence et assiduité

Parmi les 29 651 personnels du 1^{er} degré composants le public potentiel de 2024-2025, le taux d'accès à la formation est en hausse par rapport aux années précédentes (*figures 4.25 et 4.26*). Ce taux augmente pour toutes les catégories de personnels 1^{er} degré (Enseignants classes maternelles et élémentaires et directeur d'école) ; une hausse de 13,6 points par rapport à 2022-2023.

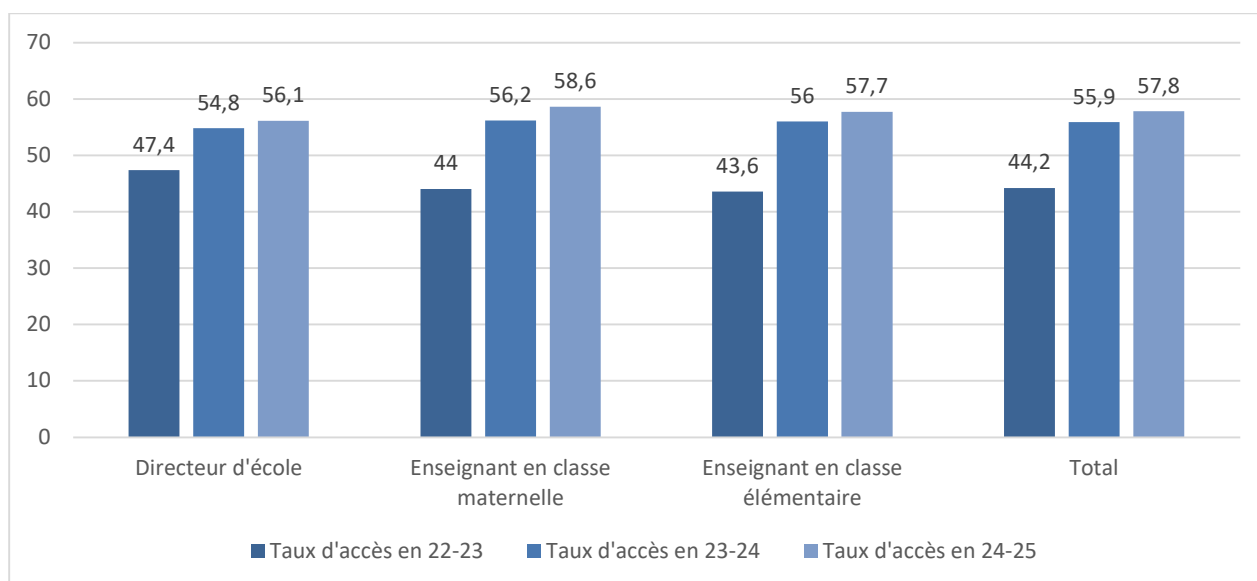
Il est à noter qu'en 2024-2025, un seul département a un usage complet de Sofia-FMO tandis que les trois autres départements sont entrés dans une phase expérimentale.

Figure 4.25 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels du 1^{er} degré



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

Figure 4.26 – Taux d'accès à la formation des personnels du 1^{er} degré



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

Notes de lecture des figures : 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)

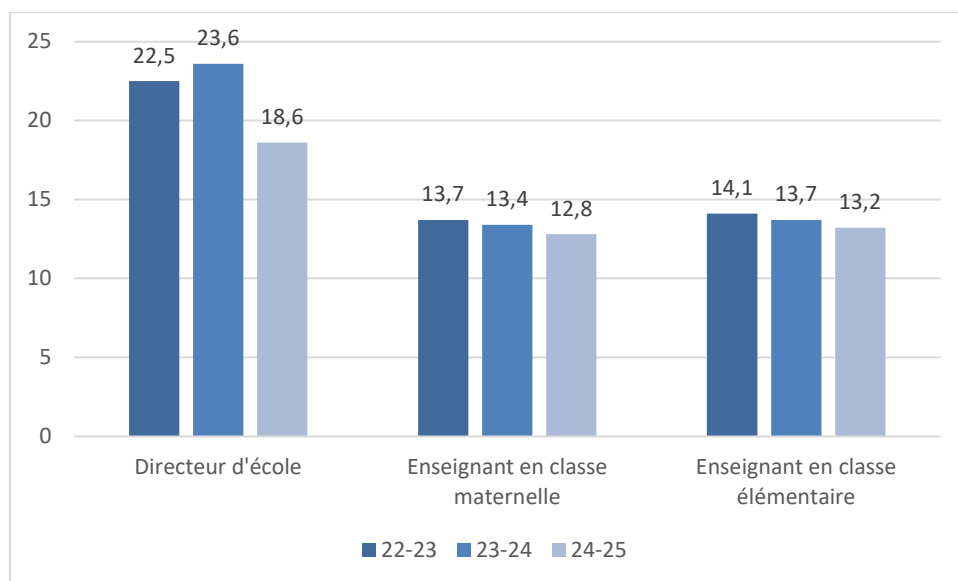
Remarques :

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.

4.3.2.3 - Durée de formation

En 2024-2025, parmi les personnels du 1^{er} degré, les directeurs d'école présents en formation sont ceux qui ont suivi en moyenne le plus d'heures de formation : 18,6 heures en 2024-2025 contre 23,6 heures en 2023-2024 et 22,5 heures en 2022-2023 (*figure 4.27*). Ce nombre d'heures moyen est supérieur à la moyenne des autres catégories de personnels du 1^{er} degré : 12,8 heures pour les enseignants en classe maternelle en 2024-2025 contre 13,4 heures en 2023-2024 et 13,7 heures en 2022-2023. Et 13,2 heures pour les enseignants en classe élémentaire en 2024-2025 contre 13,7 heures en 2023-2024 et 14,1 heures en 2022-2023.

Figure 4.27 – Durée moyenne en heures de formation pour les personnels du 1er degré présents



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

4.3.2.4 - Objectifs de formation²

En 2024-2025, l'objectif de formation intitulé « 24 – développement des qualifications ou acquisitions nouvelles » reste l'objectif le plus sollicité. Cet objectif a représenté 50 570 des 92 655 candidatures à des dispositifs de formation (*Tableau 4.9*). Cela a donné lieu à 51,1 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées (contre 57,5 % en 2023-2024 et 67 % en 2022-2023). Quand on compare ces trois années, on constate un rééquilibrage en 2024-2025 de la répartition des journées stagiaires sur l'ensemble des objectifs dans la continuité de l'année 2023-2024. Le nombre moyen d'heures de formation effectuées par les stagiaires formés sur cet objectif de formation est de 4,3 heures (contre 5,4 heures en 2023-2024 et 6,5 heures en 2022-2023), à comparer à la moyenne de 4,7 heures tous objectifs confondus (contre 7,9 heures en 2023-2024 et 7,8 heures en 2022-2023). Il est à noter qu'en 2024-2025, le nombre d'heures moyen pour l'objectif 30 – formation diplômante est passé à 39,3 contre 62,2 en 2023-2024 et contre 89,8 en 2022-2023. (*Tableaux 4.7 à 4.9*)

² 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

Objectif de formation	Candidatures	Candidats retenus		Stagiaires convoqués		Stagiaires présents		Stagiaires assidus		Modules réalisés	Journées stagiaires réalisées	Journées stagiaires (en %)	Durée moyenne de formation en heures par objectif
	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				
21 - Formation professionnelle statutaire	8 569	7 725	90,1	5 367	69,5	2 896	54	1 845	34,4	128	6960	13,8	14,4
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	4 638	4 284	92,4	2 820	65,9	1 925	68,3	1 467	52	88	2 671	5,3	8,3
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2 166	1 832	84,8	1 128	61,6	646	57,3	526	46,7	71	494	1	4,6
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	71 244	62 159	87,2	48 030	77,3	30 915	64,4	24 964	52	2 356	33 720	67	6,5
25 - Préparation aux examens et concours	1 397	1 394	99,8	1 102	79	440	40	388	35,2	36	1 479	3	20,2
30 - Formation diplômante	296	295	99,7	265	90	245	92,5	203	76,6	17	3 667	7,3	89,8
32 - 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

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	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

Tableau 4.9 – Objectifs de formation des personnels du 1er degré en 2024-2025

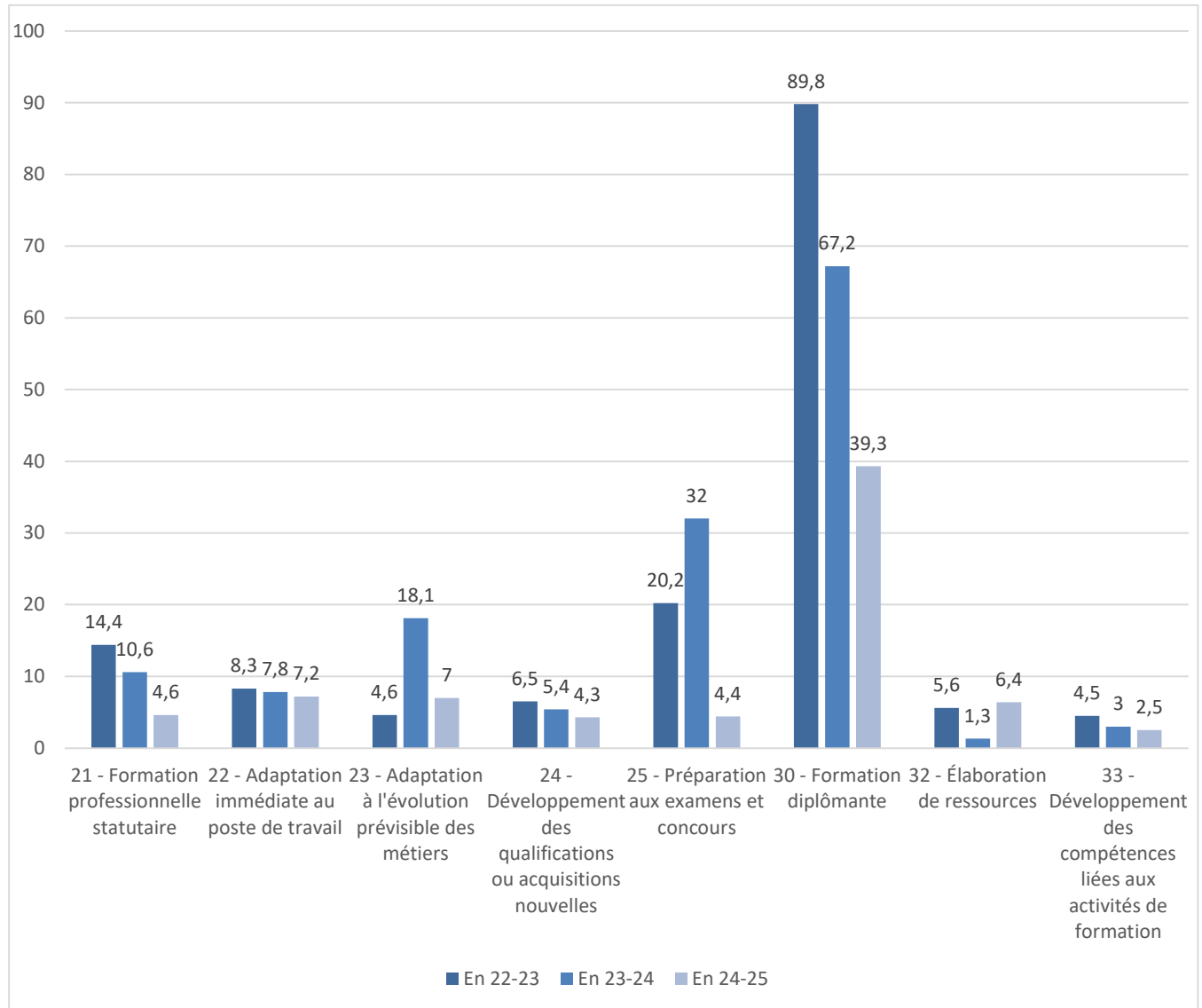
	Candidatures	Candidatures retenues	retenus	convoqués	convoqués	présent	présent	assidus	assidus	modules	js	js	durée moyenne de formations en heures	
Objectif de formation	Effectifs	Effectifs	Taux d'acceptation (en %)	Effectifs	Taux de convocation (en %)	Effectifs	Taux de présence	Effectifs	Taux d'assiduité				(en %)	
21 - Formation professionnelle statutaire	12 325	11 941	96,9	8 585	71,9	6 023	70,2	4 557	75,7	226	6 582	11,1	10,6	4,6
22 - Adaptation immédiate au poste de travail	3 156	3 150	99,8	2 509	79,7	1 690	67,4	1 442	85,3	74	3 028	5,1		7,2
23 - Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	1 574	1 475	93,7	1 297	87,9	1 061	81,8	882	83,1	70	1 523	2,6	18,1	7,0
24 - Développement des qualifications ou acquisitions nouvelles	50 570	46 113	91,2	42 435	92,0	28 960	68,2	22 414	77,4	2 622	30 233	51,1	5,4	4,3
25 - Préparation aux examens et concours	18 419	18 396	99,9	17 413	94,7	13 711	78,7	9 040	65,9	362	12 674	21,4	32	4,4
30 - Formation diplômante	770	770	100,0	579	75,2	522	90,2	387	74,1	31	3 789	6,4	62,2	39,3
32 - Élaboration de ressources	194	173	89,2	164	94,8	133	81,1	81	60,9	19	174	0,3	1,3	6,4
33 - Développement des compétences liées aux activités de formation	5 647	4 015	71,1	2 867	71,4	1 692	59,0	1 260	74,5	387	1 188	2,0	3	2,5
Tous objectifs confondus	92 655	86 033	92,9	75 849	88,2	53 792	70,9	40 063	74,5	3 791,00	59 191	100,0		4,7

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

4.3.2.5 – Durée de formation par objectif de formation³

En 2024-2025, le nombre d'heures moyen pour l'objectif 30 – formation diplômante est passé à 39,3 heures contre 67,2 heures en 2023-2024 et 89,8 heures en 2022-2023 (*figure 4.28*).

Figure 4.28 – Durée moyenne de formation en heures par objectif



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

³ le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document

4.3.3 - La formation continue des personnels du second degré public

4.3.3.1 – CTEN enseignants du second degré public

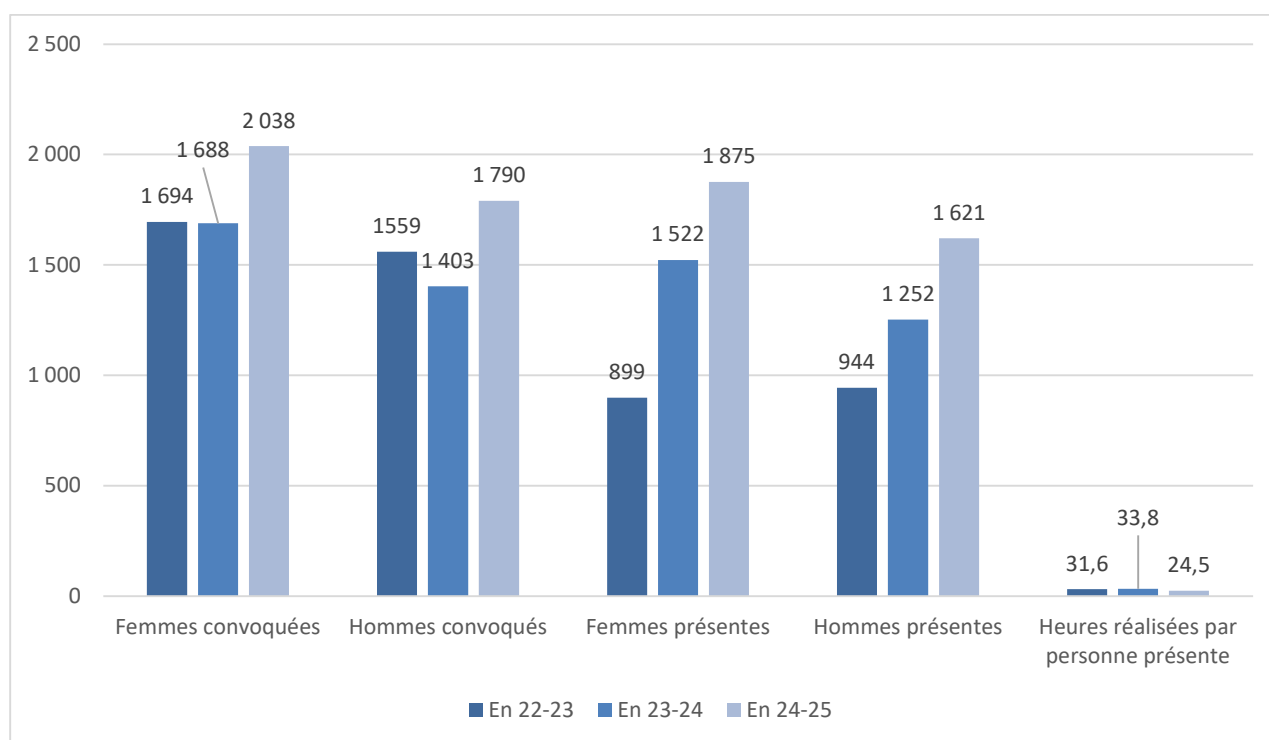
La formation des CTEN bénéficie d'une attention particulière. Les contractuels sont organisés en cohorte en fonction de leur date de contrat. Ils bénéficient ainsi, en fonction de leur arrivée dans l'académie, des formations qui sont proposées au fil de l'eau. Ainsi tous bénéficient ainsi d'un accueil institutionnel, de formations transversales et de formations disciplinaires.

A noter les universités qui sont proposées pendant les vacances d'hiver, de printemps et d'été.

En 2024-2025, 24,5 heures de formation sont réalisées par personne présente (contre 31,6 heures en 2022-2023 et 33,8 heures en 2023-2024) (*figure 4.29*).



Figure 4.29 - Accès à la formation et présence des CTEN enseignants du 2nd degré public



Source : Gaia – Champ : CTEN enseignants du 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

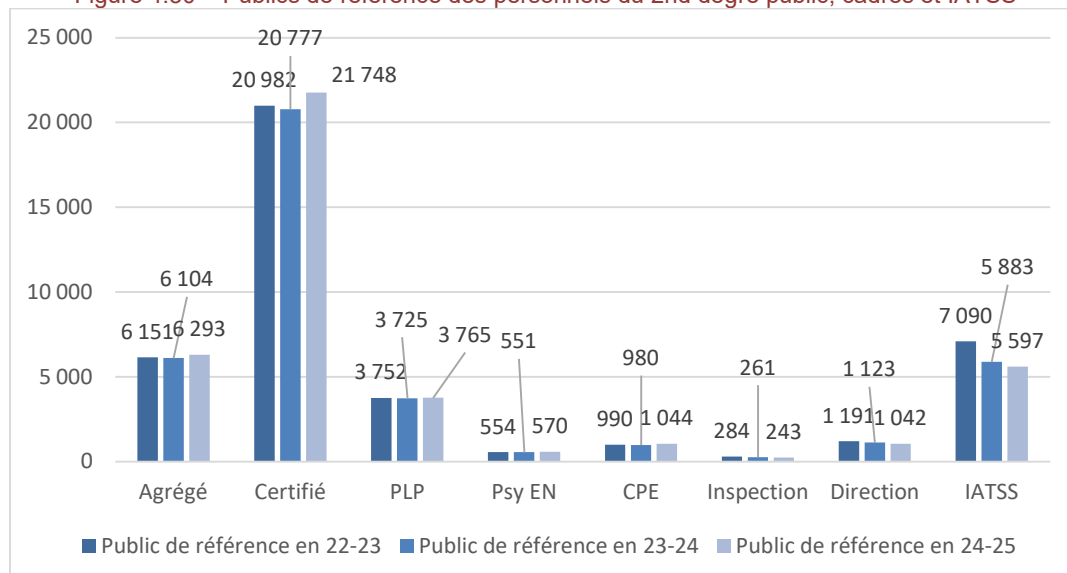
4.3.3.2 - Les personnels du 2nd degré public, cadres et IATSS titulaires

4.3.3.2.1 – Accès à la formation, présence et assiduité

En 2024-2025, on observe une continuité dans le renforcement de l'accessibilité à la formation depuis 2023-2024. Une légère remontée des effectifs en 2024-2025 par rapport à la baisse observée l'année dernière. (40 302 personnes en 2024-2025 contre 39 404 personnes en 2023-2024 et 40 994 en 2022-2023) : augmentation du nombre de personnes convoquées et présentes (respectivement 31 979 et 28 861 contre 27 887 et 24 231 personnes en 2023-2024 et 25 746 et 23 391 en 2022-2023), augmentation du taux d'accès ce qui est cohérent avec les nouvelles fonctionnalités de l'application Sofia-FMO.

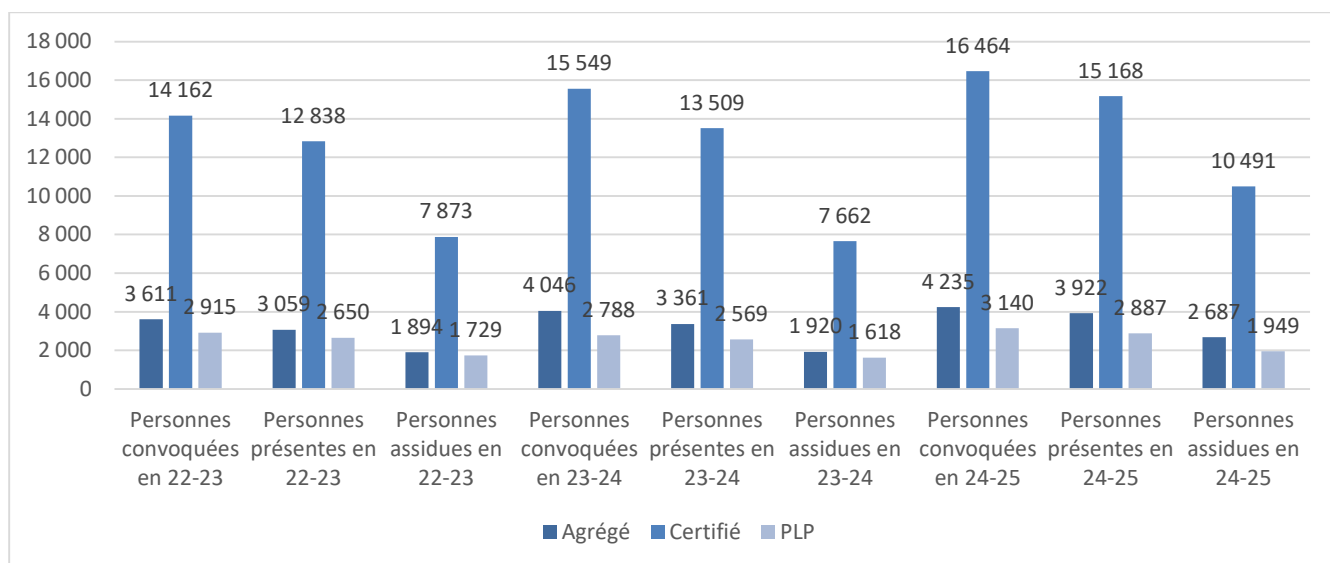
On observe une augmentation de presque 30% des journées stagiaires (119 000 en 2024-2025 contre 93 000 en 2023-2024). Cette augmentation résulte en partie du travail conduit depuis un an sur l'anticipation des dates et de l'envoi des convocations. Cela garantit aux stagiaires de s'inscrire en connaissant les dates et aux établissements une organisation plus fluide.

Figure 4.30 – Publics de référence des personnels du 2nd degré public, cadres et IATSS



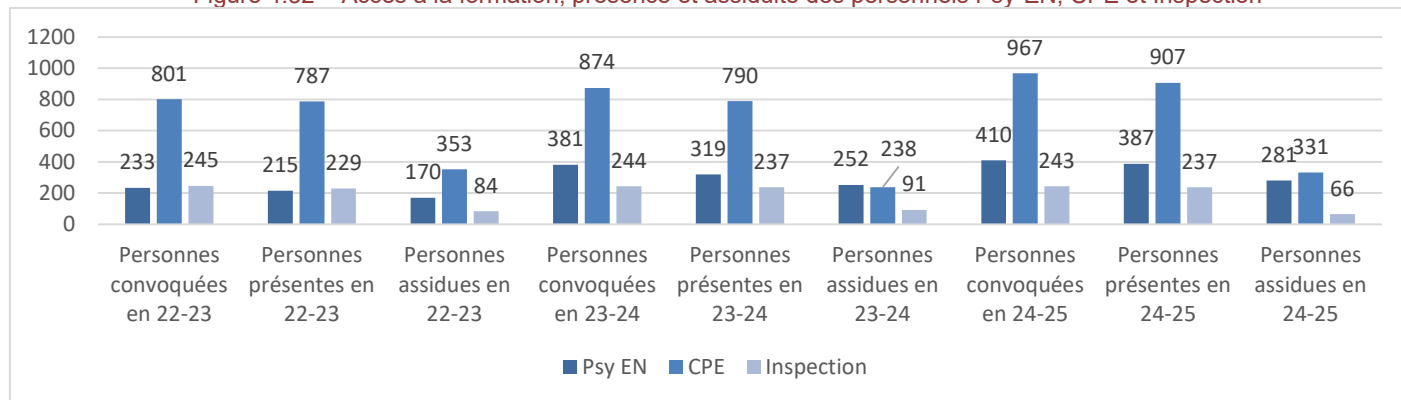
Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Figure 4.31 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels agrégés, certifiés et PLP



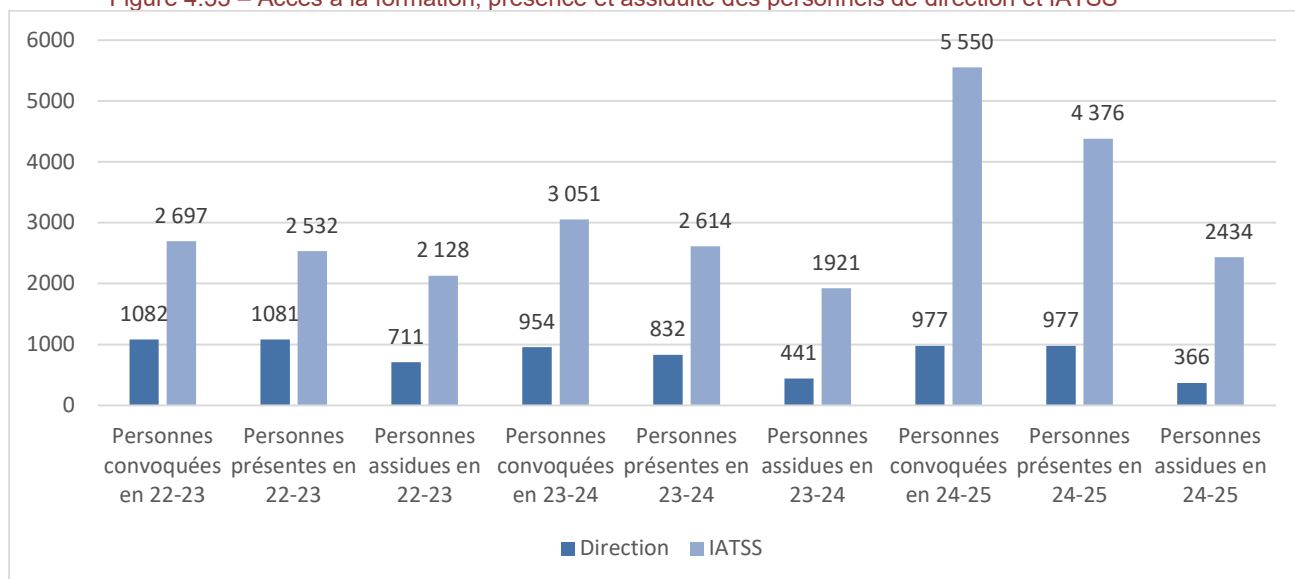
Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

Figure 4.32 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels Psy-EN, CPE et Inspection



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

Figure 4.33 – Accès à la formation, présence et assiduité des personnels de direction et IATSS



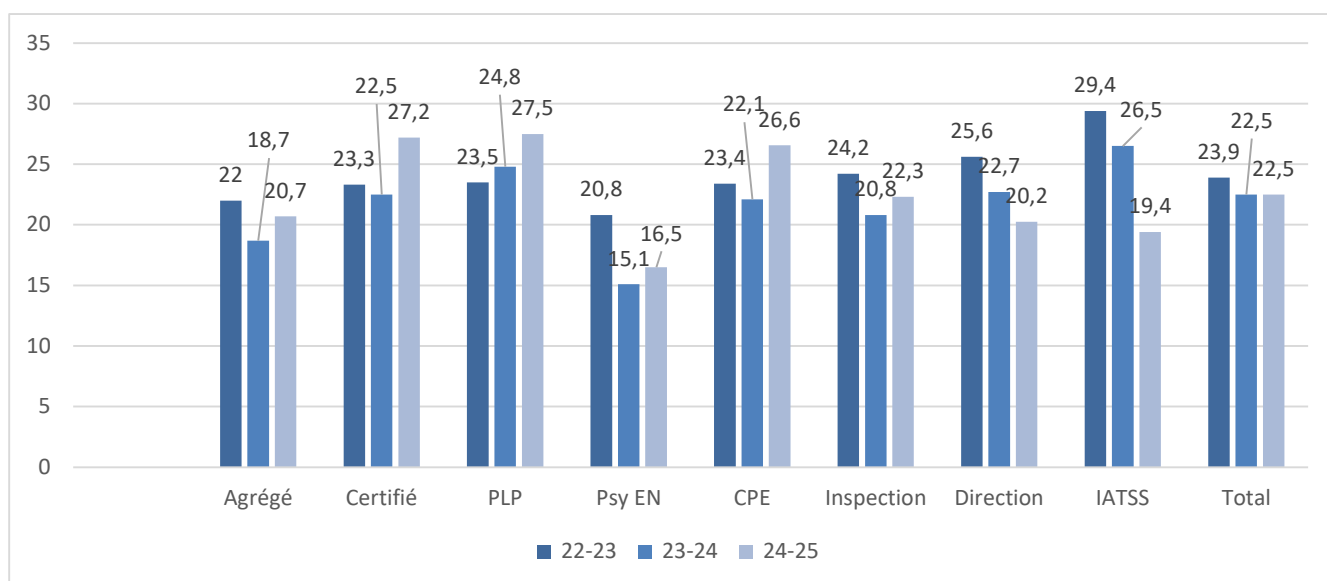
Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.3.3.2.2 - Durée de formation

En 2024-2025, 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 22,5 heures en 2023-2024 et 23,9 heures en 2022-2023) (figure 4.34).

Cette durée moyenne se répartit en 2024-2025 de manière plus homogène entre les différents corps ; les IATSS et les personnels de direction ont une durée de formation en baisse, elle est en hausse pour les autres personnels. Par exemple pour les personnels d'inspection, en 2024-2025 la durée passe à 22,3 heures contre 20,8 heures en 2023-2024 et 24,2 heures en 2022-2023 ; pour les enseignants agrégés, la durée de formation en 2024-2025 est de 20,7 heures contre 18,7 heures en 2023-2024 et 22 heures en 2022-2023.

Figures 4.34 – Durée moyenne en heures de formation par personne par corps pour les personnels du 2nd degré présents



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

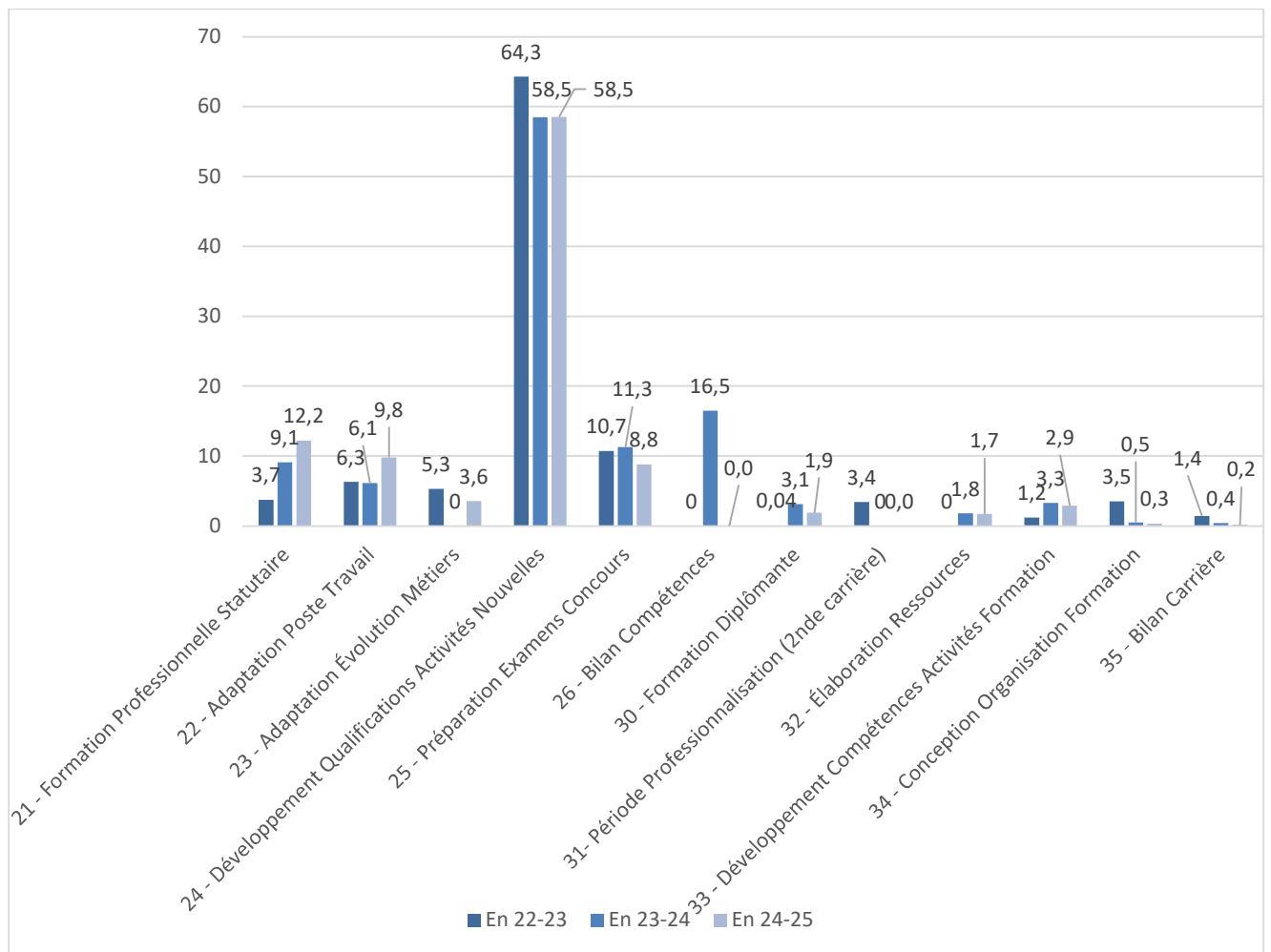
4.3.3.2.3 - Objectifs de formation⁴

En 2024-2025, 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 58,5% des journées stagiaires réalisées, contre 58,5 % également en 2023-2024 et 64,3 % en 2022-2023) (figure 4.35).

Les objectifs « 21 - Formation professionnelle statutaire » et objectif « 22- adaptation au poste de travail » sont en constante augmentation depuis 2022-2023, mettant bien en évidence que l'académie de Versailles est une académie d'accueil. (Respectivement 12,2 % des journées stagiaires réalisées en 2024-2025 contre 9,1 % en 2023-2024 et 3,7 % en 2022-2023 ET 9,8 % en 2024-2025, contre 6,1 % en 2023-2024 et 6,3 % en 2022-2023)

⁴ le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document

Figure 4.35 – Proportion de journées stagiaires réalisées par objectifs de formation en %

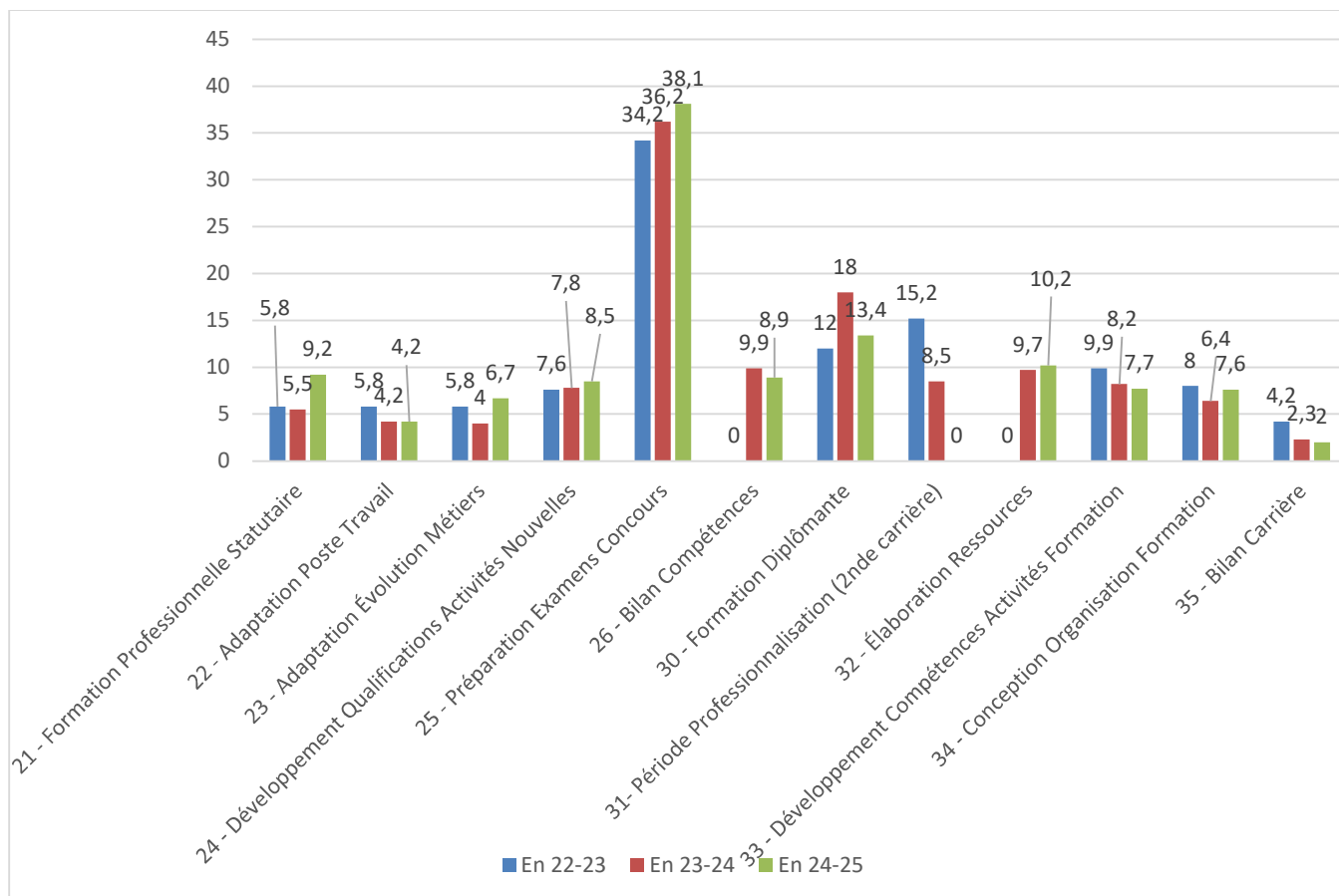


Source : Gaia – Champ : personnels 2nd degré de l'académie / Traitement : EAFC

4.3.3.2.4 – Durée de formation par objectif de formation⁵

En 2024-2025, 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 : 38,1 heures contre 36,2 heures en 2023-2024 et 34,2 heures en 2022-2023) (figure 4.36). Comme pour les formations diplômantes et celles concernant l'évolution professionnelle, ces formations sont des véritables parcours qui se répartissent sur toute l'année.

Figure 4.36 – Durée moyenne de formation en heures par stagiaire et par objectif



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

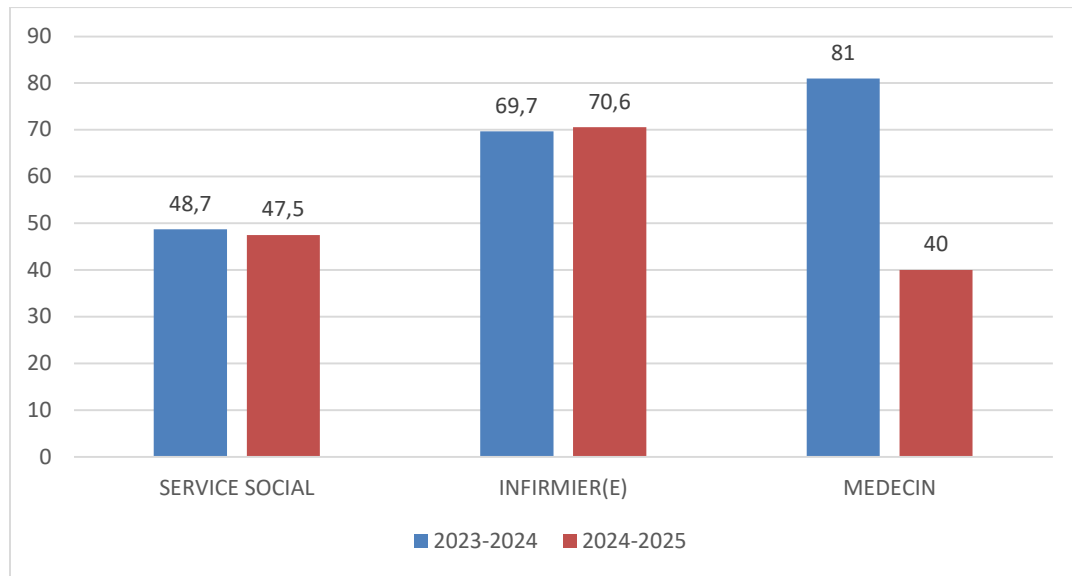
⁵ le détail des objectifs de formations est proposé en annexe 4 de ce document

4.3.3.2.5 – Les personnels médico-sociaux

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 (*figure 4.37*).

Figure 4.37 – Taux de présence des personnels médico-sociaux



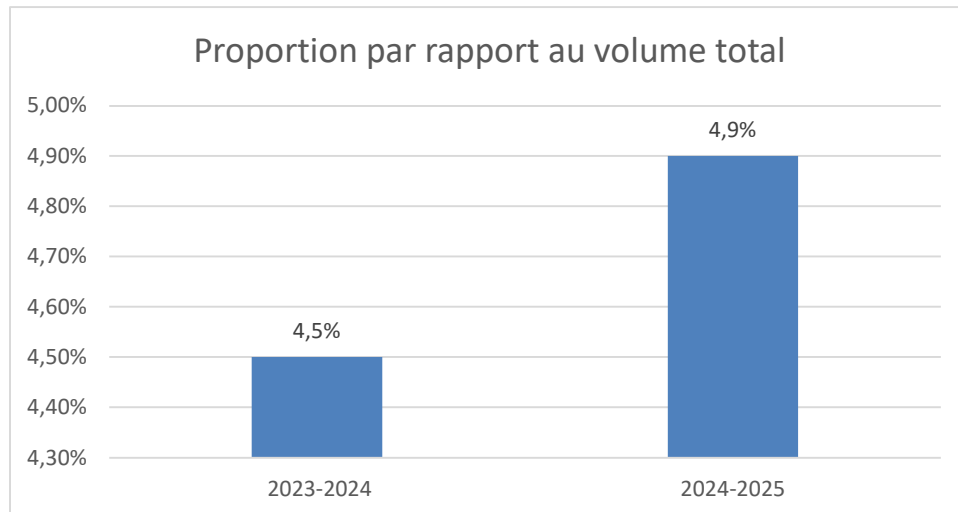
Source : Gaia – Champ : personnels médico-sociaux de l'académie / Traitement : EAFC décompte manuel

4.3.3.3 - Les formatrices et les formateurs

L'un des leviers de la transformation 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 4,9 % de l'ensemble des journées stagiaires réalisées en 2024-2025, contre 4,5 % en 2023-2024 (*figure 4.38*).

Le détail de ces journées stagiaires se répartit entre l'élaboration de ressources, le développement des compétences liées aux activités de formation, la conception et l'organisation de la formation.

Figure 4.38 – Proportion des journées stagiaires par rapport à l'ensemble des journées stagiaires réalisées pour la formation de formateurs



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

4.4 - 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* »).

4.4.1 - Personnels titulaires

4.4.1.1 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2024-2025, 122 demandes de CFP sont déposées par des personnels du 1^{er} degré public de l'ensemble de l'académie (contre 130 en 2023-2024 et 121 en 2022-2023) (*tableau 4.10*).



Tableau 4.10 – Demandes de congé de formation professionnelle par département

	78		91		92		95	
	F	H	F	H	F	H	F	H
2022-2023	15	2	21	1	27	4	47	4
2023-2024	24	1	13	3	31	4	50	4
2024-2025	20	2	12	0	25	7	49	7

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

Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du premier degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER1

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

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

Le contingent départemental consacré au dispositif reste le même depuis 2022-2023, soit 14 dans les Yvelines, 15 dans l'Essonne, 14 dans les Hauts-de-Seine et 15 dans le Val d'Oise.

En 2024-2025, les taux de satisfaction des demandes de CFP les moins élevés sont ceux des hommes qui exercent dans les Hauts-de-Seine (60 %) (tableau 4.11). L'Essonne atteint 100 % de satisfaction quel que soit le sexe.



Tableau 4.11 – 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	62,2	100	61,4	75
2022-2023	80	100	100	100	88,9	50	68,1	50
2023-2024	75	100	100	100	79	75	62	75
2024-2025	95	100	100	100	71,4	60	94	71

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...).

4.4.1.2 - Personnels enseignants du second degré public

Le barème de traitement des congés de formation a changé à partir de 2023-2024 ; il y a eu un abondement supplémentaire d'ETP pour gérer la transition, ce qui explique la variation du contingent académique consacré au CFP dans le 2nd degré lors des années observées (*tableau 4.12*).

Tableau 4.12 – Contingent ETP/mois, demandes et accords de CFP des personnels enseignants du 2nd degré

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Contingent ETP / Equivalent mois	110 / 1 320	110 / 1 320	110 / 1 320	117 / 1 404	113 / 1 356
Nombre de demandes	1 445	1 276	946	759	722
Nombre de CFP accordés	205	199	183	215	195

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



Tableau 4.13 – Taux de satisfaction sexué des demandes de CFP

	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Nbre de demandes	1 065	380	937	339	686	260	550	209	534	188
Nbre de CFP accordés	154	51	143	56	137	46	148	67	149	46
Taux de satisfaction (en %)	14,46	13,42	15,26	16,52	19,97	17,69	26,9	32	28	24

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

La formation la plus demandée est la préparation de l'agrégation. Dans les projets professionnels présentés (et retenus), viennent ensuite, la préparation d'un diplôme universitaire (masters, doctorats), puis la volonté de se préparer à une évolution ou à une reconversion professionnelle.

4.4.1.3 - 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.

3 demandes de CFP ont été formulées par les enseignants du premier degré de l'enseignement privé sous contrat pour 2024-2025, 1 CFP a été accordé au regard du contingent (*tableau 4.14*). Depuis 2022-2023, aucun homme n'a formulé de demande dans ce cadre.



Tableau 4.14 – Données du CFP des personnels du 1^{er} degré par sexe

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes	5 F	4 F	3 F
Nombre de CFP accordés	1 F	1 F	1 F
Taux de satisfaction (en %)	20	25	33,3

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 1^{er} degré privé / Traitement : Deep

Sur les 57 demandes formulées par les enseignants du second degré de l'enseignement privé sous contrat pour 2024-2025, 9 sont retenues, soit un taux de satisfaction de 15,8 %, en baisse de 3,8 points par rapport à 2023-2024 (*tableau 4.15*). 8 demandes retenues en 2024-2025 ont pour objectif la préparation de l'agrégation et 1 demande retenue pour préparation au CAER.

Tableau 4.15 – Données du CFP des personnels du 2nd degré

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes	48	46	57
Nombre de CFP accordés	9	9	9
Taux de satisfaction (en %)	18,8	19,6	15,8

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2nd degré privé/ Traitement : Deep

En 2024-2025, le taux de satisfaction des femmes est de 1,7 point supérieur à celui des hommes, alors qu'il était de 6 points inférieur en 2023-2024, et de 5,2 points supérieurs en 2022-2023 (*tableau 4.16*).



Tableau 4.16 – Demandes de CFP et taux de satisfaction du 2nd degré

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	F	H	F	H	F	H
Nombre de demandes	41	7	42	4	50	7
Nombre de CFP accordés	8	1	8	1	8	1
Taux de satisfaction (en %)	19,5	14,3	19	25	16	14,3

Source : Données agrégées manuellement / Champ : personnels du 2nd degré privé/ Traitement : Deep

4.4.1.4 - Personnels IATSS

En 2024-2025, la totalité des CFP pour lesquels les dossiers étaient complets et l'avis du supérieur hiérarchique positif (soit 10 sur 16 demandes) a reçu une suite favorable (*tableaux 4.17*).

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 4.17 – Données des CFP des personnels IATSS par sexe

2022-2023				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (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 (en %)
APAE/AEE	-	-	-	-
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

2024-2025				
Corps/Grade	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordés	Equivalent mois accordés	Taux de satisfaction global (en %)
APAE/AEE	1 F	1 F	6	100
SAENES	1 F	1F	6	100
ADJAENES	4 F	4 F	33	100
ASSAE	1 F	1 F	3.5	100
ATRF	0	0	0	0
INFENES	2F	2F	11.5	100
Total	9F	9 F	60	100

Source : Décompte manuel – Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats // Il n'y a pas eu d'avis négatif en 2024

4.4.2 - Personnels enseignants contractuels du second degré public

Le contingent académique consacré au CFP reste le même depuis 2022-2023, soit 36 mois.

En 2024-2025, le taux de satisfaction global s'élève à 50 %, en hausse de 7 points par rapport à 2023-2024 (tableau 4.18 et figure 4.39).

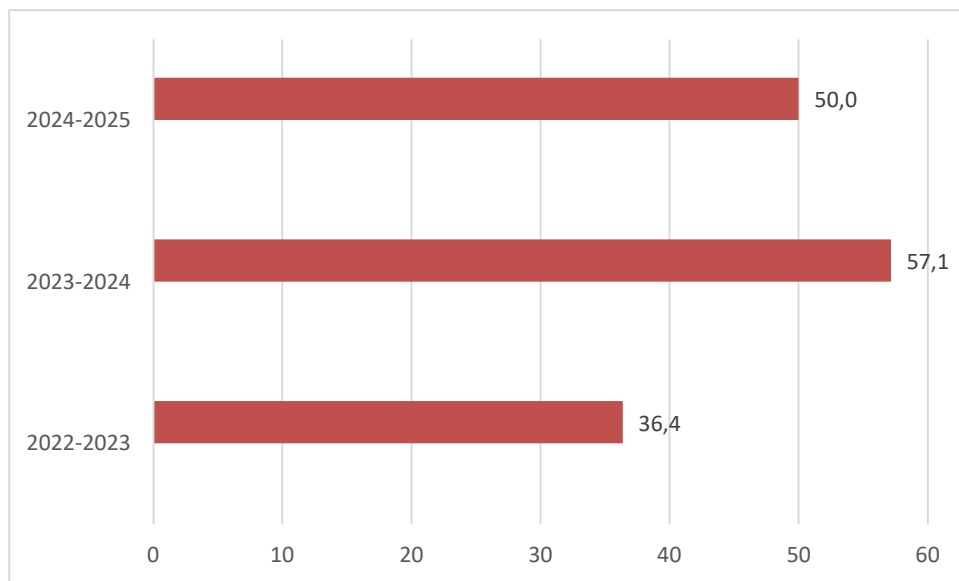


Tableau 4.18 – Demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré

	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
Nbre de demandes	11	9	2	7	4	3	10	6	4
Nbre de CFP accordés	4	3	1	4	2	2	5	3	2
Taux de satisfaction (en %)	36,4	33,3	50	57,1	50	66,7	50	50	50

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

Figure 4.39 – Taux de satisfaction des demandes de CFP des personnels enseignants contractuels du 2nd degré



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.

Concernant le programme 214, le BOP est placé sous la responsabilité du recteur de la région académique ; le recteur de Versailles est responsable de l'unité opérationnelle (UO) sur le périmètre de l'académie.

Pour chacun des programmes, sont présentées ci-après les dépenses de masse salariale (titre 2 du budget de l'Etat) détaillées par catégorie de personnel et par genre ainsi que la progression comparée de la masse salariale et des emplois depuis 2021.

En 2024, les dépenses de masse salariale de l'académie représentent comme en 2023 95% de son budget.

Une hausse des dépenses constatée pour tous les BOP sur les rémunérations principales s'expliquent principalement par l'attribution de points d'indice au 1^{er} janvier 2024. La hausse des dépenses indemnitaire s'est par ailleurs poursuivie en 2024 avec l'effet en année pleine des revalorisations mises en œuvre à la rentrée 2023 (notamment la revalorisation de la part fixe de l'ISAE et de l'ISOE, de la prime d'attractivité, de l'indemnité forfaitaire et autres indemnités de fonctions).

5.1.1 - Bop-A 140, Enseignement scolaire public du premier degré

La dépense de masse salariale du BOP 140 s'élève en 2024 à 2 485 719 015 euros, elle a progressé de 11,2 % entre 2021 et 2024 au global (*tableaux 5.1*), de 11,2 % sur le périmètre PSOP* dont 11,3 % sur les femmes et 10,5 % sur les hommes.

En 2024, les rémunérations des femmes représentent 86,8 % sur ce BOP. Pour rappel, les femmes représentent 87 % des personnels du premier degré.



Tableaux 5.1 – Dépenses du BOP-A 140 Enseignement scolaire public du 1^{er} degré

Dépenses totales de masse salariale depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 (en %)
Rémunérations principales	1 130 372 383	1 154 091 890	1 179 939 099	1 216 393 099	7,6
Indemnités	107 411 188	121 803 757	147 837 403	200 554 630	86,7
PPCR transfert primes points	-12 661 161	-12 510 075	-12 239 262	-12 080 395	-4,6
HSE et vacations	1 864 227	1 762 720	2 082 795	1 176 901	-36,9
Chômage	4 168 481	6 121 122	5 561 749	5 543 229	33,0
Cotisations	1 001 884 421	1 019 542 318	1 039 297 339	1 066 225 493	6,4
Prestations**	2 040 196	6 781 368	14 755 043	7 906 059	287,5
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 235 079 736	2 297 593 100	2 377 234 167	2 485 719 015	11,2

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS

** Sont inclus les remboursements de frais de transport et le forfait mobilité durable (voir détail partie 5.4), ainsi que les versements de capitaux décès et les rentes des accidents du travail

Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 (en %)
Femmes	1 935 182 404	1 991 133 164	2 059 625 689	2 153 679 702	11,3
Hommes	296 548 461	302 810 557	312 968 700	327 811 408	10,5
TOTAL dépenses PSOP	2 231 730 864	2 293 943 721	2 372 594 389	2 481 491 109	11,2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses totales 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	1 218 363 563	159 867 212	13,1	1 058 496 351	86,9
Indemnités	200 550 095	29 299 362	14,6	171 250 734	85,4
PPCR transfert primes points	-12 075 861	-1 545 074	12,8	-10 530 787	87,2
HSE et vacations	1 176 901	132 426	11,3	1 044 475	88,7
Cotisations	1 066 249 724	138 917 374	13,0	927 332 350	87,0
Prestations	7 226 687	1 140 107	15,8	6 086 580	84,2
Total dépenses PSOP BOP 140	2 481 491 109	327 811 408	13,2	2 153 679 702	86,8

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS

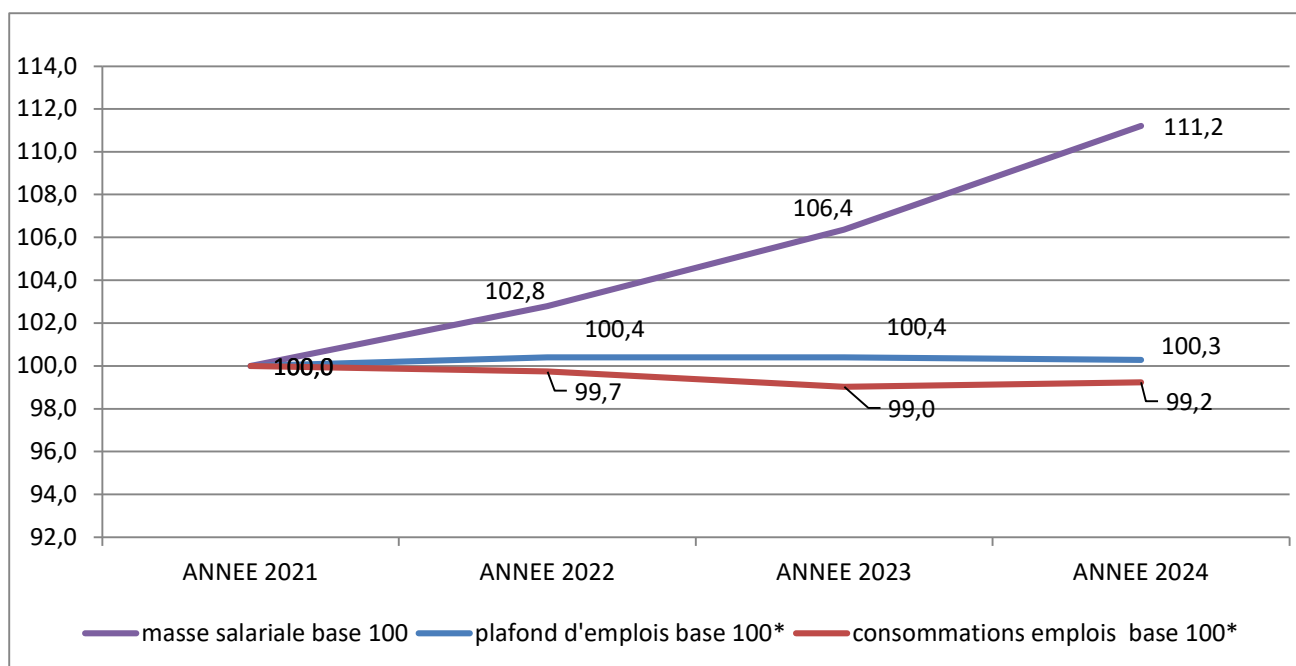
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités et vacations	199 914 618	29 223 548	14,6	170 691 070	85,4
Indemnités pour mission particulière - IMP	1 522 840	180 263	11,8	1 342 577	88,2
Heures supplémentaires effectives - HSE	289 538	27 977	9,7	261 561	90,3
PPCR transfert prime point	-12 075 861	-1 545 074	12,8	-10 530 787	87,2
Total BOP 140 (dépenses PSOP)	189 651 135	27 886 714	14,7	161 764 422	85,3

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS

Entre 2021 et 2024, le plafond d'emplois a augmenté de 0,3 % et la consommation des emplois a diminué 0,8 % (figure 5.1).

Figure 5.1 – Progression comparée de la masse salariale et des emplois sur le BOP 140



* dont ASS et CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers– Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS

La baisse de la consommation observée jusqu'à la rentrée 2023 s'explique par la chute du nombre de lauréats aux concours de la rentrée 2022 : l'impact est visible à partir de septembre 2022, puis de janvier à aout 2023 puis à la rentrée 2023 (moins de stagiaires devenant titulaires). L'augmentation des recrutements de contractuels n'a pas permis de compenser la baisse des stagiaires et des titulaires.

En 2024, le plafond d'emploi baisse de 38 ETPT en moyenne annuelle entre 2023 et 2024 sous l'effet des mesures de la rentrée 2023 (baisse en ETP mais hausse en moyens d'enseignement par le biais d'un ajustement sur les dotations des stagiaires mi-temps et plein temps. Des autorisations de consommation hors dotation (sous la forme d'autorisation de dépassement du schéma d'emploi) ont cependant permis de faire progresser la consommation entre 2023 et 2024 (hausse de 69,5 ETPT).

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

La dépense de masse salariale du BOP 141 s'élève en 2024 à 3 169 506 792 euros. Elle a progressé de 11,9 % entre 2021 et 2024 au global (*tableaux 5.2*), de 12 % sur le périmètre PSOP* dont 11,6 % sur les femmes et 12,8 % sur les hommes.

En 2024, les rémunérations des femmes représentent 62% sur ce programme. Pour rappel, les femmes représentent 66,7 % 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 participation à 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 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 (en %)
Rémunérations principales	1 376 619 059	1 406 105 498	1 438 552 840	1 479 278 495	7,5
Indemnités	160 034 739	181 449 380	217 197 234	283 320 828	77
PPCR transfert primes points	-13 360 975	-13 270 330	-13 288 425	-13 265 556	- 0,7
Heures supplémentaires et vacations	106 508 323	114 349 227	121 002 550	123 875 391	16,3
Chômage	13 905 679	10 485 132	9 918 821	9 591 170	- 31
Cotisations	1 185 574 386	1 209 737 587	1 239 914 794	1 274 642 884	7,5
Prestations	4 051 193	9 528 408	20 377 728	12 063 580	197,8
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	2 833 332 404	2 918 384 901	3 033 675 542	3 169 506 792	11,9

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SCGEMS

Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 (en %)
Femmes	1 756 183 973	1 811 305 044	1 878 672 154	1 959 400 843	11,6
Hommes	1 065 502 489	1 099 034 138	1 146 511 503	1 201 935 871	12,8
TOTAL dépenses PSOP	2 821 686 461	2 910 339 182	3 025 183 657	3 161 336 714	12,0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SCGEMS

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	1 481 204 089	558 055 349	37,7	923 148 740	62,3
Indemnités	284 395 639	110 571 249	38,9	173 824 390	61,1
PPCR transfert primes points	-13 270 923	-4 955 700	37,3	-8 315 223	62,7
Heures supplémentaires et vacations	123 511 654	57 702 110	46,7	65 809 544	53,3
Cotisations	1 274 581 376	476 191 669	37,4	798 389 707	62,6
Prestations	10 914 878	4 371 193	40,0	6 543 685	60,0
Total dépenses PSOP BOP 141	3 161 336 714	1 201 935 871	38,0	1 959 400 843	62,0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SCGEMS

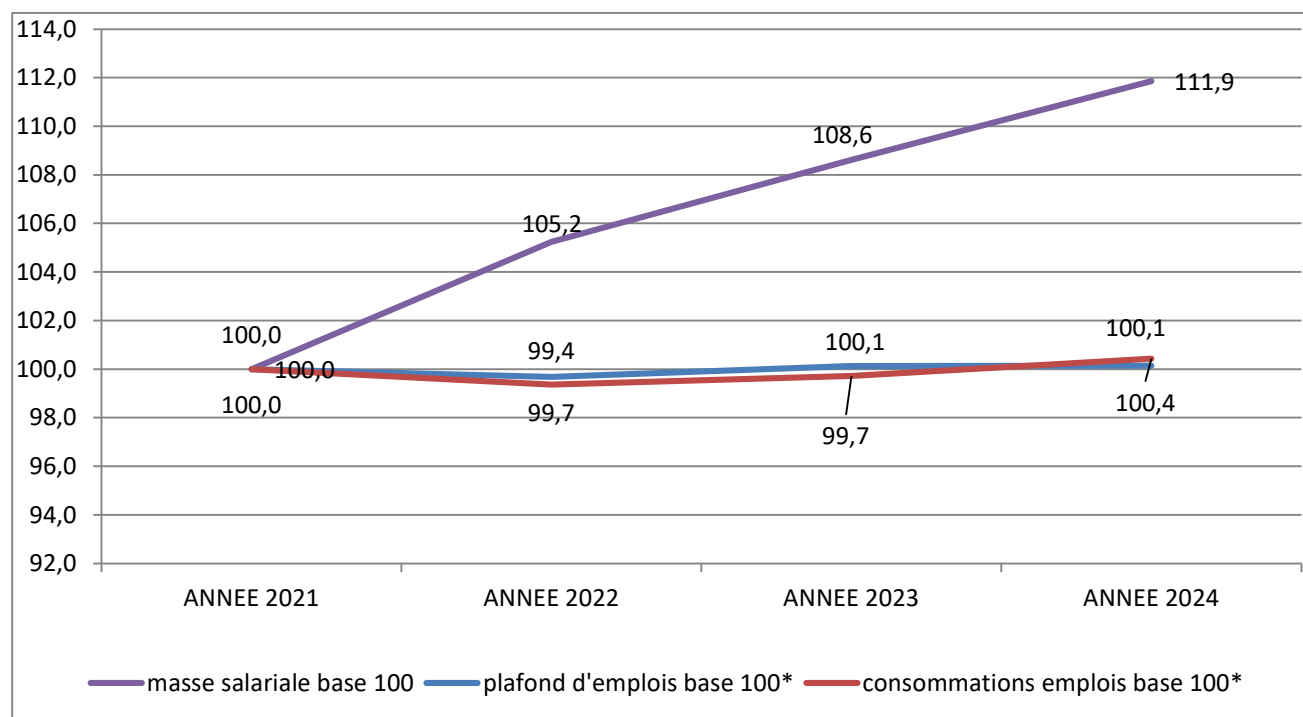
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités (hors IMP) et vacations	283 111 864	110 605 247	39,1	172 506 617	60,9
Indemnités pour mission particulière - IMP	12 741 837	5 561 641	43,6	7 180 196	56,4
Heures supplémentaires annualisées - HSA	96 039 283	45 427 725	47,3	50 611 557	52,7
Heures supplémentaires effectives - HSE	16 014 309	6 678 746	41,7	9 335 563	58,3
PPCR transfert prime point	-13 270 923	-4 955 700	37,3	-8 315 223	62,7
Total BOP 141	394 636 371	163 317 660	41,4	231 318 711	58,6

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SCGEMS

Entre 2021 et 2024, le plafond d'emplois a augmenté de 0,2 % et la consommation des emplois de 0,4 % (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 : SCGEMS

5.1.3 – BOP 214 UO de Versailles, programme Soutien de la politique de l'Éducation nationale

Le BOP du programme 214 est placé sous la responsabilité du recteur de la région académique ; le recteur de Versailles est responsable de l'unité opérationnelle (UO) sur le périmètre de l'académie.

Le programme « Soutien de la politique de l'éducation nationale » regroupe les moyens concourant de manière transversale à la mise en œuvre des programmes de la mission « Enseignement scolaire » relevant du ministère de l'Éducation nationale (MEN).

La dépense de masse salariale de l'académie de Versailles sur ce programme s'élève à 103 934 982 euros en 2024 (*tableaux 5.3*). Elle a progressé de 17,8 % entre 2021 et 2024 dont +18,2 % sur le périmètre PSOP* : +15,2 % pour les femmes et +25,8 % pour les hommes.

La rémunération des femmes représente 70,3% du total des dépenses de personnel. Pour rappel, elles représentent 79 % 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 participation à la protection sociale complémentaire en 2022 et par la hausse du forfait mobilité durable (*voir détail dans le tableau 5.15 du point 5.4*).



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

Dépenses totales de masse salariale depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021- 2024 (en %)
Rémunérations principales	41 065 010	43 409 618	44 404 449	47 527 922	15,7
Indemnités	11 609 191	13 889 895	14 976 283	16 067 648	38,4
PPCR transfert primes points	-325 675	-324 111	-338 977	-340 145	4,4
Vacations	142 021	178 502	10 265		-100
Chômage	348 881	423 499	616 551	500 027	43,3
Cotisations	33 200 399	34 592 438	35 735 139	37 583 790	13,2
Prestations	2 164 334	2 399 955	2 997 744	2 595 739	19,9
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	88 204 162	94 569 797	98 401 455	103 934 982	17,8

*PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SCGEMS

Détail des dépenses de masse salariale par genre (périmètre PSOP) depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021- 2024 (en %)
Femmes	61 854 442	66 166 686	67 437 367	71 269 359	15,2
Hommes	23 963 788	26 090 230	28 151 658	30 136 796	25,8
TOTAL dépenses PSOP	85 818 230	92 256 916	95 589 025	101 406 156	18,2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 214 – Traitement : SCGEMS

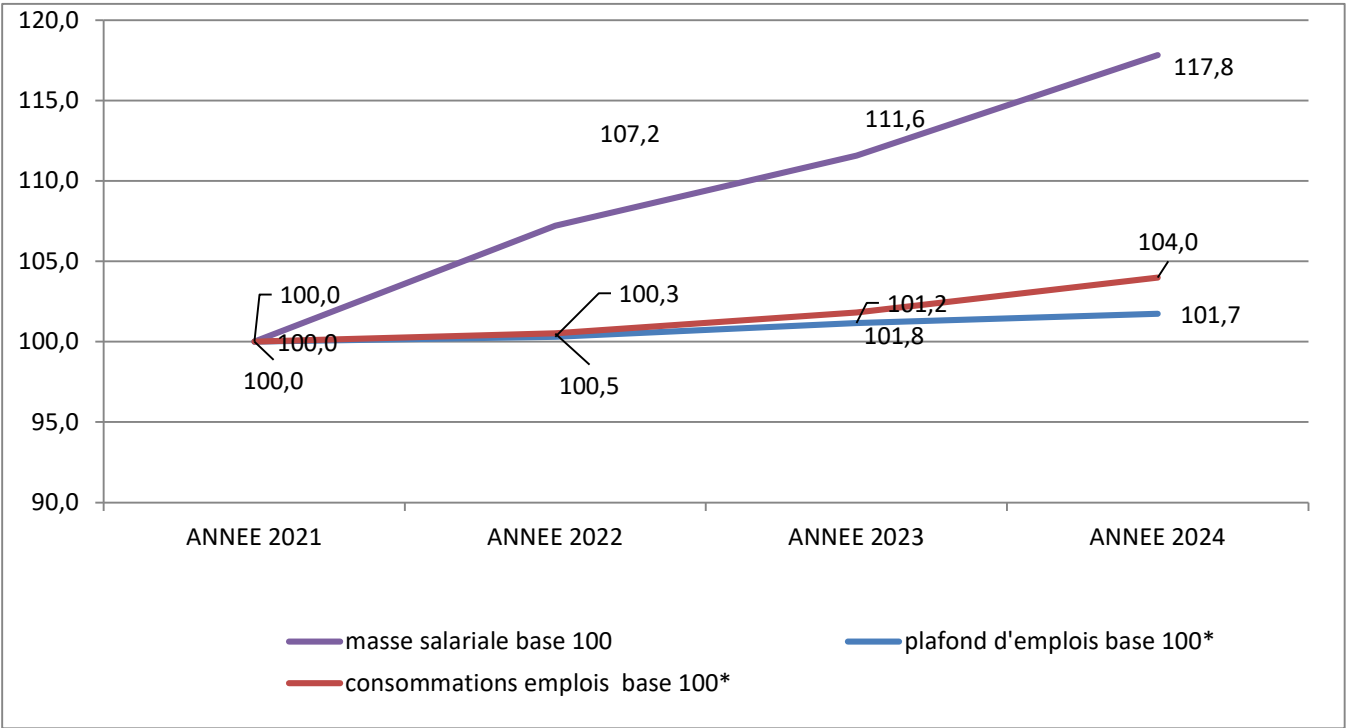
Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	47 525 884	14 197 230	29,9	33 328 654	70,1
Indemnités	16 104 739	5 010 548	31,1	11 094 191	68,9
PPCR transfert primes points	-340 145	-95 454	28,1	-244 691	71,9
Cotisations	37 583 871	10 867 732	28,9	26 716 139	71,1
Prestations	531 807	156 740	29,5	375 067	70,5
Total dépenses PSOP UO 214	101 406 156	30 136 796	29,7	71 269 359	70,3

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : : BOP 214 UO Versailles – Traitement : SCGEMS

Entre 2021 et 2024, le plafond d’emplois a progressé de 1,7 % et la consommation des emplois de 4 % (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 : SCGEMS

5.1.4 - Bop-A 230, Vie de l'élève

La dépense de masse salariale du BOP 230 Vie de l'élève s'élève en 2024 à 366 451 962 euros, elle a progressé de 55,9 % entre 2021 et 2024 dont +57,9 % pour les femmes et +40 % pour les hommes. En 2024, 89,8% du total des rémunérations concernent les femmes.

La forte hausse des dépenses porte principalement sur les personnels AESH (+74,6 M€ entre 2023 et 2024) suite aux mesures de création d'emplois et au transfert des emplois et des dépenses du hors titre 2 vers le titre 2. Depuis 2021, leur effectif a augmenté de 71 %.

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 participation à 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 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 en %
Rémunérations principales	132 804 174	137 680 217	155 114 211	210 973 675	58,8
Indemnités	11 772 952	12 776 633	17 133 080	28 202 794	139,5
PPCR transfert primes points	-721 792	-712 350	-712 846	-707 619	- 1,9
HSE et vacations	7 760 327	8 192 123	8 585 258	8 120 230	4,6
Chômage	1 693 384	1 289 800	2 459 784	2 688 102	58,4
Cotisations	81 302 487	83 511 910	92 392 624	115 756 730	42,4
Prestations	425 533	1 334 877	3 820 313	1 418 051	233,2
Total dépenses de masse salariale PSOP + HPSOP*	235 037 066	244 073 209	278 792 424	366 451 962	55,9

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

Détail par genre (périmètre PSOP) depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 en %
Femmes	207 282 622	215 663 859	245 889 536	327 336 534	57,9
Hommes	26 625 952	27 688 476	31 022 753	37 270 259	40
TOTAL dépenses PSOP	233 908 574	243 352 335	276 912 289	364 606 794	55,9

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale en 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% hommes	Dont femmes	% femmes
Rémunérations principales	211 928 444	19 549 942	9,2	192 378 502	90,8
Indemnités (dont PACTE)	28 228 756	2 627 431	9,3	25 601 326	90,7
PPCR transfert primes points	-707 619	-88 897	12,6	-618 723	87,4
HSE et vacations	8 120 230	2 972 642	36,6	5 147 587	63,4
Cotisations	115 758 020	12 052 810	10,4	103 705 209	89,6
Prestations	1 278 963	156 331	12,2	1 122 633	87,8
TOTAL dépenses PSOP BOP 230	364 606 794	37 270 259	10,2	327 336 534	89,8

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

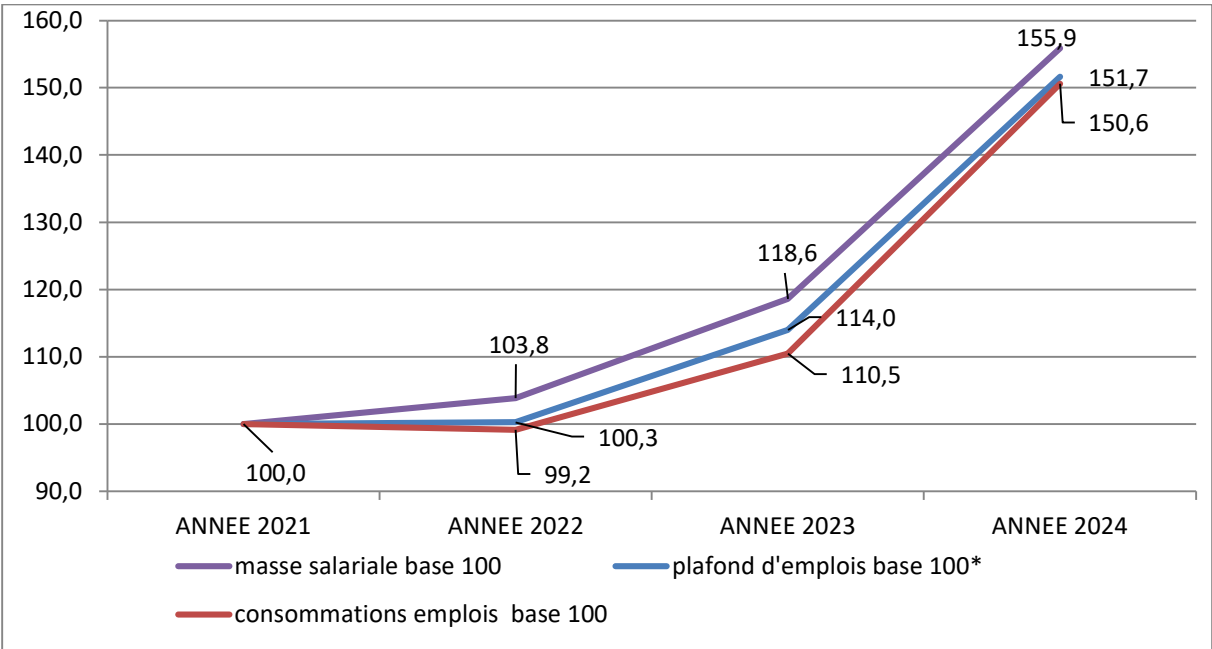
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités	27 609 159	2 430 117	8,8	25 179 042	91,2
Indemnités pour mission particulière - IMP	619 598	197 314	31,8	422 284	68,2
HSE et vacations accompagnement éducatif	8 120 230	2 972 642	36,6	5 147 587	63,4
PPCR transfert prime point	-707 619	-88 897	12,6	-618 723	87,4
Total BOP 230 (dépenses PSOP)	35 641 367	5 511 176	15,5	30 130 191	84,5

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

Entre 2021 et 2024, le plafond d'emplois a progressé de 51,7 % et la consommation de 50,6 % (figure 5.4).

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



* dont CFR

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

5.1.5 – Bop-A 139 Enseignement privé sous contrat du 1^{er} et du 2nd degrés

La dépense de masse salariale du BOP 139 s'élève en 2024 à 472 893 134 euros, elle a progressé au global de 16,4 % entre 2021 et 2024, de 16,5 % sur le périmètre PSOP* dont 14,8 % pour les femmes et 21,2 % pour les hommes (*tableaux 5.5*).

En 2024, les femmes représentent 73 % du total des rémunérations. Pour rappel, les femmes représentent 74,6 % des personnels de l'enseignement privé sous contrat.



Tableaux 5.5 – Dépenses du BOP-A 139 Enseignement du 1^{er} et 2nd degrés

Dépenses totales de masse salariale depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 en %
Rémunérations principales	256 729 523	262 994 083	270 568 373	278 216 165	8,4
Indemnités	22 550 413	26 397 564	33 872 335	49 293 548	118,6
PPCR transfert primes points	-2 399 889	-2 389 017	-2 385 875	-2 404 162	0,2
Heures supplémentaires	17 437 568	18 221 335	19 701 912	19 652 938	12,7
Chômage	2 693 676	2 272 445	2 734 669	2 897 325	7,6
Cotisations	108 353 996	110 904 709	116 857 940	123 469 465	13,9
Prestations	845 120	1 449 130	4 250 777	1 767 854	109,2
Total dépenses de masse salariale (PSOP + HPSOP)	406 210 407	419 850 249	445 600 131	472 893 134	16,4

PSOP : paiement sans ordonnancement préalable, HPSOP : hors PSOP (comprend notamment les rétablissements des crédits)

Sources : Dépenses PSOP : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD), dépenses HPSOP : croisement SIMBAD Chorus – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS

Détail par genre (périmètre PSOP) depuis 2021

	ANNÉE 2021 (en €)	ANNÉE 2022 (en €)	ANNÉE 2023 (en €)	ANNÉE 2024 (en €)	Évolution 2021 2024 en %
Femme	299 272 569	308 265 050	324 419 078	343 599 710	14,8
Homme	104 443 571	109 696 424	118 720 006	126 571 324	21,2
TOTAL dépenses PSOP	403 716 140	417 961 474	443 139 084	470 171 035	16,5

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS

Déclinaison par genre des types de dépenses de masse salariale 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Rémunérations principales	278 505 982	70 480 097	25,3	208 025 885	74,7
Indemnités	49 526 356	13 401 887	27,1	36 124 468	72,9
PPCR transfert primes points	-2 404 162	-555 563	23,1	-1 848 599	76,9
Heures supplémentaires	19 666 623	9 203 681	46,8	10 462 942	53,2
Cotisations	123 468 378	33 611 473	27,2	89 856 905	72,8
Prestations	1 407 858	429 748	30,5	978 110	69,5
Total dépenses PSOP BOP 139	470 171 035	126 571 324	26,9	343 599 710	73,1

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS

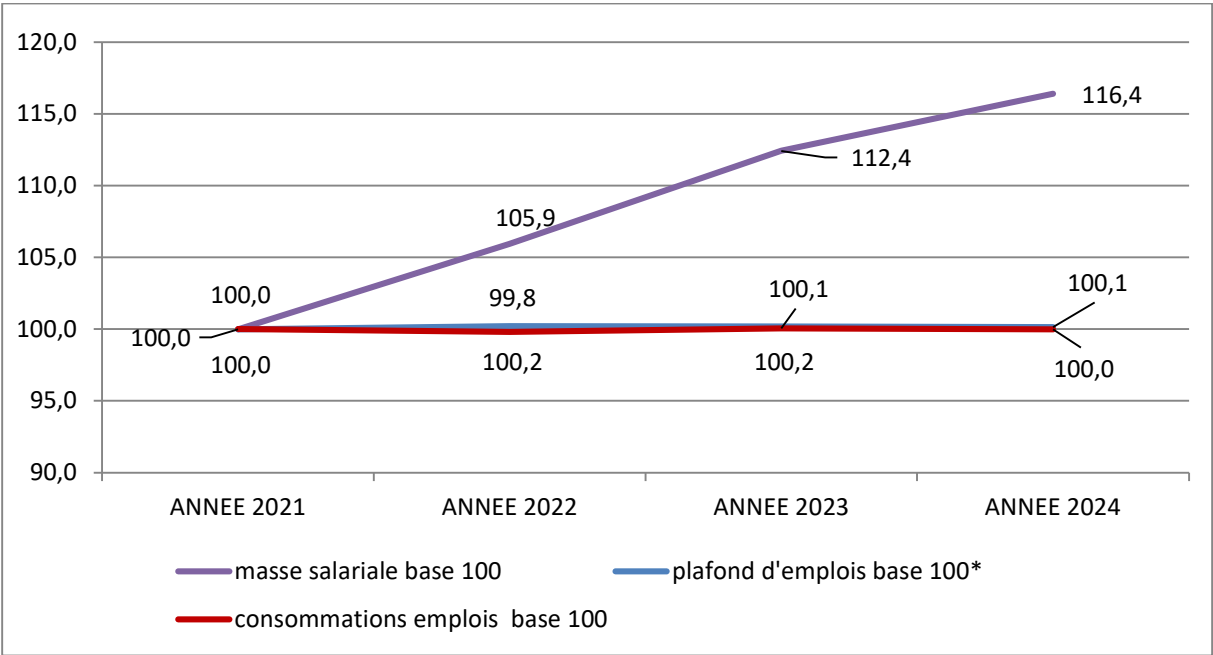
Focus sur les indemnités, vacations et heures supplémentaires sur 2024 (périmètre PSOP)

	Dépenses PSOP 2024	Dont hommes	% sur total	Dont femmes	% sur total
Indemnités (hors IMP) et vacations	50 985 628	14 601 028	28,6	36 384 600	71,4
Indemnités pour mission particulière - IMP	917 318	318 621	34,7	598 698	65,3
Heures supplémentaires annualisées - HSA	16 664 809	7 496 124	45,0	9 168 685	55,0
Heures supplémentaires effectives - HSE	625 223	189 796	30,4	435 427	69,6
PPCR transfert prime point	-2 404 162	-555 563	23,1	-1 848 599	76,9
Total BOP 139	66 788 817	22 050 006	33,0	44 738 811	67,0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS

Entre 2021 et 2024, le plafond d'emplois a progressé de 0,1 % et la consommation des emplois est restée stable (figure 5.5).

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



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS

5.2 - Évolution du coût moyen employeur par BOP (hors cotisations sociales)

Le coût employeur inclut ici les rémunérations principales (traitements bruts, SFT, indemnité de résidence notamment, avant prélèvement de la part salariale des cotisations), les indemnités, vacances et heures supplémentaires, le chômage et les prestations. Seules sont exclues ici, par rapport aux autres tableaux des dépenses de masse salariale précédents, les cotisations employeurs notamment le CAS pensions (retraite des titulaires) ; Les dépenses totales annuelles par BOP sont divisées par la consommation moyenne annuelle des emplois en ETPT.

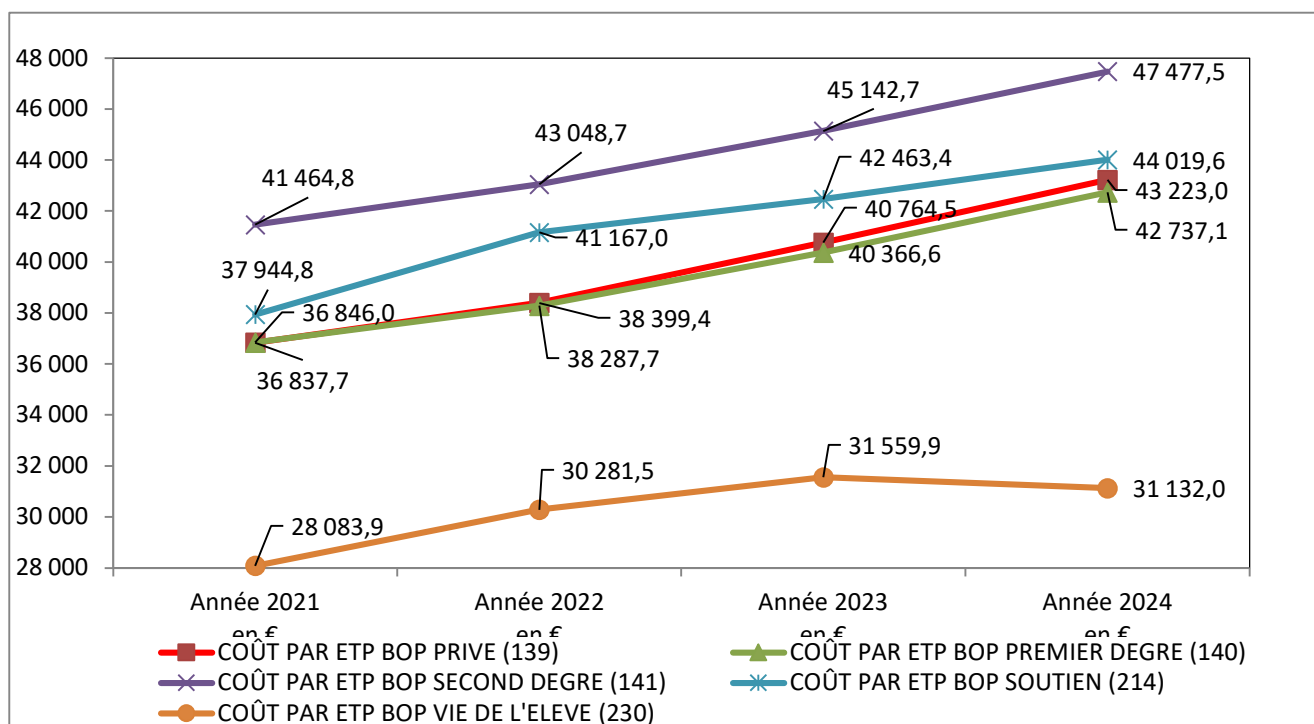
Entre 2021 et 2024, le coût moyen employeur a progressé de 17,3 % sur l'enseignement privé (BOP 139), de 16 % sur le premier degré public (BOP 140), de 14,5 % sur le second degré public (BOP 141), de 16 % sur les personnels des services académiques (BOP 214 UO de Versailles) et de 10,9 % sur les personnels 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 2021 en €	Année 2022 en €	Année 2023 en €	Année 2024 en €	Évolution 2021-2024 (en %)
COÛT PAR ETP BOP PRIVE (139)	36 837,7	38 399,4	40 764,5	43 223	17,3
COÛT PAR ETP BOP PREMIER DEGRE (140)	36 846	38 287,7	40 366,6	42 737,1	16,0
COÛT PAR ETP BOP SECOND DEGRE (141)	41 464,8	43 048,7	45 142,7	47 477,5	14,5
COÛT PAR ETP BOP SOUTIEN (214)	37 944,8	41 167	42 463,4	44 019,6	16,0
COÛT PAR ETP BOP VIE DE L'ELEVE (230)	28 083,9	30 281,5	31 559,9	31 132	10,9

Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SCGEMS

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



Sources : Dépenses PSOP et HPSOP, emplois : consommation CNE dont CFR et assistants étrangers – Champ : BOP 139-140-141-214-230 – Traitement : SCGEMS

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 modifié¹ 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 2022 à 2024 par BOP est présenté ci-dessous (tableaux 5.7 à 5.11).

La GIPA a été supprimée depuis décembre 2024, les dépenses versées en début d'année 2024 correspondent à des reports au titre de la GIPA 2023.



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

BOP 139	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	43	78	69	78	2	3
Non-Titulaires	4	3	124	435	2	14

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 139 – Traitement : SCGEMS



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

BOP 140	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	31	104	295	1990	6	54
Non-Titulaires	5	39	6	75	3	15

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 140 – Traitement : SCGEMS



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

BOP 141	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	514	893	1477	2425	22	25
Non-Titulaires	29	34	578	612	1	2

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 141 – Traitement : SCGEMS

¹ décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat et l'arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat



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

BOP 214	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	33	103	28	80	1	2
Non-Titulaires	1	4	1	29	0	0

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : UO 214 – Traitement : SCGEMS



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

BOP 230	2022		2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	5	56	23	109	0	0
Non-Titulaires	0	0	8	29	0	1

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP-A 230 – Traitement : SCGEMS

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 2024, les dépenses de remboursement domicile travail s'élèvent à 8 766 580 euros et concernent 17 147 bénéficiaires dont 68 % de femmes (*tableaux 5.12 et 5.13*). Entre 2022 et 2024 les dépenses ont augmenté de 95,7 % et le nombre de bénéficiaires de 15,2 %.

L'augmentation de la dépense est liée à l'augmentation du nombre de bénéficiaires (en particulier sur le BOP 230 avec le transfert des personnels AESH sur le budget du titre 2) mais également à la hausse annuelle du coût des abonnements de transports et au passage, depuis le 1^{er} septembre 2023, de leur prise en charge par l'employeur de 50 % à 75 %.



Tableau 5.12 – Remboursement domicile travail depuis 2022

	Dépenses 2022	Bénéficiaires 2022	Dépenses 2023	Bénéficiaires 2023	Dépenses 2024	Bénéficiaires 2024
BOP 139	484 116 €	1 686	601 727 €	1 754	880 246 €	1 687
BOP 140	854 029 €	2 648	1 147 442 €	3 148	1 804 093 €	3 528
BOP 141	2 789 310 €	9 263	3 610 582 €	10 093	5 215 226 €	10 151
BOP 214	162 862 €	563	197 479 €	539	311 255 €	583
BOP 230	189 985 €	723	249 551 €	834	556 030 €	1 198
TOTAL tous BOP	4 480 302 €	14 883	5 806 780 €	16 368	8 766 850 €	17 147

Codes ER 20033 et 200039

Évolution 2022-2024 tous BOP	4 286 548 €	2 264
	95,7 %	15,2 %

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139- 140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SCGEMS



Tableau 5.13 – Bénéficiaires du remboursement domicile travail 2024 par genre

Remboursement transport			
	Total bénéficiaires 2024	dont part femmes (en %)	dont part hommes (en %)
BOP 139	1 687	67	33
BOP 140	3 528	83	17
BOP 141	10 151	60	40
BOP 214	583	68	32
BOP 230	1 198	89	11
TOTAL	17 147	68	32

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20033 et 200039 – Traitement : SCGEMS

Forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable représente un montant de dépenses de 3 060 331 € et concerne 11 026 bénéficiaires en 2024 dont 71 % de femmes (tableaux 5.14 et 5.15). Les dépenses ont progressé de 249,2 % et le nombre de bénéficiaires de 150,5 % par rapport à 2022.

L'augmentation de la dépense est liée à celle du nombre de bénéficiaires ainsi qu'à la réglementation qui permet, depuis le 01/09/2022, de cumuler remboursement de transports et forfait mobilité durable.



Tableau 5.14 – Forfait mobilité durable

	Dépenses 2022	Nombre de bénéficiaires 2022	Dépenses 2023	Nombre de bénéficiaires 2023	Dépenses 2024	Nombre de bénéficiaires 2024
BOP 139	100 351 €	509	213 603 €	765	220 700 €	779
BOP 140	410 331 €	2 055	1 328 966 €	4 937	1 580 720 €	5 688
BOP 141	333 958 €	1 680	875 850 €	3 211	1 056 236 €	3 814
BOP 214	4 800 €	24	22 000 €	100	35 600 €	141
BOP 230	26 917 €	134	102 700 €	373	167 075 €	604
TOTAL	876 356 €	4 402	2 543 119 €	9 386	3 060 331 €	11 026

Évolution 2022-2024 tous BOP	2 183 975 €	6 624
	249,2%	150,5%

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SCGEMS



Tableau 5.15 – Bénéficiaires du forfait mobilité durable 2024 par genre

	Nombre de bénéficiaires 2024	dont part femmes (en %)	dont part hommes (en %)
BOP 139	779	75	25
BOP 140	5 688	81	19
BOP 141	3 814	53	47
BOP 214	141	75	25
BOP 230	604	91	9
TOTAL	11 026	71	29

Source : POLCA Bulletins de salaire (BOXI PIAD) – Champ : BOP 139-140-141-214-230 / Codes ER 20041 – Traitement : SCGEMS

5.5 - Salaires mensuels moyens des personnels de l'académie de Versailles en 2023



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 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Enseignants titulaires du public	3 524	2 869	543	2 850	2 723	2 920	0,5	65 149
Femmes	3 454	2 853	487	2 787	2 682	2 865	0,6	48 641
Hommes	3 730	2 917	707	3 035	2 888	3 079	0,3	16 508
Moins de 30 ans	2 885	2 171	653	2 344	2 300	2 395	2,7	9 423
50 ans et plus	4 142	3 544	484	3 336	3 285	3 388	-0,7	19 943
Enseignants titulaires du premier degré public	3 295	2 809	371	2 642	2 583	2 704		33 337
Femmes	3 278	2 799	363	2 629	2 577	2 697		29 027
Hommes	3 410	2 877	426	2 730	2 618	2 751		4 310
Moins de 30 ans	2 702	2 137	503	2 167	2 169	2 212		3 827
50 ans et plus	3 834	3 416	308	3 066	3 108	3 096		10 076
Enseignants titulaires du second degré public	3 763	2 933	723	3 068	2 935	3 146		31 812
Femmes	3 714	2 934	672	3 021	2 900	3 115		19 614
Hommes	3 843	2 932	806	3 143	2 993	3 195		12 198
Moins de 30 ans	3 011	2 195	756	2 466	2 451	2 517		5 596
50 ans et plus	4 457	3 673	664	3 611	3 583	3 687		9 867
Professeurs des écoles	3 295	2 810	370	2 642	2 583	2 704		33 188
Femmes	3 278	2 800	362	2 629	2 577	2 697		28 918
Hommes	3 411	2 880	424	2 731	2 617	2 752		4 270
Moins de 30 ans	2 702	2 137	503	2 167	2 169	2 212		3 827
50 ans et plus	3 842	3 429	303	3 072	3 117	3 102		9 927
Professeurs certifiés	3 521	2 773	648	2 864	2 771	2 943		18 994
Femmes	3 488	2 772	614	2 833	2 745	2 926		12 621
Hommes	3 587	2 777	714	2 925	2 822	2 975		6 373
Moins de 30 ans	2 946	2 149	738	2 410	2 417	2 456		3 597
50 ans et plus	4 176	3 504	558	3 373	3 454	3 460		5 558
Professeurs d'EPS	3 512	2 711	708	2 860	2 768	2 915		2 624
Femmes	3 538	2 790	653	2 874	2 795	2 943		1 010
Hommes	3 495	2 661	742	2 851	2 759	2 897		1 614
Moins de 30 ans	3 015	2 171	785	2 462	2 474	2 502		907
50 ans et plus	4 377	3 724	533	3 531	3 550	3 588		526
Professeurs de lycée professionnel	3 825	2 926	786	3 127	3 057	3 169		3 974
Femmes	3 723	2 877	737	3 039	2 970	3 094		2 238
Hommes	3 956	2 989	848	3 241	3 171	3 263		1 736
Moins de 30 ans	3 082	2 181	843	2 545	2 560	2 575		295
50 ans et plus	4 277	3 433	727	3 474	3 476	3 511		1 686
Professeurs agrégés	4 502	3 490	881	3 680	3 660	3 793		6 037
Femmes	4 471	3 531	805	3 644	3 649	3 771		3 654
Hommes	4 549	3 426	997	3 737	3 678	3 827		2 383
Moins de 30 ans	3 276	2 433	774	2 692	2 741	2 810		797
50 ans et plus	5 264	4 282	841	4 277	4 281	4 359		1 959
Professeurs de chaire supérieure	7 097	4 531	2 395	5 984	5 869	5 990		166
Femmes	6 657	4 488	2 001	5 570	5 483	5 583		82
Hommes	7 527	4 574	2 779	6 388	6 390	6 382		84
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-		0
50 ans et plus	7 185	4 685	2 346	6 038	5 999	6 047		121

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 +4,9 % en 2023.

- 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 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Enseignants assimilés titulaires du privé	3 376	2 679	582	2 639	2 554	2 808	0,7	6 257
Femmes	3 281	2 648	514	2 561	2 502	2 753	0,6	4 945
Hommes	3 734	2 794	836	2 932	2 788	3 006	1,0	1 312
Moins de 30 ans	2 688	2 028	600	2 139	2 172	2 243	3,7	306
50 ans et plus	3 677	2 991	585	2 865	2 819	3 033	-0,4	2 944
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	3 065	2 566	369	2 377	2 331	2 596		1 903
Femmes	3 050	2 558	361	2 366	2 329	2 591		1 835
Hommes	3 455	2 777	582	2 675	2 460	2 737		68
Moins de 30 ans	2 561	2 016	484	2 028	2 092	2 102		87
50 ans et plus	3 374	2 900	374	2 609	2 590	2 830		857
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	3 513	2 728	675	2 753	2 650	2 897		4 354
Femmes	3 418	2 701	605	2 676	2 609	2 845		3 110
Hommes	3 749	2 795	850	2 946	2 800	3 021		1 244
Moins de 30 ans	2 738	2 033	646	2 183	2 238	2 295		219
50 ans et plus	3 801	3 029	671	2 970	2 895	3 113		2 087
Professeurs des écoles	3 066	2 567	369	2 378	2 333	2 597		1 901
Femmes	3 051	2 559	361	2 367	2 329	2 591		1 833
Hommes	3 455	2 777	582	2 675	2 460	2 737		68
Moins de 30 ans	2 561	2 016	484	2 028	2 092	2 102		87
50 ans et plus	3 377	2 903	374	2 611	2 591	2 832		855
Professeurs certifiés	3 411	2 669	634	2 673	2 614	2 824		3 403
Femmes	3 345	2 652	583	2 619	2 577	2 791		2 602
Hommes	3 622	2 723	798	2 850	2 724	2 925		801
Moins de 30 ans	2 706	2 029	618	2 157	2 214	2 279		169
50 ans et plus	3 686	2 965	622	2 879	2 839	3 024		1 612
Professeurs d'EPS	3 590	2 768	722	2 805	2 643	2 893		393
Femmes	3 438	2 778	564	2 688	2 557	2 809		144
Hommes	3 677	2 762	814	2 873	2 717	2 941		249
Moins de 30 ans	2 783	1 984	741	2 220	2 298	2 308		43
50 ans et plus	4 107	3 328	669	3 193	3 245	3 306		144
Professeurs de lycée professionnel	3 760	2 863	787	2 952	2 878	3 072		246
Femmes	3 640	2 829	706	2 855	2 786	2 991		167
Hommes	4 014	2 936	957	3 157	3 185	3 239		79
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		4
50 ans et plus	3 951	3 093	751	3 090	3 048	3 231		152
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 822	3 600	1 061	3 797	3 692	3 919		234
Femmes	4 663	3 542	946	3 664	3 614	3 830		149
Hommes	5 101	3 701	1 263	4 029	3 757	4 069		85
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		3
50 ans et plus	5 385	4 027	1 229	4 244	4 059	4 345		112

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 +4,9 % en 2023.

- 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 2023
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités	Moyen	Médian	2023	Évolution 2022-2023 en € constants (4)	
Non enseignants titulaires *	3 697	2 751	839	3 011	2 630	3 084	-0,2	7 818
Femmes	3 540	2 648	788	2 883	2 548	2 967	-0,1	6 215
Hommes	4 306	3 152	1 039	3 509	3 308	3 530	-1,0	1 603
Moins de 30 ans	2 704	1 998	649	2 207	2 197	2 237	3,3	366
50 ans et plus	4 103	3 103	900	3 335	3 053	3 400	-0,1	4 025
Personnels non enseignants de catégorie A	4 378	3 323	931	3 557	3 377	3 632		4 529
Femmes	4 160	3 196	843	3 377	3 180	3 467		3 464
Hommes	5 087	3 737	1 215	4 143	4 035	4 159		1 065
Moins de 30 ans	2 850	2 141	650	2 323	2 307	2 362		230
50 ans et plus	4 956	3 800	1 035	4 021	3 865	4 088		2 383
Personnels d'encadrement	5 734	4 357	1 220	4 652	4 538	4 647		1 420
Femmes	5 590	4 283	1 154	4 534	4 445	4 532		905
Hommes	5 987	4 489	1 337	4 861	4 757	4 849		515
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-		0
50 ans et plus	6 075	4 618	1 312	4 927	4 846	4 924		915
CPE et Psy-EN	3 486	2 913	470	2 811	2 692	2 863		1 555
Femmes	3 454	2 895	456	2 784	2 676	2 842		1 284
Hommes	3 637	2 998	536	2 937	2 783	2 960		271
Moins de 30 ans	2 826	2 159	609	2 301	2 301	2 337		201
50 ans et plus	4 067	3 571	382	3 261	3 320	3 313		615
Personnels administratifs	4 895	2 995	1 781	4 048	3 881	4 068		568
Femmes	4 850	2 969	1 763	4 010	3 839	4 038		373
Hommes	4 981	3 045	1 815	4 120	3 946	4 125		195
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		10
50 ans et plus	5 229	3 259	1 855	4 317	4 117	4 321		335
Personnels sociaux et de santé	3 401	2 618	669	2 761	2 663	2 953		885
Femmes	3 392	2 608	670	2 754	2 662	2 949		865
Hommes	e	e	e	e	e	e		20
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		19
50 ans et plus	3 706	2 925	692	3 002	2 818	3 187		455
Personnels ITRF	4 711	3 126	1 468	3 875	3 647	3 942		101
Femmes	4 692	3 092	1 483	3 857	3 685	3 940		37
Hommes	4 721	3 145	1 459	3 885	3 543	3 943		64
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-		0
50 ans et plus	4 947	3 344	1 495	4 061	3 695	4 112		63
Personnels non enseignants de catégorie B	3 051	2 084	880	2 504	2 444	2 563		1 310
Femmes	3 053	2 080	884	2 506	2 444	2 573		1 097
Hommes	3 044	2 106	856	2 493	2 446	2 515		213
Moins de 30 ans	2 617	1 782	780	2 152	2 136	2 166		35
50 ans et plus	3 197	2 244	877	2 617	2 545	2 652		648
Personnels administratifs	3 071	2 082	900	2 522	2 469	2 585		1 177
Femmes	3 067	2 077	901	2 519	2 465	2 588		1 032
Hommes	3 096	2 118	897	2 537	2 489	2 562		145
Moins de 30 ans	2 631	1 784	792	2 165	2 136	2 179		32
50 ans et plus	3 230	2 251	904	2 646	2 570	2 681		576
Personnels ITRF	2 878	2 101	696	2 351	2 323	2 379		133
Femmes	2 821	2 124	620	2 300	2 283	2 340		65
Hommes	2 933	2 080	769	2 400	2 348	2 416		68
Moins de 30 ans	e	e	e	e	e	e		3
50 ans et plus	2 930	2 196	662	2 387	2 339	2 422		72
Personnels non enseignants de catégorie C	2 567	1 883	603	2 098	2 074	2 147		1 979
Femmes	2 566	1 875	607	2 097	2 076	2 158		1 654
Hommes	2 575	1 922	580	2 098	2 048	2 094		325
Moins de 30 ans	2 402	1 745	602	1 963	1 952	1 974		101
50 ans et plus	2 651	1 993	593	2 160	2 121	2 194		994
Contractuels	1 860			1 500	1 329	1 890		23 623
Femmes	1 740			1 401	1 204	1 818		17 622
Hommes	2 212			1 790	1 676	2 078		6 001
Moins de 30 ans	1 650			1 328	1 293	1 668		6 336
50 ans et plus	1 833			1 479	1 195	1 932		6 080
Enseignants contractuels du public et du privé	2 627			2 124	2 117	2 275		8 294
Femmes	2 513			2 027	2 050	2 197		5 203
Hommes	2 818			2 286	2 254	2 398		3 091
Moins de 30 ans	2 391			1 930	1 981	2 054		1 455
50 ans et plus	2 693			2 178	2 180	2 376		2 033
Non enseignants contractuels	1 445			1 162	1 052	1 611		15 329
Femmes	1 416			1 139	1 030	1 609		12 419
Hommes	1 568			1 262	1 224	1 618		2 910
Moins de 30 ans	1 429			1 149	1 100	1 525		4 881
50 ans et plus	1 402			1 127	996	1 635		4 047

Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 374			1 105	1 030	1 563		14 350
Femmes	1 354			1 089	1 010	1 574		11 634
Hommes	1 458			1 173	1 170	1 517		2 716
Moins de 30 ans	1 394			1 121	1 076	1 508		4 684
50 ans et plus	1 323			1 064	988	1 576		3 791

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 +4,9 % en 2023.

- effectifs nuls.

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

*= moyenne des rémunérations des personnels titulaires non-enseignants toutes catégories confondues (cat A + cat B + cat C)

► 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.

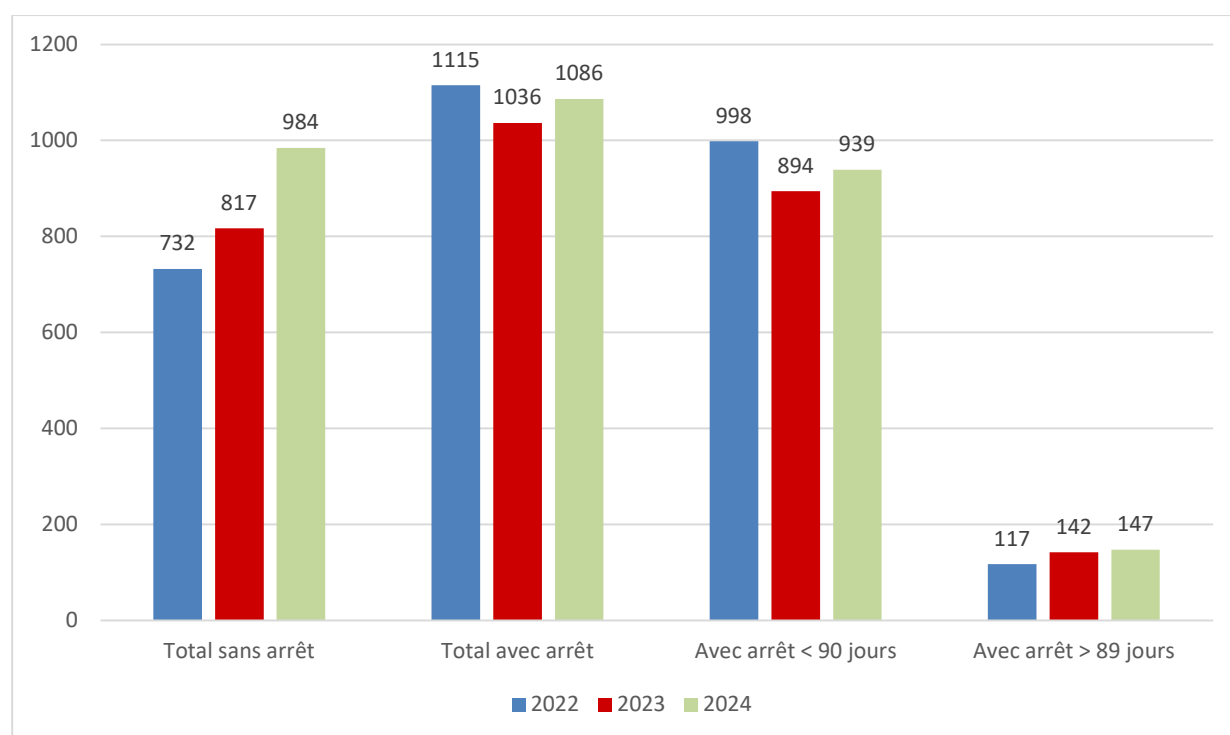
- S'il est agent titulaire ou stagiaire, le terme utilisé est « accident de service ». Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- S'il est agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré 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 2024, 2 070 accidents (quelles que soient leurs natures et leurs conséquences) ont eu lieu, soit une hausse notable de 11,7 % par rapport à 2023 (*figure 6.1*).

Après avoir diminué en 2023, le nombre d'accidents avec arrêt repart à la hausse (+ 4,8 % par rapport à 2023) en 2024.

Le nombre total de jours d'arrêt diminue de 9,6 % (*figure 6.5*). Le nombre des accidents sans arrêt augmente depuis 3 ans (+ 11,3 % entre 2022 et 2023, + 20,4 % entre 2023 et 2024).

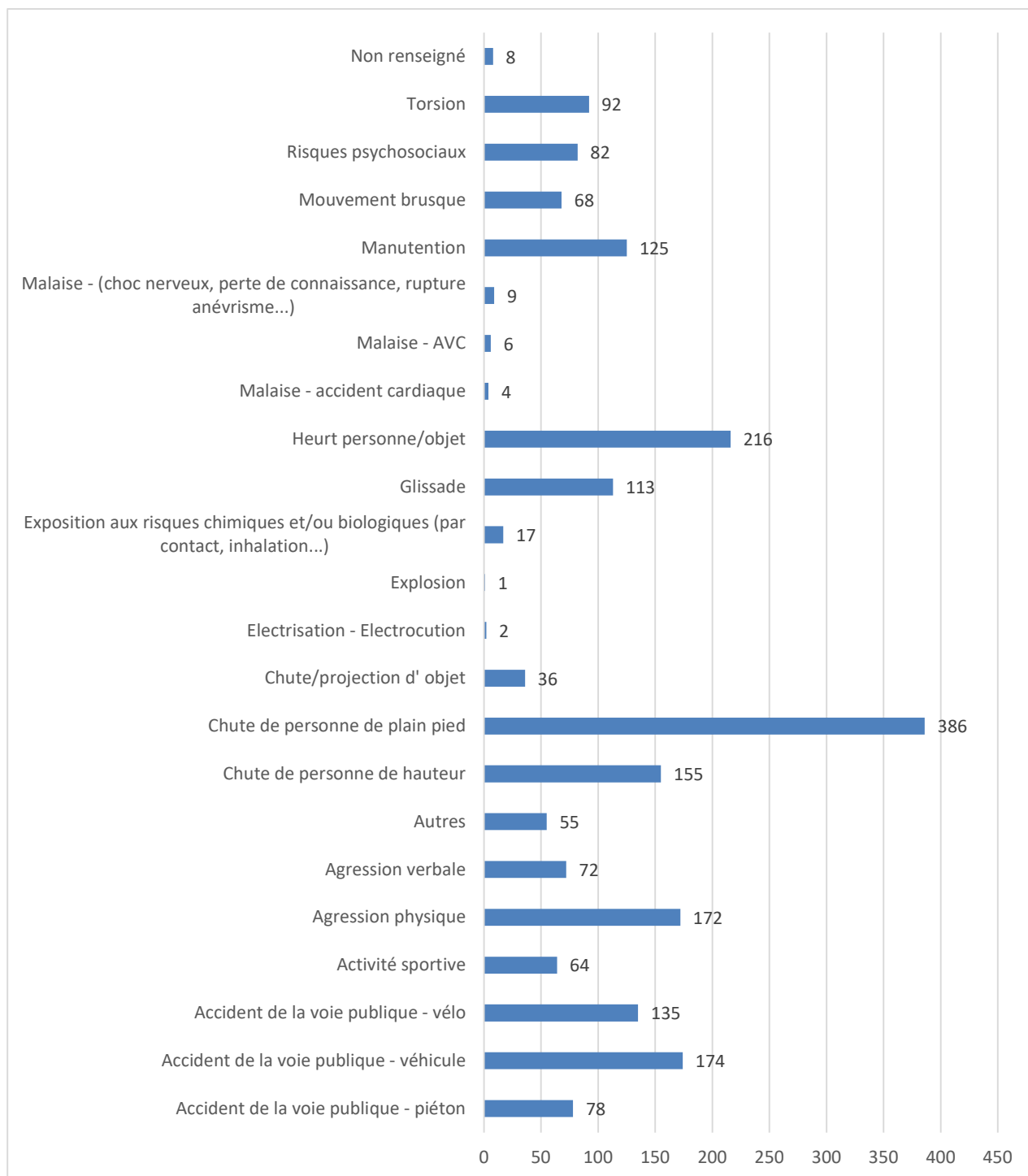
Figure 6.1 – Nombre d'accidents avec ou sans arrêt de travail entre 2022 et 2024



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

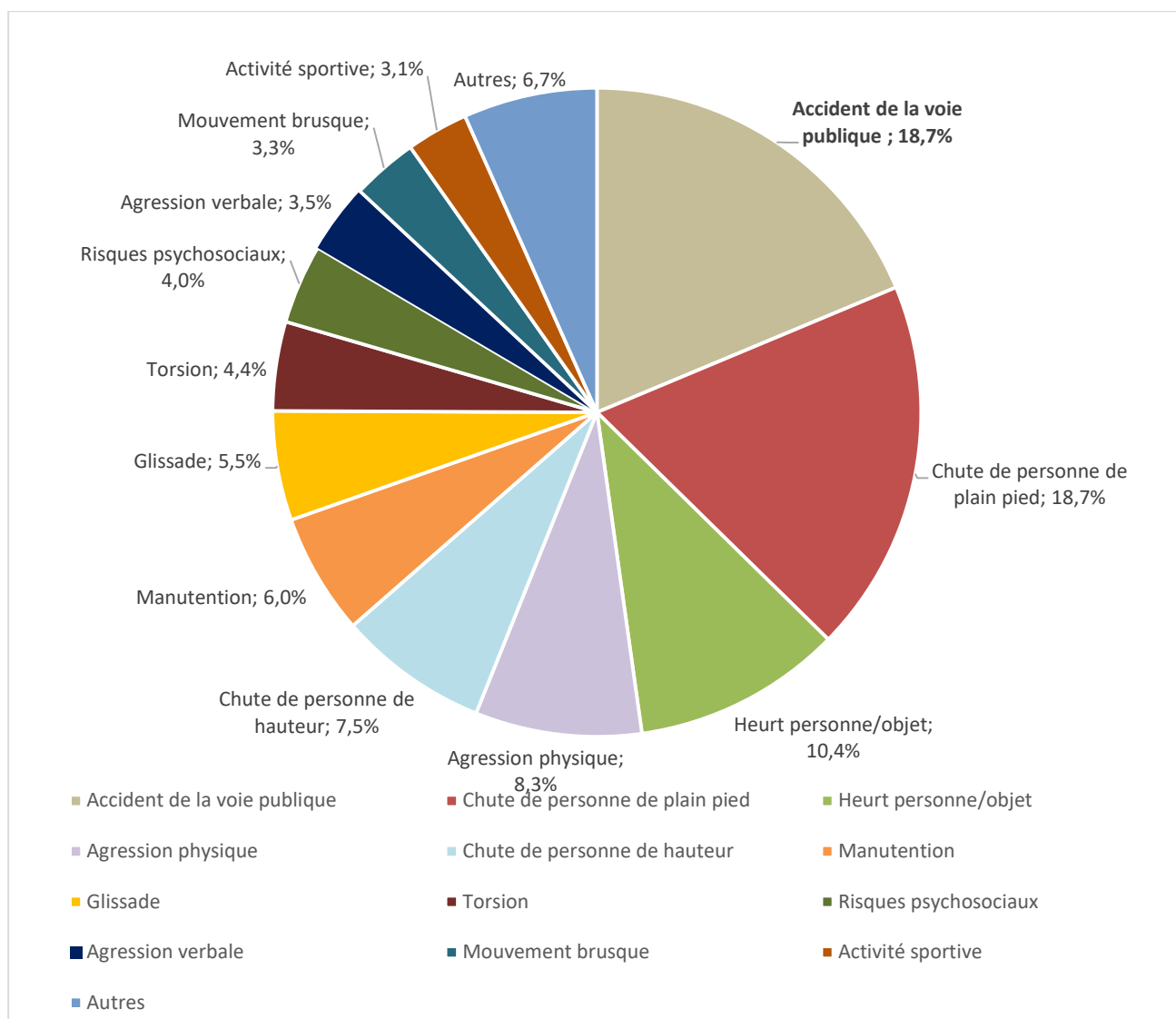
Les accidents de la voie publique tous types confondus (18,7 %) sont le principal motif d'accident dans l'académie en 2024. Ils dépassent très légèrement les chutes de plain-pied (18,6 %) qui constituaient jusqu'alors la nature principale d'accidents (*figures 6.2 et 6.3*).

Figure 6.2 – Nombre d'accidents en fonction de leur nature en 2024



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

Figure 6.3 – Part des accidents en nombre, en fonction de leur nature en 2024

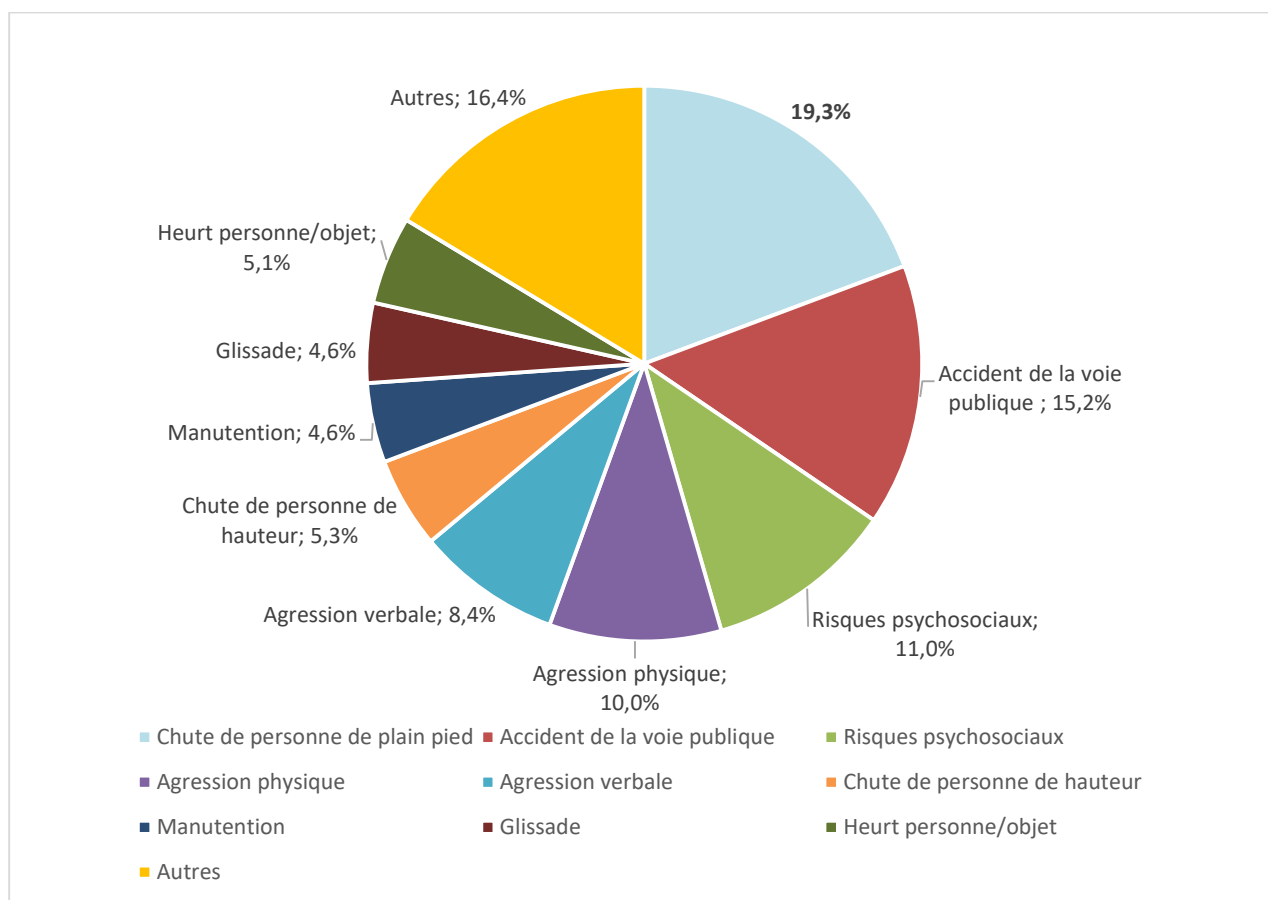


Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2024, on retrouve logiquement les nombres de jours d'arrêts cumulés les plus élevés pour les chutes de plain-pied (19,3 %) et les accidents de la voie publique (15,2 %).

Il est à noter que les trois cumuls de nombre de jours d'arrêt qui suivent en part décroissante sont les troubles psychosociaux (11% des jours d'arrêt pour 4 % des accidents : on en recense 82 dont 55 ayant généré 3 662 jours d'arrêt), les agressions physiques (10 % des jours d'arrêt pour 8,3 % des accidents) et les agressions verbales (8,4 % des jours d'arrêt pour 3,5 % des accidents : on en recense 72 dont 45 ayant généré 2 802 jours d'arrêt). Ces données témoignent de la gravité des effets de ces natures d'accident sur la santé des personnels (*figure 6.4*).

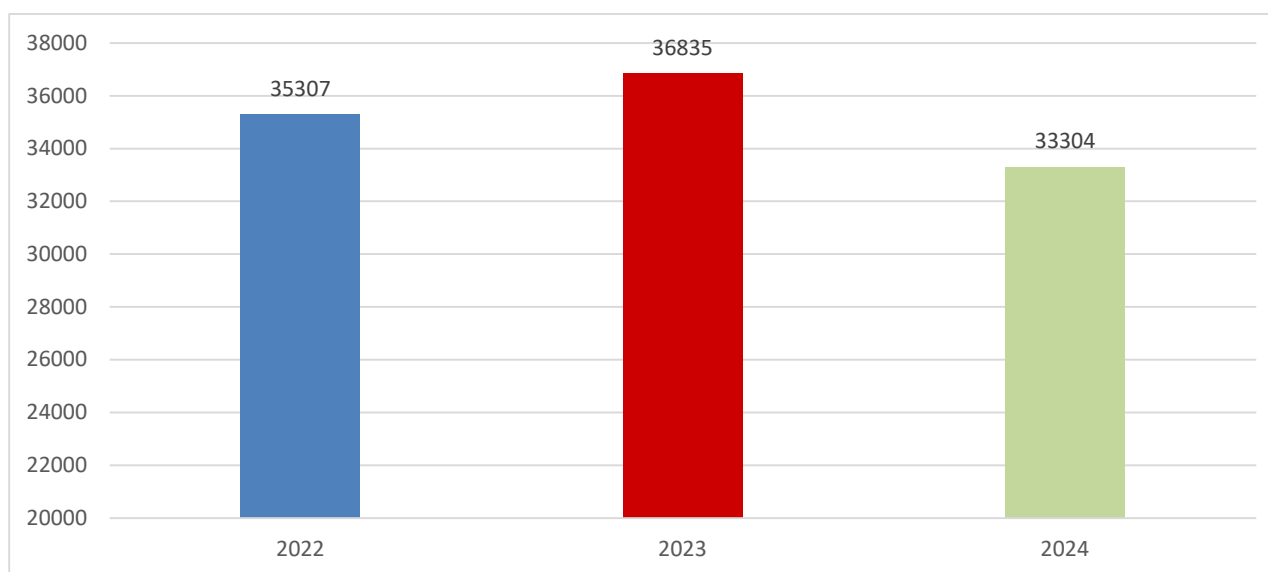
Figure 6.4 – Part des arrêts de travail en nombre de jours, en fonction de leur nature en 2024



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

En 2024, 33 304 jours d'arrêt de travail sont comptabilisés dans l'ensemble de l'académie (contre 36 835 en 2023 et 35 307 en 2022), soit une baisse de 9,6 % de 2023 à 2024 (figure 6.5).

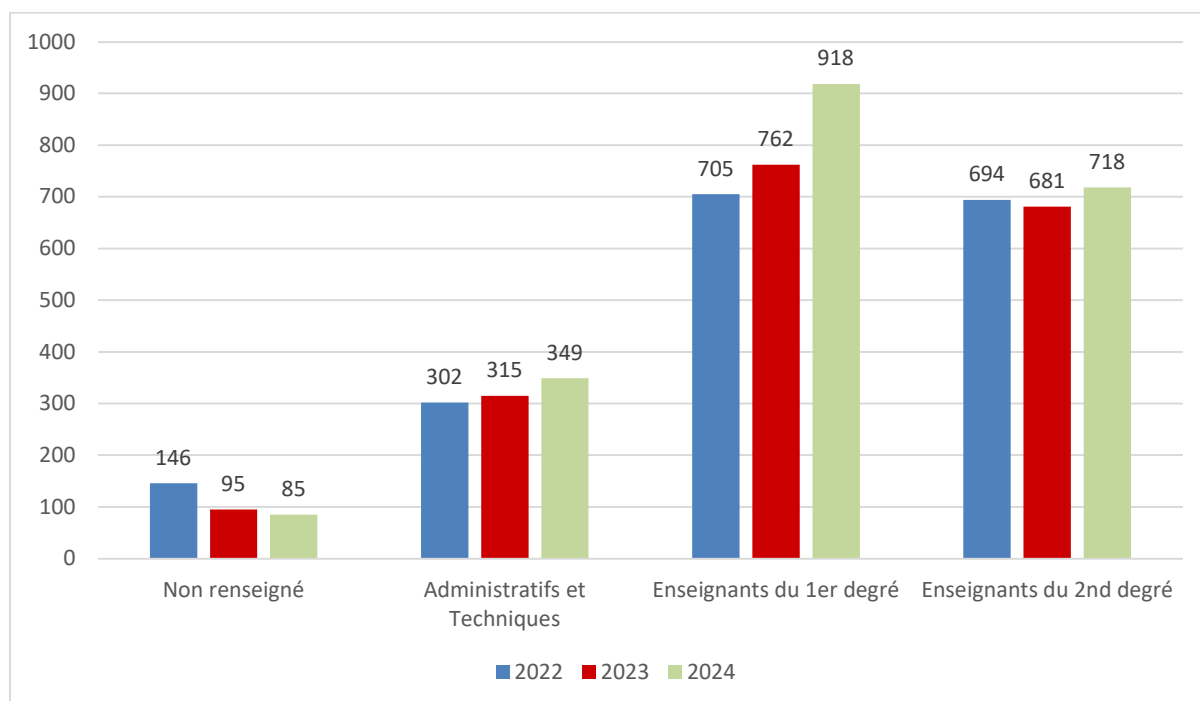
Figure 6.5 – Nombre de jours d'arrêt de travail entre 2022 et 2024



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

Les accidents des personnels enseignants du 1^{er} degré restent les plus nombreux et augmentent fortement (+ 20,5 %) entre 2023 et 2024 (figure 6.6).

Figure 6.6 – Nombre d'accidents selon les 3 principaux secteurs d'activité des personnels de l'académie

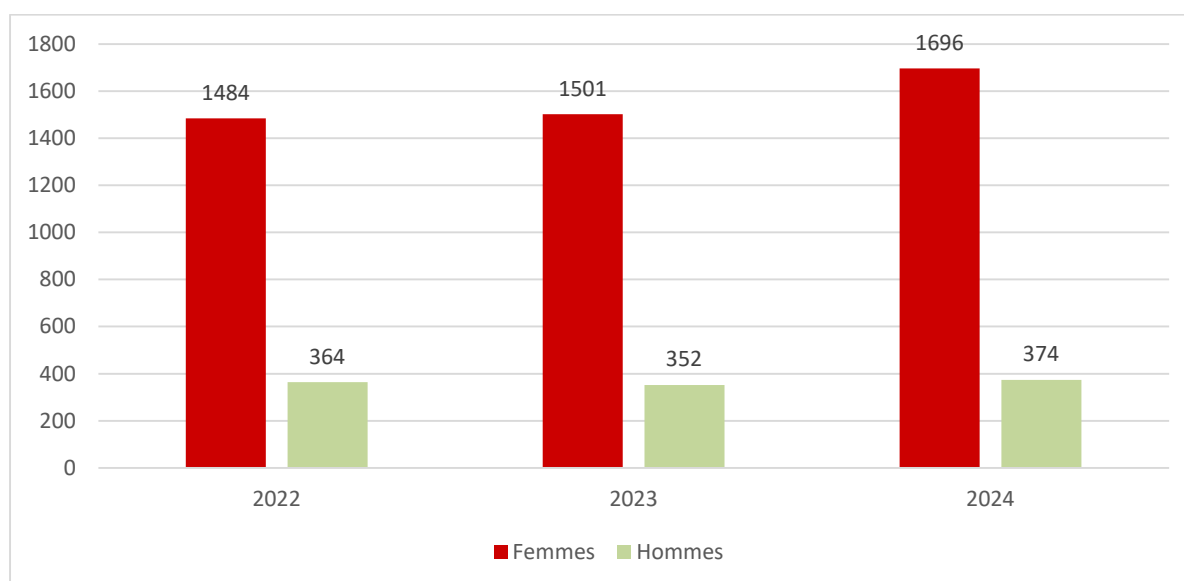


Source : Anagram – Champ : tous personnels du public / Traitement : Sapap-CPA

En 2024, les femmes ont eu 1 696 accidents, soit 81,9 % du total des accidents (elles représentent 77,7 % de l'ensemble des personnels) (figure 6.7).



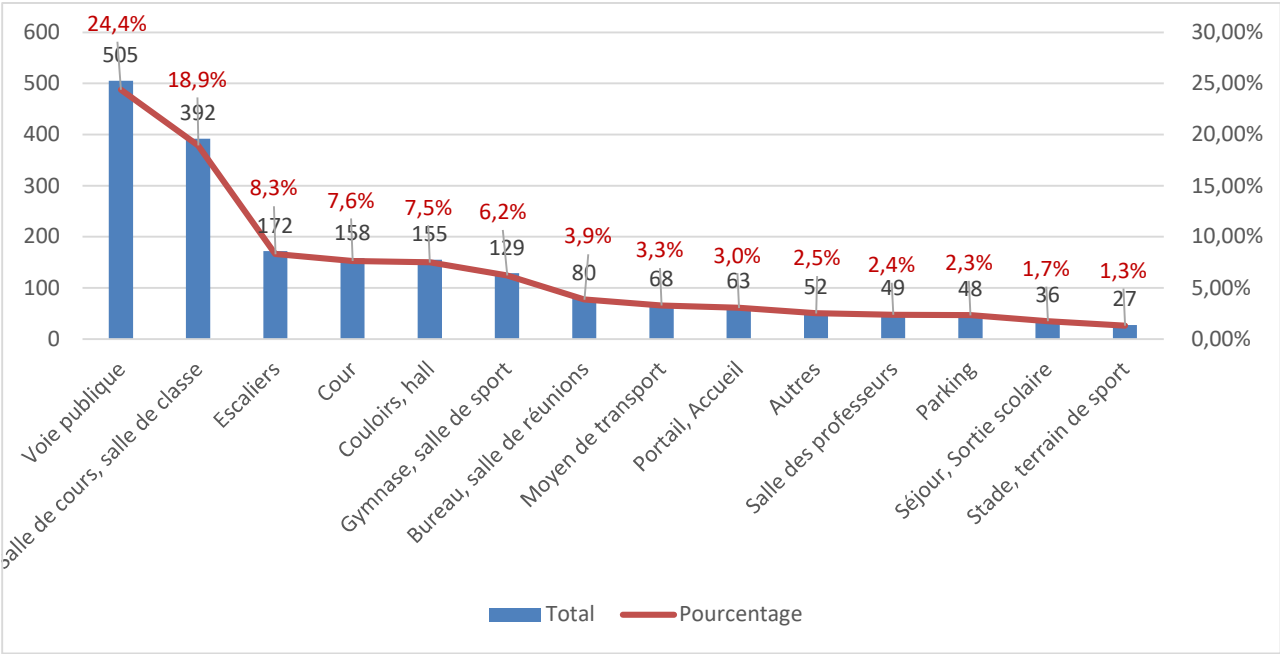
Figure 6.7 – Nombre d'accidents par sexe des personnels de l'académie entre 2022 et 2024



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

Les deux principaux lieux des accidents sont la voie publique (24,4 %) et la salle de classe (18,9 %) (figure 6.8). Si l'on agrège les lieux accueillant des temps de cours (salles de cours et salles ou terrains de sport), on atteint cependant la proportion de 26,4 %.

Figure 6.8 – Principaux lieux d'accidents en 2024, en nombre et pourcentage



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

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

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...).

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

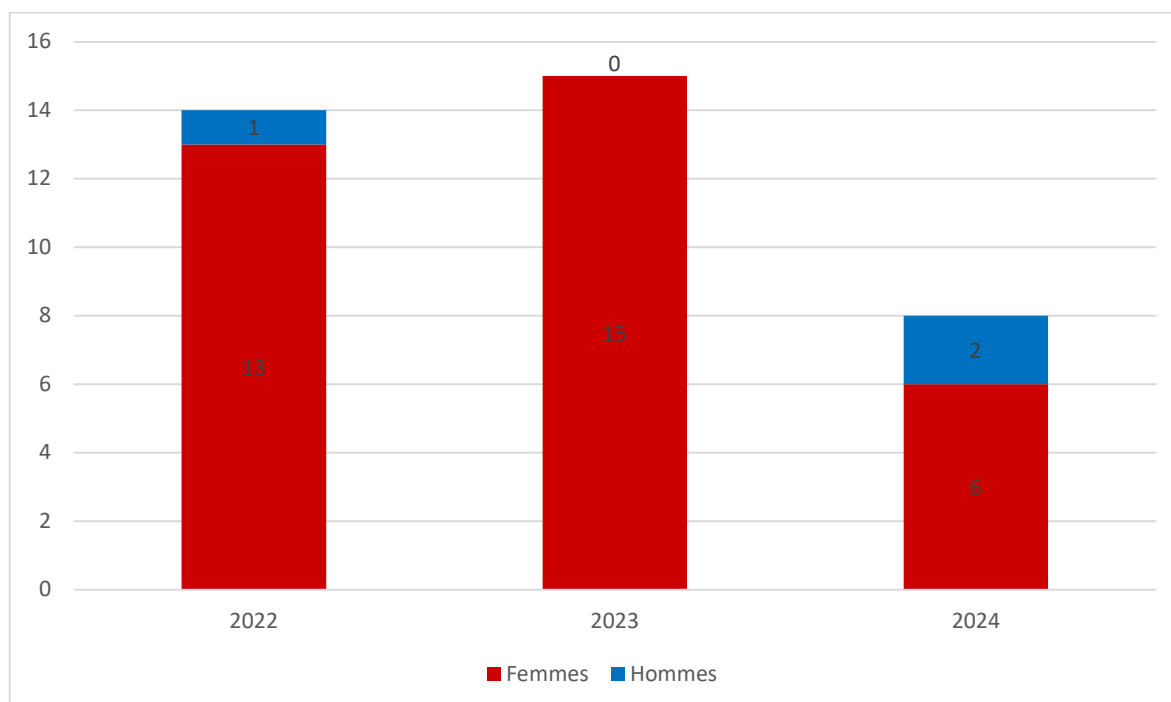
6.3 - Les maladies professionnelles

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 2024, 8 personnes (6 femmes et 2 hommes) ont été victimes d'une maladie professionnelle, contre 15 personnes (toutes des femmes) en 2023 et 14 personnes (13 femmes et 1 homme) en 2022 (*figure 6.9*).



Figure 6.9 – Nombre de maladies professionnelles des personnels de 2022 à 2024



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

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

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 conseil 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 la conseillère RH de proximité académique 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.

La procédure de reclassement des personnels 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.

6.4.1 - Dans le premier degré public

Au cours de l'année 2024-2025, 212 enseignants du 1^{er} degré étaient pris en charge et suivis dans le cadre de la procédure de reclassement dans les 4 DSDEN, contre 203 en 2023-2024 et 187 en 2022-2023 (*tableau 6.1*).



Tableau 6.1 – Reclassement des enseignants du 1^{er} degré de l'académie

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
DSDEN du 78	44	11 H, 33 F	60	12 H, 48 F	77	9 H, 68 F
DSDEN du 91	37	4 H, 33 F	35	3 H, 32 F	39	4 H, 35 F
DSDEN du 92	59	11 H, 48 F	51	11 H, 40 F	52	9 H, 43 F
DSDEN du 95	47	2 H, 45 F	57	5 H, 52 F	44	4 H, 40 F
TOTAL	187	28 H, 155 F	203	31 H, 172 F	212	26 H, 186 F

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

6.4.2 - Dans le second degré public

108 personnels du 2nd degré étaient suivis en 2024-2025, contre 114 en 2023-2024 et 103 en 2022-2023 (*tableau 6.2*). Chaque situation nécessite généralement un suivi sur plusieurs années.



Tableau 6.2 – Reclassement des agents du 2nd degré de l'académie

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
Nbre de personnes dont le dossier est en cours d'examen par le CMD	11	2 H, 9 F	4	1 H, 3 F	6	2 H, 4 F
Suspendus car CLM ou CLD en cours	10	4 H, 6 F	15	8 H, 7 F	13	0 H, 13 F
Sorties suite à levée d'inaptitude, détachement, mutation	6	2 H, 4 F	16	7 H, 9 F	1	1 H, 0 F
Sorties suite à retraite, retraite pour invalidité *, licenciement	10	2 H, 8 F	5	4 H, 1 F	1	1 H, 0 F
Enseignants en convention	64	22 H, 42 F	62	19 H, 43 F	68	32 H, 36 F
Nouveaux dossiers (recherche de lieu d'accueil ou en attente des préconisations médicales)	17	3 H, 14 F	12	5 H, 7 F	19	11 H, 8 F
Nombre total d'enseignants pris en charge	103	35 H, 68 F	114	44 H, 70 F	108	47 H, 61 F

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

* les données globales par corps des retraites pour invalidité sont disponibles dans les différents tableaux du paragraphe 3.4

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	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes de première affectation	40	56	48
Nombre d'entrants en PACD	13	16	13
Nombre de maintiens en PACD	21	27	19
Désistements	-	1	2
Total PACD	34	42	30
Nombre d'entrants en PALD	13	7	11
Nombre de maintiens en PALD	47 en cours + 8 maintiens*	50 en cours + 9 maintiens*	53 en cours + 11 maintiens*
Total PALD	68	66	75
Nombre de sortants de PACD	23	9	22
Nombre de sortants de PALD	0	2	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 2024-2025 :

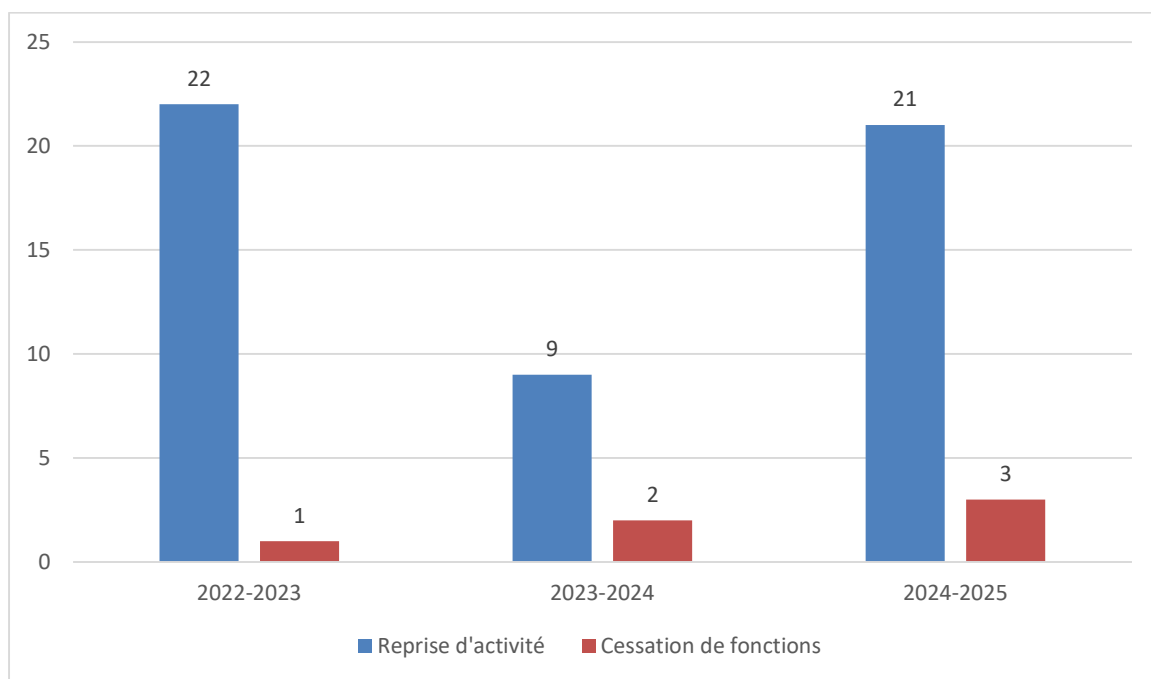
- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 49,8 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 49,9 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 52,8 ans.

Les sorties du dispositif des postes adaptés du premier degré, au regard de l'objectif affiché, se scindent en trois groupes (*figure 6.10*) :

- 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 2024-2025, le dispositif des postes adaptés dans le 1^{er} degré a permis une reprise d'activité à 88 % des sortants.

Figure 6.10 – Répartition, en fonction de l'objectif affiché, des sorties du dispositif des postes adaptés des enseignants du 1^{er} degré de l'académie



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

Parmi les 21 reprises d'activité il y a 11 passages de PACD vers PALD que les enseignants ne vivent pas comme de véritables reprises d'activité mais seulement que comme la continuité de leur poste adapté...

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	2022-2023	2023-2024	2023-2025
Nombre de demandes de première affectation	41	37	39
Nombre d'entrants en PACD	14	14	17
Nombre de maintiens en PACD	21	16	16
Désistements	4	5	2
Total PACD	31	25	31
Nombre d'entrants en PALD	11	11	8
Nombre de maintiens en PALD	58 en cours + 5 maintiens	53 en cours + 5 maintiens	48 en cours + 16 maintiens
Total PALD	74	69	72
Nombre de sortants de PACD	17	14	9
Nombre de sortants de PALD	3	2	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 2024-2025 :

- la moyenne d'âge des demandeurs de postes adaptés est de 49,6 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PACD est de 48,6 ans ;
- la moyenne d'âge des personnes ayant obtenu un PALD est de 54,3 ans.

La différence entre le nombre d'ETP consacrés au dispositif et le nombre réel d'ETP utilisés est consacrée aux postes à allègements 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

2022-2023	2023-2024	2024-2025
8,1	12,3	17,6

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.

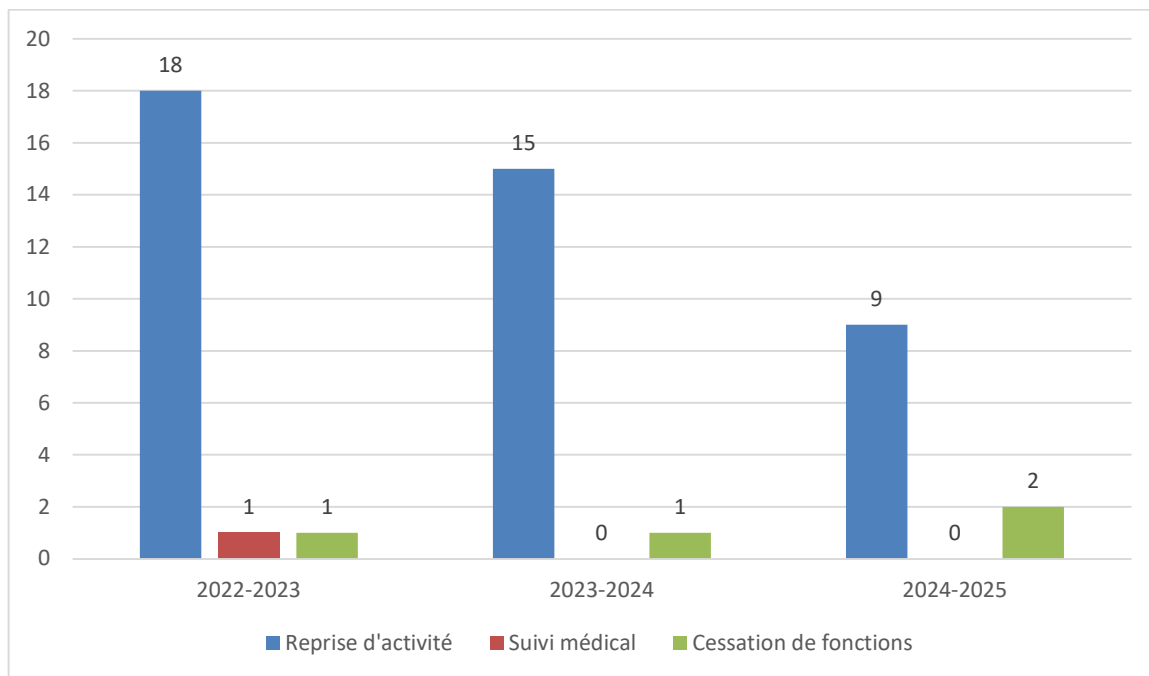
Comme pour le premier degré, les sorties du dispositif des postes adaptés du second degré se scindent en trois groupes (figure 6.11) :

- 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 2024-2025, le dispositif des postes adaptés dans le 2nd degré a permis une reprise d'activité à 83% des sortants.

Figure 6.11 – 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 // La notion du suivi médical a été utilisée pour tenir compte des agents qui étaient positionnés en CLM dès leur sortie de poste adapté. Il n'y en a pas eu en 2023-2024 et 2024-2025.

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 2024, 57 personnes (42 femmes et 15 hommes) ont demandé une ATI. 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.

DSDEN 78 (service des affaires médicales), demandes ATI 2024 : 15 F, 3 H

DSDEN 91 (service des affaires médicales), demandes ATI 2024 : 1 F, 5 H

DSDEN 92 (service des affaires médicales), demandes ATI 2024 : 19 F ; 4 H

DSDEN 95 (service des affaires médicales), demandes ATI 2024 : 7 F, 3 H

6.7 - La violence

Seuls les faits de niveaux 2 et 3 sont pris en compte (les faits de niveau 1 restent au niveau des établissements).

Au cours de l'année civile 2024, on dénombre 4 681 actes de violence envers le personnel émanant des usagers (95 envers les personnels des collectivités territoriales, 34 27 dans le 1^{er} degré et 1 155 dans le 2nd degré), contre respectivement 3916, 190, 2723 et 1000 en 2023, et 2 862, 116, 2 083 et 663 en 2022 (*tableau 6.6 et figures 6.12*).

Tableau 6.6-Nombre d'actes de violence faites aux personnels

Année	Personnels des collectivités	Personnels 1°D	Personnel 2°D	Total	Evolution année N-1
2024	95	3 427	1 155	4 681	+19,5 %
2023	190	2 723	1 000	3 916	+36,8 %
2022	116	2 083	663	2 862	+15,8 %

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

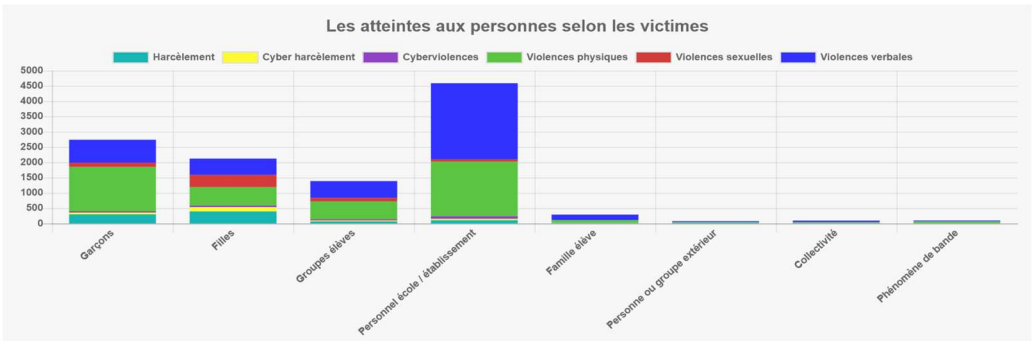
Les victimes des actes de violence sont, en nombre, principalement le personnel des écoles et des établissements scolaires par des violences verbales ou physiques (*tableau 6.7 et figures 6.12*).

Tableau 6.7-Ratios des violences verbales ou physiques faites aux personnels

Année	Nombre total de violences faites aux personnels	Violences verbales	Violences physiques	Ratio violences verbales	Ratio violences physiques
2024	4 681	2 535	1 822	54,2 %	38,9 %
2023	3 916	2 159	1 506	55,1 %	38,5 %
2022	2 862	1 575	1 134	55 %	39,6 %

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

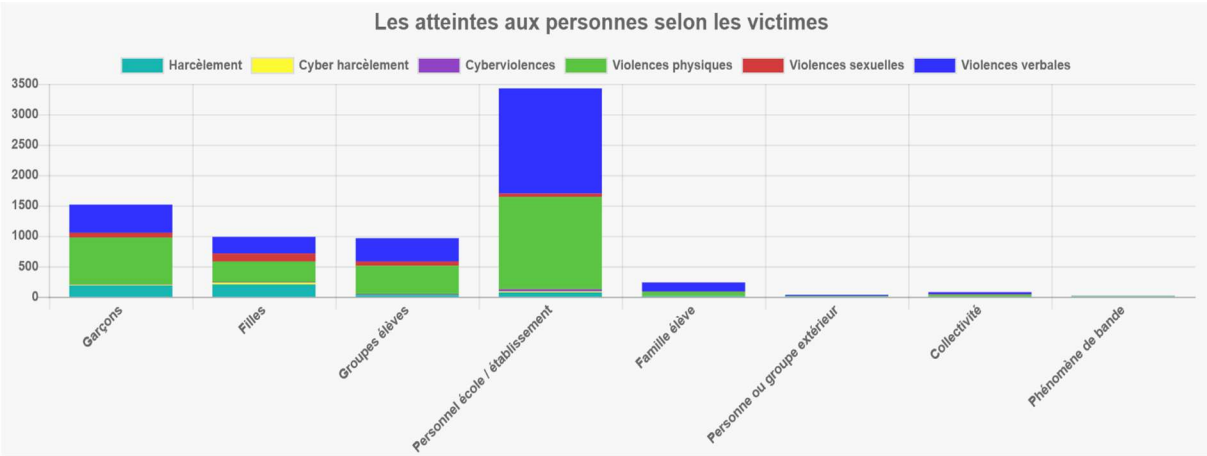
Figures 6.12 - Nombre d'actes de violence selon les victimes



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	301	394	66	104	12	6	4	7
Cyber harcèlement	57	140	30	45	7	0	2	3
Cyber-violences	44	51	43	86	5	6	3	7
Violences physiques	1445	600	581	1789	82	33	33	59
Violences sexuelles	138	406	117	73	3	1	7	0
Violences verbales	753	530	551	2489	181	30	46	23

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

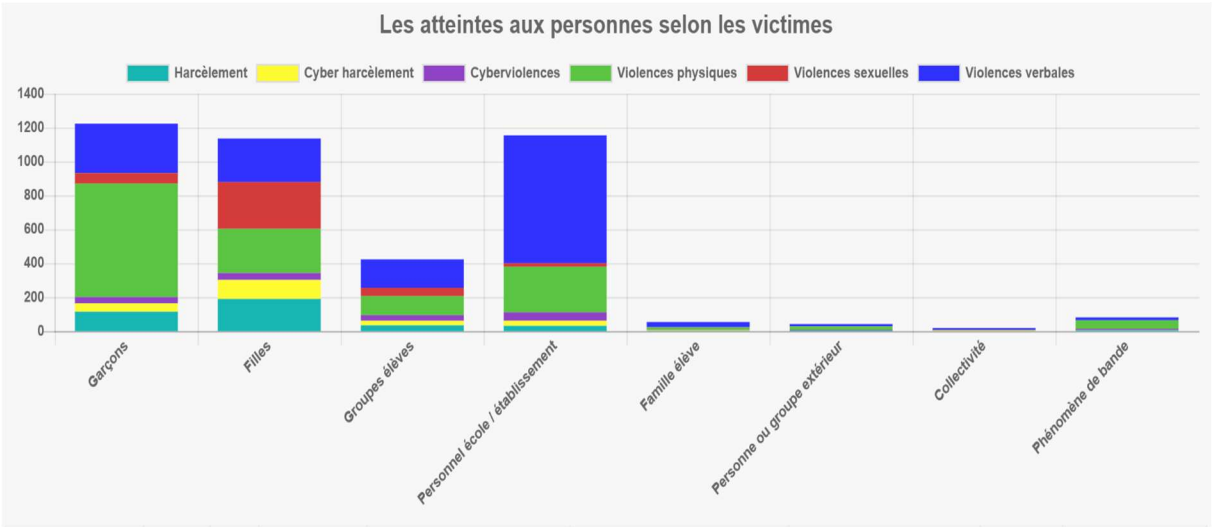
FOCUS 1^{er} degré :



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	186	204	32	73	10	3	4	2
Cyber harcèlement	8	28	3	15	2	0	0	1
Cyber-violences	7	10	10	36	2	2	1	0
Violences physiques	776	340	468	1520	69	12	30	9
Violences sexuelles	76	130	69	52	2	0	6	0
Violences verbales	462	273	383	1731	151	17	36	6

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 2nd DEGRE :



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Parent(s) d'élève ou famille d'élève	Personne ou groupe extérieur	Collectivité	Phénomène de bande
Harcèlement	115	190	34	31	2	3	0	5
Cyber harcèlement	49	112	27	30	5	0	2	2
Cyber-violences	37	41	33	50	3	4	2	7
Violences physiques	669	260	113	269	13	21	3	50
Violences sexuelles	62	276	48	21	1	1	1	0
Violences verbales	291	257	168	754	30	13	10	17

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

Les actes de violences physiques représentent un total de 4 007 pour l'année 2024 (3 217 en 2023). Les actes de violences physiques commis par des garçons constituent la proportion la plus importante avec 2 566 actes (2 096 en 2023), soit 64 % (tableau 6.8 et figures 6.13).

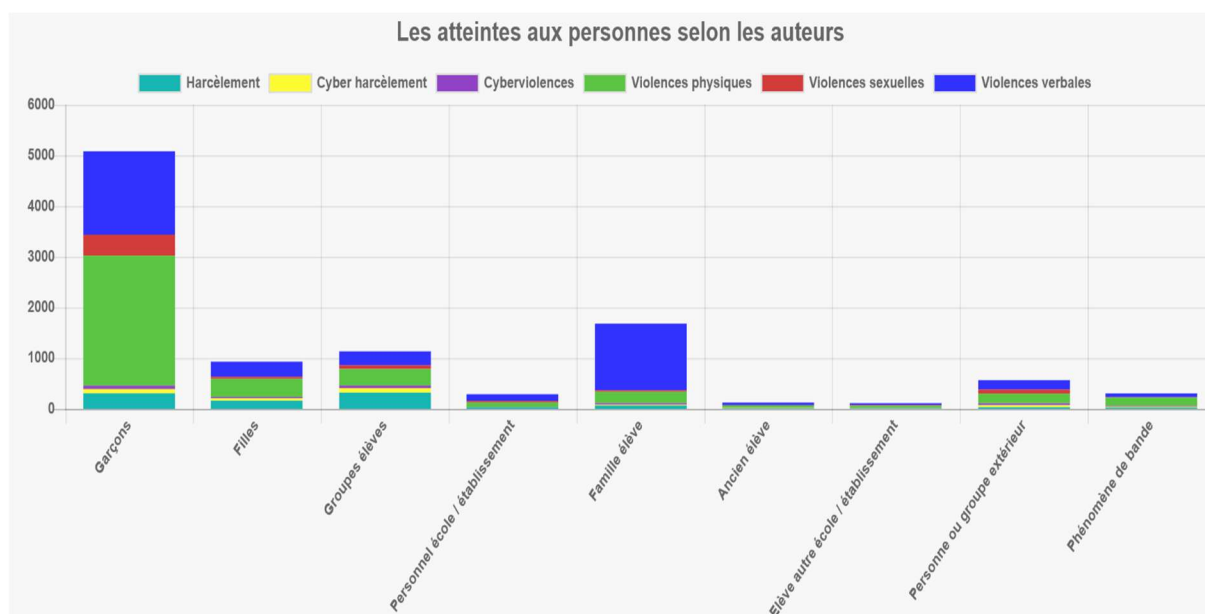


Tableau 6.8 – Nombre d'actes de violence physiques

	garçons		filles		autres		total	
	nb	%	nb	%	nb	%	nb	%
violences physiques	2566	64,0	359	9,0	1082	27,0	4007	100,0

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE // autres = groupe élèves + personnels écoles/établissements + famille élève + ancien élève + élève autre école/établissement + personne ou groupe extérieur + phénomène de bande

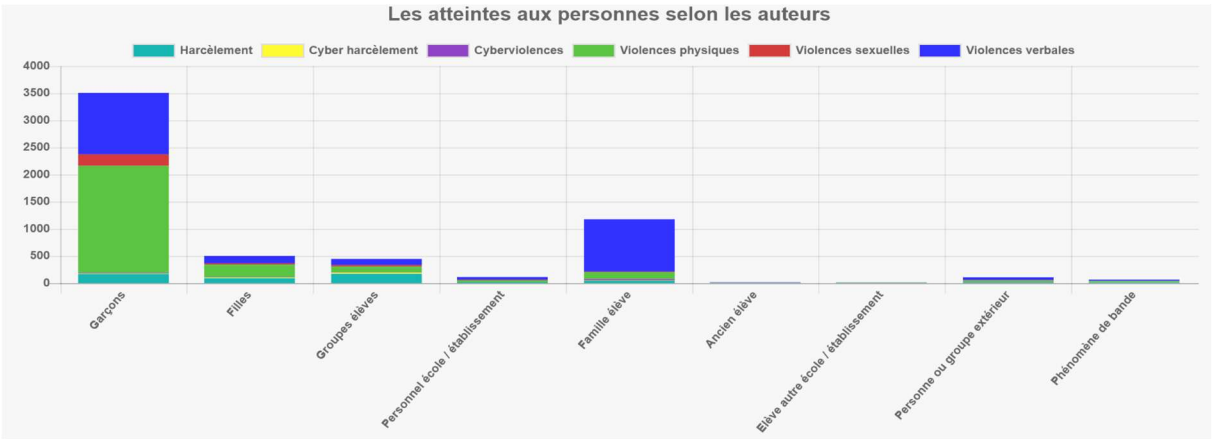
Figures 6.13 – Nombre d'actes de violence selon les auteurs



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
Harcèlement	308	162	321	30	64	9	8	33	25
Cyber harcèlement	81	46	90	2	19	9	6	40	17
Cyber-violences	70	27	51	7	30	4	4	37	16
Violences physiques	2566	359	326	87	224	44	43	193	165
Violences sexuelles	412	38	71	31	31	6	14	77	8
Violences verbales	1646	300	275	132	1315	52	37	188	75

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

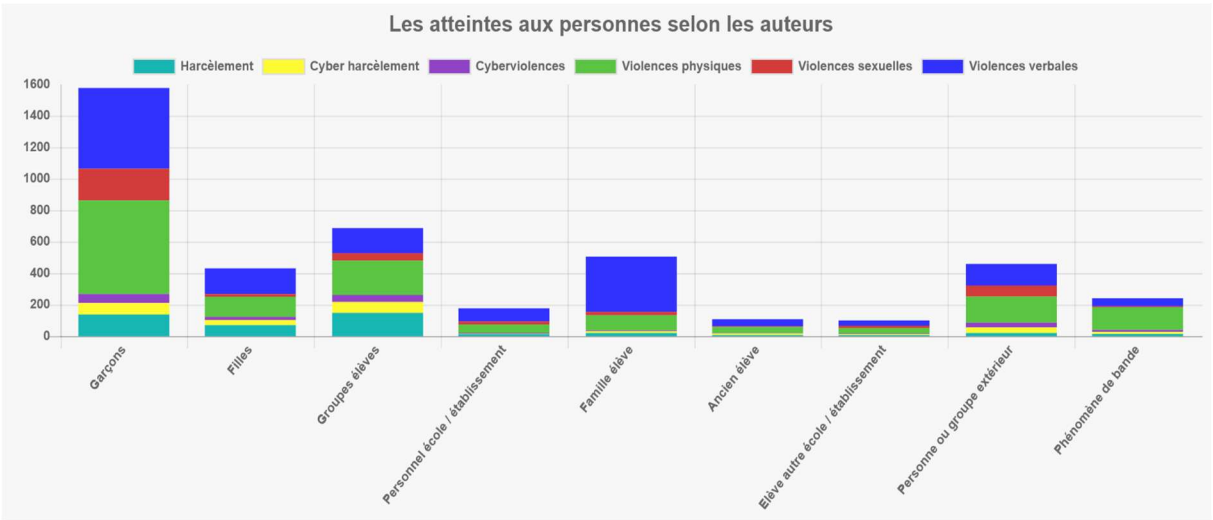
FOCUS 1^{er} DEGRE :



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
Harcèlement	170	92	173	17	44	2	1	13	11
Cyber harcèlement	8	14	21	0	8	0	0	4	4
Cyber-violences	13	6	6	1	24	1	0	7	3
Violences physiques	1971	231	107	34	128	5	7	27	21
Violences sexuelles	211	21	25	11	9	1	0	7	2
Violences verbales	1133	137	115	49	963	7	4	50	24

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 2nd DEGRE



	Garçons	Filles	Groupes élèves	Personnel école / établissement	Famille élève	Ancien élève	Elève autre école / établissement	Personne ou groupe extérieur	Phénomène de bande
Harcèlement	138	70	148	13	20	7	7	20	14
Cyber harcèlement	73	32	69	2	11	9	6	36	13
Cyber-violences	57	21	45	6	6	3	4	30	13
Violences physiques	595	128	219	53	96	39	36	166	144
Violences sexuelles	201	17	46	20	22	5	14	70	6
Violences verbales	513	163	160	83	351	45	33	137	51

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

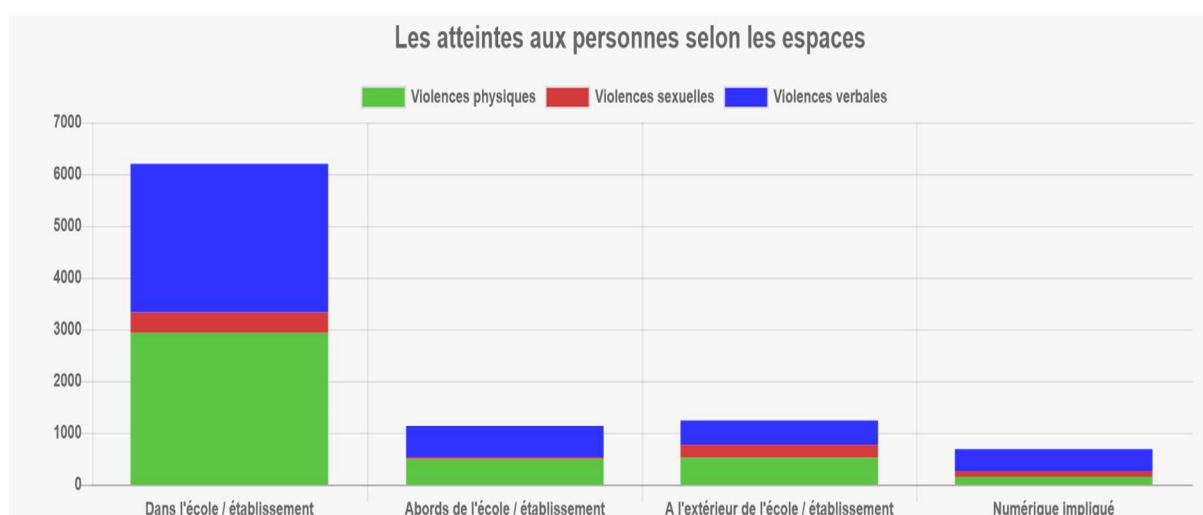
Les actes de violence les plus fréquents sont les violences physiques commises au sein des établissements : 2 935 actes en 2024 (2 444 en 2023 et 1 799 en 2022). En 2024, on dénombre un total de 9 259 actes de violence dont 6 200 ont été commis au sein des établissements, ce qui représente un ratio 67 % (contre 68.4 % en 2023, 69 % en 2022). Dans le 1^{er} degré, les violences physiques sont plus nombreuses que les violences verbales. Dans le second degré, c'est l'inverse (*tableau 6.9 et figures 6.14*).

Tableau 6.9 – Nombre d'actes de violence les plus fréquents selon les espaces

Année	Nombre total d'actes de violences (toutes natures)	Nombre d'actes de violences (toutes natures) commises au sein des établissements	Ratio correspondant
2024	9 259	6 200	67 %
2023	7 589	5 192	68,4 %
2022	5 344	3 687	69 %

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

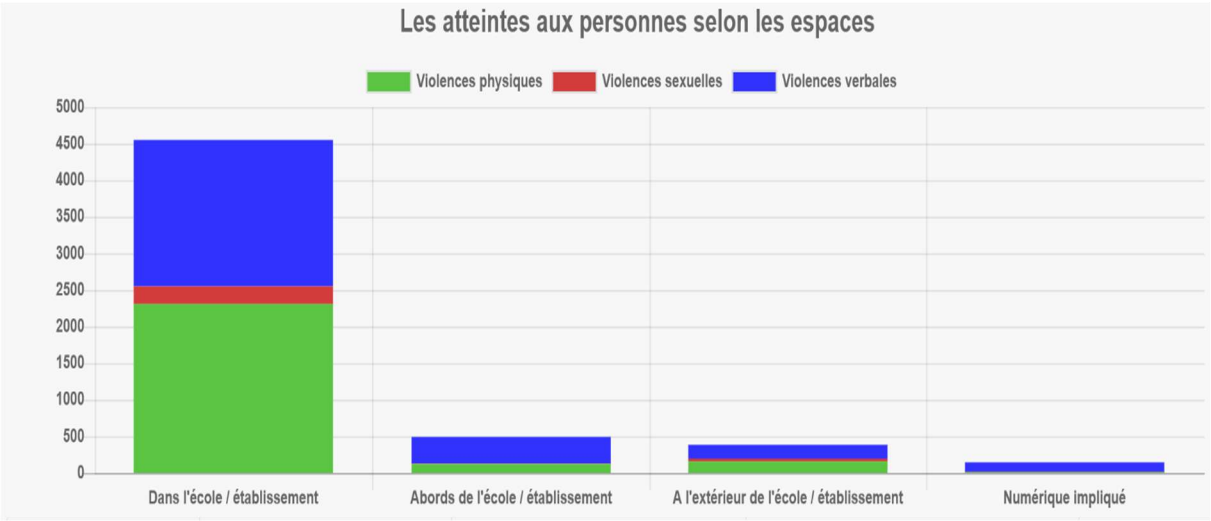
Figures 6.14 – Nombre d'actes de violence selon les espaces



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	A l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	2935	491	522	152
Violences sexuelles	391	37	248	104
Violences verbales	2874	608	469	428

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

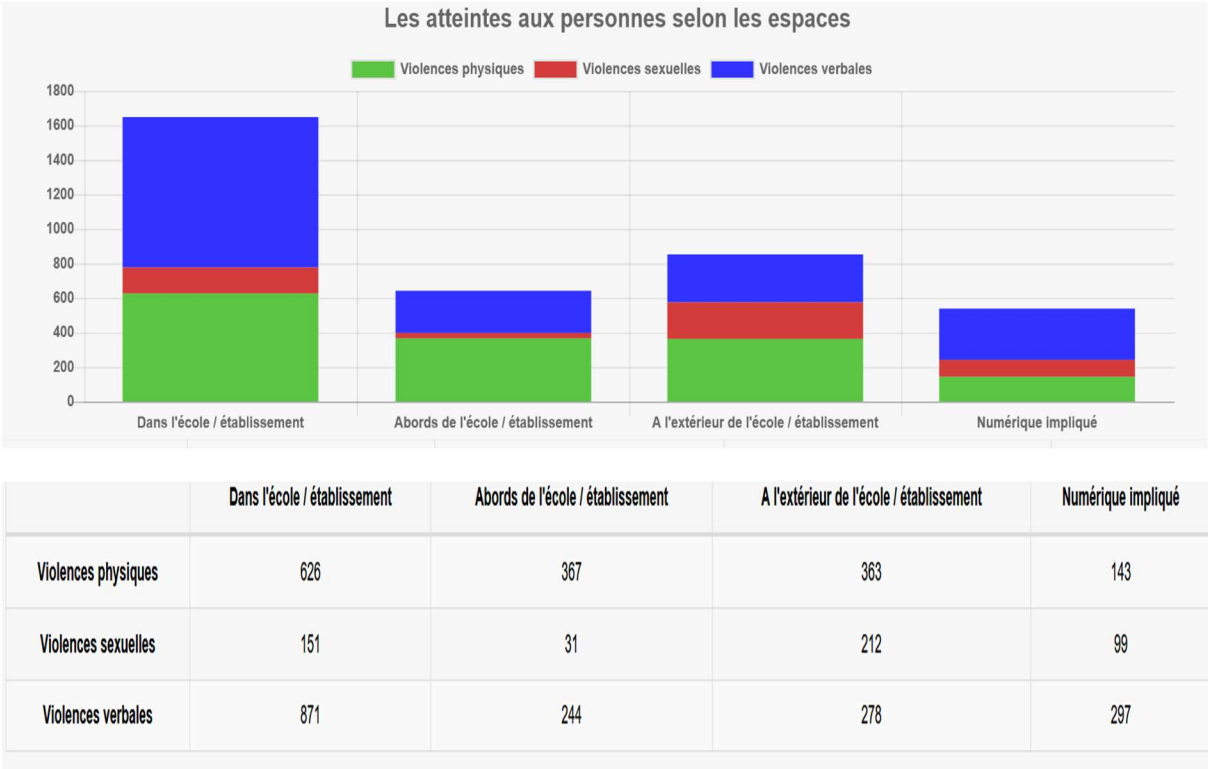
FOCUS 1^{er} DEGRE :



	Dans l'école / établissement	Abords de l'école / établissement	A l'extérieur de l'école / établissement	Numérique impliqué
Violences physiques	2309	124	159	9
Violences sexuelles	240	6	36	5
Violences verbales	2001	363	190	131

Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

FOCUS 2nd DEGRE



Source : Application faits établissements – Champ : Personnels et usagers, actes de violence hors faits de niveau 1 – Traitement : CAAEE

De plus amples données sur la protection fonctionnelle sont présentes dans le paragraphe 7.13 de ce document.

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/DGAFP 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 6.9 – Répartition 2024 de l'activité en 11 indicateurs

1	Nombre de saisines	236 (+ 56 % par rapport à 2023)	134 personnes ont saisi la cellule d'écoute par le biais de l'adresse email. 99 personnes ont saisi la cellule d'écoute par téléphone ou ont laissé un message sur le répondeur. 3 n'ont pas souhaité communiquer leur nom 196 femmes/ 40 hommes 228 en tant que victimes / 8 en tant que témoins
2	Nombres d'entretiens tenus en présentiel	3	
3	Nombres d'entretiens réalisés par téléphone	174	dont 30 situations qui se sont avérées hors-champ après entretien téléphonique 1 entretien n'a pas été réalisé mais s'est fait par email à la demande de l'agent porteur d'un handicap

			À noter que 21 agents n'ont pas donné suite pour un entretien après leur saisine 38 appels supplémentaires sur le numéro vert 0800 000 444 pour des renseignements de premier niveau concernant la protection fonctionnelle
4	Nombres d'heures d'entretien	200h	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)	43	76 situations n'ont pas appelé de comptes-rendus après l'entretien : -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 25 agents n'ont pas signé leur compte rendu : -la situation a été résolue avant -ils disent avoir « peur des représailles » ou « ne pas avoir confiance » -ne donne plus de nouvelles
6	Nombre de situations relevant d'une présomption de discriminations	21 (9 % des situations dans le champ)	Les critères invoqués sont : 10 handicap 6 état de santé 2 religion 1 lieu de résidence 2 pour critère inconnu
7	Nombre de situations relevant de présomption de harcèlement/agissements répétés	140 (60 % des situations dans le champ)	Rajouter 2 saisines par email dont l'objet est inconnu
8	Nombre de situations relevant d'une présomption de VSS	13 (6 % des situations dans le champ)	Situations de présomption: - de violence intra familiale : 2 - de propos ou agissements sexistes : 6 -de harcèlement sexuel : 3

			-d'agression sexuelle : 1 -d'intention de viol : 1
9	Nombre de situations « hors champs » de la cellule d'écoute	60 <i>(25 % du total des saisines)</i>	1 hors académie 4 demandes concernant le recrutement de professeur 15 situations relevant de la gestion personnelle professionnelle et d'autres services du rectorat 20 situations relevant de violences/harcèlement/ entre élèves 19 situations de violence impliquant les parents ou les élèves et les professeurs 1 situation non connue
10	Catégories des personnels accueillis : *Personnels contractuels *Personnels fonctionnaires, dont : Personnels de cat A Personnels de cat B Personnels de cat C *Stagiaires*Non renseigné	176 22 151 134 4 13 2 1	111 (63 %) sont enseignants : 42 (38 %) professeurs du 1 ^{er} degré 69 (62 %) professeurs du 2 nd degré 9 AED /AESH 9 personnels de direction 7 personnels de santé 39 personnels administratifs 1 non renseigné
11	Nombre de personnes ayant sollicité une structure externe à l'Éducation nationale	17	Déclaratif : 12 agents ont déclaré avoir porté plainte à la police contre leur agresseur 4 agents ont déclaré avoir pris un avocat pour se tourner vers le tribunal administratif ou les Prud'hommes 1 agent a déclaré avoir contacté les services de la Défenseure des droits

Source : Tableau de suivi, recensement manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

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 à leur intention.

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,
- la contribution à l'évaluation des risques professionnels et à la réalisation et l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il leur incombe 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 2024, l'académie recense (*tableau 6.10*) :

- 100 assistants de prévention de circonscriptions du premier degré ;
- 334 assistants de prévention en collège (dont 181 issus des collectivités territoriales de rattachement) ;
- 215 assistants de prévention en lycée et EREA (dont 109 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 6.10 : assistants de prévention par fonctions dans les établissements scolaires

	Circonscriptions 1D	EPLE : Collèges	EPLE : Lycées
Conseiller(e) pédagogique de circonscription	100	/	/
Encadrant Collectivité Territ.	/	9	41
Agent technique Collectivité Territ.	/	172	68
Secrétaire général d'EPLE - Adjoint gestionnaire	/	45	13
Enseignant(e)s	/	53	35
Secrétaires	/	28	13
Aides et technicien(ne)s de laboratoire	/	1	28
Infirmier(e)s	/	9	3
DDFPT	/	1	8
CPE	/	6	/
Adjoint(e)s pédagogique au CE	/	4	1
Surveillant(e)s	/	5	1
Total	100	334	215

Source : Enquête ALHYSE 2024 auprès des EPLE de l'académie / Traitement : Sapap

Sur les 377 assistants de prévention personnels de l'Education nationale (pour 290 assistants de prévention personnels des collectivités territoriales), les formations suivantes (*tableaux 6.11 et 6.12*) ont été délivrées au cours de l'année scolaire 2024-2025 :

Tableau 6.11 : Formation initiale des assistants de prévention ayant pris leurs fonctions en 2024

En circonscriptions du premier degré	25
En collèges	21
En lycées et EREA	28
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO ...)	4

Source : EAFC – Enquête ALHYSE 2024 auprès des EPLE de l'académie – Enquête ministérielle 2025 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

Tableau 6.12 – Formation continue des assistants de prévention selon leur établissement d'affectation, au 31/12/2024

	Nombre d'AP ayant suivi une formation continue en 2024	Nombre d'AP n'ayant pas suivi de formation continue en 2024	Nombre d'AP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
Circonscriptions du premier degré	30	46	24
Collèges	11	0	323
Lycées et EREA	10	0	205
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO...)	1	0	17
<i>Dont AP spécifiquement en charge des personnels jeunesse et sport en SDJES</i>	0	0	0

Source : EAFC – Enquête ALHYSE 2024 auprès des EPLE de l'académie – Enquête ministérielle 2025 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

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 2024, l'académie recense 11 conseillers de prévention départementaux (3 dans l'Essonne, 3 dans les Hauts-de-Seine, 2 dans le Val d'Oise et 3 dans les Yvelines) (*tableau 6.13*).

Tableau 6.13 – Formation des conseillers de prévention départementaux, au 31/12/2024

Conseillers de prévention départementaux	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2024	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	6	1	5	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
	11	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 assistent 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 2024, l'académie recense 1 conseiller de prévention académique (*tableau 6.14*).

Tableau 6.14 – Formation des conseillers de prévention académiques, au 31/12/2024

Conseillers de prévention académiques	Nombre de CP ayant suivi une formation initiale	<i>Dont CP ayant pris leurs fonctions en 2024</i>	Nombre de CP n'ayant pas suivi de formation initiale	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	1	1	0	0
Conseillers de prévention académiques	Nombre de CP ayant suivi une formation continue	Nombre de CP dont la formation continue est prévue	Nombre de CP dont la formation continue n'est pas prévue	Nombre de CP pour lesquels l'information n'a pas été obtenue
	1	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 rattaché 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 2024-2025, 3 859 visites médicales ont été effectuées (contre 3 152 en 2022-2023 et 3 484 en 2023-2024) (*tableau 6.15*).

Tableau 6.15 – Nombre de visites effectuées selon la typologie de ces visites

Typologie des visites	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	2546 (dont 163 demandes de postes adaptés)	2891 (dont 143 demandes de postes adaptés)	3179 (dont 207 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	215	227	257	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)	391 (dont 43 VIP)	366 (dont 47 VIP)	423 (dont 87 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	3152	3484	3859	

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 6.16 – Répartition départementale des visites effectuées en 2024-2025

Typologie des visites	78	91	92	95	Descriptif
A la demande des agents (article 22 du décret 82-453 du 28 mai 1982)	718 (dont 52 demandes de PA)	420 (dont 56 demandes de PA)	778 (dont 61 demandes de PA)	941 (dont 38 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	71	23	74	43	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)	144 (dont 20 VIP)	62 (dont 30 VIP)	134 (dont 15 VIP))	83 (ont 22 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	933	463	986	1025	

Source : Données agrégées des médecins départementaux / Champ : ensemble des personnels / Traitement : Sapap-MCTR / le « delta » des 303 visites départementales « manquantes » correspond au fait que le MCTR reçoit des agents des 4 départements et que ces/ses consultations ne sont pas différenciées/comptabilisées

En parallèle de ces tableaux, il faut ajouter 149 consultations bloquées pour des agents non venus. Dans ces chiffres, il y a 96 agents reçus pour un second RDV à leur demande.

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 50 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 (27 visites faites en 2024-2025 sur des établissements et 4 études de postes ont été réalisées cette même année).

Tableau 6.17 – Effectifs de médecins du travail

2022-2023	2023-2024	2024-2025
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)	9 médecins (2 par département et 1 conseiller du recteur)

Source : Décompte manuel – Champ : ensemble des personnels / Traitement : Sapap-MCTR

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

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 infirmiers 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.

Bilan chiffré :

- 1 visite d'établissements ;
- 58 études de poste de travail ;
- 111 visites d'information et de prévention ;
- 97 autres entretiens infirmiers.

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

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 2024, l'académie recense 4 psychologues du travail. Au titre de 2024-2025, 1 353 accompagnements ont été réalisés (*tableau 6.18*).

Tableau 6.18 – Nombre d'accompagnements réalisés

	2024-2025					
	Accompagnements individuels	Accompagnements collectifs				Total Général
		Interventions collectives (EDT*, analyse de situations-problèmes)	Groupes de parole & (re)médiations, entretiens de retour, formation-sensibilisation RPS	Autres formations	Total	
78	240, dont 13% reçus plusieurs fois	5	15		20	260
91	345 dont 30% reçus plusieurs fois	2	23	2	27	372
92	255 dont 15% reçus plusieurs fois	11	9		20	275
95	379 dont 28% reçus plusieurs fois	13	9		22	401
RECTORAT	34 dont 5% reçus plusieurs fois	1	10		11	45
TOTAL	1 253	32	66	2	100	1353

Source : Décompte manuel – Champ : tous personnels de l'académie / Traitement : Sapap-psychologues du travail
 *=Espaces de discussion sur le travail

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

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 2024, l'académie recense 1 ergonome académique.

En 2024, l'ergonome académique a réalisé 72 interventions, soit une augmentation de 30 % du nombre d'interventions entre 2023 et 2024.

Motifs principaux des interventions :

Douleurs pendant l'exercice des fonctions : 46 % ;

Aide à l'aménagement du poste de travail : 31 % ;

Conseils relatifs aux postures professionnelles : 13 %.

Profil des agents accompagnés :

88 % de femmes ;

62 % d'agents bénéficiaires de la RQTH (dont 93 % de femmes).

Répartition des interventions :

47 % dans le premier degré (professeurs des écoles) ;

38 % dans le second degré (enseignants, personnels administratifs et de direction) ;

11 interventions auprès d'agents du CNED.

Ces données illustrent une sollicitation majoritairement liée à des problématiques de santé au travail, en particulier dans une logique de prévention des douleurs et d'accompagnement à l'adaptation des postes.

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

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 des CSA, 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 2024, 5 F3SCT du CSA académique (5 également en 2023), 3 F3SCT du CSA spécial académique (3 également en 2023) et 14 F3SCT des CSA spéciaux départementaux (16 en 2023) 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.

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

6.11 – Les commissions médicales

En 2023-2024, 1 791 dossiers individuels ont été étudiés par les comités médicaux restreints et 255 dossiers individuels ont été examinés par les comités médicaux pléniers, contre 2 720 et 255 en 2022-2023 (*tableaux 6.19 et 6.20*). 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 diligentées 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 6.19 – 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)	
	Nb de séances	Nb de dossiers individuels étudiés	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	20	561	4	74	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	38
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 6.20 – Nombre de conseils médicaux et d'actes réalisés par l'administration en 2023-2024

2023-2024								
	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	535	5	98	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	115	170	144
DSDEN du 91	16	433	3	78	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	105	106	63
DSDEN du 92	21	504	10	36	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	40 (avec expertise médicale) & 79 (sans expertise médicale)	119	62 (dont 9 reclassements)
DSDEN du 95	8	319	7	43	Pas de séances, traitement au fil de l'eau	Non disponible	78*	56
TOTAL	55	1 791	25	255		260	473	325

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 //

* : Expertises médicales par l'Administration et procédure déclaratif médical – données à partir de janvier 2024

6.12 – Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

En 2024, 30,1 % des écoles sont couvertes par un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) élaboré avec l'outil académique DUERP 1D mis en place et à disposition à partir de l'année 2023 (*tableau 6.15*).

L'ensemble des écoles devant déployer cet outil pour la mise en place de leur DUERP sous validation de leur IEN, les données rendent compte de la démarche de déploiement répartie de 0, avec un avancement variable selon les départements.

Ainsi, la poursuite du déploiement de la démarche DUERP des écoles dans les départements de l'académie met en évidence les faits marquants suivants :

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, 370 directeurs en Essonne et 420 directeurs dans les Yvelines ont été formés en 2024.

- Le démarrage du déploiement opérationnel de l'outil académique DUERP 1D dans les départements des Hauts-de-Seine et du Val d'Oise.
- La formalisation de DUERP à partir de l'évaluation des risques réalisée dans les écoles avec le nouvel outil académique mis à disposition en 2023 (*tableau 6.21*).

Tableau 6.21 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques avec l'outil académique DUERP 1D dans le 1^{er} degré public, par département, en 2024

Département	Couvertes par un DUERP	N'étant pas couvertes par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Ecoles 78	278	652	29,9
Ecoles 91	594	218	73
Ecoles 92	40	542	6,9
Ecoles 95	20	755	2,6
Total Ecoles	932	2 167	30,1

Source : Enquête ministérielle 2025 pour l'année 2024 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

En 2024, 60,2 % des EPLE sont couverts par un DUERP (*tableau 6.22*). 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 identifiant 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, 12 % utilisent l'applicatif académique DUER et 10 % ont fait appel à un prestataire extérieur.

Tableau 6.22 –Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2nd degré public, en 2024

Département	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 (enquête déclarative) 2025 pour l'année 2024 auprès des EPLE de l'académie / Traitement : Sapap

En 2024, 43,9 % des services académiques sont couverts par un DUERP (*tableau 6.23*).

Tableau 6.23 – Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans les services académiques, en 2024

Services académiques	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
DSDEN78	1	0	100
Circonscriptions 1D 78	1	26	3,7
DSDEN 91	1	0	100
Circonscriptions 1D 91	24	0	100
DSDEN 92	1	0	100
Circonscriptions 1D 92	0	27	0
DSDEN 95	1	0	100
Circonscriptions 1D 95	18	7	72
Rectorat	1	0	100
CIO	10	14	41,7
Total Services académiques	58	74	43,9

Source : Enquête ALHYSE (enquête déclarative) 2025 pour l'année 2024 et enquête ministérielle 2025 pour l'année 2024 auprès des 4 DSDEN de l'académie / Traitement : Sapap

En 2024, 805 agents (contre 717 en 2023) ont été formés au DUERP au travers du plan académique de formation.

En 2024, 3 410 écoles, établissements et services académiques ont accès à un registre santé et sécurité. Pour 216 d'entre eux, l'information n'est pas connue. Il y a eu 2 173 signalements portés dans les RSST (*tableau 6.24*).

Tableau 6.24 – Accessibilité à un registre santé et sécurité au travail et nombre d'observations portées en 2024

Etablissements et services	Ayant accès à un registre SST	N'ayant pas accès à un registre SST	Pour lesquels l'information n'est pas disponible	Nombre d'observations portées aux registres de SST
Ecoles	2 655	239	205	1 864
Collèges	423	9	3	165
Lycées et EREA	200	4	8	79
Autres services (CIO, rectorat, DSDEN, circonscriptions 1D ...)	132	0	0	65
Total	3 410	252	216	2 173

Sources : Enquête ministérielle 2025 pour l'année 2024 auprès des 4 DSDEN de l'académie – Enquête ALHYSE (enquête déclarative) 2025 pour l'année 2024 / Traitement : Sapap

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document.

6.13 – Le nombre de suicides et de tentatives de suicide

En 2024-2025, ont été recensés 1 suicide et 2 tentatives de suicide parmi les personnels de l'académie de Versailles, contre respectivement 3 et 3 en 2023-2024 et 3 et 0 en 2022-2023 (*tableau 6.25*).

Tableau 6.25 – Nombre de suicides et tentatives de suicide

	Nombre de suicides	Nombre de tentatives de suicide
2022-2023	3	0
2023-2024	3	3
2024-2025	1	2

Source : Tableau de recensement SAPAP / Traitement : Sapap

Les données mentionnées correspondent aux situations portées à la connaissance du service en charge du dossier et ne distinguent pas formellement les situations reconnues comme étant en lien avec le travail ou survenues sur le lieu de travail d'autres situations.

6.14 - La prise en compte du handicap et des difficultés de santé

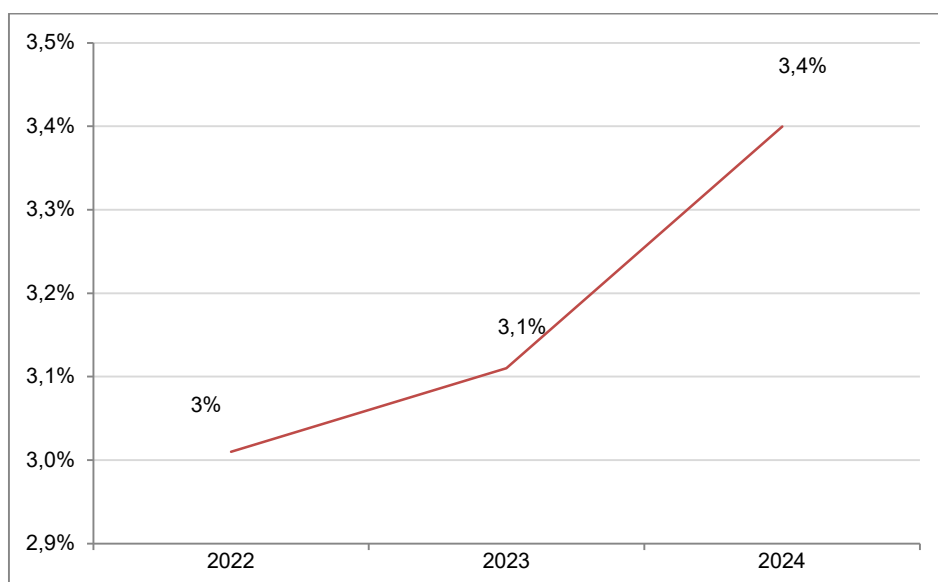
6.14.1 - État des lieux

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 L323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre ou assimilés, fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif concerné.

Depuis 2020, le taux d'emploi prend en compte uniquement 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.

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans l'académie de Versailles, est de 3,4 % en 2024 (*figure 6.15*)

Figure 6.15 – 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

L'effectif académique des BOE représente 2927 personnes en 2024 (contre 2768 en 2023). Parmi cet effectif :

- 83,7 % sont des femmes (*tableau 6.26*) ;
- 85,8 % sont agents de catégorie A ;
- 85,7 % sont enseignants ;
 - Dont 45,8 % exercent dans le 1^{er} degré public (dont 92,4 % de femmes) ;
 - 37,5 % exercent dans le 2nd degré public (dont 74,2 % de femmes) ;
 - 0,6 % exercent dans le 1^{er} degré privé sous contrat (dont 84,2 % de femmes) ;
 - 1,7 % exercent dans le 2nd degré privé sous contrat (dont 80 % de femmes) ;
 - 12,5 % sont affectés sur des zones ou des brigades de remplacement (dont 82 % de femmes).
- 14,3 % sont des personnels IATSS (dont 81,4 % de femmes)
- 6,5 % sont agents de catégorie B (dont 86,8 % de femmes) ;
- 6,8 % sont agents de catégorie C (dont 81,3 % de femmes) ;
- 1 % sont agents de catégorie A+ (dont 81,3 % de femmes).



Tableaux 6.26 - Répartition des BOE par sexe, par catégorie hiérarchique, par corps au 31/12/2024

Répartition par sexe/catégorie :

Sexe	cat A+	cat A	cat B	cat C	Total
F	22	2104	164	161	2451
H	7	407	25	37	476

Répartition par SIRH/par corps :

SIRH	Nombre de BOE	dont nombre de BOE femmes
AGAPE PUBLIC (enseignants 1 ^{er} degré)	1340	1238
AGAPE PRIVE (enseignants 1 ^{er} degré privé)	19	16
EPP (enseignants second degré et CPE public)	1098	815
EPP PRIVE (enseignants second degré et CPE privé)	50	40
RENOIRH (IATSS)	420	342
TOTAL	2927	2451

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 n° 95-979 du 25 août 1995 modifié](#) relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique) pouvant conduire à une titularisation dans les différents 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, les personnels d'éducation et Psy EN, les IATSS.

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.

Ce recrutement est régi dans l'académie de Versailles par une circulaire qui paraît en fin d'année N pour un recrutement en année N+1.

Les candidats ont tout intérêt, s'ils le peuvent, à présenter également le concours (CRPE, CAPES, CAPET...).

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.

Les disciplines ayant des besoins de recrutement ne sont pas connues des candidats au moment où ils postulent.

À l'issue de l'année de contrat un entretien est organisé avec les membres du jury académique (ou départemental) 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 6.27*).

Tableau 6.27 – Nombre d'aménagements de poste préconisés-réalisés-non-encore mis en œuvre

Nombre d'aménagements de postes proposés par un médecin du travail en 2024	...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
885 aménagements organisationnels (hors télétravail)	190 accords et accords partiels	ND	8 refus écrits	ND

Source : décompte manuel – Champ : ensemble des personnels de l'académie de Versailles – Traitement : MAIPH / ND=Non Disponible

Il y a eu 458 aménagements matériels/techniques/humains/transports adaptés/APSH, sachant que certains agents disposent de plusieurs types d'aménagement.

Pendant l'année scolaire 2024-2025, 13 candidatures pour l'enseignement du 1^{er} degré public + privé ont donné lieu à 4 recrutements effectifs.

43 candidatures pour les enseignants du 2nd degré public + privé ont donné lieu à 8 recrutements. Sur ces 8 recrutements, un enseignant (1H) s'est désisté, d'où 7 recrutements effectifs, auxquels s'ajoutent 1 psyEN et 1 CPE.

11 candidatures de personnels administratifs ont donné lieu à 8 recrutements (*tableau 6.28*).

Tableau 6.28 - Recrutement dans l'académie de Versailles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Année scolaire 2022-2023		Année scolaire 2023-2024		Année scolaire 2024-2025	
	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements	Nbre de candidatures	Nbre de recrutements
Enseignants du 1er degré	6 (3F et 3H)	2 (1F et 1H)	10 (6F et 4H)	1 (1F)	12 public (10F/2H) + 1 privé (1F)	4 (4F)
Enseignants du 2nd degré (y compris éducation et orientation / Psy EN)	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)	33 public (20F/13H) + 10 privé (8F/2H)	1 psyEN (1F), 4 2D public (3F/1H), 1 CPE (1F) 2 2D privé (1H/2F)
Personnels administratifs	32 (23F et 9H)	2 (1F et 1H)	12 (9F+3H)	8 (5F+3H)	11 (7 F et 4 H)	8 (5F et 3 H)

Source : décompte manuel du fichier de suivi / Champ : ensemble des personnels de l'académie de Versailles / Traitement : SAPAP-MAIPH et Dpats

➤ 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 de façon massive par l'absence d'ouverture de la discipline au recrutement pour les enseignants du 2nd degré (*tableau 6.29*).

Tableau 6.29 - Motifs pour le non recrutement des enseignants du 2nd degré bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	AS 2022-2023	AS 2023-2024	AS 2024-2025
Nbre de candidatures	43	35	33
Discipline non-ouverte au recrutement	26	16	17
Absence du niveau de diplôme requis	9	1	6
Inaptitude médicale	0	Cette visite n'existe plus	Cette visite n'existe plus
Avis pédagogique défavorable	3	2	8
Avis défavorable du jury de recrutement	2	2	0
Avis favorables de la commission de recrutement	2	6	10
Désistements des intéressés (réussite concours ou recrutement dans une autre académie ou rejet suite dernier contrôle pièces du dossier)	1	2	1
Nbre de recrutements effectifs	1	5	9

Source : Décompte manuel du fichier de suivi- Champ : personnels enseignants BOE du 2nd degré / Traitement : MAIPH

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 IATSS :

S'agissant des recrutements de personnels IATSS, la procédure est sensiblement différente : en effet le recrutement des IATSS BOE se fait obligatoirement dans le respect du contingent autorisé par le Ministère dans sa lettre de cadrage annuel.

- 1) Toutes les candidatures reçues sont étudiées selon les conditions requises (statut de BOE, niveau d'études et de diplôme, 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 (par exemple, affectation sur un poste à 30 mn du domicile).

De plus amples données sur le sujet du passage sont présentes dans l'annexe 10 de ce document, mais elles portent sur un champ ou une temporalité différente de celle abordée dans le RSU 2024.

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 31/12/2024, 8,1 % travaillent à temps partiel (contre 7,8 % au niveau national). Les personnes qui travaillent le plus en temps partiel appartiennent aux corps des IATSS (17,2 %, contre 15,3 % au niveau national) et des enseignants du premier degré privé (12,8 %, contre 4,2 % au niveau national) (*tableau 7.1*).

Le temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes : au niveau académique, 89,1 % des agents à temps partiel sont des femmes, soit plus qu'au niveau national (85,9 %).

En détail par corps, 95,6 % des personnels du 1^{er} degré public à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 94,2 % 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 (100 % sont des femmes alors qu'elles représentent 96,3 % 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 (80,7 % de femmes parmi les temps partiels alors qu'elles représentent 66,7 % du personnel du 2nd degré public) ou du secteur privé (respectivement 86,4 % et 65,0 %).

Elles sont également plus nombreuses à temps partiel parmi les personnels d'éducation et Psy EN (93% contre 82,2 %) et parmi le personnel IATSS (93,7 % contre 82,6 %).

Le nombre de personnes à temps partiel sur la période 2022/2024 augmente de 5,2 %. Cette évolution est contrastée selon les corps : elle augmente de 17,3 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, de 6,1 % dans le 2nd degré public, 2,8 % dans le 2nd degré privé, 26,8 % pour les personnels IATSS et baisse de - 2,0 % dans le 1^{er} degré public et privé.



Tableau 7.1 – Répartition par sexe et âge du nombre de personnes à temps partiel en 2024

	Effectifs à temps partiel	Évolution 2022/2024 (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	2 320	-2,0	42,0	95,6	4,4	94,2	5,8	33,2	6,9
1er degré privé	295	-2,0	47,6	100,0	0,0	96,3	3,7	4,2	12,8
2nd degré public	2 541	6,1	45,8	80,7	19,3	76,7	23,3	36,4	7,0
2nd degré privé	696	2,8	49,3	86,4	13,6	81,2	18,8	10,0	10,2
Educ et Psy EN	129	17,3	46,0	93,0	7,0	89,8	10,2	1,8	6,7
IATSS	1 003	26,8	46,7	93,7	6,3	92,8	7,2	14,4	17,2
Total	6 984	5,2	45,1	89,1	10,9	85,7	14,3	100,0	8,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 32,1 % de droit, 12,5 % pour le temps partiel thérapeutique et 0,1 % pour le temps partiel pour raisons de santé) (*tableau 7.2*). Les agents à temps partiel sur autorisation représentent 3,7 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie contre 2,2 % pour ceux de droit (les temps partiels pour élever un enfant représentent 1,4 % des effectifs globaux de l'académie et 21,2 % des temps partiels). Les agents en temps partiel thérapeutique représentent 0,8 % de l'ensemble des personnels en activité de l'académie et ceux en temps partiel pour raisons de santé 0,01 %.

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 83,5 % parmi les personnels du second degré privé, 80,3 % chez les personnels du premier degré privé, 64,9 % chez les personnels du second degré public, 58,2 % chez les personnels IATSS, 51,9 % 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 (31,9 %).

Le poids du temps partiel de droit est à la fois le plus élevé et majoritaire parmi les personnels enseignants du premier degré public (52,4 %) alors qu'il est minoritaire et plus faible pour les personnels d'éducation et Psy EN (32,6 %), de 24,6 % pour les personnels IATSS, de 23,7 % chez les personnels du second degré public, de 16,6 % pour les personnels du premier degré privé et 12,5 % 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 (15,5 %) alors qu'il est de 17,1 % pour les personnels IATSS, de 11,3 % chez les personnels du second degré public, de 15,5 % chez les personnels d'éducation et Psy EN, de 4,0 % pour les personnels enseignants du second degré privé et de 3,1 % pour les personnels du premier degré privé.

Tableau 7.2 –Type de temps partiel selon la catégorie de personnels, en 2024

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	826	31	410	50	35	128	1 480	21,2
	Pour personne handicapée	150	8	112	28	5	70	373	5,3
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	239	10	81	9	2	49	390	5,6
S/total		1 215	49	603	87	42	247	2 243	32,1
Temps partiel thérapeutique		359	9	288	28	20	172	876	12,5
Temps partiel pour raisons de santé		6	0	0	0	0	0	6	0,1
Sur autorisation	Autres	737	233	1 615	580	67	584	3 816	54,6
	Crédit d'heures pour fonction élective	0	0	0	0	0	0	0	0,0
	Pour créer ou reprendre une entreprise	3	4	35	0	0	0	42	0,6
S/total		740	237	1 650	580	67	584	3 858	55,2
TOTAL		2 320	295	2 541	695	129	1 003	6 983	100,0

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 publique 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 2024, 153 personnels IATSS à temps incomplet exercent dans l'académie de Versailles (contre 91 en 2023 et 84 en 2022) (*tableaux 7.3 à 7.5*). 86,3 % sont des femmes (contre 97,8% en 2023 et 95,2 % en 2022). Parmi les agents à temps incomplet, 60,8 % sont issus de la filière administrative pour une moyenne des personnels IATSS qui s'élève à 14,2 %.



Tableau 7.3 – 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 7.4 – 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



Tableau 7.5 – Nombre de personnels IATSS à temps incomplet, en 2024

	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	93	77	16	14	79	782	11,9%
MDS (INF)	48	47	1	0	48	128	37,5%
TEC (ATRF)	12	8	4	2	10	165	7,3%
TOTAL	153	132	21	16	137	1075	14,2%

Source : Contrôle National des Emplois, et décompte manuel– Champ : personnels IATSS / Traitement : Dpats

7.3 - Les services partagés et les compléments de service

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.

24,5 ETP font l'objet, durant l'année scolaire 2024-2025, d'un service partagé, soit 7,5 ETP de plus que deux ans auparavant (17 ETP en 2022-2023) (*tableau 7.6*).



Tableau 7.6 – Nombre de personnels enseignants du public en service partagé

Années	2022-203	Répartition par sexe	2023-2024	Répartition par sexe	2024-2025	Répartition par sexe
Universités bénéficiaires						
Paris-Sorbonne	3	1H + 2F	5	1H + 4F	6	2H + 4F
Paris-Est (Créteil)	3	2H + 1F	3	2H + 1F	3	2H + 1F
Paris-Sud (Saclay)	9	6H + 3F	10	6H + 4F	9	5H + 4F
Évry	5	2H + 3F	5	2H + 3F	5	2H + 3F
Cergy	14	4H + 10F	25	10H + 15F	24	10H + 14F
Nanterre	-	-	-	-	2	2 F
Total	34	15H + 19F	48	21H + 27F	49	21H + 28F
Total en ETP	17		24		24,5	

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

1 229 enseignants du 1^{er} degré public effectuent un complément de service en 2024-2025 (contre 1 236 en 2023-2024 et 1 284 en 2022-2023), c'est-à-dire qu'ils ont une affectation dans plusieurs établissements scolaires. Ils sont proportionnellement moins nombreux dans le Val d'Oise. (*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	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre d'enseignants assurant un complément de service	326	340	365	352	344	355	321	307	291	285	245	218
Nombre global d'enseignants	8269	8293	8248	8392	8385	8535	7788	7793	7470	8796	8898	8930
Part d'enseignants en compléments de service (en %)	3,9	4,1	4,4	4,2	4,1	4,2	4,1	3,9	3,9	3,2	2,8	2,4

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

Source : extraction B14-affectations multiples / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés en Essonne / Traitement : DSDEN 91 DIPER2

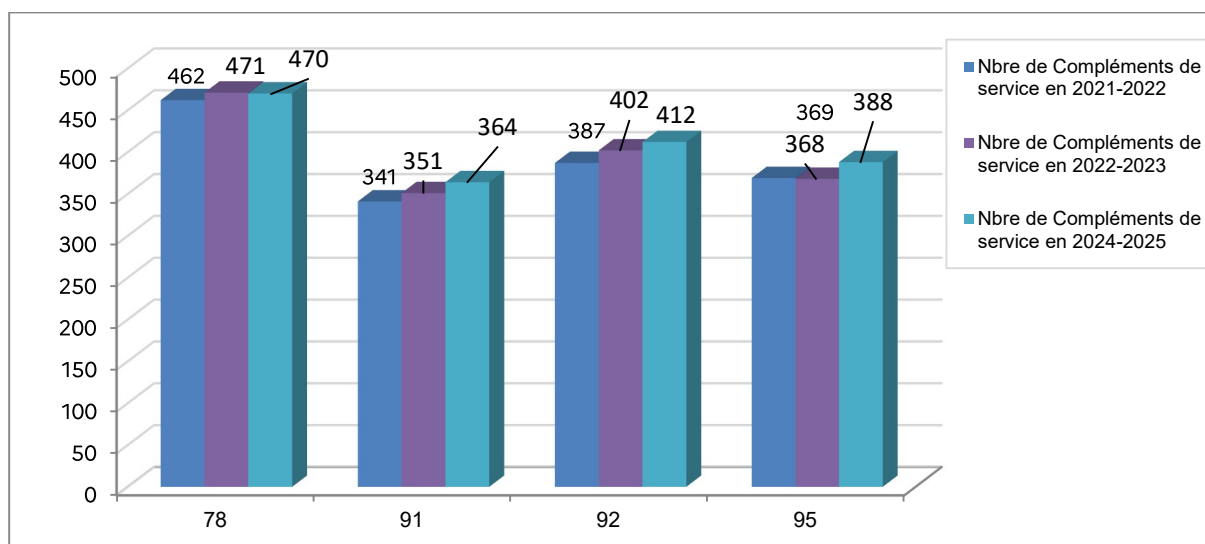
Source : décompte manuel / Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92 D1D

7.3.3 - Compléments de service dans le second degré public

En 2024-2025, 1 634 enseignants du second degré public sur l'ensemble de l'académie effectuent un complément de service (contre 1 592 en 2022-2023 et 1 559 en 2021-2022).

Les compléments de service sont plus nombreux dans les Yvelines et les Hauts-de-Seine (respectivement 470 et 412) qu'en Essonne et dans le Val d'Oise (respectivement 364 et 388) sur l'année scolaire 2024-2025 (*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 117,2 et 100,8 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 357 ETP (342,1 ETP en 2023-2024, 334,6 ETP en 2022-2023) (*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	2022-2023	2023-2024	2024-2025
78	114,8	112,2	117,2
91	64,0	66,2	69,2
92	93,7	96,8	100,8
95	61,9	66,9	69,9
Total	334,6	342,1	357,0

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

➤ Focus par disciplines :

En 2024-2025, les disciplines comportant le plus de compléments de service sont, comme lors des deux années précédentes, l'EPS (90 ETP), l'anglais (59 ETP) et l'allemand (51 ETP). Elles représentent à elles seules 200 ETP soit 56 % des ETP de compléments de service.

En anglais et en EPS, il s'agit très majoritairement de compléments de service donnés d'un collège vers une SEGPA (respectivement 90 % et 79 %). En allemand, la prévalence est de collège vers collège (66 %).

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 2024, 70 agents sont en compléments de service parmi les personnels administratifs et techniques (contre 64 en 2022 et 68 en 2023) (*tableaux 7.9 à 7.11*).

Tableau 7.9 – 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 : Dpts

Tableau 7.10 – 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 : Dpts

Tableau 7.11 – Effectifs des personnels IATSS effectuant des compléments de service, en 2024

FILIERE	CORPS	78	91	92	95	TOTAL
SANTÉ	INFENES	20	8	20	15	63
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		24	8	22	16	70

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

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.

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 2024, 1 545 personnes (dont 82,3 % de femmes) bénéficient d'une convention de télétravail au sein de l'académie de Versailles contre respectivement 1 323 et 76,3 % en 2022 et 1 348 et 76 % en 2023 (*tableau 7.12*).



Tableau 7.12 – Répartition académique des effectifs (en télétravail conventionné)

	DSDEN				Rectorat
	78	91	92	95	
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)
Au 31/12/2024	93 (82 % de F)	142 (85,2 % de F)	116 (83,6 % de F)	160 (90 % de F)	1034 (70,8 % 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.

493 personnes (dont 351 femmes) ont vu leurs crédits horaires écrêtés en 2024 au sein de l'académie de Versailles pour un total de 17 853,9 heures, contre respectivement 456 personnes (dont 328 femmes) et 19 246, heures écrêtées en 2022 et 512 personnes (dont 374 femmes) et 19 227,4 heures écrêtées en 2023 (*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 2022

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écrêtées 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 écrêtée et 35h30 par H écrêté	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 écrêté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écrêtés 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 7.14 – 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



Tableau 7.15 – Nombre d'heures écartées et d'agents dont les crédits horaires (CH) ont été écartés, en 2024

	DSDEN				RECTORAT
	78	91	92	95	
Nbre d'heures moyen écartées en 2024	1850,8 h (dont 1640,7 h pour les F et 210,1 h pour les H) soit 36h27 min par F et 23h20 min par H écarté)	1 085,09 h (dont 748,09 h pour les F et 337 h pour les H) soit 24,13h par F écartée et 30h63 par H écarté	1577h (dont 817 pour les F et 760 pour les H)	2194 h (dont 1 969 h pour les F et 225 h pour les H), soit 39.38 pour les F et 22.5 pour les H	11147 h soit 40.5h par agent écarté*
Nbre d'agents dont les CH ont été écartés en 2024	54 (dont 45 F)	42 (dont 31F)	63 (dont 51F)	60 (dont 50 F)	274 (dont 174 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 ».

1 760 agents (dont 1 318 femmes) pointent en 2024 contre 1 559 (dont 1 156 femmes) en 2022 et 1 724 (dont 1 286 femmes) en 2023 (*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
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
2024	133	42	146	31	187	54	156	23	696	292	1 318	442

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 2024, 9673 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré public (soit 80,2 % du total), et 2383 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des hommes PE titulaires du 1^{er} degré public (19,8 % du total), soit un total de 12056 heures supplémentaires effectuées et rémunérées à des PE titulaires du 1^{er} degré public (*tableaux 7.17*). Seules les données 2024 sont présentées ici, l'analyse technique ne permettant pas de comparabilité avec les années antérieures.



Tableaux 7.17 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires, pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement public

2024							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	20-30 ans	108,25		108,25	625,50	51,00	676,50
	30-40 ans	127,00	17,00	144,00	1 922,00	508,10	2 430,10
	40-50 ans	149,50	19,50	169,00	2 132,80	762,50	2 895,30
	50-60 ans	273,50		273,50	1 460,33	642,00	2 102,33
	60 ans et plus	34,50		34,50	320,50	46,50	367,00
Total		692,75	36,50	729,25	6 461,13	2 010,10	8 471,23
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	20-30 ans	260,00		260,00	54,00	21,00	75,00
	30-40 ans	329,00	107,00	436,00	121,00	12,00	133,00
	40-50 ans	550,50	119,50	670,00	327,25	40,00	367,25
	50-60 ans	583,45	37,00	620,45	230,00		230,00
	60 ans et plus	47,95		47,95	16,00		16,00
Total		1 770,90	263,50	2 034,40	748,25	73,00	821,25

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H		
20-30 ans	1 047,75	72,00	Tot aca global	
30-40 ans	2 499,00	644,10	12 056,13	
40-50 ans	3 160,05	941,50		
50-60 ans	2 547,28	679,00	% F	% H
60 ans et plus	418,95	46,50	80,2	19,8
Total	9 673,03	2 383,10		

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) (1^{er} degré public de chaque département) / Traitement : DSI-Production-GRH et Dapep

7.7.1.2 - Personnels enseignants et d'éducation du second degré

En 2024, 317 812 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public féminins (soit 59,2 % du total), et 219 290 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré public masculins (40,8 % du total) (*tableaux 7.18*). Seules les données 2024 sont présentées ici, l'analyse technique ne permettant pas de comparabilité avec les années antérieures. 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

2024				
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux
Non-Titulaire	20-30 ans	2 553,66	1 878,96	4 432,62
	30-40 ans	7 381,11	8 419,40	15 800,51
	40-50 ans	7 231,19	6 360,69	13 591,88
	50-60 ans	4 959,10	4 914,37	9 873,47
	60 ans et plus	1 588,08	1 850,82	3 438,90
Totaux Non-Titulaire		23 713,14	23 424,24	47 137,38
Titulaire	20-30 ans	47 290,63	36 423,54	83 714,17
	30-40 ans	76 771,84	60 294,07	137 065,91
	40-50 ans	89 075,57	49 709,25	138 784,82
	50-60 ans	65 895,21	38 284,17	104 179,38
	60 ans et plus	15 066,00	11 155,14	26 221,14
Total Titulaire		294 099,25	195 866,17	489 965,42
Total général		317 812,39	219 290,41	537 102,80

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 2024, 157 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des femmes PE titulaires du 1^{er} degré privé sous contrat (soit 72,4 % du total) (*tableaux 7.19*). Seules les données 2024 sont présentées ici, l'analyse technique ne permettant pas de comparabilité avec les années antérieures.



Tableaux 7.19 – Nombre d'heures supplémentaires rémunérées et complémentaires pour les personnels enseignants du premier degré de l'enseignement privé sous contrat

2024							
		78			91		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	20-30 ans	16,25		16,25	2,0		2,0
	40-50 ans	43,25		43,25			
	50-60 ans	6,00		6,00	6,0		6,0
Total		65,50		65,50	8,0		8,0
		92			95		
Statut	Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	30-40 ans	16,00		16,00			
	40-50 ans	46,00		46,00	7,00		7,00
	50-60 ans	14,50	60,00	74,50			
Total		76,50	60,00	136,50	7,00		7,00

Tranches d'âge	Tot aca F	Tot aca H	Tot aca global	
30-40 ans	18,25	0,00	217,00	
40-50 ans	16,00	0,00		
50-60 ans	96,25	0,00	% F	% H
60 ans et plus	26,50	60,00	72,4	27,6
Total	157,00	60,00		

Source : requête B14>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) (1^{er} 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 2024, 12 329 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat féminins (soit 67,0 % du total), et 6 081 heures supplémentaires ont été effectuées et rémunérées à des personnels enseignants et d'éducation du second degré privé sous contrat masculins (33,0 % du total) (*tableaux 7.20*). Seules les données 2024 sont présentées ici, l'analyse technique ne permettant pas de comparabilité avec les années antérieures.

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

2024				
Statut	Tranches d'âge	Femme	Homme	Total
Titulaire	20-30 ans	1 097,19	721,51	1 818,70
	30-40 ans	2 357,15	1 724,22	4 081,37
	40-50 ans	4 108,33	1 685,74	5 794,07
	50-60 ans	3 518,21	1 414,72	4 932,93
	60 ans et plus	1 248,18	534,94	1 783,12
Total		12 329,06	6 081,13	18 410,19

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 2022 :

Un projet de transformation de la Division des Personnels enseignants a été lancé. L'objectif était l'amélioration de la qualité du service rendu et des conditions de travail des agents. Une conduite de projet basée sur la participation des agents a été mise en œuvre tout au long de l'année scolaire 2022-2023. Le projet a abouti à un nouvel organigramme, base d'une nouvelle organisation du travail mise en œuvre à la rentrée 2023.

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. Les missions de contrôle de légalité 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.

RAS en 2024

DSDEN 91 :

En 2022 :

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

RAS en 2023

En 2024 :

- Disparition de la Division d'Appui et des Ressources Humaines (DARH)
- Création de la Division de l'Appui, du Conseil et de la Prévention (DACP) qui comprend :
 - o Le bureau appui et conseil aux EPLE
 - o Le bureau conseil et mobilité carrière
 - o Le bureau immobilier et financier
 - o Le bureau prévention
 - o Le service intérieur

- Création de la Division des Ressources Humaines (DRH), qui comprend :
 - o Le bureau des Affaires médicales et accidents du Travail
 - o Le bureau des Ressources Humaines

Réorganisation de la Division de l'Ecole Inclusive (DEI) avec la création d'un 4^{ème} bureau

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 2022 :

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

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

En 2024 :

Le service des statistiques et du contrôle de gestion n'est plus rattaché à la DIMOPA, mais directement au Secrétaire général et devient le service du contrôle de gestion et des affaires budgétaires (CGAB)

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 2024, les femmes personnels de direction ou d'inspection de l'enseignement public se sont vu appliquer 180 jours de carence (soit 79,3 % du total), contre 47 jours pour les hommes du même corps (soit 20,7 % du total) (*tableaux 7.21*).



Tableaux 7.21 – Nombre de jours de carence pour les personnels de direction et d'inspection

2024					
Statut	Tranches d'âge	Corps	Femmes	Hommes	Totaux
Titulaire	30 - 39	Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	4	1	5
	40 - 49	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	1	1	2
		Inspecteurs de l'éducation nationale	2	1	3
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	53	6	59
	50 - 59	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	3	0	3
		Inspecteurs de l'éducation nationale	9	0	9
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	72	20	92
	60 - 99	Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	2	1	3
		Inspecteurs de l'éducation nationale	2	0	2
		Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	32	17	49
Total			180	47	227

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

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

7.9.1.2 - Personnels enseignants du premier degré public

En 2024, 14 266 femmes personnels enseignants du premier degré public se sont vu appliquer 49 007 jours de carence (soit 87,9 % du total du nombre de jours et 89,0 % du nombre de personnes), contre 6 738 jours de carence pour 1 759 hommes du même corps (soit 12,1 % du total du nombre de jours et 11,0 % 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-2024					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
49 007	14 266	6 738	1 759	55 745	16 025

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-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

DSDEN 78-2024							
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	305	70	50	8	355	78
	30-40 ans	330	75	17	5	347	80
	40-50 ans	141	39	38	9	179	48
	50-60 ans	47	15	22	5	69	20
	60 ans et plus	13	3	4	1	17	4
Totaux Non-Titulaire		836	202	131	28	967	230
Titulaire	20-30 ans	1839	472	171	44	2010	516
	30-40 ans	2561	824	287	99	2848	923
	40-50 ans	2709	1035	204	83	2913	1118
	50-60 ans	2074	866	184	78	2258	944
	60 ans et plus	216	122	52	31	268	153
Totaux Titulaire		9399	3319	898	335	10297	3654
Totaux Généraux		10235	3517	1029	363	11264	3880

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 78-2023							
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 1^{er} 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 91-2024							
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	402	97	135	20	537	117
	30-40 ans	237	57	95	25	332	82
	40-50 ans	225	50	14	6	239	56
	50-60 ans	67	14			67	14
	60 ans et +	6	2	8	2	14	4
Totaux Non-Titulaire		937	220	252	53	1189	273
Titulaire	20-30 ans	2482	497	290	71	2772	568
	30-40 ans	2884	928	343	116	3227	1044
	40-50 ans	3284	1102	303	130	3587	1232
	50-60 ans	2256	818	185	81	2441	899
	60 ans et plus	274	104	48	14	322	118
Totaux Titulaire		11180	3449	1169	412	12349	3861
Totaux Généraux		12117	3659	1421	464	13538	4123

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 91-2023							
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 92-2024							
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	704	86	38	13	742	99
	30-40 ans	475	87	99	25	574	112
	40-50 ans	206	52	54	11	260	63
	50-60 ans	167	32	41	6	208	38
	60 ans et plus	8	3	3	1	11	4
Totaux Non-Titulaire		1560	260	235	56	1795	316
Titulaire	20-30 ans	1992	451	200	67	2192	518
	30-40 ans	2373	785	295	99	2668	884
	40-50 ans	2226	861	273	128	2499	989
	50-60 ans	1698	685	155	67	1853	752
	60 ans et plus	339	142	52	22	391	164
Totaux Titulaire		8628	2924	975	383	9603	3307
Totaux Généraux		10188	3182	1210	439	11398	3621

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 92-2023							
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 95-2024							
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	453	98	119	20	572	118
	30-40 ans	427	66	40	11	467	77
	40-50 ans	244	51	13	4	257	55
	50-60 ans	141	20	8	2	149	22
	60 ans et +			4	1	4	1
Totaux Non-Titulaire		1265	235	184	38	1449	273
Titulaire	20-30 ans	3820	582	420	63	4240	645
	30-40 ans	4943	1123	1122	144	6065	1267
	40-50 ans	3516	1125	821	126	4337	1251
	50-60 ans	2696	753	339	95	3035	848
	60 ans et plus	227	100	192	27	419	127
Totaux Titulaire		15202	3683	2894	455	18096	4138
Totaux Généraux		16467	3908	3078	493	19545	4401

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 95-2023							
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

7.9.1.3 - Personnels enseignants du second degré public

En 2024, 15 079 femmes personnels enseignants du second degré public se sont vu appliquer 65 830 jours de carence (soit 74,7 % du total du nombre de jours et 73,6 % du total du nombre d'agents), contre 22 326 jours de carence pour 5 421 hommes du même corps (soit 25,3 % du total du nombre de jours et 26,4 % 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

2024							
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	3257	406	925	121	4182	527
	30-40 ans	8471	1094	2738	246	11209	1340
	40-50 ans	8076	1421	1775	170	9851	1591
	50-60 ans	7036	1273	1436	162	8472	1435
	60 ans et plus	1974	392	601	73	2575	465
Totaux Non-Titulaire		28814	4586	7475	772	36289	5358
Titulaire	20-30 ans	11807	2343	4521	1073	16328	3416
	30-40 ans	9527	2801	4586	1366	14113	4167
	40-50 ans	7532	2549	2577	1010	10109	3559
	50-60 ans	6275	2224	2273	859	8548	3083
	60 ans et plus	1875	598	894	347	2769	945
Totaux Titulaire		37016	10515	14851	4655	51867	15170
Totaux Généraux		65830	15079	22326	5421	88156	20500

Source : requête B14>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

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 B14>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 B14>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 2024, parmi les divers types d'établissements du 2nd degré public, 37 996 jours de carence (soit 43,1 % du total du nb de jours) sont imputés à des personnels affectés en collège. Parmi ces 37 996 jours, 28 720 (soit 75,6 %) sont retenus à des femmes (*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

2024						
	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 PENITENCAIAIRE...)	3 886	nd	587	nd	4 473	nd
COLLEGE	28 720	nd	9 276	nd	37 996	nd
LYCEE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET TECHN.	14 435	nd	6 938	nd	21 373	nd
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	1 662	nd	994	nd	2 656	nd
SERVICE ADMINISTRATIF (RECTORAT, DSDEN...)	9 789	nd	1 078	nd	10 867	nd
ZONE DE REMPLACEMENT	7 338	nd	3 453	nd	10 791	nd
Totaux Généraux	65 830	nd	22 326	nd	88 156	nd

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

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 PENITENCAIAIRE...)	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

7.9.1.4 - Personnels de vie scolaire

En 2024, 3 982 femmes personnels de vie scolaire du second degré public (CPE, AED, AESH) se sont vu appliquer 16 755 jours de carence (soit 94,7 % du total du nombre de jours et 93,8 % du total du nombre d'agents), contre 940 jours de carence pour les 265 hommes des mêmes corps (soit 5,3 % du total du nombre de jours et 6,2 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.25*).



Tableaux 7.25 – Nombre de jours de carence pour les personnels de vie scolaire

2024								
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	1133	230	188	34	1321	264
	30-40 ans	AESH	3571	720	108	25	3679	745
	40-50 ans	AESH	4856	1126	115	21	4971	1147
	50-60 ans	AESH	4741	1100	153	40	4894	1140
	60 ans et plus	AESH	1399	351	77	23	1476	374
Totaux Non-Titulaire			15700	3527	641	143	16341	3670
Titulaire	20-30 ans	AED			2	1	2	1
		AED CDI	43	18	16	10	59	28
		CPE CL.NORMALE	212	95	44	18	256	113
	30-40 ans	AED CDI	113	47	59	30	172	77
		CPE CL.NORMALE	225	104	48	20	273	124
	40-50 ans	AED CDI	45	25	15	2	60	27
		CPE CL EXCEPT	1	1			1	1
		CPE CL.NORMALE	131	59	26	14	157	73
		CPE HORS-CLAS.	35	14	4	2	39	16
	50-60 ans	AED CDI	35	16	10	4	45	20
		CPE CL EXCEPT	37	12	12	5	49	17
		CPE CL.NORMALE	42	17	6	2	48	19
		CPE HORS-CLAS.	66	25	43	7	109	32
	60 ans et plus	AED CDI	6	3	2	2	8	5
		CPE CL EXCEPT	22	9	2	1	24	10
		CPE CL.NORMALE	4	1			4	1
		CPE HORS-CLAS.	38	19	10	4	48	23
Totaux Titulaire			1055	455	299	122	1354	577
Totaux Généraux			16755	3982	940	265	17695	4247

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

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
AESH		1 369	268	76	15	1 445	283	
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
		AESH	3 883	707	126	25	4 009	732
	50-60 ans	AED	4	1			4	1
		AESH	1 128	227	99	20	1 227	247
Totaux Non-Titulaire			12 320	2 087	414	88	12 734	2 175
Titulaire	20-30 ans	CPE CL.NORMALE	158	76	11	7	169	83
	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

7.9.2 - Personnels enseignants de l'enseignement privé sous contrat

7.9.2.1 - Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

En 2024, 469 femmes personnels enseignants du premier degré privé sous contrat se sont vu appliquer 705 jours de carence (soit 94,6 % du total du nombre de jours et 95,5 % du total du nombre d'agents), contre 40 jours de carence pour les 22 hommes du même corps (soit 5,4 % du total du nombre de jours et 4,5 % 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-2024					
Nbr de jours F	Nbr agents F	Nbr jours H	Nbr agents H	Tot. Nbr jours	Tot. Nbr agents
705	469	40	22	745	491

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

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

Département 78-2024						
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	19	11			19	11
30-40	32	25	2	2	34	27
40-50	63	44			63	44
50-60	62	46	1	1	63	47
Plus de 60	12	8			12	8
Totaux	188	134	3	3	191	137

Source : requête B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privés affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH 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 B14>GRH>DIVERS>BSA-Nombre de jours de carence / Champ : personnels gérés sous Agape 78 privé (personnels enseignants du 1^{er} degré privés affectés dans les Yvelines) / Traitement : DSI-Production-GRH 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 91-2024						
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	15	12	1	1	16	13
30-40	41	25	1	1	42	26
40-50	40	27	6	2	46	29
50-60	41	28			41	28
Plus de 60	10	7	4	3	14	10
Totaux	147	99	12	7	159	106

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 91-2023						
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 92-2024						
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	15	11	11	2	26	13
30-40	42	22	2	1	44	23
40-50	61	40			61	40
50-60	71	48	3	3	74	51
Plus de 60	17	12			17	12
Totaux	206	133	16	6	222	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 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 95-2024						
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	18	12	3	2	21	14
30-40	52	33	3	2	55	35
40-50	55	31	2	1	57	32
50-60	35	23	1	1	36	24
Plus de 60	4	4			4	4
Totaux	164	103	9	6	173	109

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 95-2023						
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*

7.9.2.2 - Personnels enseignants du second degré privé sous contrat

En 2024, 1 751 femmes personnels enseignants du second degré privé sous contrat se sont vu appliquer 7 457 jours de carence (soit 76,1 % du total du nombre de jours et 74,4 % du total du nombre d'agents), contre 2 347 jours de carence pour les 604 hommes du même corps (soit 23,9 % du total du nombre de jours et 25,6 % 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

2024							
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	413	77	181	39	594	116
	30-40 ans	687	120	384	69	1071	189
	40-50 ans	698	136	193	45	891	181
	50-60 ans	421	103	156	34	577	137
	60 ans et plus	116	21	30	9	146	30
Totaux Non-Titulaires		2335	457	944	196	3279	653
Titulaires	20-30 ans	317	77	92	30	409	107
	30-40 ans	1052	238	310	88	1362	326
	40-50 ans	1612	406	410	111	2022	517
	50-60 ans	1566	440	424	139	1990	579
	60 ans et plus	575	153	167	51	742	204
Totaux Titulaires		5122	1314	1403	419	6525	1733
Totaux Généraux		7457	1751	2347	604	9804	2355

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

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-Titulaires		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 Titulaires		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-Titulaires		2 472	483	1 036	219	3 508	702
Titulaires	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 Titulaires		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

7.9.3 - Personnels IATSS

En 2024, 1 767 femmes personnels IATSS se sont vu appliquer 3 205 jours de carence (soit 87,2 % du total du nombre de jours et 87,5 % du nombre d'agents), contre 471 jours de carence pour les 253 hommes des mêmes corps (soit 12,8 % du total du nombre de jours et 12,5 % du total du nombre d'agents) (*tableaux 7.28*).



Tableaux 7.28 – Nombre de jours de carence pour les personnels IATSS

2024						
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	167	65	31	14	198	80
30 - 39 ans	679	374	103	49	782	422
40 - 49 ans	912	493	150	76	1063	569
50 - 59 ans	953	547	117	72	1070	619
60 - 69 ans	494	289	70	41	564	330
Total général	3205	1767	471	253	3676	2020

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

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

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 97 réseaux d'éducation prioritaire (74 REP et 23 REP+), ces réseaux comprennent 656 écoles dans le 1^{er} degré (481 écoles Rep et 175 écoles Rep+) rattachées à 97 collèges (*tableaux 7.29 et 7.30*).

Tableau 7.29 – Répartition des écoles en éducation prioritaire par département, en 2024

Départements de l'académie	Nbre d'écoles en REP+	Nbre d'écoles en REP	Total Education Prioritaire
Yvelines	60	86	146
Essonne	48	125	173
Hauts-de-Seine	17	101	118
Val-d'Oise	50	169	219
Total Académie	175	481	656
Données nationales	2853	4863	7716

Source DAPEP, Académie de Versailles : données collectées par le référent pédagogique éducation prioritaire de l'académie

Tableau 7.30 – Répartition des réseaux 2nd degré d'éducation prioritaire par département, en 2024

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	29	36
Total Académie	23	74	97
Données nationales	367	732	1099

Source : DAPEP, Académie de Versailles

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, 209 cités éducatives sont labellisées en 2024 par L'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires (ANCT).

En 2024, 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 2024

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-Essonne ; 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

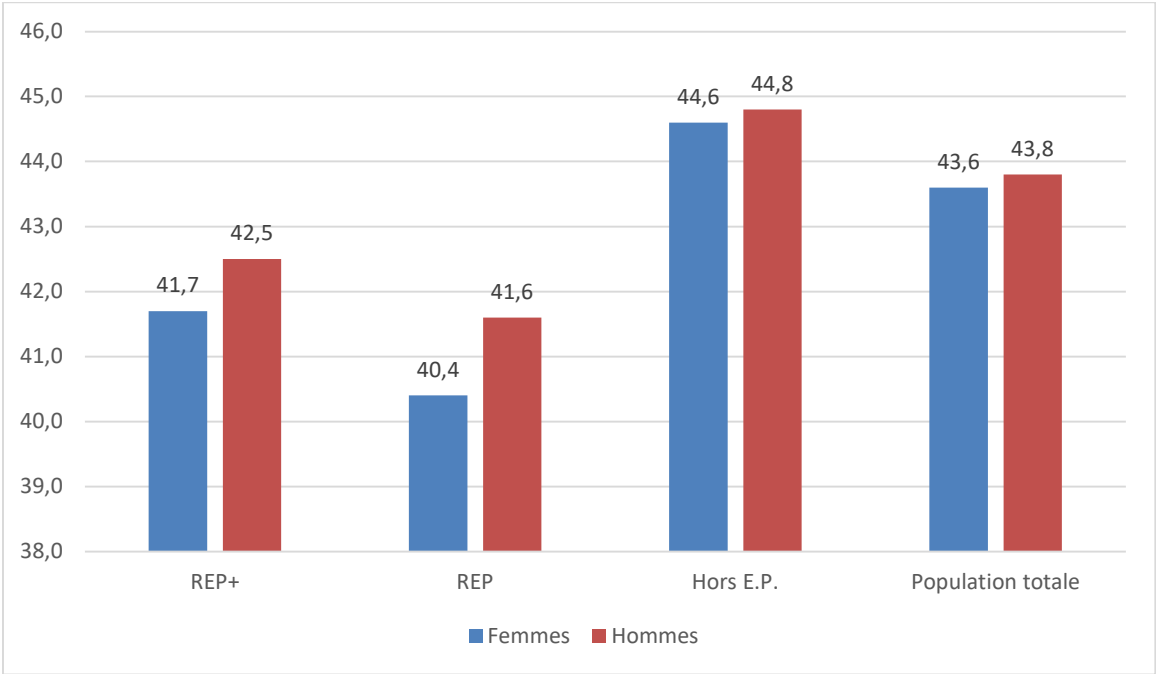
➤ **Profil des enseignants exerçant en éducation prioritaire :**

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*).

26,3 % 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 01/09/2024

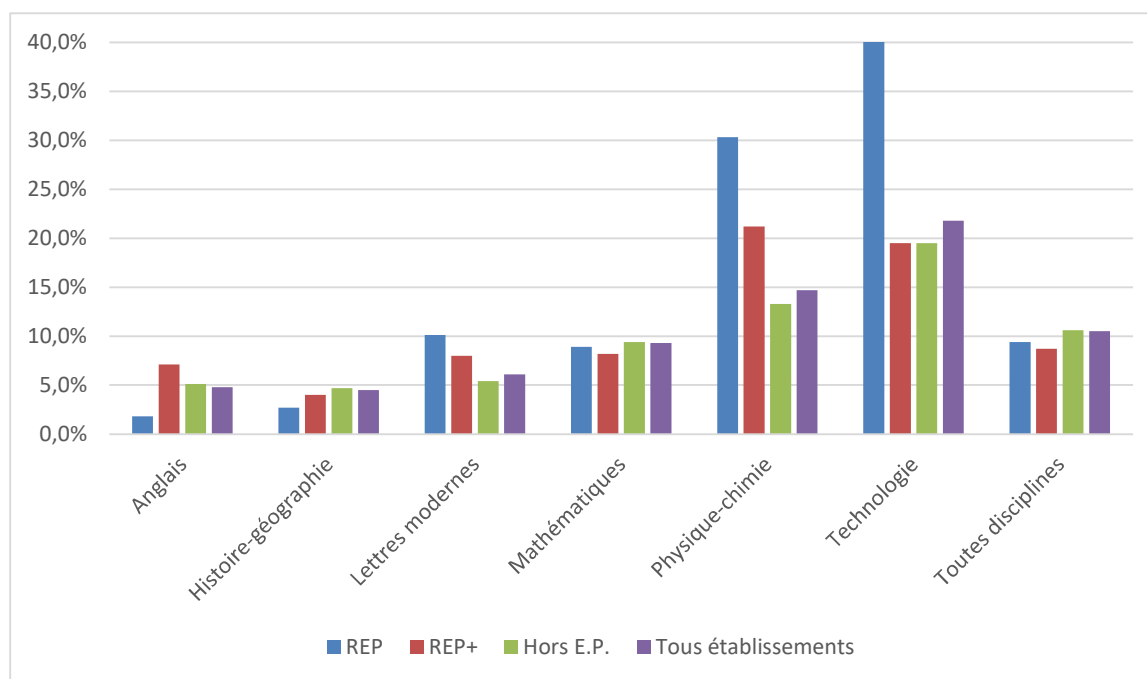


Source : requête Bi4 – EPP public, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 1^{er} degré public en activité

11,4 % des enseignants et CPE 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 et CPE en activité et affectés au moins 50 % de l'obligation réglementaire de service dans un tel établissement.

Figure 7.3 – Taux de présence des personnels contractuels selon la discipline et l'affectation (en %)



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

% de contractuels	Anglais	Histoire-géographie	Lettres modernes	Mathématiques	Physique-chimie	Technologie	Toutes disciplines
REP	1,8%	2,7%	10,1%	8,9%	30,3%	44,4%	9,4%
REP+	7,1%	4,0%	8,0%	8,2%	21,2%	19,5%	8,7%
Hors E.P.	5,1%	4,7%	5,4%	9,4%	13,3%	19,5%	10,6%
Tous établissements	4,8%	4,5%	6,1%	9,3%	14,7%	21,8%	10,5%

Source : requêteBI4 – EPP public, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Données 2022 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 85 néo-titulaires T1 étaient affectés en REP+ et 298 en REP (contre 1 843 hors éducation prioritaire)
- 73 néo-titulaires T2 étaient affectés en REP+ et 302 en REP (contre 1 461 hors éducation prioritaire)
- 69 néo-titulaires 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 néo-titulaires T1 étaient affectés en REP+ et 244 en REP (contre 1 746 hors éducation prioritaire)
- 71 néo-titulaires T2 étaient affectés en REP+ et 271 en REP (contre 1 703 hors éducation prioritaire)
- 72 néo-titulaires T3 étaient affectés en REP+ et 284 en REP (contre 1 380 hors éducation prioritaire)

Données 2024 sur les affectations en REP/REP+ des néo-titulaires (T1, T2 et T3).

- 47 néo-titulaires T1 étaient affectés en REP+ et 278 en REP (contre 1 472 hors éducation prioritaire)
- 54 néo-titulaires T2 étaient affectés en REP+ et 242 en REP (contre 1 427 hors éducation prioritaire)
- 64 néo-titulaires T3 étaient affectés en REP+ et 260 en REP (contre 1 444 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 2024, 683 personnes (486 femmes et 197 hommes) de l'académie disposent d'un CET. 569 personnes (391 femmes et 178 hommes) ont alimenté leur CET en 2024 pour un total de 6 330,5 jours. 15 447,5 jours sont stockés et 4 938 jours ont été utilisés. Enfin, 3 980,5 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 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 7.33 – 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



Tableau 7.34 – Répartition académique du nombre d'agents ayant un CET en 2024

	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 2024)	58	16	74	15	60	19	41	7	253 (32)	140 (6)	486	197
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET en 2024	38	12	56	11	16	11	37	7	244	137	391	178
Nombre de jours stockés	1 097	321	788	333,5	907,5	416,5	828	192	10 564		15 447,5	
Nombre de jours versés en 2024	452	184	483	181	377	169	375,5	72	4 037		6 330,5	
Nombre de jours de CET utilisés en 2024 (option RAFP, ou option congés annuels, ou option paiement)	278	160	425	123	475	273	325,5	54,5	2 824		4 938	
Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET en 2024	44,5	25	198	58,5	11	65,5	717	17,5	2 186,5	657,5	3 156,5	824

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 considérées 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 : 51,3 % des personnels de 30 à 39 ans sont arrêtés au moins une fois (de 9,8 à 11,7 points de plus que les personnes des autres tranches d'âge) (*tableau 7.35*).

Tous âges confondus, les femmes sont structurellement plus fréquemment arrêtées que les hommes (c'est notamment dû au congé maternité et à ses complications) : 46,3 % contre 33,4 %, sachant qu'elles représentent 77,4 % de l'effectif concerné.

En moyenne, une femme est arrêtée 18,3 jours pour raison de santé et un homme 9,1 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	Congés proches et aidant
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	47,8	46,7	46,0	0,4	1,1	6,0	n.s.	0,0
		De 30 à 39 ans	54,9	52,6	51,1	1,0	1,4	10,3	0,1	0,3
		De 40 à 49 ans	43,3	43,1	41,2	1,4	1,6	0,8	0,0	0,2
		Plus de 50 ans	42,4	42,4	39,2	2,5	2,0	n.s.	0	0,1
		Total	46,3	45,5	43,5	1,5	1,6	3,4	0,0	0,2
	Hommes	Moins de 30 ans	29,3	28,4	28,1	0,1	0,4	0	1,9	n.s.
		De 30 à 39 ans	41,4	37,0	36,4	0,3	0,7	0	7,1	0,1
		De 40 à 49 ans	32,3	31,0	30,1	0,8	0,7	0	2,1	n.s.
		Plus de 50 ans	30,8	30,7	28,5	2,1	1,0	0	0,2	n.s.
		Total	33,4	31,8	30,7	0,9	0,7	0	2,7	0,1
	Total	Moins de 30 ans	41,6	40,5	40,0	0,3	0,8	4,0	0,6	0,0
		De 30 à 39 ans	51,3	48,4	47,2	0,8	1,3	7,5	1,9	0,3
		De 40 à 49 ans	41,0	40,5	38,9	1,3	1,4	0,7	0,5	0,2
		Plus de 50 ans	39,7	39,6	36,7	2,4	1,7	n.s.	0,0	0,1
	Total	Total	43,0	42,1	40,3	1,4	1,4	2,6	0,7	0,1
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	16,5	10,6	9,0	1,1	0,4	5,9	n.s.	0,1
		De 30 à 39 ans	26,4	15,5	11,9	2,7	0,6	10,9	0,0	0,3
		De 40 à 49 ans	13,9	13,0	8,5	3,4	0,9	0,9	0,0	0,1
		Plus de 50 ans	17,6	17,6	9,3	6,7	1,6	n.s.	0	0,1
		Total	18,3	14,7	9,6	4,0	1,0	3,6	0,0	0,2
	Hommes	Moins de 30 ans	5,0	4,5	4,0	0,3	0,2	0	0,4	n.s.
		De 30 à 39 ans	8,7	7,1	5,8	1,0	0,3	0	1,5	0,0
		De 40 à 49 ans	7,9	7,5	5,0	2,1	0,4	0	0,4	n.s.
		Plus de 50 ans	13,3	13,2	6,6	5,5	1,0	0	0,0	n.s.
		Total	9,1	8,5	5,5	2,5	0,5	0	0,6	0,0
	Total	Moins de 30 ans	12,6	8,5	7,3	0,9	0,3	3,9	0,1	0,0
		De 30 à 39 ans	21,7	13,3	10,2	2,3	0,5	8,0	0,4	0,3
		De 40 à 49 ans	12,7	11,8	7,7	3,2	0,8	0,7	0,1	0,1
		Plus de 50 ans	16,6	16,6	8,7	6,4	1,4	n.s.	0,0	0,1
	Total	Total	16,0	13,2	8,6	3,6	0,9	2,7	0,2	0,1

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de la base statistique des congés, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, tous personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre (hors premier degré privé sous contrat) / Traitement : Dapep

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

7.12.1 - Dans l'enseignement public

Le taux d'absence des personnels pour congé au cours de l'année 2023-2024 est de 4,8 %, soit – 1 point par rapport à celui de l'année 2021-2022 (*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

	2021 - 2022	2022-2023	2023-2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	1 953 724	1 690 792	1 656 560
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	231 052	215 148	209 471
Nombre de personnes dans l'académie	92 817	92 521	95 131
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	64 210	58 522	57 623
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	69,2	63,3%	60,6%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	28 607	33 999	37 508
Durée des congés par personne	21,0	18,3	17,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	30,4	28,9	28,7
Nombre moyen de congés pris	2,5	2,3	2,2
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,6	3,7	3,6
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	5,8	5,0%	4,8%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	893 579	735 135	688 743
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	108 526	98 197	94 580
Nombre de personnes dans l'académie	37 288	35 853	34 695
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	29 358	26 259	25 039
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	78,7%	73,2%	72,2%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	7 930	9 594	9 656
Durée des congés par personne	24,0	20,5	19,9
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	30,4	28,0	27,5
Nombre moyen de congés pris	2,9	2,7	2,7
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,7	3,7	3,8
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	6,6%	5,6%	5,4%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	936 720	833 294	848 183
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	111 365	107 568	105 366
Nombre de personnes dans l'académie	49 759	50 864	52 983
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	31 391	29 341	29 757
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	63,1%	57,7%	56,2%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	18 368	21 523	23 226
Durée des congés par personne	18,8	16,4	16,0
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	29,8	28,4	28,5
Nombre moyen de congés pris	2,2	2,1	2,0
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,5	3,7	3,5
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	5,2%	4,5%	4,4%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

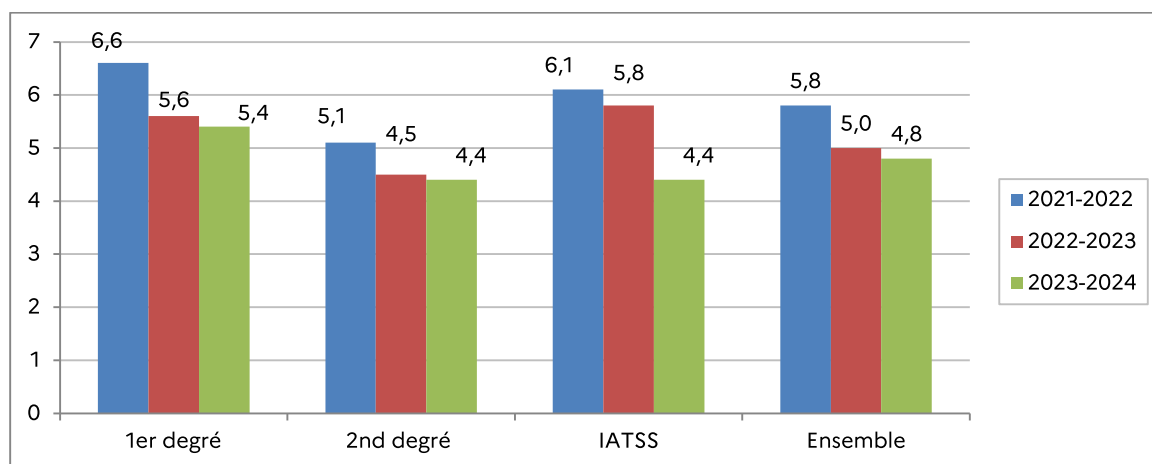
Tableau 7.39 – Absences dans le public IATSS sur 3 ans

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	127 802	122 145	119 634
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	11 614	9 322	9 525
Nombre de personnes dans l'académie	5 770	5 804	7 453
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	3 461	2 922	2 827
Part de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire (en %)	60,0%	50,3%	37,9%
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	2 309	2 882	4 626
Durée des congés par personne	22,1	21,0	16,1
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	36,9	41,8	42,3
Nombre moyen de congés pris	2,0	1,6	1,3
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	3,4	3,2	3,4
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100 (en %)	6,1%	5,8%	4,4%

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2021-2022 et 2023-2024, a diminué ces deux dernières rentrées dans le public, pour l'ensemble des types de personnels (*figure 7.4*).

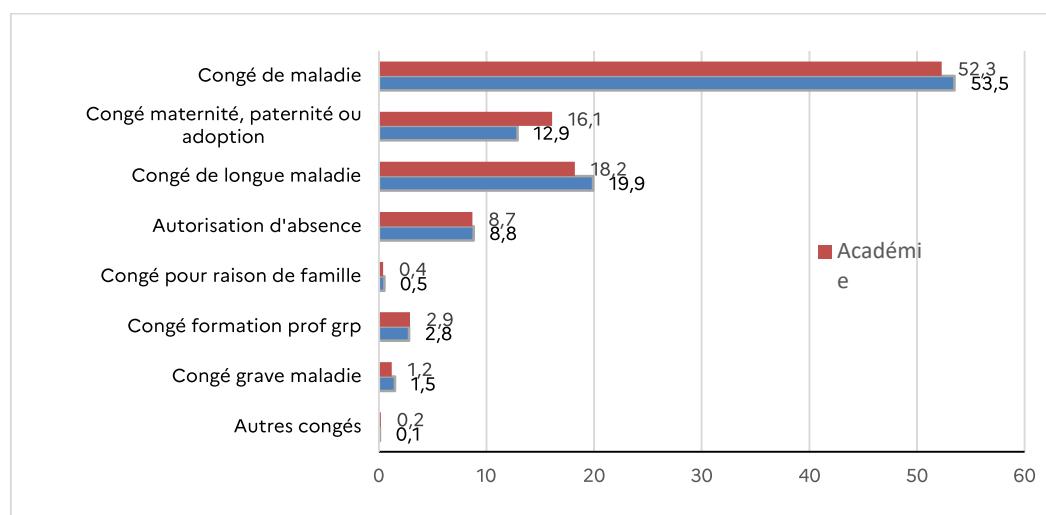
Figure 7.4 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023-2024, 52,3 % des congés sont des congés de maladie ordinaires. Ces motifs sont de même ordre de grandeur au niveau national (*figure 7.5*), hormis pour les congés de maternité, paternité ou adoption ou l'écart avec le niveau national est de 3,2 points en faveur de l'académie.

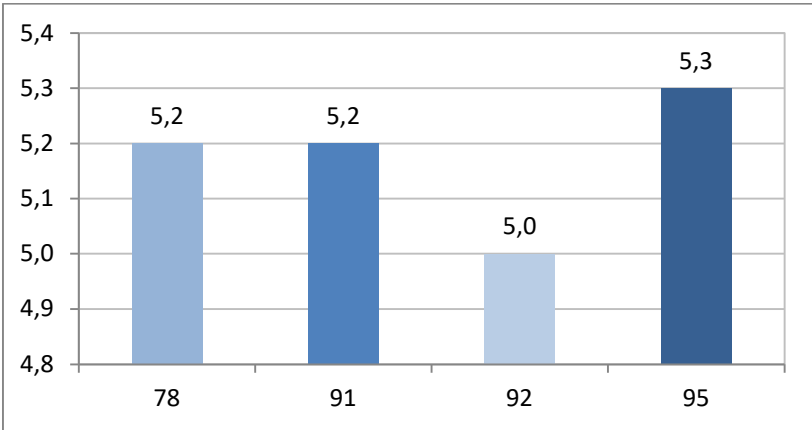
Figure 7.5 – Poids de la durée des congés selon le motif, en 2023-2024 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 (5,3 %) et le plus faible dans les Hauts de Seine (5,0 %) (figure 7.6).

Figure 7.6 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2023-2024 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 la rentrée scolaire 2023-2024 est de 3,7 %, en baisse de 0,9 point par rapport à 2021 (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

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	151 201	126 500	122 006
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	13 029	10 580	10 878
Nombre de personnes dans l'académie	9 029	9 036	9 105
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	5 343	4 267	4 114
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	59,2	47,2	45,2
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	3 686	4 769	4 991
Durée des congés par personne	16,7	14,0	13,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	28,3	29,6	29,7
Nombre moyen de congés pris	1,4	1,2	1,2
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,4	2,5	2,6
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,6	3,8	3,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	41 059	31 408	31 026
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	2 411	1 662	1 542
Nombre de personnes dans l'académie	2 274	2 297	2 317
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	1 183	741	674
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	52,0	32,3	29,1
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	1 091	1 556	1 643
Durée des congés par personne	18,1	13,7	13,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	34,7	42,4	46,0
Nombre moyen de congés pris	1,1	0,7	0,7
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,0	2,2	2,3
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,9	3,7	3,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

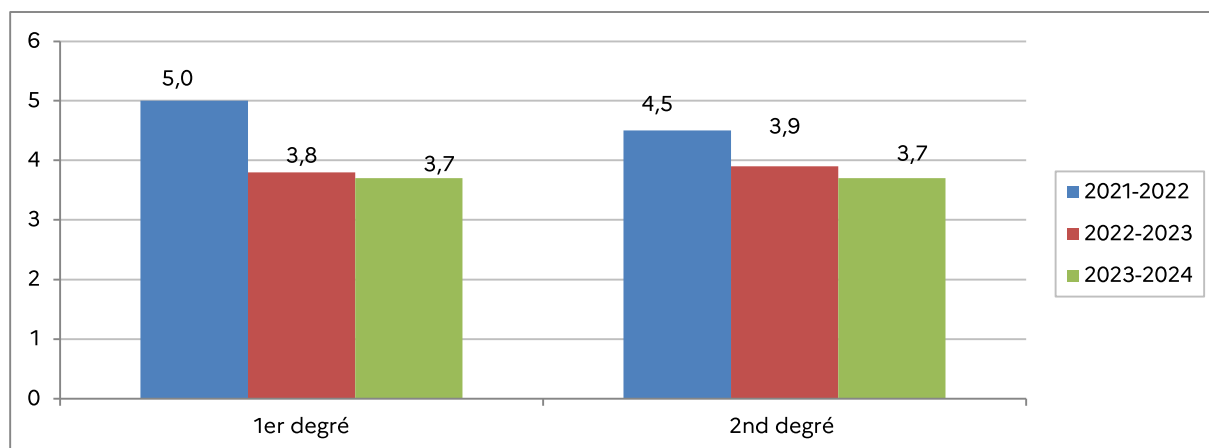
Tableau 7.42 – Absences dans l'enseignement privé 2nd degré sous contrat sur 3 ans

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire	110 142	95 092	90 980
Nb de congés pris pendant l'année scolaire	10 618	8 918	9 336
Nombre de personnes dans l'académie	6 755	6 739	6 788
Nombre de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	4 160	3 526	3 440
% de personnes ayant pris au moins un congé pendant l'année scolaire	61,6	52,3	50,7
Nombre de personnes n'ayant pris aucun congé	2 595	3 213	3 348
Durée des congés par personne	16,3	14,1	13,4
Durée moyenne des congés par personne ayant pris au moins un congé	26,5	27,0	26,4
Nombre moyen de congés pris	1,6	1,3	1,4
Nombre moyen de congés par personne ayant pris au moins un congé	2,6	2,5	2,7
Taux d'absence (Nb jours de congés pris pendant l'année scolaire/(Nombre de personnes dans l'académie*365) *100	4,5	3,9	3,7

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans l'enseignement privé sous contrat, à la rentrée 2023, le taux d'absence des personnels est le même dans les deux degrés. Après une chute à la rentrée 2022 de 1,2 point dans le 1^{er} degré et de 0,6 point dans le 2nd degré, il s'est stabilisé à 3,7 % (figure 7.7).

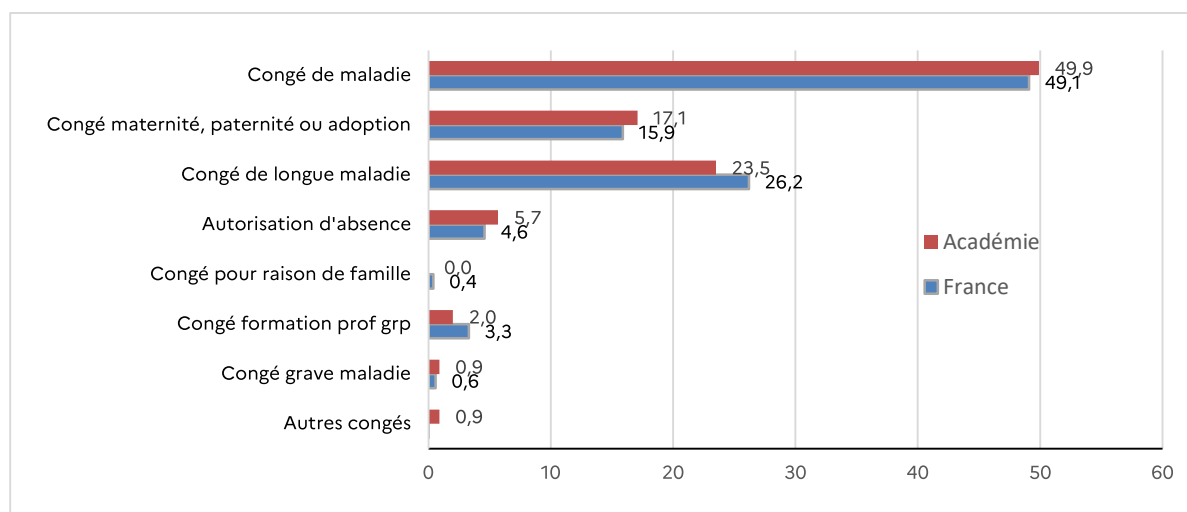
Figure 7.7 – Évolution sur 3 ans des taux d'absence par catégorie (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels des établissements privés rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

En 2023-2024, 49,9 % des congés des personnels de l'enseignement privé sous contrat sont des congés de maladie ordinaire (CMO). Les deux autres principaux motifs, sont les congés maternité, paternité ou adoption, plus importants qu'au niveau national, et les congés de longue maladie (figure 7.8).

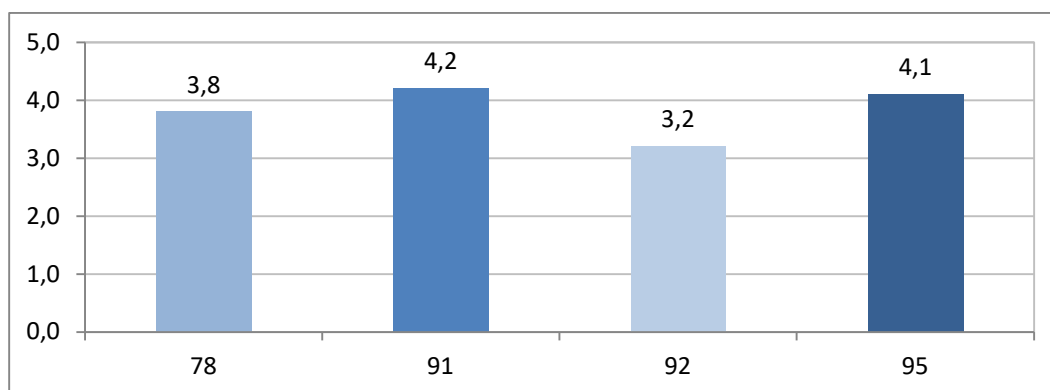
Figure 7.8 – Répartition de la durée des congés selon le motif, en 2023-2024 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : France entière, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep

Dans le privé sous contrat, le taux d'absence des personnels est le plus faible dans les Hauts de Seine (3,2 %), et le plus élevé dans l'Essonne (4,2 %) (figure 7.9).

Figure 7.9 – Taux d'absence selon le département, tous personnels confondus, en 2023-2024 (en %)



Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 leur responsabilité dans le cadre de leurs fonctions, dès lors, principalement mais pas exclusivement, qu'aucune faute personnelle ne leur est imputable.

929 décisions sont intervenues au titre des demandes de protection fonctionnelle lors de l'année scolaire 2023-2024, contre 532 en 2022-2023 et 415 en 2021-2022 (*tableau 7.43*). 708 ont été accordées (contre respectivement 396 et 272 les années précédentes).

Cette augmentation peut s'expliquer à la fois par la mise en œuvre de la plate-forme Colibris qui facilite le processus de demande et par l'accent mis dans l'académie de Versailles sur la protection fonctionnelle au moyen notamment d'une campagne de communication institutionnelle.

Tableau 7.43 – Décisions au titre de la protection fonctionnelle

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
ACCORD	272	396	708
REFUS	126	132	211
Sans Objet (demande retirée par l'agent)	4	0	2
Transmission à l'autorité compétente (AED et AESH en CDD)	13	4	8
TOTAL	415	532	929

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : Spf Versailles

Sur les 929 demandes de l'exercice 2023-2024, 76,2 % émanent de femmes et 23,8 % émanent d'hommes, contre 71,9 % et 28,1% en 2022-2023 et 70,8 % et 29,2% en 2021-2022 (*tableau 7.44*).



Tableau 7.44 – Répartition par sexe des demandes de protection fonctionnelle (en %)

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
F	70,8	71,9	76,
H	29,2	29,2	23,8
TOTAL	100	100	100

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : SPF Versailles

Lors de l'année scolaire 2023-2024, 355 demandes de protection fonctionnelle émanent du département des Yvelines, 190 des Hauts-de-Seine, 188 de l'Essonne et 196 du Val-d'Oise (*tableau 7.45*).



Tableau 7.45 – Données par département des demandes de protection fonctionnelle pour 2023-2024

	78	91	92	95	Total aca.
Femmes	289	143	125	151	708
Hommes	66	45	65	45	221
Total demandes	355	188	190	196	929

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : SPF Versailles

En 2023-2024, 773 des 929 demandes de protection fonctionnelle émanent de personnels enseignants, soit 83,2 % (*tableau 7.46*).



Tableau 7.46 – Typologie de personnels demandeurs de protection fonctionnelle en 2023-2024

	Personnel du 1 ^e degré	Personnel du 2 nd degré	Personnel d'encadrement	Personnel BIATPSS	Autres
Femmes	392	205	85	25	10
Hommes	56	120	29	4	3
Total	448	325	114	29	13

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : SPF Versailles

➤ Typologie des refus :

- en 2021-2022 : 8 absences de lien avec le service, 4 demandes tardives pour lesquelles aucune mesure de protection n'était plus envisageable, 19 décisions implicites de rejet, 12 demandes pour lesquelles les faits ne relèvent pas du champ de la protection fonctionnelle, 25 demandes pour lesquelles les faits ne sont pas établis, 8 refus pour faute personnelle de l'agent et 53 refus motivés par la mise en œuvre de mesures suffisantes de protection sans qu'il soit besoin de les compléter.
- 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.
- en 2023-2024, sur 211 refus, 31 en raison de l'absence de lien avec le service, 3 parce qu'aucune mesure n'était envisageable en raison de la tardiveté de la demande, 18 décisions implicites de rejet, 63 cas où les faits rapportés n'étaient pas une attaque au sens du droit de la protection fonctionnelle, 54 cas où les faits n'étaient pas établis, 10 en raison d'une faute personnelle détachable du service et 32 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 2023-2024, 76,2 % des demandes ont été accordées contre 68,1 % en 2022-2023 et 65,5 % des demandes 2021-2022.

Parmi l'ensemble des demandes de protection fonctionnelle accordées en 2023-2024, les accords concernent à 80 % les enseignants contre 73,5 % en 2022-2023 et 77,2 % en 2021-2022 (*tableau 7.47*). Pour l'année 2023-2024, les demandes de PF accordées aux PERDIR représentent 14,8 % du total des PF accordées, contre 17,5 % en 2022-2023 et 12,9 % en 2021-2022.

Au cumul, ces deux catégories de personnels représentent 94,8 % des PF accordées (contre 91 et 90 % pour les deux précédentes 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 2023-2024, les accords concernent, dans l'ordre, les personnels du 1^{er} degré à 48,4 %, les personnels du 2nd degré à 31,6 %, les personnels d'encadrement à 14,8 %, les personnels IATPSS à 3,7 %.

Tableau 7.47 – Accords par catégorie de personnels, par rapport au nombre total de PF accordées

Catégorie de personnel	2023 - 2024		
	Accords	Refus	Part des accords P/R au total des accords (en %)
Personnel du 1 ^{er} degré	343	89	48,5
Personnel du 2 nd degré	224	95	31,6
Personnel d'encadrement	105	13	14,8
Personnel IATPSS	26	11	3,7
Autres	10	3	1,4 %

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : SPF Versailles

Par département, le pourcentage de PF accordées est de 79,7 % pour les Yvelines, 84,6 % pour l'Essonne, 71 % pour les Hauts-de-Seine et 70,4 % pour le Val d'Oise (*tableau 7.48*).

Tableau 7.48 – Accords et refus, par catégorie de personnels et par département, en 2023-2024

	78		91		92		95	
	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus	Accord	Refus
Personnel du 1 ^{er} degré	129	49	82	8	66	16	66	16
Personnel du 2 nd degré	95	13	37	15	46	32	46	35
Personnel d'encadrement	42	4	29	1	17	4	17	4
Personnel IATPSS	12	5	6	4	4	1	4	1
Autres	3	1	3	0	2	1	2	1
TOTAL	281	72	157	28	135	54	135	57

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : SPF Versailles

➤ Suites financières de la protection fonctionnelle :

Les montants dépensés au titre de la prise en charge financière des honoraires d'avocat sont disponibles en année civile (*tableau 7.49*).

Tableau 7.49 – Montants dépensés au titre de la prise en charge financière de la PF

Année civile	Sommes allouées au titre de la PF dans l'académie
2023	247 103,50
2024	378 167,36

Source : Décompte manuel – Champ : Tous personnels de l'académie – Traitement : DAF Versailles

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). De plus, 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.

En effet, l'octroi de la protection fonctionnelle se concrétise aussi par l'accompagnement de l'agent concerné, par des mesures d'ordre « psychologique » (courrier de soutien du Recteur ou du Dasen en cas d'agression), ainsi qu'en des mesures de remédiation (enquête, entretien avec des responsables académiques, tenue d'un conseil de discipline...).

En outre, la PF peut consister aussi, dans certains cas, à couvrir l'agent des condamnations civiles prononcées en sa défaveur quand il n'y a pas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

7.14 – Le contentieux

Les données présentées dans cette fiche concernent l'année civile 2023. Il n'a pas été possible de les mettre à jour pour l'année 2024.

✓ Recours introduits :

➤ Définitions :

Recours pour excès de pouvoir- REP- (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 -RPC- (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 7.50*).

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 7.50 – 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 7.51*). Pour ce qui est relatif à la vie scolaire, l'augmentation est très substantielle : elle s'élève à 84,7 %.

Tableau 7.51 – Typologie des recours introduits par « catégorie » de requérants, hors requêtes en exécution de jugement, requêtes en appel et médiations

	2021				2022				2023			
	REP	RPC	Référés	Total	REP	RPC	Référés	Total	REP	RPC	Référés ***	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 (référés provision et référés 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 7.52*).

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 7.52 – 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 (SIAJ).

Dans toutes les affaires concernant les contrats uniques d'insertion (CUI) qui restent encore à traiter dans les recours contentieux pendants devant les juridictions judiciaires en dépit de la suppression de ces contrats, l'établissement employeur est défendeur. Les frais d'avocat et le paiement des condamnations éventuelles sont assurés par l'administration académique par le biais de subventions aux EPLE.

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).

Les dépenses des prestations interministérielles et ministérielles financées sur le budget académique ont représenté 3 248 370,21 € en 2024 contre 3 711 776,47 € en 2023 et 3 660 600,95 € en 2022.

Tableau 8.1 – Dépenses de l'action sociale

Type d'aides	2022		2023		2024	
	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides octroyées ou de repas subventionnés pour la restauration	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides octroyées ou de repas subventionnés pour la restauration	Total des dépenses pour l'année (en €)	Nb d'aides octroyées ou de repas subventionnés pour la restauration
Aides aux familles	9342,75 €	93	7 980,55 €	110	1 145.70€	22
Handicap	1 319 546,70 €	1 376	1 335 210,23 €	5 319 (1)	1 324 301.78 €	1 982 (1)
Sous-total PIM	1 328 889,45 €	1 469	1 351 171,78 €	5 429	1 325 417.48 €	2004
Aides exceptionnelles	528 090,66 €	726	495 003,43 €	611	507 514.05 €	501
Aides à l'enfance	1 794,00 €	7	404 €	4	302 €	2
Aides aux loisirs	42 043,64 €	445	82 218,25 €	509	48 601.84 €	276
Aides aux études	96 487,55 €	275	106 600,00 €	236	107 350 €	311
Aides dans la sphère professionnelle	42 284,32 €	77	23 690,00 €	46	14 980 €	25
Aides à la sphère privée			57 837,56 €	250	39 904.34 €	169
Aides au logement	34 795,30 €	72	31 151,94 €	78	36 807.98 €	63
Sous-total ASIA	217 404,81 €	876	301 901,75 €	1 123	247 946.16 €	846
TOTAL T2	2 074 384,92 €	3 071	2 148 076,96 €	7 163	2 080 880.69 €	
Subvention repas PIM	152 048,79 €	117 867	186 453,31 €	121 865	213 931.23 €	140 755
Subvention repas ASIA	237 369,83 €	79 394	258 095 €	74 237	277 078.88 €	80242
Subvention Fonctionnement	30 816,29 €	NR	69 800 €	NR	54 546.30 €	NR
Sous-total Restauration	420 234,91 €		514 348,31 €		545 556.41 €	
Consultations juridiques	3 136,17 €	90	3 642,00 €	87	3 884.80 €	72
Consultations CESF	9 181,55 €	195	3 884,80 €	92	5 798.31 €	108
Aides aux associations du personnel	11 263,40 €	621	11 109,40 €	604	10 935.00 €	686
Sous-total autres prestations	23 581,12 €	906	18 636,20 €	783	20 618.11 €	866
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
	1 142 400,00 €	81	1 030 715,00 €	85	601 315 €	63
TOTAL HT2	1 586 216, 03 €		1 563 699,51 €		1 167 489.52 €	
TOTAL GENERAL	3 660 600, 95 €		3 711 776.47 €		3 248 370.21 €	

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 2022 ; nombre d'allocations versées en 2023 et 2024.

L'application **Saxo**, utilisée pour la gestion des prestations sociales, a été **indisponible pendant quatre mois en 2024**. Cette interruption a entraîné un **report du traitement de nombreuses demandes ASIA** sur l'exercice 2025.

Par ailleurs, une réorganisation du service intervenue en septembre 2023 a nécessité la formation des agents au traitement des prestations qu'ils ne géraient pas auparavant. Durant cette période, leur montée en compétence a pu réduire temporairement la capacité opérationnelle du service et rallonger les délais de traitement des dossiers.

Par conséquent, certaines évolutions statistiques observées entre 2023 et 2024 ne doivent **pas être interprétées comme une variation réelle de la demande**, mais comme un **effet du décalage de traitement**.

À titre d'exemple, le nombre de dossiers relatifs à **l'aide aux loisirs** est passé de **509 en 2023 à 276 en 2024**. Cette baisse ne traduit pas une diminution des demandes, mais résulte du **report des dossiers restés en instance** et instruits au cours de l'année 2025.

Il en est de même concernant la PIM handicap. Si la dépense reste sensiblement identique d'une année sur l'autre, le nombre de prestations versées a fortement diminué passant de 5319 à 1982. Cette évolution résulte aussi de l'indisponibilité de Saxo. Les prestations non versées durant cette période d'interruption ont été régularisées en un seul versement au lieu des quatre habituels ce qui explique l'écart constaté sans refléter une baisse réelle du nombre de bénéficiaires.

CHAPITRE 9

LE DIALOGUE SOCIAL

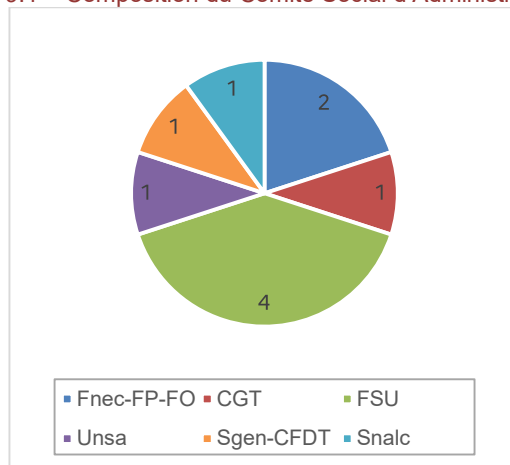
9.1 - Élections professionnelles, résultats de décembre 2022

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

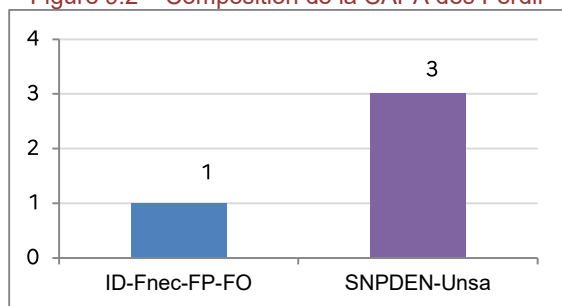
Figure 9.1 – Composition du Comité Social d'Administration (CSA)



Source : MENJ

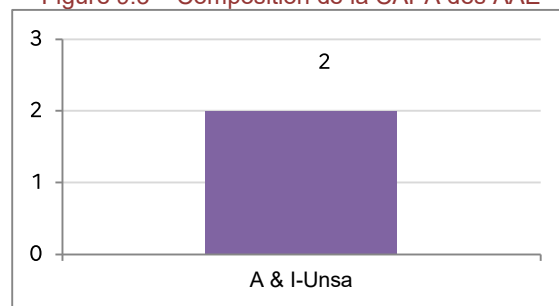
CAPA

Figure 9.2 – Composition de la CAPA des Perdir



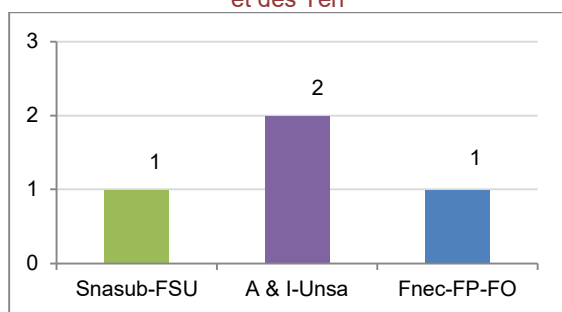
Source : MENJ

Figure 9.3 – Composition de la CAPA des AAE



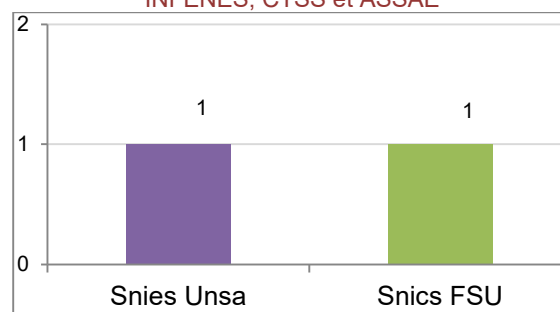
Source : MENJ

Figure 9.4 – Composition de la CAPA des SAENES et des Ten



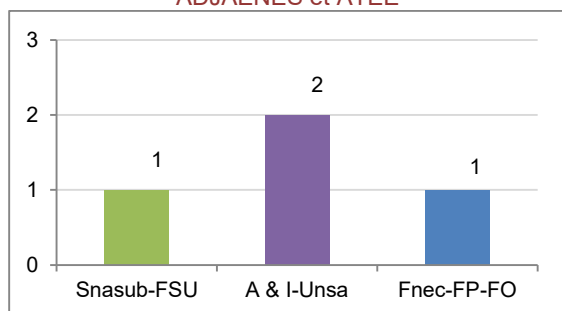
Source : MENJ

Figure 9.5 – Composition de la CAPA des INFENES, CTSS et ASSAE



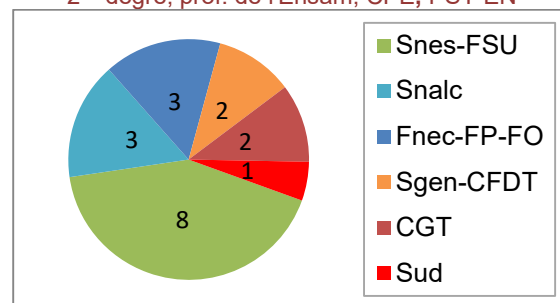
Source : MENJ

Figure 9.6 – Composition de la CAPA des ADJAENES et ATEE



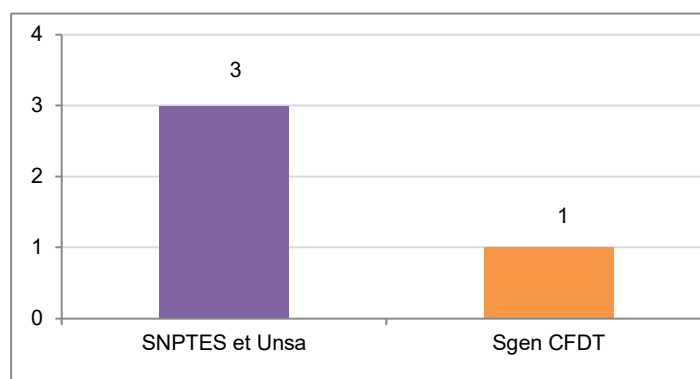
Source : MENJ

Figure 9.7 – Composition de la CAPA des ens. du 2nd degré, prof. de l'Ensam, CPE, PSY EN



Source : MENJ

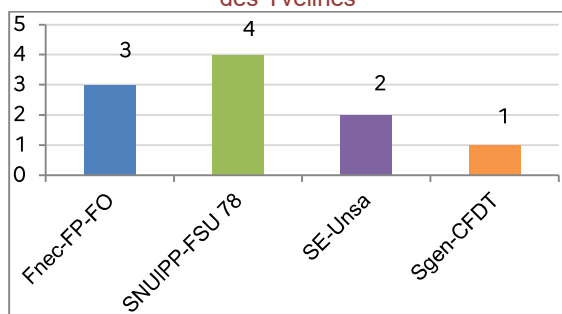
Figure 9.8– Composition de la CAPA des ATRF



Source : MENJ

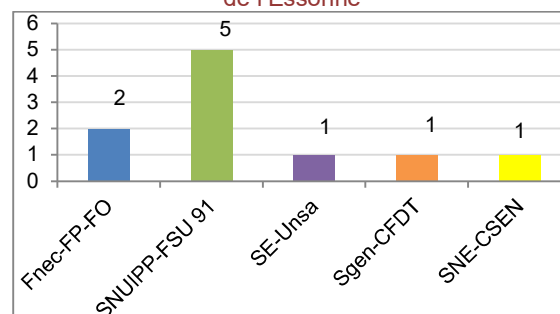
CAPD

Figure 9.9 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Yvelines



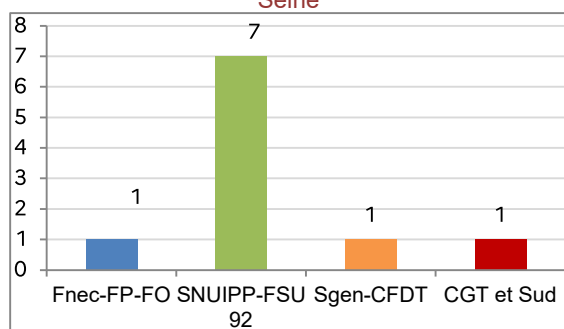
Source : MENJ

Figure 9.10 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles de l'Essonne



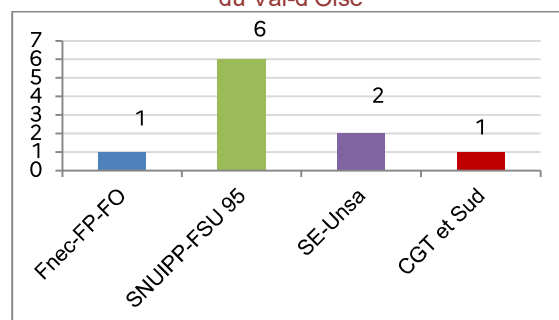
Source : MENJ

Figure 9.11 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles des Hauts-de-Seine



Source : MENJ

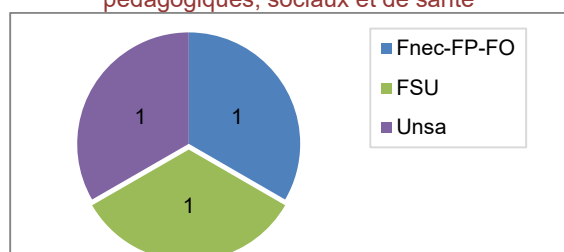
Figure 9.12 – Composition de la CAPD des instituteurs et professeurs des écoles du Val-d'Oise



Source : MENJ

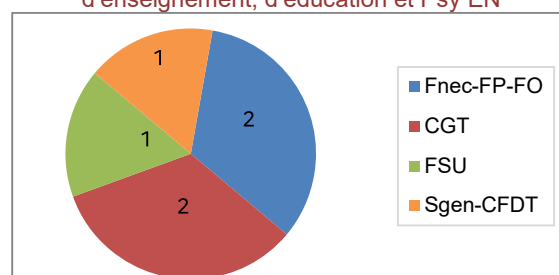
CCP

Figure 9.13 – Composition de la CCP des personnels contractuels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé



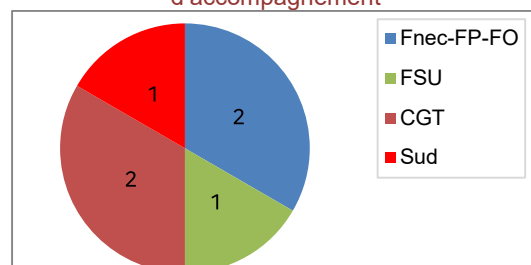
Source : MENJ

Figure 9.14 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation et Psy EN



Source : MENJ

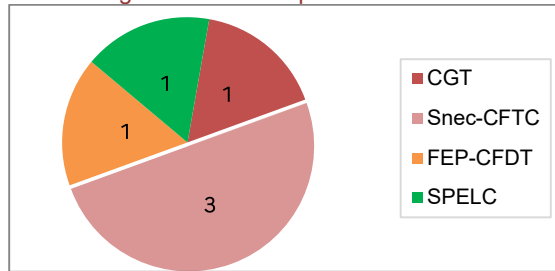
Figure 9.15 – Composition de la CCP des personnels contractuels exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement



Source : MENJ

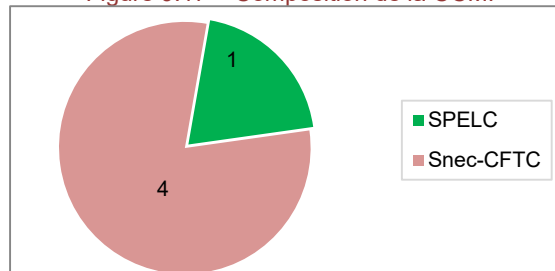
CCMA et CCMI

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

Dans l'enseignement public, comme dans l'ensemble de la fonction publique de l'État, la règle de base est fixée par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, en particulier son article 3 consacré aux locaux syndicaux.

Ce texte prévoit notamment que :

1. l'administration doit mettre à disposition des organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale des locaux adaptés ;
2. lorsque les effectifs atteignent au moins 50 agents dans un même ensemble de services, un local syndical doit être mis à disposition ;
3. au-delà de 500 agents, des locaux distincts peuvent être attribués de droit ;
4. les locaux doivent être équipés pour permettre l'exercice de l'activité syndicale.

Trois locaux sont mis à disposition des organisations syndicales sur les implantations du Rectorat de Versailles :

- le premier est situé sur le site du boulevard de Lesseps, il s'agit d'un local de 14,64 m² ;
- le second se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 10,98 m².
- le troisième se situe sur le site de la Ceinture, il s'agit d'un local de 11,04 m².

La DSDEN 78 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 12m².

La DSDEN 91 dispose de 4 salles de réunion. Sur demande des syndicats, une réservation de salle peut être faite afin de mettre à disposition un local aux heures et dates demandées.

La DSDEN 92 met à disposition des organisations syndicales un bureau de 20,9 m².

La DSDEN 95 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.

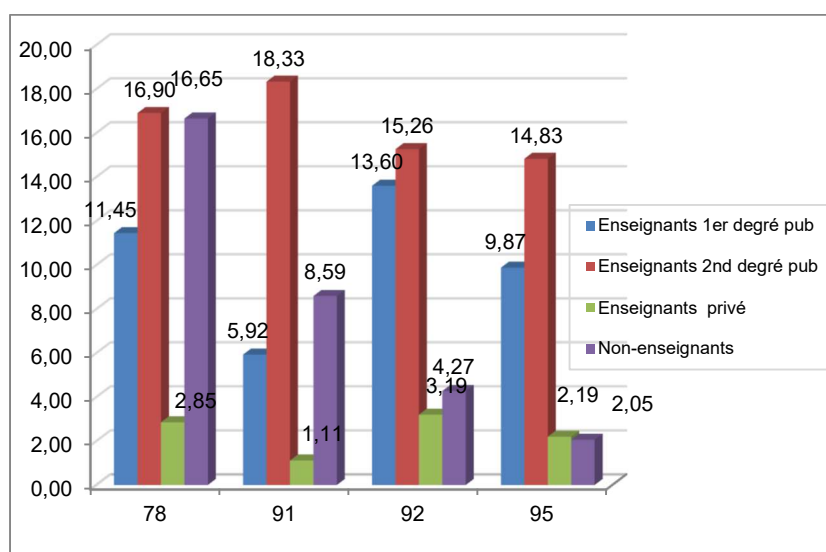
9.2.2 - Les décharges syndicales

En 2024-2025, 503 personnels de l'académie (hors enseignants de l'enseignement supérieur) bénéficient d'une décharge syndicale (contre 478 en 2023-2024). Cela représente un total de 150,1 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 233 en 2024-2025. Ils sont moins souvent enseignants du 1^{er} degré public (121), enseignants de l'enseignement privé (28) ou non-enseignants (121).

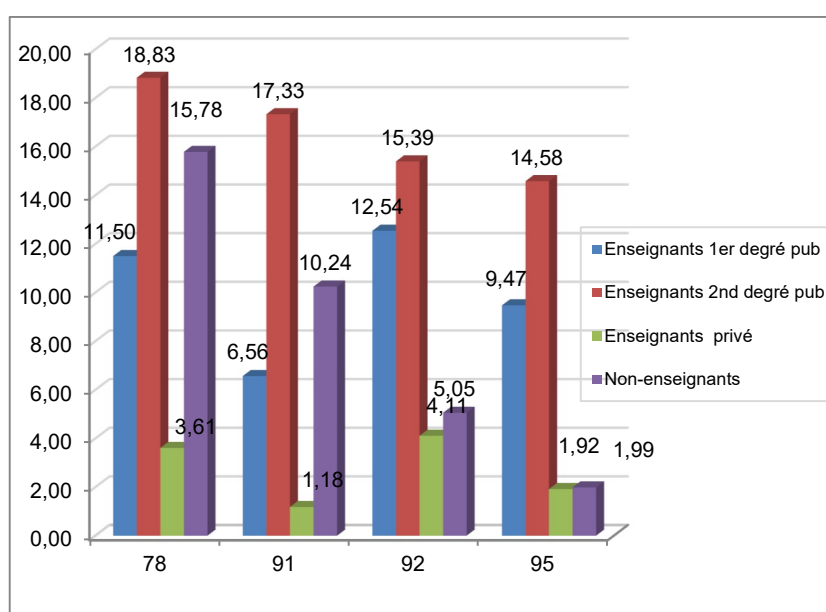
Les enseignants de l'enseignement privé ont la quotité moyenne de décharge exprimée en ETP la plus importante (0,39 ETP, contre 0,33 ETP pour les enseignants du 1^{er} degré public, 0,28 ETP pour les enseignants du 2nd degré public et 0,27 ETP pour les non enseignants).

Figure 9.18 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2023-2024



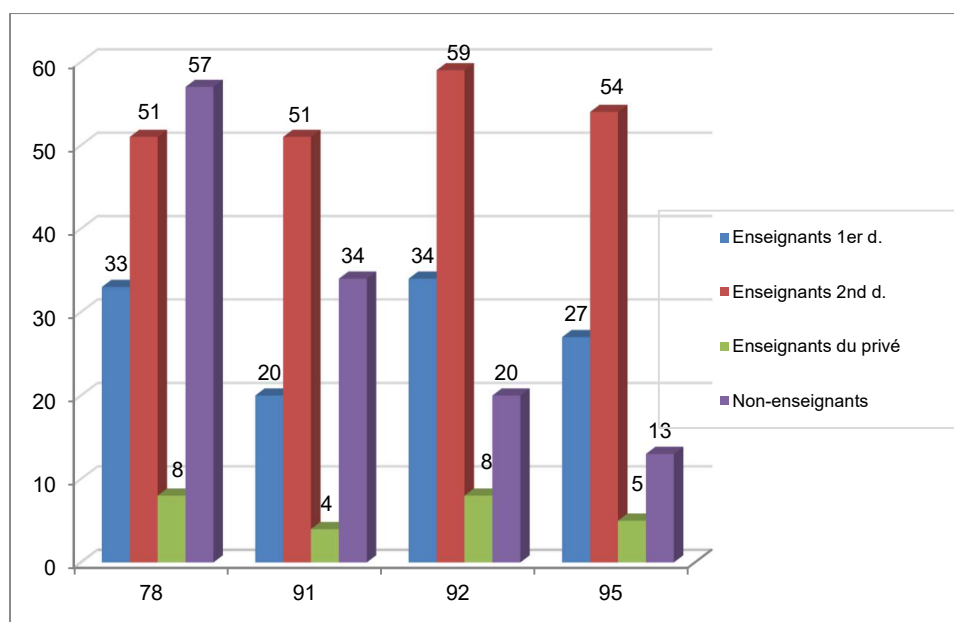
Source : DGRH, MENJ – 2023-2024 – DAISY - Traitement DOS Rectorale

Figure 9.19 – Nombre de décharges syndicales exprimées en ETP suivant la catégorie et le département pour 2024-2025



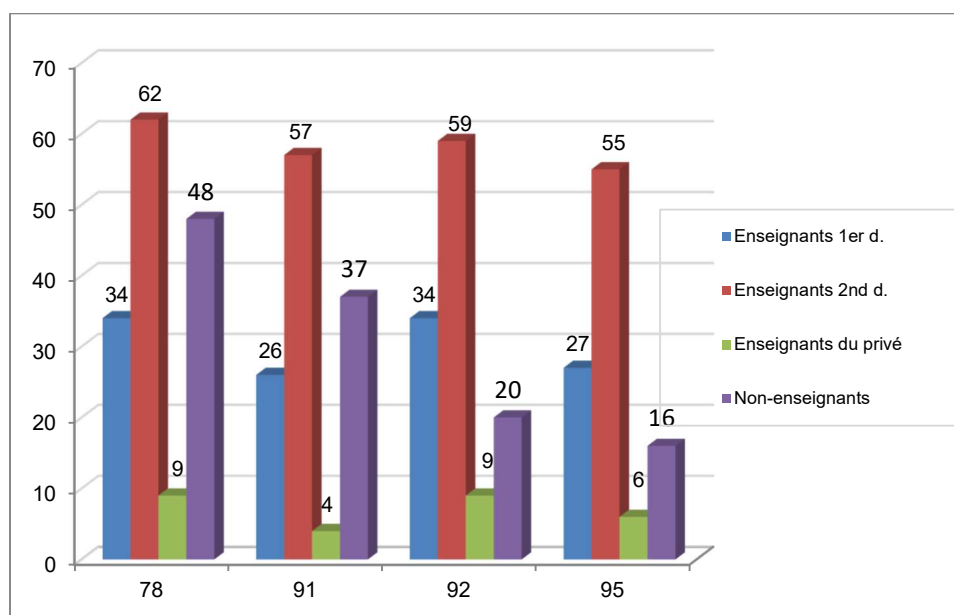
Source : DGRH, MENJ -2024-2025 – Daisy – Traitement DOS Rectorale

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 Rectoral

Figure 9.21 – Nombre de personnels ayant une décharge syndicale suivant la catégorie, le département et l'affectation pour 2024-2025



Source : DGRH, MENJ -2024-2025 – DAISY - Traitement DOS Rectorale

9.3 – Nombre d’instances

263 instances et groupes de travail se sont réunies lors de l’année 2024 (contre 215 en 2023, hors données DSDEN 92, et 254 en 2022) (*tableau 9.1*). Les réunions les plus nombreuses concernent les groupes de travail et les CAP Académiques/Départementales.

Tableau 9.1 – Nombre de réunions de chaque instance

INSTANCES	Nombre de réunions (Rectorat / 78+91+92+95)		
	2022	2023	2024
CAP A/D	22/4+1+2+2	20/3+2+NR+5	19/3+1+2+2
GT	53/12+20+12+9	55/10+21+NR+7	70/13+22+13+9
CCP	14	13	9
CCMI	4	4	5
CCMA	8	6	7
CSA A	7	7	10
CSA SA/SD	4/5+11+9+7	2/7+8+NR+7	4/8+9+8+7
F3SCT CSA A	6	5	5
F3SCT SD 78	3	3	3
F3SCT SD 91	8	4	4
F3SCT SD 92	3	NR	3
F3SCT SD 95	5	5 + 2 visites	5 + 2 visites
F3SCT CSA SA	3	3	3
CDEN 78/91/92/95	3+4+2+4	2+3+NR+4	2+4+3+3
CAAS	2	2	2
CPBA	3	2	2
CAACEP	2	1	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

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 aux carrières individuelles. Toutefois, suite à la loi LTFP du 6 août 2019, l’avis préalable de la CAP en matière de de mobilité et d’avancement n’est plus requis. Les représentants du personnel y sont élus pour quatre ans. Les avis sont consultatifs.

En 2024, 19 CAPA ont été organisées, contre 20 en 2023 et 22 en 2022.

➤ **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 2024, 9 CCP ont été organisées (5 CCP AED et 4 CCP enseignant), contre 13 en 2023 et 14 en 2022.

➤ **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 représentants des 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 2024, 4 CCMI se sont réunies (contre 5 dont 1 disciplinaire en 2023 et 4 en 2022).

➤ **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 2024, 7 CCMA ont eu lieu dont 1 disciplinaire (contre 9 dont 3 disciplinaires en 2023, et 8 dont 3 disciplinaires en 2022).

9.3.2 - 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 2024**, 9 CSA Académique ont été réunis aux dates suivantes : 18 janvier, 8 et 27 février, 26 avril, 28 mai, 24 juin, 19 septembre, 15 octobre et 10 décembre.

Les points traités à l'ordre du jour ont été les suivants :

- Carte des formations des enseignements artistiques
- Répartition départementale des moyens d'enseignement 1er et 2nd degré – RS 2024
- Présentation des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels de l'académie de Versailles
- Présentation de la répartition départementale des moyens IMP – RS 2024
- Répartition départementale des moyens CPE – RS 2024
- Mesures de rentrée 2024 : PERDIR et PSYEN
- Approbation du compte-rendu du CSA Académique du 19 décembre 2023
- Répartition des moyens ADM, TECH et INFIRMIERS en EPLE - RS 2024
- Secrétaire général d'EPL : évolution des missions
- Bilan du plan de requalification de la filière ADM
- Approbation du compte-rendu du CSA Académique du 27 février 2024
- Répartition des moyens assistance éducative – RS 2024
- Carte des formations « sport-études »
- EAFC : présentation du programme académique de formation 2024/2025
- Présentation du RSU 2022
- Répartition des moyens PACTE – RS 2024
- Dotations IMP – RS 2024
- Point d'information : rentrée scolaire
- Répartition départementale des mesures de rentrée AESH
- Bilan d'exécution des BOP 2023
- Calendrier de déploiement Op@le
- CTEN : Evaluation des contractuels enseignants du 1er degré et grilles de rémunération des contractuels enseignants du 1er et 2nd degré
- CIA des personnels ATSS
- Ruptures conventionnelles : bilan et calendrier de la campagne 2024 – 2025
- Point sur les formations organisées durant les vacances de la Toussaint
- Approbation du CR du CSA Académique du 24 juin 2024
- Constat effectifs élèves - rentrée scolaire 2024
- Bilan de l'orientation des élèves
- Bilan des opérations de mobilité des personnels du 1er D, 2nd D, ATSS et PERDIR
- Point sur les formations organisées durant les vacances scolaires (janvier / août 2025)
- Evolution de la carte des CIO : Mantes-La-Jolie / Les Mureaux
- Risques psychosociaux : thématiques à identifier dans la perspective des groupes de
- Prévisions effectifs élèves – rentrée 2025
- Cartes des formations :
- Technologiques, sections sportives scolaires, sections européennes ou de langues orientales, enseignements de spécialité, langues vivantes et DNL hors SELO, des enseignements artistiques et culturels
- Répartition des moyens AED et CPE du plan « tranquillité scolaire »

9.3.3 - 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.

La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail est régie par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, le nombre de réunions ordinaires de la F3SCT est fixée à trois au minimum par an.

Pour l'année **2024**, 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 4 juillet et le 14 novembre.

21 mars

- Approbation du compte-rendu de la F3SCT du CSA SA du 14 décembre 2023
- Démarche RPS au rectorat : composition du COPIL
- RSST : informations sur la procédure et le fonctionnement
- Point sur le recensement des signalements RSST dans les services académiques
- Echanges sur l'organisation des visites de sites

4 juillet

- Election du/de la secrétaire de la formation spécialisée pour l'année 2024/2025
- Point sur le recensement des signalements RSST dans les services académiques
- Plan d'actions RPS du rectorat
- Organisation des visites de la formation spécialisée : protocole, thématique, lieux de visite
- Point sur les DUERP au sein des DSDEN, des CIO et des circonscriptions
- Présentation du plan de communication sur les acteurs et dispositif de prévention RS 2024
- Présentation des modalités d'accès aux parkings du site Lesseps

14 novembre

- Visites de la formation spécialisée : calendrier, protocole, thématique, délégation de visite de la DSDEN du Val d'Oise
- Point sur le recensement des signalements RSST dans les services académiques
- Présentation du DUERP du rectorat
- Plan d'actions RPS : Procédure de signalement et de traitement de situations sensibles
- Point sur les mutations dans l'intérêt du service. Volume des 3 dernières années et modalités.

9.3.4 - 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 /CSA SA.

Il comprend également 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Au titre de l'année **2024**, le comité social d'administration spécial académique de Versailles (CSA SA) s'est réuni 4 fois aux dates suivantes : 30 janvier, 2 mai, 26 septembre et le 19 décembre

Les thèmes abordés lors de ces réunions sont déclinés ci-après :

- Approbation du compte-rendu du CTSA du 11 octobre 2022
 - Approbation du compte-rendu du CSA SA du 11 avril 2023
 - 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)
 - Point d'information sur la RS 2023 dans les services académiques
 - DSDEN 78 : Réorganisation de la division de la vie scolaire
 - DSDEN 92 : Avancement du projet immobilier rénovation du CAD
 - DSDEN 95 : Information sur le déménagement
 - Information sur le projet Campus Lesseps
-
- Approbation du compte-rendu du CSA SA du 30 janvier 2024
 - Mesures de rentrée dans les services académiques
 - Bilan du plan de requalification de la filière ADM
 - CIO :- Emménagement de l'IEN Gennevilliers au sein des locaux du CIO Gennevilliers / Ouverture du CIO St Gratien / Situation du CIO d'Elancourt
 - Bilan de l'activité des chargés de mission « recrutements/attractivité des métiers »
 - Informations relatives au fonctionnement des services académiques Période des Jeux Olympiques et Paralympiques
-
- Approbation du CR du CSA SA du 2 mai 2024
 - Réorganisation des services : DPE, DEEP, DSDEN 91, DSDEN 92
 - Présentation des périodes de fermeture des services (Noël, Ascension, Été)
 - Point sur les travaux : site de Ceinture et de Lescot (Bâtiments E et B)
-
- DSDEN 92 : Avancement du projet immobilier rénovation du CAD
 - Présentation de VIRTUO recrutements
 - Point de situation sur les délégations complémentaires d'emplois 2023 dans les services académiques - BOP 214

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 **2024**, la CAAS s'est réunie les 26 mars et 18 juin et la CPBA, le 04 juin et le 26 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 2024, l'instance s'est réunie le 21 juin.

9.4 - Les négociations engagées et les accords signés

Conformément aux dispositions du Code du travail (notamment les articles L. 2312-8 et suivants), le Rapport Social Unique (RSU) doit rendre compte des négociations engagées et des accords signés au cours de l'année écoulée. Pour l'exercice 2024, l'académie de Versailles n'a pas engagé formellement de négociation ni conclu d'accord nouveau.

9.4.1 – Au niveau du Rectorat

En 2024 :

Aucune négociation formellement engagée.

9.4.2 - Au niveau des DSDEN

En 2024 :

Aucune négociation formellement engagée.

9.5 - Les recours contre les décisions

En 2024, 1 054 recours ont été initiés par l'ensemble des personnels de l'académie (*tableau 9.2*). Les contestations des enseignants représentent 97,7 % du total contre 2,3 % pour celles des personnels autres qu'enseignants.

Chez les enseignants, les contestations majoritaires concernent les résultats du mouvement intra et représentent 50,1 % des recours.

S'agissant des personnels autres qu'enseignants, les contestations majoritaires concernent les comptes-rendus d'entretiens professionnels (CREP) et représentent 95,8 % des recours.

Tableau 9.2 – Nombre de recours initiés par l'ensemble des personnels de l'académie en 2023

Nombre de 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	134	2			<u>9</u>	7	10	18	180
	Contestation de refus de temps partiel	3				<u>16</u>	11	11	35	76
	Contestation refus de télétravail					-				0
	Contestation de refus de disponibilité	32				12	3			47
	Contestation résultat mouvement inter					33	25	72	79	209
	Contestation résultat mouvement intra	224				23	109	56	104	516
	Contestation résultat mouvement complémentaire						2			2
Sous-total enseignants										1 030
Autre qu'enseignants	Contestations de CREP			4	19					23
	Contestation de refus de temps partiel			1		-				1
	Contestation refus de télétravail					-				0
	Contestation de refus de disponibilité									0
	Contestation résultat mouvement inter									0
	Contestation résultat mouvement intra									0
Sous-total autres qu'enseignants										24
Total par service de gesstion		393	2	5	19	93	157	149	236	1 054

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

9.5.1 - Au niveau du Rectorat

DPE :

Concernant les recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière de l'année 2023-2024, le nombre de saisines de la CAPA est le suivant :

- Agrégés : 13 (*sur 25 recours gracieux, dont 17 ont fait l'objet d'un refus*)
- Certifiés : 20 (*sur 51 recours gracieux, dont 35 ont fait l'objet d'un refus*)
- PLP : 7 (*sur 9 recours gracieux, dont 6 ont fait l'objet d'un refus*)
- PEPS : 2 (*sur 5 recours gracieux, dont 5 ont fait l'objet d'un refus*)
- CPE : 2 (*sur 2 recours gracieux, dont 2 ont fait l'objet d'un refus*)
- PsyEN : 0 (*aucun recours gracieux*)

Les 227 recours contre les résultats du mouvement intra-académique 2024 se décomposent ainsi :

- Agrégés : 46
- Certifiés : 123
- PLP : 16
- PEPS : 26
- CPE : 12
- PsyEN : 4

Les 33 recours contre un refus de disponibilité en 2024-2025 se décomposent ainsi :

- Agrégés : 16
- Certifiés : 13
- PLP : 2
- PEPS : 1
- CPE : 1

Les 3 recours contre un refus de temps partiel en 2024-2025 ont concerné 3 PEPS.

Deep :

Dans le cadre des rendez-vous de carrière, 2 recours ont été formés auprès de la CCMA et aucun recours a été formé auprès de la CCMI en 2024 à ce titre.

À la suite de la CCMA, aucune appréciation finale n'a été révisée.

Dpats :

3 contestations de CREP (compte-rendu d'entretien professionnel) pour les attachés.

1 refus de temps partiel pour les SAENES.

1 contestation de CREP pour les INFENES

DE :

19 contestations de CREP pour les personnels de direction.

9.5.2 - Au niveau des DSDEN

DSDEN 78 :

Refus de disponibilité : 12 recours

Refus de temps partiel : 16 recours.

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 9 recours

Contestation résultat mouvement inter : 33 recours

Contestation résultat mouvement intra : 23 recours

DSDEN 91 :

Refus de disponibilité : 3 recours

Refus de temps partiel : 11 recours.

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 7 recours

Contestation résultat mouvement inter : 25 recours

Contestation résultat mouvement intra : 109 recours

Contestation résultat mouvement complémentaire : 2 recours

DSDEN 92 :

Refus de temps partiel : 11 recours.

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 10

Contestation résultat mouvement inter : 72

Contestation résultat mouvement intra : 56

DSDEN 95 :

Refus Temps partiel : 35 (après CAPD)

Recours sur l'appréciation finale des rendez-vous de carrière : 18 recours dont 6 sont allés en CAPD, les autres ont été acceptés hors CAPD

Contestation résultat mouvement inter : 79

Contestation résultat mouvement intra : 104

9.6 Le nombre de jours de grève

En 2024, 36 jours de grève ont été comptabilisés (*tableau 9.3*).

Tableau 9.3 – Jours effectifs de grève et nombre de personnes concernées en 2024

Mois	Nb de jours	Nb total de personnes
janv	9	141
févr	2	2 117
mars	1	124
avr	4	336
mai	3	178
juin	2	2 700
juil	-	-
août	-	-
sept	4	498
oct	3	213
nov	2	133
déc	6	1042
Total	36	7 482

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 en CDD, les sanctions de groupe 1 (avertissement, blâme, exclusions de 1 à 3 jours) sont prises par le chef d'établissement. Au-delà des sanctions du premier groupe, la sanction n'est prise par le chef d'établissement pour ces personnels, 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 2024, 48 fautes disciplinaires sont comptabilisées envers des titulaires (*tableau 10.1*) [contre 44 en 2022 et 43 en 2021 (hors données DSDEN 95 non disponibles pour ces 2 années)]. 35,4 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins (contre 25 % en 2023 et 44,2 % en 2022), 64,6 % émanent de personnels masculins (contre 75 % en 2023 et 55,8 % en 2022).



Tableau 10.1 – Fautes disciplinaires des titulaires en 2024

	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		3	2
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance			2	1									1		1		2	3
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance	2	16	3												1		5	17
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre		2															0	2
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance		3							2	2			2				4	5
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité						1			1		2	1					3	2
Total	3	23	5	1	0	1	0	0	4	2	2	1	2	1	1	2	17	31

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 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine / Traitement : DSDEN 92
Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public affectés dans le Val-d'Oise/ Traitement : DSDEN 95

En 2024, 1 faute disciplinaire est comptabilisée pour une stagiaire (*tableau 10.2*) (une femme en 2023 et un homme en 2022).



Tableau 10.2 – Fautes disciplinaires des stagiaires en 2024

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie													1				1	0
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance																	0	0
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Manquement à la dignité et agression envers des personnel de l'Education National et des représentants des forces de l'ordre																	0	0
Manquement à la qualité de service, agression, manquement à la dignité et à l'obéissance																	0	0
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité																	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	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

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

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

En 2024, 9 fautes disciplinaires sont comptabilisées pour des contractuels (*tableau 10.3*) (contre 4 en 2023 et 11 en 2022). 11,1 % des fautes disciplinaires émanent de personnels féminins (contre 0 en 2023 et 18,2 % en 2022). 88,9 % émanent de personnels masculins (contre 100 % en 2023 et 81,8 % en 2022).



Tableau 10.3 – Fautes disciplinaires des contractuels en 2024

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Manquement à la qualité de service, positionnement inadapté à l'égard de la hiérarchie															1	1	1	1
Agressivité, manquement à la qualité de service, refus d'obéissance		1															0	1
Manquement à la qualité de service, à la dignité et à l'obéissance															1	0	0	1
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		3															0	3
Délit et faute disciplinaire grave marquant un manquement manifeste à ses obligations de probité et de moralité		2															0	2
Total	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	8

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

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1^{er} degré public + AED + AESH affectés dans le Val-d'Oise/ Traitement : DSDEN 95

10.2 – Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2024, 83,3 % des sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires sont des sanctions du 1^{er} groupe, contre 10,4 % pour les sanctions du 2nd groupe, 6,3 % pour les sanctions du 3^{ème} groupe et pas de sanction du 4^{ème} groupe (*tableau 10.4*). En 2023 et 2022, ces chiffres étaient respectivement de 75 % et 83,7 % pour les sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe, 2,3 % et 0 % pour les sanctions du 2nd groupe, 13,6 % et 7 % pour les sanctions du 3^{ème} groupe, 9,1 % et 9,3 % pour les sanctions du 4^{ème} groupe.



Tableau 10.4 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des titulaires en 2024

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions du 1er groupe																		
Avertissement	1	2	1								1					1	3	3
Blâme	2	19	2						2	2			1				7	21
Exclusion de 1 à 3 jours		2		1					1				1	1			2	4
Sous-total	3	23	3	1	0	0	0	0	3	2	1	0	2	1	0	1	12	28
Sanctions du 2ème groupe																		
Radiation du tableau d'avancement																	0	0
Abaissment 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													1	0
Déplacement d'office				1								1				1	1	2
Sous-total	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3	2
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			1		1						2	1
Sous-total	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1
Sanctions du 4ème groupe																		
Mise à la retraite d'office																	0	0
Révocation/Licenciement																	0	1
Sous-total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	3	23	5	1	0	1	0	0	4	2	2	1	2	1	1	2	17	31

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

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

En 2024, la faute disciplinaire comptabilisée envers une stagiaire a donné lieu à un blâme (*tableau 10.5*). 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. En 2022, la sanction disciplinaire prononcée envers le stagiaire fautif était une exclusion définitive.



Tableau 10.5 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des stagiaires en 2024

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions																		
Avertissement																	0	0
Blâme													1				1	0
Exclusion temporaire de fonctions 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	1	0	0	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 1er degré public affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

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

En 2024, les 9 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 2 avertissements, 5 blâmes et 2 licenciements sans préavis ni indemnité (*tableau 10.6*). 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. En 2022, les 11 sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels ont donné lieu à 3 avertissements, 5 blâmes et 3 licenciements sans préavis ni indemnité.



Tableau 10.6 – Sanctions disciplinaires prononcées envers des contractuels en 2024

	DPE		Dpats		Deep		DE		DSDEN 78		DSDEN 91		DSDEN 92		DSDEN 95		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Sanctions																		
Avertissement															1	1	1	1
Blâme		5															0	5
Exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum																	0	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 jours à 6 mois maximum si CTEN en CDD ou de 4 jours à 1 an maximum si CTEN en CDI																	0	0
Licenciement sans préavis ni indemnité		1														1	0	2
Total	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	8

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 1er degré public + AED + AESH affectés dans les Hauts-de-Seine/ Traitement : DSDEN 92

Source : Décompte manuel – Champ : personnels enseignants du 1er degré public + AED + AESH affectés dans le Val-d'Oise/ Traitement : DSDEN 95

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 2023-2024

9 – DONNÉES COMPLÉMENTAIRES SUR LE MOUVEMENT 2D (campagne 2024)

10 – BILAN D'ACTIVITÉ DU SAPAP 2024-2025

1 - DETAIL DE LA TYPOLOGIE RETENUE PAR L'ENTREPÔT 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 (prévues 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

CAS Retraites = Depuis 2006, les opérations budgétaires relatives aux **pensions** de retraite des fonctionnaires d'État sont enregistrées dans un **CAS** (compte d'affectation spéciale) dont le solde cumulé ne peut être déficitaire

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 Lycee (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

IENT = Inspecteur de l'Éducation nationale

IENT-EG = Inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'enseignement général

IENT-ET = Inspecteur de l'Éducation nationale chargé de l'Enseignement technique

IENT-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

ISAE = Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Élèves

ISOE = indemnité de suivi et d'orientation des élèves

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)

Mage = 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

MGEN = 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

MPA = Matériel pédagogique adapté

MS = Masse salariale

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

PPR = Période de préparation au reclassement

PRAF = Plan académique de formation

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)

SCGEMS = Service Contrôle de Gestion, Emplois et Masse Salariale

Segpa = Section d'enseignement général et professionnel adapté

S. Ext. = Surveillant d'externat

SFT = supplément familial de traitement

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)

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

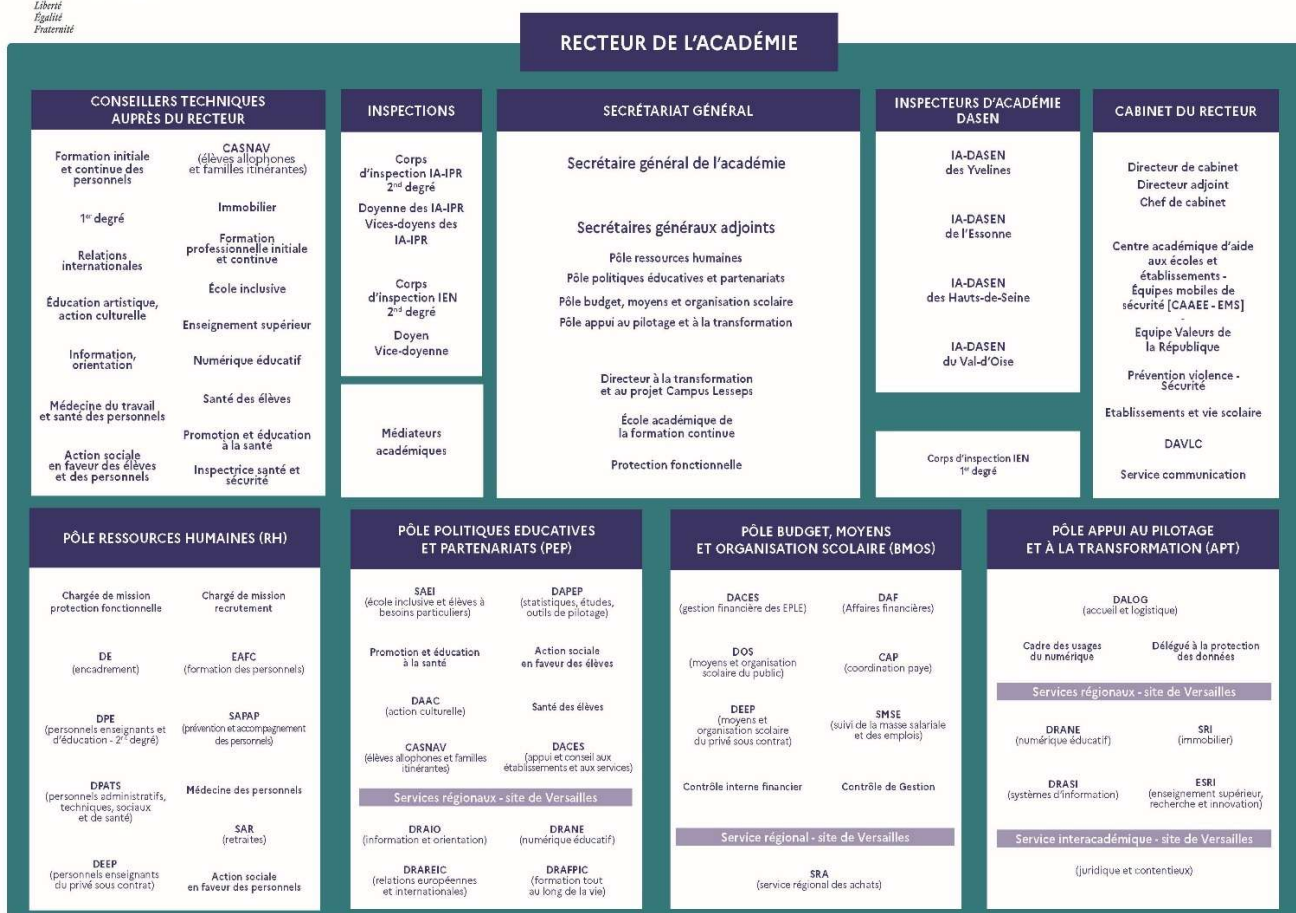
Cet organigramme expose les modes d'organisation retenus dans les services académiques du rectorat pour répondre aux priorités affichées dans le projet académique 2021-2024.

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.



Organigramme



MAJ 09/09/2024

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. »²

Le détail ci-dessous reprend l'intégralité des objectifs de formations mentionnés dans les tableaux du RSU.³

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 ; CafipeMF ; 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.

² Application GAIA et EGIDE – Guide de codage des actions de formation des personnels de l'éducation nationale Mai 2018 – page 7

³ Idem, pages 8 à 10

5 - RÉPARTITION GENRÉE DES TYPES DE TEMPS PARTIELS SELON LA CATÉGORIE DE PERSONNELS LE SEXE 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	798	28	35,0	31	0	37,0	366	44	36,0	49	1	35,9
	Pour personne handicapée	145	5	49,0	8	0	54,0	98	14	47,0	25	3	51,1
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	233	6	48,0	10	0	46,0	66	15	47,0	8	1	47,7
S/total		1 176	39	39,3	49	0	41,6	530	73	39,5	82	5	42,0
Temps partiel thérapeutique		324	35	47,0	9	0	48,0	228	60	49,0	20	8	50,5
Temps partiel pour raisons de santé		6	0	47,0	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Sur autorisation	Autres	711	26	44,0	233	0	49,0	1 274	341	48,0	500	80	50,3
	Crédit d'heures pour fonction élective	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
	Pour créer ou reprendre une entreprise	3	0	42,0	4	0	43,0	18	17	43,0	0	0	-
S/total		714	61	42,0	237	0	49,0	1 292	358	11,7	500	80	50,3
TOTAL		2 220	100	42,0	295	0	46,3	2 050	491	17,0	602	93	49,3
Type de temps partiel		Educ et Psy EN			IATSS			TOTAL					
		F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en nb)	H (en nb)	Age moyen	F (en %)	H (en %)	
De droit	Pour élever un enfant	34	1	38,0	125	3	35,7	1 403	77	35,5	94,8	5,2	
	Pour personne handicapée	5	0	51,0	66	4	49,0	347	26	48,7	93,0	7,0	
	Pour soins à enfant ou ascendant ou conjoint	2	0	32,0	48	1	46,0	367	23	47,4	94,1	5,9	
S/total		41	1	39,3	239	8	41,5	2 117	126	39,7	94,4	5,6	
Temps partiel thérapeutique		18	2	48,0	150	22	51,0	749	127	49,2	85,5	14,5	
Temps partiel pour raisons de santé		0	0	-	0	0	-	6	0	46,6	100,0	0,0	
Sur autorisation	Autres	61	6	49,0	555	29	47,9	3 334	482	46,7	87,4	12,6	
	Crédit d'heures pour fonction élective	0	0	-	0	0	-	0	0	-	-	-	
	Pour créer ou reprendre une entreprise	0	0	-	0	0	-	25	17	48,9	59,5	40,5	
S/total		61	6	49,0	555	29	47,9	3 359	534	49,7	86,3	13,7	
TOTAL		120	9	45,7	944	59	38,1	6 231	752	33,3	89,2	10,8	

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, personnels rémunérés au titre de l'Education nationale en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep



6 - DECLINAISON PAR DISCIPLINE 2D DES HSA-HSE

✓ ENSEIGNEMENT PUBLIC :

2024				
Disciplines	Tranches d'âge	Femmes (en h)	Hommes (en h)	Totaux (en h)
ACC PEDAGO	30-40 ans	2,00		2,00
	Total	1		1
AC ELSH	30-40 ans		1,50	1,50
	Total		1,5	1,5
AGRE. INF	30-40 ans	10,60	33,79	44,39
	40-50 ans	16,00	30,00	46,00
	60 ans et plus		20,50	20,50
	Total	23,1	72,29	95,39
ALLEMAND	20-30 ans	454,75	54,60	509,35
	30-40 ans	907,64	300,30	1 207,94
	40-50 ans	2 355,13	390,85	2 745,98
	50-60 ans	2 522,18	339,20	2 861,38
	60 ans et plus	724,90	107,23	832,13
	Total	1725,42	575,48	2300,9
ALLEM.LET.	50-60 ans	35,50		35,50
	Total	32		32
ANGLAIS	20-30 ans	8 909,04	1 517,20	10 426,24
	30-40 ans	11 765,68	4 155,90	15 921,58
	40-50 ans	10 841,82	1 645,29	12 487,11
	50-60 ans	7 656,61	940,98	8 597,59
	60 ans et plus	2 130,55	259,36	2 389,91
	Total	4653,18	1785,89	6439,07
ANG.LETTRE	20-30 ans	383,20	60,15	443,35
	30-40 ans	664,95	369,40	1 034,35
	40-50 ans	1 343,54	132,10	1 475,64
	50-60 ans	899,25	334,56	1 233,81
	60 ans et plus	574,85	23,75	598,60
	Total	1303,84	480,29	1784,13
ARABE	20-30 ans	21,50	6,00	27,50
	30-40 ans	144,15	4,00	148,15
	40-50 ans	15,00	45,47	60,47
	50-60 ans		1,00	1,00
	60 ans et plus	5,00	33,60	38,60
	Total	103,35	74,59	177,94
ART AP MEA	20-30 ans	10,25		10,25
	30-40 ans	24,00		24,00
	40-50 ans	4,50		4,50
	Total	31,55		31,55
ARTAPP.DES	20-30 ans	162,05	26,50	188,55
	30-40 ans	359,40	20,50	379,90
	40-50 ans	388,50	74,00	462,50

	50-60 ans	180,75	77,50	258,25
	60 ans et plus	12,00	30,34	42,34
	Total	400,25	145,28	545,53
ART APP EN	30-40 ans	52,00		52,00
	60 ans et plus	6,75		6,75
	Total	40,75		40,75
ARTAPP.MEA	40-50 ans		5,00	5,00
	Total		5	5
ART PHOTO.	60 ans et plus		15,00	15,00
	Total		15	15
ARTS APPL.	20-30 ans	46,50	3,00	49,50
	30-40 ans	159,09	26,75	185,84
	40-50 ans	67,60	6,00	73,60
	50-60 ans	73,00	41,00	114,00
	60 ans et plus	7,75		7,75
	Total	290,19	53,25	343,44
ARTS APPLI	20-30 ans	64,00	17,00	81,00
	30-40 ans	181,50	61,00	242,50
	40-50 ans	308,77	100,00	408,77
	50-60 ans	302,88	106,75	409,63
	60 ans et plus	92,70	86,00	178,70
	Total	525,1	236,25	761,35
ARTS GRAP.	50-60 ans	9,50	11,00	20,50
	Total	9,5	11	20,5
ART SPECT.	40-50 ans	16,50		16,50
	50-60 ans		24,00	24,00
	Total	16,5	24	40,5
ARTS PLAST	20-30 ans	1 192,48	85,00	1 277,48
	30-40 ans	2 155,71	638,50	2 794,21
	40-50 ans	1 595,65	696,50	2 292,15
	50-60 ans	1 166,10	507,70	1 673,80
	60 ans et plus	434,84	61,50	496,34
	Total	1063,35	446,25	1509,6
ART TEXTI.	40-50 ans	17,00		17,00
	60 ans et plus		17,60	17,60
	Total	12,5	15,8	28,3
ASSISTANT	40-50 ans	33,00		33,00
	Total	33		33
BAT. PLAI.	20-30 ans		13,50	13,50
	40-50 ans		12,00	12,00
	Total		25,5	25,5
BIOCHIMIE	20-30 ans	46,32		46,32
	30-40 ans	54,40	92,14	146,54
	40-50 ans	177,59	44,00	221,59
	50-60 ans	189,65	42,00	231,65
	60 ans et plus	7,00		7,00
	Total	235,78	117,59	353,37
BIOT.CHIM	20-30 ans	130,25	82,50	212,75
	30-40 ans	317,67	152,89	470,56
	40-50 ans	310,56	34,68	345,24

	50-60 ans	72,76	35,00	107,76
	60 ans et plus	135,10	24,50	159,60
	Total	488,45	224,07	712,52
BIOT.SANTE	20-30 ans	16,00		16,00
	30-40 ans	3,00		3,00
	40-50 ans	73,50	0,13	73,63
	50-60 ans	7,80		7,80
	60 ans et plus	2,50	13,00	15,50
	Total	67,9	6,13	74,03
BOULANGER.	30-40 ans		24,00	24,00
	40-50 ans		3,50	3,50
	50-60 ans		19,00	19,00
	Total		46,5	46,5
BRODERIE	40-50 ans	32,50		32,50
	Total	24,5		24,5
CARRELAGE	50-60 ans		3,60	3,60
	Total		1,8	1,8
C. ENG. TP	30-40 ans		31,00	31,00
	40-50 ans		239,00	239,00
	60 ans et plus		2,00	2,00
	Total		159	159
CHINOIS	20-30 ans	44,00		44,00
	30-40 ans	25,80		25,80
	40-50 ans	271,90		271,90
	50-60 ans	88,50		88,50
	60 ans et plus	29,00		29,00
	Total	243,55		243,55
CINE PHOTO	30-40 ans	12,00		12,00
	40-50 ans		20,00	20,00
	60 ans et plus		7,00	7,00
	Total	12	27	39
CO FOR IMP	40-50 ans	16,50		16,50
	50-60 ans		5,00	5,00
	60 ans et plus		26,00	26,00
	Total	13	31	44
COIFFURE	30-40 ans	22,50		22,50
	40-50 ans	56,50		56,50
	50-60 ans	43,50	3,00	46,50
	Total	70,5	1,5	72
COMPTABILI	20-30 ans	4,00	22,52	26,52
	30-40 ans	133,28	117,25	250,53
	40-50 ans	50,50	154,00	204,50
	50-60 ans	35,50	106,40	141,90
	60 ans et plus	8,00	10,00	18,00
	Total	134,64	233,42	368,06
COST.THEAT	40-50 ans	10,00		10,00
	50-60 ans	39,00		39,00
	Total	49		49
C. ROUTIER	30-40 ans		45,00	45,00
	40-50 ans		298,50	298,50

	50-60 ans	3,00	269,50	272,50
	60 ans et plus		22,00	22,00
	Total	3	366	369
DESSIN ART	20-30 ans	3,00		3,00
	30-40 ans	51,50		51,50
	40-50 ans	0,75	4,00	4,75
	50-60 ans		81,50	81,50
	Total	44,75	44,5	89,25
DOCUMENT.	30-40 ans	0,20		0,20
	40-50 ans	33,00		33,00
	50-60 ans	76,60		76,60
	Total	88,9		88,9
EBENIS.ART	40-50 ans		30,00	30,00
	50-60 ans		16,00	16,00
	Total		30	30
EBENISTE	50-60 ans		4,00	4,00
	60 ans et plus		48,50	48,50
	Total		45,5	45,5
ECO.GE.COM	20-30 ans	208,13	59,35	267,48
	30-40 ans	729,64	413,73	1 143,37
	40-50 ans	982,91	227,25	1 210,16
	50-60 ans	1 365,15	169,93	1 535,08
	60 ans et plus	449,91	76,25	526,16
	Total	1389,26	453,5	1842,76
ECO.GE.CPT	30-40 ans	65,00		65,00
	40-50 ans	361,00	47,00	408,00
	50-60 ans	472,90	327,25	800,15
	60 ans et plus	85,00	158,00	243,00
	Total	572,15	312,75	884,9
ECO.GE.FIN	20-30 ans	54,41	56,50	110,91
	30-40 ans	195,96	96,33	292,29
	40-50 ans	310,07	245,84	555,91
	50-60 ans	772,64	232,84	1 005,48
	60 ans et plus	281,31	119,85	401,16
	Total	626,69	480,03	1106,72
ECO.GE.GA	20-30 ans	71,75	2,00	73,75
	30-40 ans	431,90	158,17	590,07
	40-50 ans	915,74	91,50	1 007,24
	50-60 ans	345,44	54,90	400,34
	60 ans et plus	141,63	39,00	180,63
	Total	641,73	213,27	855
ECO.GE.LOG	20-30 ans		18,00	18,00
	30-40 ans	76,50	36,50	113,00
	40-50 ans	90,50	77,50	168,00
	50-60 ans	64,00	116,00	180,00
	60 ans et plus	3,50	27,50	31,00
	Total	168	190,5	358,5
ECO.GE.MK	20-30 ans	98,85	12,50	111,35
	30-40 ans	278,99	146,50	425,49
	40-50 ans	843,07	316,41	1 159,48

	50-60 ans	544,83	146,25	691,08
	60 ans et plus	109,65	154,00	263,65
	Total	803,53	471,91	1275,44
ECO.GE.PS	50-60 ans	14,50		14,50
	Total	4,5		4,5
ECO.GE.RH	20-30 ans	66,25	15,50	81,75
	30-40 ans	48,00	12,75	60,75
	40-50 ans	73,65	4,92	78,57
	50-60 ans	65,00	61,00	126,00
	60 ans et plus	8,00	7,00	15,00
	Total	179,4	81,17	260,57
ECO.GE.SI	20-30 ans		52,16	52,16
	30-40 ans	2,00	121,00	123,00
	40-50 ans	118,00	540,23	658,23
	50-60 ans	29,50	291,64	321,14
	60 ans et plus	19,25	92,26	111,51
	Total	103,25	485,56	588,81
ECO.GEST	50-60 ans	27,38	25,00	52,38
	60 ans et plus	11,00		11,00
	Total	31,38	15	46,38
ECO.GESTIO	20-30 ans		23,00	23,00
	30-40 ans	11,00	25,00	36,00
	40-50 ans	60,00	8,50	68,50
	50-60 ans	39,00	15,50	54,50
	60 ans et plus		6,25	6,25
	Total	75	74,75	149,75
ECO.GE.TOU	40-50 ans	41,00		41,00
	50-60 ans	8,00		8,00
	Total	23,5		23,5
ECO.GE.VEN	20-30 ans	464,60	335,25	799,85
	30-40 ans	1 452,34	1 064,85	2 517,19
	40-50 ans	2 134,91	1 004,45	3 139,36
	50-60 ans	1 719,18	868,25	2 587,43
	60 ans et plus	193,25	92,98	286,23
	Total	1287,92	1025,03	2312,95
ECO G. INT	20-30 ans	8,00		8,00
	30-40 ans	26,30	22,00	48,30
	40-50 ans	281,63	38,75	320,38
	50-60 ans	291,22	37,25	328,47
	60 ans et plus	112,50	40,50	153,00
	Total	397,09	105,5	502,59
EDUCATION	30-40 ans	29,00		29,00
	50-60 ans	100,16		100,16
	Total	32,08		32,08
EDUC MUSIC	20-30 ans	768,80	577,60	1 346,40
	30-40 ans	748,55	889,63	1 638,18
	40-50 ans	1 041,83	1 293,50	2 335,33
	50-60 ans	654,10	667,73	1 321,83
	60 ans et plus	126,00	159,20	285,20
	Total	762,92	951,42	1714,34

EDU.MUSICA	40-50 ans	204,70	19,00	223,70
	50-60 ans	179,00	195,00	374,00
	60 ans et plus	47,00	12,00	59,00
	Total	266,1	112	378,1
ELECTRONIQ	20-30 ans	23,50	38,00	61,50
	30-40 ans	140,25	256,00	396,25
	40-50 ans	67,34	451,80	519,14
	50-60 ans	3,95	311,68	315,63
	60 ans et plus	15,00	173,20	188,20
	Total	181,62	669,43	851,05
ELECTROTEC	20-30 ans		227,44	227,44
	30-40 ans	27,25	862,35	889,60
	40-50 ans		919,50	919,50
	50-60 ans	42,00	1 640,00	1 682,00
	60 ans et plus	62,00	503,00	565,00
	Total	66,25	1285,03	1351,28
EMP T.COLL	40-50 ans	2,00		2,00
	50-60 ans	102,00		102,00
	60 ans et plus	18,00		18,00
	Total	61,75		61,75
EMP.TECH.C	60 ans et plus		10,00	10,00
	Total		10	10
ENS1D RR	20-30 ans	60,40		60,40
	30-40 ans	27,30		27,30
	40-50 ans	18,00		18,00
	50-60 ans	71,50	16,00	87,50
	Total	103,3	10	113,3
ENSRH 1D	40-50 ans	28,00	4,45	32,45
	50-60 ans	11,00		11,00
	60 ans et plus	44,00		44,00
	Total	57,5	4,45	61,95
ENTR. TEXT	40-50 ans	3,00		3,00
	50-60 ans	160,00		160,00
	Total	104		104
E.P.S	20-30 ans	5 831,56	12 806,26	18 637,82
	30-40 ans	6 553,64	11 641,93	18 195,57
	40-50 ans	4 920,61	6 936,73	11 857,34
	50-60 ans	3 644,62	3 887,95	7 532,57
	60 ans et plus	755,89	688,75	1 444,64
	Total	2740,92	2863,45	5604,37
ESPAGNOL	20-30 ans	3 313,48	410,78	3 724,26
	30-40 ans	6 315,58	1 670,03	7 985,61
	40-50 ans	5 941,70	1 160,58	7 102,28
	50-60 ans	3 587,85	438,05	4 025,90
	60 ans et plus	865,97	74,55	940,52
	Total	2254,59	873,52	3128,11
ESP.LETTRE	20-30 ans	44,00		44,00
	30-40 ans	563,43	28,50	591,93
	40-50 ans	537,68	38,00	575,68
	50-60 ans	358,25		358,25

	60 ans et plus	36,25		36,25
	Total	629,28	46,5	675,78
ESTH. COSM	30-40 ans	112,50		112,50
	40-50 ans	275,95		275,95
	50-60 ans	22,00		22,00
	60 ans et plus		20,00	20,00
	Total	189,95	16	205,95
G. C. C. E	20-30 ans	4,62	11,00	15,62
	30-40 ans	74,00	25,25	99,25
	40-50 ans	85,00	11,00	96,00
	50-60 ans	56,00	445,50	501,50
	60 ans et plus	17,00	78,50	95,50
	Total	163,62	238,75	402,37
GC EQ.T.E	20-30 ans		6,00	6,00
	30-40 ans		231,75	231,75
	40-50 ans	31,25	270,00	301,25
	50-60 ans	74,75	498,55	573,30
	60 ans et plus	9,00	233,00	242,00
	Total	58,5	582,3	640,8
G.CHIMIQUE	40-50 ans	70,00		70,00
	50-60 ans	92,00		92,00
	Total	130		130
G.CIV.TOPO	40-50 ans		18,00	18,00
	50-60 ans	18,00		18,00
	60 ans et plus		20,00	20,00
	Total	18	38	56
G.C.REA OU	30-40 ans		2,00	2,00
	40-50 ans		208,58	208,58
	50-60 ans		356,50	356,50
	60 ans et plus		73,00	73,00
	Total		372,27	372,27
GE IND BOI	20-30 ans	39,50	38,50	78,00
	30-40 ans		89,34	89,34
	40-50 ans	5,00	454,50	459,50
	50-60 ans		293,75	293,75
	60 ans et plus		100,00	100,00
	Total	44,5	597,59	642,09
G.E.INFORM	40-50 ans	27,02		27,02
	Total	19,01		19,01
GENIE MECA	50-60 ans	4,00	5,20	9,20
	Total	2	2,6	4,6
GEOGRAPHIE	20-30 ans	68,50	91,75	160,25
	30-40 ans	316,87	72,75	389,62
	40-50 ans	97,76	91,80	189,56
	50-60 ans	76,35	34,50	110,85
	60 ans et plus		13,50	13,50
	Total	267,53	221,45	488,98
G.I.BOISDU	50-60 ans	1,50		1,50
	Total	0,75		0,75
G.I.C.R.C	30-40 ans		16,00	16,00

	40-50 ans		8,00	8,00
	50-60 ans		48,00	48,00
	60 ans et plus		54,50	54,50
	Total		83,5	83,5
GI.OPT.LUN	40-50 ans	7,50		7,50
	Total	4,75		4,75
G.I. PLAST	40-50 ans	15,00	9,00	24,00
	Total	5	9	14
G. I. S. M	20-30 ans		30,30	30,30
	30-40 ans	14,00	128,75	142,75
	40-50 ans		362,50	362,50
	50-60 ans		241,00	241,00
	Total	2	444,55	446,55
G. I. T. C	20-30 ans	13,00		13,00
	30-40 ans	22,50		22,50
	40-50 ans	227,75		227,75
	50-60 ans	182,00	12,00	194,00
	60 ans et plus	100,00		100,00
	Total	324,25	12	336,25
G. M. CONS	20-30 ans		6,50	6,50
	30-40 ans	17,00	263,38	280,38
	40-50 ans	50,50	288,50	339,00
	50-60 ans		125,56	125,56
	60 ans et plus		85,55	85,55
	Total	50,5	390,21	440,71
G. MEC.PRO	30-40 ans		186,75	186,75
	40-50 ans		420,00	420,00
	50-60 ans		121,00	121,00
	Total		438	438
G.MEC.PROD	30-40 ans		49,00	49,00
	Total		35	35
G.M.MAINT	20-30 ans		30,00	30,00
	30-40 ans	48,00	159,00	207,00
	40-50 ans	7,00	493,50	500,50
	50-60 ans		260,00	260,00
	60 ans et plus		12,84	12,84
	Total	45	445,67	490,67
G.M.MAINT	20-30 ans		11,50	11,50
	30-40 ans		273,88	273,88
	40-50 ans		450,10	450,10
	50-60 ans		566,83	566,83
	Total		590,62	590,62
GRAMMAIRE	20-30 ans	5,00		5,00
	30-40 ans	57,00	59,50	116,50
	40-50 ans	49,75		49,75
	50-60 ans	75,50	39,00	114,50
	60 ans et plus	38,00		38,00
	Total	161,75	69,5	231,25
HABILLEMEN	60 ans et plus	2,50		2,50
	Total	2,5		2,5

HEBREU	50-60 ans	45,00		45,00
	Total	25		25
HIST GEO	20-30 ans	3 903,51	3 941,90	7 845,41
	30-40 ans	6 296,25	7 088,96	13 385,21
	40-50 ans	4 671,91	3 454,75	8 126,66
	50-60 ans	3 303,59	1 939,42	5 243,01
	60 ans et plus	631,60	649,30	1 280,90
	Total	1888,24	1833,67	3721,91
HIST GEOG	20-30 ans	6,00	33,00	39,00
	30-40 ans	176,30	400,10	576,40
	40-50 ans	747,45	508,15	1 255,60
	50-60 ans	517,81	355,50	873,31
	60 ans et plus	108,80	145,60	254,40
	Total	534,46	537,8	1072,26
HISTOIRE	20-30 ans	308,80	274,45	583,25
	30-40 ans	391,04	767,63	1 158,67
	40-50 ans	670,17	580,90	1 251,07
	50-60 ans	803,57	265,07	1 068,64
	60 ans et plus	11,00	59,60	70,60
	Total	904,67	542,4	1447,07
HORTICULT.	20-30 ans	22,50		22,50
	30-40 ans	46,00	6,00	52,00
	40-50 ans	105,50	60,00	165,50
	50-60 ans	50,00	38,00	88,00
	60 ans et plus	35,00	40,24	75,24
	Total	119,5	103,2	222,7
H.SERV.COM	20-30 ans	17,83		17,83
	30-40 ans	243,33	116,16	359,49
	40-50 ans	255,00	139,67	394,67
	50-60 ans	174,75	367,25	542,00
	60 ans et plus	16,00	102,50	118,50
	Total	390,58	438,25	828,83
IMPRESSION	50-60 ans		9,50	9,50
	Total		9,5	9,5
IND.GRAPHI	40-50 ans	51,01	5,00	56,01
	50-60 ans	8,95	94,00	102,95
	60 ans et plus		28,00	28,00
	Total	35,3	80	115,3
INFOR GEST	40-50 ans	1,50		1,50
	50-60 ans	83,50	8,00	91,50
	60 ans et plus		21,94	21,94
	Total	45,25	29,94	75,19
INGEN FORM	40-50 ans	90,00		90,00
	50-60 ans	88,00	212,00	300,00
	60 ans et plus	370,00	180,00	550,00
	Total	44	34	78
INSTI SPEC	20-30 ans	347,22	128,00	475,22
	30-40 ans	681,90	443,70	1 125,60
	40-50 ans	1 758,96	658,90	2 417,86
	50-60 ans	1 932,84	537,00	2 469,84

	60 ans et plus	96,40	40,80	137,20
	Total	1450,99	767,3	2218,29
INSTIT SES	20-30 ans	560,50	51,00	611,50
	30-40 ans	428,45	459,80	888,25
	40-50 ans	1 595,11	356,60	1 951,71
	50-60 ans	1 305,50	554,50	1 860,00
	60 ans et plus	329,60	41,00	370,60
	Total	1307,46	475,35	1782,81
ITALIEN	20-30 ans	92,15		92,15
	30-40 ans	236,55	55,32	291,87
	40-50 ans	445,67	94,35	540,02
	50-60 ans	256,65	47,90	304,55
	60 ans et plus	27,01		27,01
	Total	414,15	107,52	521,67
JAPONAIS	40-50 ans		4,40	4,40
	Total		2,2	2,2
LET CLASSI	20-30 ans	312,75	48,00	360,75
	30-40 ans	718,05	558,30	1 276,35
	40-50 ans	1 868,95	117,65	1 986,60
	50-60 ans	963,02	186,50	1 149,52
	60 ans et plus	344,85	21,25	366,10
	Total	932,37	446,7	1379,07
LET HIST G	20-30 ans	599,63	316,99	916,62
	30-40 ans	1 997,50	1 455,32	3 452,82
	40-50 ans	1 671,10	1 270,48	2 941,58
	50-60 ans	1 256,96	752,00	2 008,96
	60 ans et plus	444,69	200,50	645,19
	Total	1765,5	1230,26	2995,76
LET MODERN	20-30 ans	8 073,39	1 882,39	9 955,78
	30-40 ans	13 475,17	3 877,91	17 353,08
	40-50 ans	15 664,43	2 318,03	17 982,46
	50-60 ans	10 048,76	2 010,65	12 059,41
	60 ans et plus	2 178,88	687,56	2 866,44
	Total	4324,33	1785,31	6109,64
LETTRES CL	20-30 ans	249,20	123,30	372,50
	30-40 ans	806,43	329,00	1 135,43
	40-50 ans	878,65	195,00	1 073,65
	50-60 ans	1 027,64	247,75	1 275,39
	60 ans et plus	245,62	102,30	347,92
	Total	866,92	545,35	1412,27
LSF	50-60 ans	1,60		1,60
	Total	0,4		0,4
MACONNERIE	50-60 ans		20,00	20,00
	60 ans et plus		15,00	15,00
	Total		29	29
M. AERONE.	20-30 ans		34,50	34,50
	30-40 ans	48,00	104,00	152,00
	40-50 ans		40,00	40,00
	50-60 ans		89,00	89,00
	60 ans et plus		50,00	50,00

	Total	33	212,5	245,5
MAROQUINER	30-40 ans	34,00		34,00
	60 ans et plus		6,00	6,00
	Total	22	3	25
MATHEMATIQ	20-30 ans	4 928,93	7 565,05	12 493,98
	30-40 ans	7 485,19	10 902,24	18 387,43
	40-50 ans	9 717,12	8 237,79	17 954,91
	50-60 ans	7 400,00	7 546,74	14 946,74
	60 ans et plus	1 669,65	2 245,71	3 915,36
	Total	2682,58	3505,7	6188,28
MATHS	40-50 ans		7,00	7,00
MATHS	Total		7	7
MATH SC PH	20-30 ans	409,00	379,89	788,89
	30-40 ans	825,89	1 719,65	2 545,54
	40-50 ans	883,84	1 712,33	2 596,17
	50-60 ans	458,50	866,31	1 324,81
	60 ans et plus	50,00	777,50	827,50
	Total	789,43	1572,08	2361,51
MECA. AGRI	40-50 ans		4,00	4,00
	Total		4	4
MICROTECH.	30-40 ans		97,00	97,00
	40-50 ans		28,50	28,50
	50-60 ans		9,00	9,00
	60 ans et plus		3,00	3,00
	Total		109	109
MODEL MECA	40-50 ans	2,50		2,50
	50-60 ans		18,50	18,50
	Total	2,5	13	15,5
M.R.B.T.	50-60 ans		10,00	10,00
	60 ans et plus		14,00	14,00
	Total		24	24
MUSIQUE	20-30 ans	128,60	146,90	275,50
	30-40 ans	55,00	331,00	386,00
	40-50 ans	207,75	310,75	518,50
	50-60 ans	120,92	68,84	189,76
	60 ans et plus		4,00	4,00
	Total	259,27	350,23	609,5
NON SPECIA	50-60 ans	76,00		76,00
	60 ans et plus	0,50		0,50
	Total	36,5		36,5
NUM SC INF	20-30 ans	27,00	26,00	53,00
	30-40 ans	11,00	60,50	71,50
	40-50 ans	44,00	50,00	94,00
	50-60 ans	18,00	23,50	41,50
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	78,25	123	201,25
OP MET ART	30-40 ans	25,50		25,50
	40-50 ans	118,25		118,25
	Total	85,75		85,75
OPT DESIGN	20-30 ans	20,00		20,00

	30-40 ans	9,00	34,00	43,00
	40-50 ans	6,38		6,38
	Total	31,38	19	50,38
OPTIQUE	30-40 ans	8,00		8,00
	50-60 ans	9,50		9,50
	60 ans et plus	36,50		36,50
	Total	47		47
PATISSERIE	30-40 ans		68,00	68,00
	40-50 ans	61,00	1,00	62,00
	50-60 ans		329,40	329,40
	60 ans et plus		12,00	12,00
	Total	23	336,9	359,9
PEINT REVT	30-40 ans		8,00	8,00
	40-50 ans	18,50	90,50	109,00
	50-60 ans	8,00	36,00	44,00
	60 ans et plus		76,00	76,00
	Total	15,5	150	165,5
PH ELEC AP	40-50 ans		7,00	7,00
	50-60 ans	66,00	40,63	106,63
	60 ans et plus		15,59	15,59
	Total	51	48,85	99,85
PHILOSOPHI	20-30 ans	347,86	209,50	557,36
	30-40 ans	310,80	433,20	744,00
	40-50 ans	506,90	323,57	830,47
	50-60 ans	492,48	488,16	980,64
	60 ans et plus	90,50	197,50	288,00
	Total	551,76	596,56	1148,32
PHYS. APP.	40-50 ans	8,75	25,50	34,25
	50-60 ans	3,50	53,75	57,25
	60 ans et plus		52,00	52,00
	Total	6,5	87,25	93,75
PHYS.CHIM.	40-50 ans	68,00	32,00	100,00
	50-60 ans	404,40	436,10	840,50
	60 ans et plus	22,80	21,42	44,22
	Total	217,55	202,32	419,87
PORTUGAIS	20-30 ans	12,40	15,00	27,40
	30-40 ans	6,50	26,50	33,00
	40-50 ans	73,00		73,00
	50-60 ans	41,00	24,50	65,50
	60 ans et plus		80,00	80,00
	Total	88,7	134,75	223,45
PREV SECU	50-60 ans		3,50	3,50
	Total		3,5	3,5
PROD CULIN	20-30 ans		34,50	34,50
	30-40 ans	4,08		4,08
	40-50 ans		43,50	43,50
	50-60 ans		112,66	112,66
	60 ans et plus	3,00		3,00
	Total	7,08	157,33	164,41
REP REV CA	30-40 ans		17,50	17,50

	40-50 ans		31,00	31,00
	50-60 ans		37,67	37,67
	60 ans et plus		20,50	20,50
	Total		79,67	79,67
RUSSE	20-30 ans	7,00		7,00
	30-40 ans	44,10	21,50	65,60
	40-50 ans	25,96		25,96
	50-60 ans	51,20		51,20
	Total	89,68	21,5	111,18
SANS DISC	20-30 ans		10,00	10,00
	30-40 ans	7,00	21,50	28,50
	40-50 ans	93,00	82,00	175,00
	50-60 ans	28,50	68,00	96,50
	Total	73	150,5	223,5
SANTE ENV.	20-30 ans	590,03	220,00	810,03
	30-40 ans	667,06	139,40	806,46
	40-50 ans	2 173,98	310,50	2 484,48
	50-60 ans	1 003,41	130,30	1 133,71
	60 ans et plus	233,00	43,00	276,00
	Total	1545,51	444,95	1990,46
SC.ECO.SOC	20-30 ans	519,37	509,65	1 029,02
	30-40 ans	528,11	698,16	1 226,27
	40-50 ans	868,54	388,15	1 256,69
	50-60 ans	256,15	252,70	508,85
	60 ans et plus	245,00	161,51	406,51
	Total	633,23	648,37	1281,6
SC.NATUREL	30-40 ans		61,00	61,00
	40-50 ans		40,00	40,00
	50-60 ans	6,00		6,00
	Total	5	89	94
SC.PH.CHIM	20-30 ans	92,20	121,81	214,01
	30-40 ans	305,69	261,05	566,74
	40-50 ans	285,25	154,40	439,65
	50-60 ans	191,20	26,00	217,20
	60 ans et plus	14,80	17,00	31,80
	Total	371,83	346,96	718,79
SC.PHY.CH	20-30 ans	1 384,15	2 323,44	3 707,59
	30-40 ans	3 569,34	4 395,14	7 964,48
	40-50 ans	2 930,52	3 175,25	6 105,77
	50-60 ans	2 187,32	1 338,65	3 525,97
	60 ans et plus	279,12	666,02	945,14
	Total	1540,81	1610,05	3150,86
SC.PHYS	20-30 ans	132,27	469,54	601,81
	30-40 ans	291,20	911,55	1 202,75
	40-50 ans	558,15	647,55	1 205,70
	50-60 ans	298,55	187,25	485,80
	60 ans et plus	35,20	71,75	106,95
	Total	579,75	889,19	1468,94
SC PHYSIQ.	20-30 ans		8,00	8,00
	30-40 ans	16,05	138,40	154,45

	40-50 ans	330,00	212,64	542,64
	50-60 ans	514,10	225,03	739,13
	60 ans et plus	8,35	90,50	98,85
	Total	310,75	328,82	639,57
SC.PHYSIQU	20-30 ans	18,00		18,00
	30-40 ans	26,75	190,98	217,73
	60 ans et plus		5,50	5,50
	Total	29,75	73,48	103,23
SC.SOCIALE	20-30 ans	79,80	82,00	161,80
	30-40 ans	328,96	396,45	725,41
	40-50 ans	353,25	53,90	407,15
	50-60 ans	174,70	189,28	363,98
	60 ans et plus	1,20	62,00	63,20
	Total	332,12	405,29	737,41
SC.T.BIO.S	20-30 ans	21,50		21,50
	30-40 ans	63,00	37,00	100,00
	40-50 ans	198,00	1,75	199,75
	50-60 ans	76,38		76,38
	60 ans et plus	51,00	108,50	159,50
	Total	240,38	138,75	379,13
SC TEC MED	30-40 ans	34,00		34,00
	40-50 ans	18,66		18,66
	50-60 ans	20,00		20,00
	Total	52,83		52,83
SC.TEC.M.S	20-30 ans	140,36	14,00	154,36
	30-40 ans	126,41	17,42	143,83
	40-50 ans	402,64	24,84	427,48
	50-60 ans	396,85	67,68	464,53
	60 ans et plus	10,50		10,50
	Total	481,61	73,77	555,38
SC.VIE TER	20-30 ans	2 774,32	1 400,21	4 174,53
	30-40 ans	4 534,84	2 724,05	7 258,89
	40-50 ans	4 503,31	2 357,63	6 860,94
	50-60 ans	3 365,80	1 266,52	4 632,32
	60 ans et plus	867,09	385,84	1 252,93
	Total	1957,3	1472,87	3430,17
SC V T UNI	20-30 ans	547,73	329,98	877,71
	30-40 ans	1 991,72	500,32	2 492,04
	40-50 ans	1 246,30	345,95	1 592,25
	50-60 ans	102,10	74,00	176,10
	60 ans et plus	18,00		18,00
	Total	1061,21	453,07	1514,28
SECRETARIA	50-60 ans	1,50		1,50
	Total	1,5		1,5
SECT 13 RE	60 ans et plus		43,00	43,00
	Total		31	31
SERV.ACC	30-40 ans	14,00	2,00	16,00
	40-50 ans	21,50	36,50	58,00
	50-60 ans	44,00	7,00	51,00
	60 ans et plus	3,50		3,50

	Total	67	21,5	88,5
SII.ING.CO	20-30 ans	13,50	25,00	38,50
	30-40 ans	22,01	119,50	141,51
	40-50 ans	16,00	164,50	180,50
	50-60 ans	2,00	42,00	44,00
	60 ans et plus		0,58	0,58
	Total	37,13	264,08	301,21
SII.ING.EL	20-30 ans	39,50	92,00	131,50
	30-40 ans	76,00	959,87	1 035,87
	40-50 ans	25,50	654,25	679,75
	50-60 ans	18,80	420,25	439,05
	60 ans et plus		329,03	329,03
	Total	113,4	1297,4	1410,8
SII.ING.IN	20-30 ans	35,80	234,83	270,63
	30-40 ans	244,30	542,63	786,93
	40-50 ans	19,83	959,00	978,83
	50-60 ans	18,50	692,01	710,51
	60 ans et plus	33,45	203,71	237,16
	Total	236,33	1192,35	1428,68
SII.ING.ME	20-30 ans	51,15	262,25	313,40
	30-40 ans	54,70	606,38	661,08
	40-50 ans	100,25	567,76	668,01
	50-60 ans	36,00	1 325,89	1 361,89
	60 ans et plus	22,00	163,00	185,00
	Total	152,35	1064,6	1216,95
SON ET VID	40-50 ans		2,00	2,00
	50-60 ans	4,00		4,00
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	5	1	6
S.T.M.S.	20-30 ans	210,15		210,15
	30-40 ans	437,80	23,00	460,80
	40-50 ans	871,59	70,50	942,09
	50-60 ans	830,65	1,50	832,15
	60 ans et plus	230,92		230,92
	Total	890,12	81	971,12
SUR	30-40 ans	21,00		21,00
	Total	21		21
TECH.C.ELE	40-50 ans		81,00	81,00
	50-60 ans	165,00	466,25	631,25
	60 ans et plus	35,75	94,15	129,90
	Total	113,25	255,4	368,65
TECH.C.MEC	40-50 ans		18,50	18,50
	50-60 ans	123,00	561,45	684,45
	60 ans et plus	21,00	90,50	111,50
	Total	89	246,45	335,45
TECH.CULIN	20-30 ans	11,00	75,36	86,36
	30-40 ans	107,95	46,50	154,45
	40-50 ans	111,00	370,66	481,66
	50-60 ans	33,06	544,00	577,06
	60 ans et plus		143,00	143,00

	Total	220,48	560,19	780,67
TECHN.GEST	40-50 ans	46,00	64,00	110,00
	50-60 ans	206,00	429,20	635,20
	60 ans et plus	39,75	22,50	62,25
	Total	108,25	254,45	362,7
TECHNOLOGI	20-30 ans	71,00	90,50	161,50
	30-40 ans	687,78	1 407,50	2 095,28
	40-50 ans	640,25	3 936,48	4 576,73
	50-60 ans	681,25	1 318,00	1 999,25
	60 ans et plus	55,50	449,50	505,00
	Total	558,92	1021,22	1580,14
TOURISME	60 ans et plus	10,00		10,00
	Total	10		10
VENTE	20-30 ans	106,50	75,70	182,20
	30-40 ans	201,68	55,84	257,52
	40-50 ans	312,75	165,50	478,25
	50-60 ans	374,50	207,98	582,48
	60 ans et plus		11,50	11,50
	Total	414,52	247,02	661,54
Totaux Généraux		317 812,39	219 290,41	537 102,80

Source : requête B14>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 :**

2024				
Disciplines	Tranches d'âge	Femmes (en h)	Hommes (en h)	Totaux (en h)
ALLEMAND	20-30 ans	19,20		19,20
	30-40 ans	64,85	11,30	76,15
	40-50 ans	131,90	7,35	139,25
	50-60 ans	136,80	11,50	148,30
	60 ans et plus	86,83	2,50	89,33
	Total	285,03	30,65	315,68
ANGLAIS	20-30 ans	213,10	15,30	228,40
	30-40 ans	382,60	100,70	483,30
	40-50 ans	613,81	79,60	693,41
	50-60 ans	388,91	58,65	447,56
	60 ans et plus	116,29	10,40	126,69
	Total	579,6955	114,65	694,3455
ANG.LETTRE	30-40 ans		2,50	2,50
	40-50 ans	2,00	3,00	5,00
	50-60 ans	13,30	12,25	25,55
	60 ans et plus		8,00	8,00
	Total	10,3	21,75	32,05
ARTS APPL.	20-30 ans	1,50		1,50
	50-60 ans		7,00	7,00
	60 ans et plus	1,00		1,00
	Total	2,5	4	6,5
ARTS APPLI	30-40 ans	18,00		18,00
	40-50 ans	7,50		7,50
	50-60 ans	4,00	0,50	4,50
	Total	17,5	0,5	18
ARTS PLAST	20-30 ans	66,20		66,20
	30-40 ans	31,20	65,60	96,80
	40-50 ans	85,10	9,30	94,40
	50-60 ans	50,30	33,00	83,30
	60 ans et plus	21,60	6,55	28,15
	Total	150,8	48,85	199,65
BIOT.CHIM	50-60 ans	2,00		2,00
	Total	2		2
BIOT.SANTE	20-30 ans	1,00		1,00
	Total	0,5		0,5
CHINOIS	30-40 ans	0,80	12,65	13,45
	40-50 ans	14,82		14,82
	50-60 ans	0,60		0,60
	60 ans et plus	0,40		0,40
	Total	9,56	12,65	22,21
CT STI	50-60 ans		32,00	32,00
	Total		12,5	12,5
CYCLES MOT	30-40 ans		4,00	4,00
	40-50 ans		6,50	6,50
	50-60 ans		7,50	7,50
	Total		18	18
DESSIN ART	40-50 ans	5,00		5,00

	50-60 ans	3,00		3,00
	Total	2,5		2,5
DOCUMENT.	20-30 ans	2,10		2,10
	40-50 ans	13,00		13,00
	50-60 ans	4,50		4,50
	Total	9,55		9,55
ECO.GE.COM	30-40 ans	0,85	1,45	2,30
	40-50 ans	111,76		111,76
	50-60 ans	60,10	6,60	66,70
	60 ans et plus	21,05	3,88	24,93
	Total	87,92	8,63	96,55
ECO.GE.CPT	40-50 ans		7,00	7,00
	50-60 ans	5,50	34,00	39,50
	Total	5,5	37	42,5
ECO.GE.FIN	20-30 ans		3,00	3,00
	50-60 ans	29,00		29,00
	60 ans et plus	40,63		40,63
	Total	20,13	3	23,13
ECO.GE.GA	20-30 ans	2,00		2,00
	30-40 ans	3,00		3,00
	50-60 ans	19,50	14,50	34,00
	Total	13,5	14,5	28
ECO.GE.MK	30-40 ans	22,50		22,50
	40-50 ans	21,50	2,00	23,50
	50-60 ans	15,88	6,50	22,38
	60 ans et plus	20,50		20,50
	Total	57,88	8,5	66,38
ECO.GEST	30-40 ans	12,75		12,75
	40-50 ans	27,82		27,82
	50-60 ans		8,76	8,76
	60 ans et plus	15,50	1,00	16,50
	Total	31,44	6,88	38,32
ECO.GESTIO	30-40 ans	27,00	18,17	45,17
	40-50 ans	22,00	9,00	31,00
	50-60 ans	18,35	9,50	27,85
	60 ans et plus	1,00		1,00
	Total	48,85	26,41	75,26
ECO.GE.VEN	30-40 ans	6,50		6,50
	40-50 ans	11,25	12,00	23,25
	50-60 ans	72,25	23,25	95,50
	60 ans et plus		5,50	5,50
	Total	67,5	28,75	96,25
EDUC MUSIC	20-30 ans	6,00		6,00
	30-40 ans	8,00	43,00	51,00
	40-50 ans	53,50	31,75	85,25
	50-60 ans	29,60	24,84	54,44
	60 ans et plus	55,50	2,00	57,50
	Total	63,2	74,59	137,79
EDU.MUSICA	30-40 ans	1,00	12,00	13,00
	40-50 ans		56,20	56,20

	50-60 ans		2,00	2,00
	Total	1	26,1	27,1
ELECTRONIQ	50-60 ans		4,00	4,00
	60 ans et plus		26,00	26,00
	Total		28	28
ELECTROTEC	20-30 ans		12,00	12,00
	40-50 ans		33,00	33,00
	Total		15	15
E. P. S	20-30 ans	4,00		4,00
	30-40 ans	17,00	2,00	19,00
	40-50 ans	1,00	12,00	13,00
	50-60 ans	3,00	6,00	9,00
	Total	13	18	31
E.P.S	20-30 ans	69,50	202,25	271,75
	30-40 ans	68,50	322,50	391,00
	40-50 ans	119,00	244,25	363,25
	50-60 ans	44,00	126,00	170,00
	60 ans et plus	20,00	18,00	38,00
	Total	139	260,3	399,3
ESPAGNOL	20-30 ans	39,55	1,50	41,05
	30-40 ans	254,38	96,90	351,28
	40-50 ans	359,70	51,40	411,10
	50-60 ans	308,41	9,10	317,51
	60 ans et plus	38,09	2,00	40,09
	Total	303,29	115,4	418,69
ESP.LETTRE	30-40 ans	31,60		31,60
	40-50 ans	6,50		6,50
	50-60 ans	5,65		5,65
	Total	30,75		30,75
GE IND BOI	30-40 ans		1,00	1,00
	50-60 ans		1,00	1,00
	Total		1	1
G. M. CONS	60 ans et plus		17,80	17,80
	Total		8,9	8,9
G.M.CONSTR	30-40 ans		14,50	14,50
	60 ans et plus		7,00	7,00
	Total		18	18
G.MECA.MAI	20-30 ans		1,00	1,00
	Total		1	1
G.M.MAINT	20-30 ans		14,00	14,00
	30-40 ans		24,75	24,75
	40-50 ans		38,00	38,00
	Total		70,25	70,25
HEBREU	60 ans et plus		15,00	15,00
	Total		3	3
HIST GEO	20-30 ans	155,55	84,55	240,10
	30-40 ans	239,10	241,72	480,82
	40-50 ans	345,57	126,77	472,34
	50-60 ans	283,55	118,60	402,15
	60 ans et plus	65,68	29,90	95,58

	Total	370	246,24	616,24
HIST GEOG	40-50 ans	2,95		2,95
	50-60 ans	24,25		24,25
	Total	26,2		26,2
IMPRESSION	20-30 ans	17,00		17,00
	40-50 ans	5,00		5,00
	50-60 ans	1,50		1,50
	60 ans et plus		5,00	5,00
	Total	15,5	5	20,5
INSTI SPEC	30-40 ans	1,00		1,00
	Total	1		1
ITALIEN	30-40 ans	26,00		26,00
	50-60 ans	6,80		6,80
	60 ans et plus	3,45		3,45
	Total	26,55		26,55
LET ALLEMA	60 ans et plus	8,90		8,90
	Total	8,9		8,9
LET ANGLAI	30-40 ans		2,45	2,45
	50-60 ans	8,00		8,00
	Total	4,5	2,45	6,95
LET CLASSI	20-30 ans	16,50	2,00	18,50
	30-40 ans	76,61	8,55	85,16
	40-50 ans	38,40	15,90	54,30
	50-60 ans	11,05	5,25	16,30
	60 ans et plus	42,80	1,30	44,10
	Total	97,81	24,6	122,41
LET ESPAGN	20-30 ans	1,70		1,70
	Total	1,7		1,7
LET HIS GE	40-50 ans	1,00		1,00
	50-60 ans	1,50		1,50
	60 ans et plus	0,50		0,50
	Total	3		3
LET HIST G	20-30 ans	7,50	7,00	14,50
	30-40 ans	13,50		13,50
	40-50 ans	58,50		58,50
	50-60 ans	9,50	4,00	13,50
	60 ans et plus	6,00		6,00
	Total	59	7,5	66,5
LET MODERN	20-30 ans	225,59	107,15	332,74
	30-40 ans	365,05	77,40	442,45
	40-50 ans	793,72	148,25	941,97
	50-60 ans	626,32	162,43	788,75
	60 ans et plus	240,95	15,40	256,35
	Total	598,63	271,31	869,94
LETTRES CL	30-40 ans	4,00	2,50	6,50
	40-50 ans	5,10		5,10
	50-60 ans	25,97	2,00	27,97
	Total	21,57	4,5	26,07
MAITRE 1D	20-30 ans	36,50		36,50
	30-40 ans	4,00		4,00

	40-50 ans	4,00		4,00
	50-60 ans	24,00		24,00
	Total	56,75		56,75
MATH	50-60 ans		1,00	1,00
	60 ans et plus		2,00	2,00
	Total		2	2
MATHEMATIQ	20-30 ans	107,70	128,55	236,25
	30-40 ans	207,35	211,83	419,18
	40-50 ans	569,03	380,87	949,90
	50-60 ans	770,96	337,15	1 108,11
	60 ans et plus	197,45	192,65	390,10
	Total	608,53	537,98	1146,51
MATH PHYSI	20-30 ans		4,00	4,00
	30-40 ans	7,00		7,00
	60 ans et plus		52,41	52,41
	Total	3,5	39,41	42,91
MATH SC PH	30-40 ans	14,75	5,00	19,75
	40-50 ans	19,00	8,00	27,00
	50-60 ans	37,00	35,00	72,00
	60 ans et plus	24,00	3,00	27,00
	Total	83,5	35,5	119
NON SPECIA	30-40 ans	42,00		42,00
	Total	21		21
NUM SC INF	40-50 ans		15,50	15,50
	60 ans et plus	2,00		2,00
	Total	2	15,5	17,5
OPTIQUE (L	50-60 ans		7,38	7,38
	Total		7,38	7,38
PHILOSOPHI	20-30 ans	10,00	4,50	14,50
	30-40 ans	10,50	46,80	57,30
	40-50 ans	17,50	45,00	62,50
	50-60 ans	45,00	36,50	81,50
	60 ans et plus	4,60	3,00	7,60
	Total	42,3	95,8	138,1
PHYS. APP.	30-40 ans		8,50	8,50
	Total		8,5	8,5
PHYS.CHIM.	20-30 ans	6,60		6,60
	30-40 ans	47,20	58,80	106,00
	40-50 ans	40,43	73,06	113,49
	50-60 ans	36,10	20,41	56,51
	60 ans et plus	13,00	5,00	18,00
	Total	85,93	133,37	219,3
PREV SECU	20-30 ans		14,00	14,00
	40-50 ans		3,00	3,00
	Total		17	17
PROD CULIN	30-40 ans	8,85		8,85
	Total	8,85		8,85
SANTE ENV.	60 ans et plus	6,20		6,20
	Total	6,2		6,2
SC.ECO.SOC	20-30 ans	10,00	9,00	19,00

	30-40 ans	13,85	73,85	87,70
	40-50 ans	47,90	12,20	60,10
	50-60 ans	24,75	11,45	36,20
	60 ans et plus	10,50	15,00	25,50
	Total	62	62,5	124,5
SC.PH.CHIM	40-50 ans		14,50	14,50
	Total		7,25	7,25
SC.PHY.CH	20-30 ans	38,40	26,71	65,11
	30-40 ans	107,15	69,00	176,15
	40-50 ans	162,59	105,33	267,92
	50-60 ans	125,25	79,50	204,75
	60 ans et plus	16,25	48,05	64,30
	Total	206,57	197,89	404,46
SC.PHYS	20-30 ans		76,00	76,00
	30-40 ans	30,00	36,00	66,00
	40-50 ans	9,00		9,00
	50-60 ans	2,00	6,00	8,00
	Total	26	118	144
SC PHYSIQ.	30-40 ans	4,00		4,00
	Total	4		4
SC.SOCIALE	30-40 ans	6,00		6,00
	40-50 ans	6,00		6,00
	Total	7,5		7,5
SC.TEC.M.S	40-50 ans	10,00	19,00	29,00
	50-60 ans	1,00		1,00
	60 ans et plus	3,38		3,38
	Total	8,38	14,5	22,88
SC.VIE TER	20-30 ans	15,00	9,00	24,00
	30-40 ans	154,11	108,70	262,81
	40-50 ans	263,58	71,01	334,59
	50-60 ans	191,13	67,00	258,13
	60 ans et plus	128,38	16,10	144,48
	Total	339,07	181,88	520,95
SERV.ACC	50-60 ans	7,93		7,93
	Total	7,93		7,93
SII.ING.EL	50-60 ans		7,00	7,00
	Total		7	7
SII.ING.IN	40-50 ans		6,00	6,00
	Total		6	6
SII.ING.ME	30-40 ans		11,50	11,50
	40-50 ans		21,00	21,00
	50-60 ans	10,50		10,50
	60 ans et plus	4,75		4,75
	Total	6,25	27,5	33,75
S.T.M.S.	30-40 ans	7,00		7,00
	40-50 ans	10,50		10,50
	50-60 ans	9,00		9,00
	Total	20,5		20,5
TECHNOLOGI	20-30 ans	25,00		25,00
	30-40 ans	17,60	28,60	46,20

	40-50 ans	91,40	18,00	109,40
	50-60 ans	15,00	75,60	90,60
	60 ans et plus	31,00	20,50	51,50
	Total	117,8	83,7	201,5
TOURISME	50-60 ans	5,50		5,50
	Total	5,5		5,5
Totaux Généraux		12 329,06	6 081,13	18 410,19

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
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	IA-IPR CN	Concours interne	1,	*
		Recrutement dans le corps	72,	50,
	IA-IPR CN	S/total du grade	73,	50,
	IA-IPR HC	Reclassement	1,	*
		Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	29,	57,
	IA-IPR HC	S/total du grade	31,	57,
INSPECT ACAD- INSPECT PEDAGO REG	S/total du corps	INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	104,	52,
INSPECT. EDUC. NAT.	INSPECT. ED.NLE CN	Recrutement dans le corps	134,	50,
	INSPECT. ED.NLE CN	S/total du grade	134,	50,
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	37,	57,
	INSPECT.EDUC.NAT. HC	S/total du grade	38,	58,
INSPECT. EDUC. NAT.	S/total du corps	INSPECT. EDUC. NAT.	172,	51,
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	PERS DIRE CLAS NORM	Reclassement	354,	53,
		Recrutement dans le corps	595,	48,
	PERS DIRE CLAS NORM	S/total du grade	949,	50,
	PERS DIRE HORS CLAS	Reclassement	2,	*
		Recrutement dans le corps	4,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	210,	58,

	PERS DIRE HORS CLAS	S/total du grade	216,	58,
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	S/total du corps	PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1 165,	51,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	44,	54,
	P ECOLE CE	S/total du grade	44,	54,
	P ECOLE CN	Recrutement dans le corps	36,	44,
	P ECOLE CN	S/total du grade	36,	44,
	P ECOLE HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	23,	51,
	P ECOLE HC	S/total du grade	23,	51,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	103,	50,
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PLP CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	PLP CE	S/total du grade	1,	*
	PLP CN	Recrutement dans le corps	1,	*
	PLP CN	S/total du grade	1,	*
	PLP HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	PLP HC	S/total du grade	1,	*
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3,	*
		Total	1 547,	51,

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 dans le corps	341,	37,
	AC2C1	S/total du grade	341,	37,
	AC2C2	Recrutement dans le corps	2,	*
	AC2C2	S/total du grade	2,	*
AC2D	S/total du corps	AC2D	343,	37,
CONSEILLERS PX EDUCATION	CPE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	92,	57,
	CPE CE	S/total du grade	92,	57,
	CPE CL N	Recrutement dans le corps	719,	35,
	CPE CL N	S/total du grade	719,	35,
	CPE H CL	Recrutement dans le corps	5,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	184,	55,
	CPE H CL	S/total du grade	189,	55,
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	1 000,	41,
CTAL ED	CTAL ED	Recrutement dans le corps	10,	26,
	CTAL ED	S/total du grade	10,	26,
CTAL ED	S/total du corps	CTAL ED	10,	26,
MAÎTRE AUXILIAIRE	MA 2C	Recrutement dans le corps	1,	*
	MA 2C	S/total du grade	1,	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	1,	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	CERT. CL N	Recrutement dans le corps	3,	*
	CERT. CL N	S/total du grade	3,	*
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	3,	*
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	EPS CL N	Recrutement dans le corps	1,	*
	EPS CL N	S/total du grade	1,	*
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	1,	*
PSYC EDUC NATI	PSY.EN.CN	Reclassement	148,	48,
		Recrutement dans le corps	185,	36,
	PSY.EN.CN	S/total du grade	333,	42,
	PSY.EN.CX	Reclassement	5,	*
		Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	51,	59,
	PSY.EN.CX	S/total du grade	57,	59,
	PSY.EN.HC	Reclassement	10,	56,
		Recrutement dans le corps	5,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	152,	55,

	PSY.EN.HC	S/total du grade	167,	55,
PSYC EDUC NATI	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	557,	47,
		Total	1 915,	42,

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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	INSTIT	Recrutement dans le corps	2,	*
	INSTIT	S/total du grade	2,	*
INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	INST ENSEIGNEMENT PRIVÉ	2,	*
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	P ECOLE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	148,	59,
	P ECOLE CE	S/total du grade	148,	59,
	P ECOLE CN	Recrutement dans le corps	1 442,	45,
	P ECOLE CN	S/total du grade	1 442,	45,
	P ECOLE HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	309,	55,
	P ECOLE HC	S/total du grade	309,	55,
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	1 899,	47,
AC1D	AC1C1	Recrutement dans le corps	1 895,	36,
	AC1C1	S/total du grade	1 895,	36,
	AC1C2	Recrutement dans le corps	56,	42,
	AC1C2	S/total du grade	56,	42,
AC1D	S/total du corps	AC1D	1 951,	36,
AC1D	S/total du corps	AC1D	1 951,	36,
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	AESH	Recrutement dans le corps	477,	52,
	AESH	S/total du grade	477,	52,
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	477,	52,
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASS-ED	Recrutement dans le corps	296,	23,
	ASS-ED	S/total du grade	296,	23,
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	296,	23,
CTAL 1D	CTAL 1D	Recrutement dans le corps	267,	24,
	CTAL 1D	S/total du grade	267,	24,
CTAL 1D	S/total du corps	CTAL 1D	267,	24,
CONTR BOE	CTR BOE A	Recrutement dans le corps	1,	*

	CTR BOE A	S/total du grade	1,	*
CONTR BOE	S/total du corps	CONTR BOE	1,	*
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTIT	Recrutement dans le corps	98,	59,
	INSTIT	S/total du grade	98,	59,
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	98,	59,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Recrutement dans le corps	2,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3 387,	56,
	P ECOLE CE	S/total du grade	3 389,	56,
	P ECOLE CN	Recrutement dans le corps	22 337,	39,
	P ECOLE CN	S/total du grade	22 337,	39,
	P ECOLE HC	Recrutement dans le corps	3,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	5 519,	52,
	P ECOLE HC	S/total du grade	5 522,	52,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	31 248,	43,
CTAL 1PR	CTAL 1PR	Recrutement dans le corps	22,	23,
	CTAL 1PR	S/total du grade	22,	23,
CTAL 1PR	S/total du corps	CTAL 1PR	22,	23,
M.D.	MD1	Recrutement dans le corps	376,	42,
	MD1	S/total du grade	376,	42,
	MD2	Recrutement dans le corps	1,	*
	MD2	S/total du grade	1,	*
M.D.	S/total du corps	M.D.	377,	42,
		Total	36 638,	43,

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / Champ : Académie de Versailles, ensemble des personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, affectés et en activité au 31 décembre / Traitement : Dapep // * secret statistique (s5)

✓ **Personnels enseignants, d'éducation et d'accompagnement du second degré :**

Corps	Grade	MODE ACCES GRADE (Regroupements)	Nombre d'individus	Age moyen
SURVEILLANT D'EXTERNAT	SE	Recrutement dans le corps	9,	60,
	SE	S/total du grade	9,	60,
SURVEILLANT D'EXTERNAT	S/total du corps	SURVEILLANT D'EXTERNAT	9,	60,
ASS LV	ASS LV	Recrutement dans le corps	40,	33,
	ASS LV	S/total du grade	40,	33,
ASS LV	S/total du corps	ASS LV	40,	33,
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	P ECOLE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
	P ECOLE CE	S/total du grade	2,	*
	P ECOLE CN	Recrutement dans le corps	10,	48,
	P ECOLE CN	S/total du grade	10,	48,
	P ECOLE HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	7,	52,
	P ECOLE HC	S/total du grade	7,	52,
PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF DES ECOLES ENS PRIVE EDUC NAT	19,	51,
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	AE	Recrutement dans le corps	13,	60,
	AE	S/total du grade	13,	60,
AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	S/total du corps	AE ENSEIGNEMENT PRIVÉ	13,	60,
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	CERTIF. CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	171,	59,
	CERTIF. CE	S/total du grade	171,	59,
	CERTIF. CN	Changement ECR année probatoire	5,	*
		Reclassement	308,	55,
		Recrutement dans le corps	2 403,	44,
	CERTIF. CN	S/total du grade	2 716,	46,
	CERTIF. HC	Changement ECR année probatoire	2,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	745,	55,
	CERTIF. HC	S/total du grade	747,	55,
PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CERT ENS PRIVE EDUC NAT	3 634,	48,
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	AGREGE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	18,	58,

	AGREGE CE	S/total du grade	18,	58,
	AGREGE CN	Recrutement dans le corps	193,	45,
	AGREGE CN	S/total du grade	193,	45,
	AGREGE HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	46,	56,
	AGREGE HC	S/total du grade	46,	56,
PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF AGREGE ENS PRIVE EDUC NAT	257,	48,
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	CHAIRE SUP	Recrutement dans le corps	4,	*
	CHAIRE SUP	S/total du grade	4,	*
PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF CHAIRE SUP ENS PRIVE EDUC NAT	4,	*
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	P. EPS CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	26,	58,
	P. EPS CE	S/total du grade	26,	58,
	P. EPS CN	Reclassement	29,	51,
		Recrutement dans le corps	244,	37,
	P. EPS CN	S/total du grade	273,	39,
	P. EPS HC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	98,	55,
	P. EPS HC	S/total du grade	98,	55,
PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF EPS ENS PRIVE EDUC NAT	397,	44,
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	PLP CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	26,	57,
	PLP CE	S/total du grade	26,	57,
	PLP CN	Reclassement	42,	54,
		Recrutement dans le corps	123,	45,
	PLP CN	S/total du grade	165,	48,
	PLP HC	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	54,	57,
	PLP HC	S/total du grade	55,	57,
PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	S/total du corps	PROF LYCEE PROF ENS PRIVE EDUC NAT	246,	51,
AC1D	AC1C1	Recrutement dans le corps	50,	38,
	AC1C1	S/total du grade	50,	38,
	AC1C2	Recrutement dans le corps	3,	*

	AC1C2	S/total du grade	3,	*
AC1D	S/total du corps	AC1D	53,	38,
AC2D	AC2C1	Recrutement dans le corps	3 833,	42,
	AC2C1	S/total du grade	3 833,	42,
	AC2C2	Recrutement dans le corps	76,	47,
	AC2C2	S/total du grade	76,	47,
AC2D	S/total du corps	AC2D	3 909,	42,
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	AESH	Recrutement dans le corps	9 683,	46,
	AESH	S/total du grade	9 683,	46,
MEN-ACCO ELEV SITU HAND	S/total du corps	MEN-ACCO ELEV SITU HAND	9 683,	46,
C ASS ETRA	ASSIS ETRA	Recrutement dans le corps	257,	25,
	ASSIS ETRA	S/total du grade	257,	25,
C ASS ETRA	S/total du corps	C ASS ETRA	257,	25,
ASSISTANT D'ÉDUCATION	ASS-ED	Recrutement dans le corps	4 599,	28,
	ASS-ED	S/total du grade	4 599,	28,
	ASS-ED CDI	Recrutement dans le corps	420,	39,
	ASS-ED CDI	S/total du grade	420,	39,
ASSISTANT D'ÉDUCATION	S/total du corps	ASSISTANT D'ÉDUCATION	5 019,	29,
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	CE EPS EXC	Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
	CE EPS EXC	S/total du grade	2,	*
	CE EPS HCL	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	CE EPS HCL	S/total du grade	1,	*
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	S/total du corps	CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	3,	*
CONSEILLERS PX EDUCATION	CPE CE	Recrutement dans le corps	1,	*
	CPE CE	S/total du grade	1,	*
	CPE H CL	Recrutement dans le corps	1,	*
	CPE H CL	S/total du grade	1,	*
CONSEILLERS PX EDUCATION	S/total du corps	CONSEILLERS PX EDUCATION	2,	*
CTAL 2D	CTAL 2D	Recrutement dans le corps	68,	25,
	CTAL 2D	S/total du grade	68,	25,
CTAL 2D	S/total du corps	CTAL 2D	68,	25,
PROF.CONTR	CTEN 1C	Recrutement dans le corps	40,	49,
	CTEN 1C	S/total du grade	40,	49,
	CTEN 2C	Recrutement dans le corps	32,	42,
	CTEN 2C	S/total du grade	32,	42,
	CTEN 3C	Recrutement dans le corps	2,	*
	CTEN 3C	S/total du grade	2,	*

	CTEN HC	Recrutement dans le corps	1,	*
	CTEN HC	S/total du grade	1,	*
PROF.CONTR	S/total du corps	PROF.CONTR	75,	46,
INSTITUTEURS EDUC NAT	INSTIT	Recrutement dans le corps	1,	*
	INSTIT	S/total du grade	1,	*
INSTITUTEURS EDUC NAT	S/total du corps	INSTITUTEURS EDUC NAT	1,	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	MA 2C	Recrutement dans le corps	3,	*
	MA 2C	S/total du grade	3,	*
MAÎTRE AUXILIAIRE	S/total du corps	MAÎTRE AUXILIAIRE	3,	*
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	AGREGE CE	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	438,	58,
	AGREGE CE	S/total du grade	439,	58,
	AGREGE CLN	Recrutement dans le corps	4 448,	38,
	AGREGE CLN	S/total du grade	4 448,	38,
	AGREGE HCL	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1 279,	54,
	AGREGE HCL	S/total du grade	1 279,	54,
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	6 166,	43,
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	CERT CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1 426,	57,
	CERT CE	S/total du grade	1 426,	57,
	CERT. CL N	Reclassement	145,	44,
		Recrutement dans le corps	13 254,	37,
	CERT. CL N	S/total du grade	13 399,	37,
	CERT. H CL	Recrutement dans le corps	17,	55,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3 691,	54,
	CERT. H CL	S/total du grade	3 708,	54,
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	18 533,	42,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	P ECOLE CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	83,	56,
	P ECOLE CE	S/total du grade	83,	56,

	P ECOLE CN	Recrutement dans le corps	447,	40,
	P ECOLE CN	S/total du grade	447,	40,
	P ECOLE HC	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	109,	52,
	P ECOLE HC	S/total du grade	110,	52,
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	640,	44,
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	EPS CE	Sur tableau annuel d'avancement au choix	153,	56,
	EPS CE	S/total du grade	153,	56,
	EPS CL N	Reclassement	3,	*
		Recrutement dans le corps	1 983,	32,
	EPS CL N	S/total du grade	1 986,	32,
	EPS H CL	Sur tableau annuel d'avancement au choix	514,	52,
	EPS H CL	S/total du grade	514,	52,
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS EPS EDUC NAT	2 653,	37,
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	PLP CE	Recrutement dans le corps	2,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	410,	57,
	PLP CE	S/total du grade	412,	57,
	PLP CN	Reclassement	18,	51,
	PLP CN	Recrutement dans le corps	2 591,	42,
		S/total du grade	2 609,	42,
	PLP HC	Recrutement dans le corps	2,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	750,	55,
	PLP HC	S/total du grade	752,	55,
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3 773,	47,
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	CHAIRE SUP	Recrutement dans le corps	172,	53,
	CHAIRE SUP	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	PEGC CL.EX	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	PEGC CL.EX	S/total du grade	1,	*
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	S/total du corps	PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	1,	*
PSYC EDUC NATI	PSY.EN.CN	Recrutement dans le corps	1,	*
	PSY.EN.CN	S/total du grade	1,	*
PSYC EDUC NATI	S/total du corps	PSYC EDUC NATI	1,	*
CTAL 2PR	CTAL 2PR	Recrutement dans le corps	37,	24,
	CTAL 2PR	S/total du grade	37,	24,
CTAL 2PR	S/total du corps	CTAL 2PR	37,	24,
M.D.	MD1	Recrutement dans le corps	1 912,	43,
	MD1	S/total du grade	1 912,	43,
	MD2	Recrutement dans le corps	65,	46,
	MD2	S/total du grade	65,	46,
M.D.	S/total du corps	M.D.	1 977,	43,
		Total	57 645,	42,

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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.		1,	*
	CONTR.IND.	S/total du grade	1,	*
CONTR.IND.	S/total du corps	CONTR.IND.	1,	*
APPRENTI	APPRENTI		16,	22,
	APPRENTI	S/total du grade	16,	22,
APPRENTI	S/total du corps	APPRENTI	16,	22,
MED.CONTR.	MED.CONTR.		4,	*
	MED.CONTR.	S/total du grade	4,	*
MED.CONTR.	S/total du corps	MED.CONTR.	4,	*
A.SOC.CONT	A.SOC.CONT		1,	*
	A.SOC.CONT	S/total du grade	1,	*
A.SOC.CONT	S/total du corps	A.SOC.CONT	1,	*
INFIR.CONT	INFIR.CONT		18,	33,
	INFIR.CONT	S/total du grade	18,	33,
INFIR.CONT	S/total du corps	INFIR.CONT	18,	33,
SECR GENE ACAD	SECR GENE ACAD GR1 NIV3 GRA2		1,	*
	SECR GENE ACAD GR1 NIV3 GRA2	S/total du grade	1,	*
SECR GENE ACAD	S/total du corps	SECR GENE ACAD	1,	*
INFIRMIER(E) EN	INFI CLAS SUPE	Recrutement dans le corps	3,	*
	INFI CLAS SUPE	S/total du grade	3,	*
INFIRMIER(E) EN	S/total du corps	INFIRMIER(E) EN	3,	*
ADJENES	ADJOINT ADMI	Recrutement dans le corps	1,	*
			1,	*
	ADJOINT ADMI	S/total du grade	2,	*
	ADJOINT ADMI PRIN 1 CLAS	Par reconnaissance mutuelle des promotions obtenues en position de dét	2,	*
		Reclassement	41,	59,
		Recrutement dans le corps	22,	54,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	386,	53,
		S/total du grade	451,	54,
	ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	Reclassement	164,	48,
		Recrutement dans emploi	1,	*
		Recrutement dans le corps	353,	41,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	25,	49,
			11,	42,

ADJOINT ADMI PRIN 2 CLAS	S/total du grade	554,	44,
S/total du corps	ADJENES	1 007,	48,
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	Reclassement	27,	56,
	Sur tableau annuel d'avancement au choix	138,	52,
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 1 CLAS	S/total du grade	165,	52,
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	Par examen professionnel	2,	*
	Reclassement	60,	51,
	Recrutement dans le corps	76,	38,
	Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	1,	*
	Sur tableau annuel d'avancement au choix	16,	53,
		5,	*
ADJOINT TECH PRIN RECH FORM 2 CLAS	S/total du grade	160,	45,
ADJOINT TECH RECH FORM	Reclassement	6,	49,
	Recrutement dans le corps	3,	*
ADJOINT TECH RECH FORM	S/total du grade	9,	46,
S/total du corps	ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	334,	48,
ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	Grade fonctionnel	10,	54,
		4,	*
ADMIN EDUC NAT ESR SANS ECH SPEC	S/total du grade	14,	53,
S/total du corps	ADMINISTRATEUR EDUC NAT ENS SUP RECH	14,	53,

ASSI PRIN SERV SOCI	A l'ancienneté		1,	*
		Recrutement dans le corps	10,	47,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	66,	54,
			1,	*
	ASSI PRIN SERV SOCI	S/total du grade	78,	52,
	ASSI SERV SOCI	A l'ancienneté	1,	*
		Reclassement	65,	40,
		Recrutement dans le corps	17,	38,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3,	*
			7,	43,
	ASSI SERV SOCI	S/total du grade	93,	40,
ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	ASSI SERV SOCI ADMI ETAT	171,	46,
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	ASSI INGE MENESR	Par examen professionnel	1,	*
		Recrutement dans le corps	9,	58,
	ASSI INGE MENESR	S/total du grade	10,	58,
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	S/total du corps	ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP	10,	58,
ATTACHES ADM ETAT	ATTACHE ADMI	A l'ancienneté	1,	*
		Reclassement	1,	*
		Recrutement dans le corps	243,	50,
			8,	48,
	ATTACHE ADMI	S/total du grade	253,	50,
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	Recrutement dans le corps	3,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	16,	58,
	ATTACHE ADMI HORS CLAS	S/total du grade	19,	57,
	ATTACHE PRIN ADMI	Par examen professionnel	8,	48,
		Reclassement	2,	*
		Recrutement dans le corps	56,	55,

		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	48,	50,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	35,	55,
			1,	*
	ATTACHE PRIN ADMI	S/total du grade	150,	53,
	DIRE SERV	Reclassement	2,	*
	DIRE SERV	S/total du grade	2,	*
ATTACHES ADM ETAT	S/total du corps	ATTACHES ADM ETAT	424,	51,
CDD B.PART	CDD B. PAR		16,	35,
	CDD B. PAR	S/total du grade	16,	35,
CDD B.PART	S/total du corps	CDD B.PART	16,	35,
CDD OCC	CDD OCC		80,	39,
	CDD OCC	S/total du grade	80,	39,
CDD OCC	S/total du corps	CDD OCC	80,	39,
CDD REMPL	CDD REMPL		14,	43,
	CDD REMPL	S/total du grade	14,	43,
CDD REMPL	S/total du corps	CDD REMPL	14,	43,
CDI B.PART	CDI B. PAR		31,	50,
	CDI B. PAR	S/total du grade	31,	50,
CDI B.PART	S/total du corps	CDI B.PART	31,	50,
CDI TP INC	CDI TI INF		2,	*
	CDI TI INF	S/total du grade	2,	*
CDI TP INC	S/total du corps	CDI TP INC	2,	*
CONS TECH RECT VICE RECT ETAB VIE SCOL	CONS TECH REC VICE REC EVS GR3 NIV4 GRA2		1,	*
	CONS TECH REC VICE REC EVS GR3 NIV4 GRA2	S/total du grade	1,	*
CONS TECH RECT VICE RECT ETAB VIE SCOL	S/total du corps	CONS TECH RECT VICE RECT ETAB VIE SCOL	1,	*
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	CONS TECH SERV SOCI	Reclassement	9,	56,
		Recrutement dans le corps	10,	46,
			2,	*
	CONS TECH SERV SOCI	S/total du grade	21,	51,
	CONS TECH SUPE SERV SOCI	Reclassement	1,	*
		Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	3,	*

	CONS TECH SUPE SERV SOCI	S/total du grade	5,	*
CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	S/total du corps	CONS TECH SERV SOCI ADMI ETAT	26,	52,
DIRE CABI RECT VICE RECT	DIR CABI RECT VIC RECT GR3 NIV4 GRA2		1,	*
	DIR CABI RECT VIC RECT GR3 NIV4 GRA2	S/total du grade	1,	*
DIRE CABI RECT VICE RECT	S/total du corps	DIRE CABI RECT VICE RECT	1,	*
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	INFI	Reclassement	285,	48,
		Recrutement dans le corps	70,	40,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
			17,	40,
	INFI	S/total du grade	374,	46,
	INFI HORS CLAS	Reclassement	2,	*
		Recrutement dans le corps	6,	48,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	96,	58,
			3,	*
	INFI HORS CLAS	S/total du grade	107,	57,
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	S/total du corps	INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	481,	49,
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	Par examen professionnel	2,	*
		Reclassement	3,	*
		Recrutement dans le corps	2,	*
	INGE ETUD CLAS NORM MESRI	S/total du grade	7,	49,
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	Reclassement	3,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
	INGE ETUD HORS CLAS MESRI	S/total du grade	5,	*
INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS D'ETUDES ENS SUP	12,	51,
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	INGE RECH HORS CLAS MESR	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	1,	*

		Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
	INGE RECH HORS CLAS MESR	S/total du grade	4,	*
	INGE RECH MESR	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	INGE RECH MESR	S/total du grade	1,	*
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	S/total du corps	INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP	5,	*
MÉDECINS E.N.	MEDE EDUC NATI 1 CLAS	Recrutement dans le corps	2,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	13,	57,
	MEDE EDUC NATI 1 CLAS	S/total du grade	15,	57,
	MEDE EDUC NATI 2 CLAS	Recrutement dans le corps	2,	*
	MEDE EDUC NATI 2 CLAS	S/total du grade	2,	*
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	Recrutement dans le corps	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	15,	61,
	MEDE EDUC NATI HORS CLAS	S/total du grade	16,	60,
MÉDECINS E.N.	S/total du corps	MÉDECINS E.N.	33,	59,
MEDECIN DE L' E.N. CONSEILLER TECHNIQUE	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	Grade fonctionnel	3,	*
	MEDECIN EDUC NAT - CONS TECH G2	S/total du grade	3,	*
	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	4,	*
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	18,	56,
		Recrutement dans le corps	27,	52,
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	60,	49,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	76,	55,
			5,	*
	SECR ADMI CLAS EXCE EDUC NATI	S/total du grade	188,	53,
	SECR ADMI CLAS NORM EDUC NATI	Reclassement	42,	49,
		Recrutement dans le corps	285,	45,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	5,	*
			6,	44,
	SECR ADMI CLAS NORM EDUC NATI	S/total du grade	338,	45,
	SECR ADMI CLAS SUPE EDUC NATI	Par examen professionnel	1,	*
		Recrutement dans le corps	45,	44,
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	57,	48,
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	118,	52,
	SECR ADMI CLAS SUPE EDUC NATI	S/total du grade	221,	49,
	SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	S/total du corps SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	747,	48,
	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	Par examen professionnel	1,	*
		Reclassement	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	4,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	6,	51,
			2,	*
	TECH RECH FORM CLAS EXCE MENESR	S/total du grade	14,	51,
	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	Reclassement	5,	*

		Recrutement dans le corps	37,	50,
			1,	*
	TECH RECH FORM CLAS NORM MENESR	S/total du grade	43,	51,
	TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	Par examen professionnel	3,	*
		Reclassement	3,	*
		Recrutement dans le corps	3,	*
		Sur tableau annuel d'avancement après examen professionnel	1,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	11,	53,
			2,	*
	TECH RECH FORM CLAS SUPE MENESR	S/total du grade	23,	52,
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	S/total du corps	TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	80,	51,
CDD TP INC	CDD TI INF		2,	*
	CDD TI INF	S/total du grade	2,	*
CDD TP INC	S/total du corps	CDD TP INC	2,	*
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	ADJOINT TECH	Reclassement	4,	*
	ADJOINT TECH	S/total du grade	4,	*
	ADJOINT TECH PRIN 1 CLAS	Sur tableau annuel d'avancement au choix	1,	*
	ADJOINT TECH PRIN 1 CLAS	S/total du grade	1,	*
	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	Reclassement	4,	*
		Sur tableau annuel d'avancement au choix	2,	*
	ADJOINT TECH PRIN 2 CLAS	S/total du grade	6,	59,
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	S/total du corps	ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	11,	58,
		Total	3 551,	48,

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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 2023-2024

✓ ENSEIGNEMENT PUBLIC :

Code	Motif de l'absence	Durée absences	Nbre de congés	Nb agents absents sur la période	Durée moyenne	Taux d'abs. aca	Taux d'abs fra
M02	CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	774 727	93786	40525	8,26	2,29	2,63
G01	CONGE DE MATERNITE	286 782	2871	2859	99,89	0,85	0,73
A51	AUTORIS. SPEC. ABSENCE COVID	237 869	34679	26225	6,86	0,70	0,75
L01	CLM NON IMPUTABLE AU SERVICE	232 700	2311	985	100,69	0,69	0,72
L02	CLD NON IMPUTABLE AU SERVICE	87 147	703	346	123,96	0,26	0,34
F01	CONGE DE FORMATION PROF. INDEMNISE	53 793	1339	268	40,17	0,16	0,14
A06	AUTORISATION D'ABSENCE GARDE D'ENF MALAD	37 026	26111	13171	1,42	0,11	0,12
I12	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (ACC)	35 773	1091	562	32,79	0,11	0,09
F03	STAGE DE FORMATION CONTINUE	31 867	24580	10304	1,30	0,09	0,12
L05	CONGE SANS TRAIT. POUR INAPT.PHYS.TEMP.	23 341	810	237	28,82	0,07	0,07
A04	AUTORIS.D'ABSENCE DIVERS AVEC TRAITEMENT	18 995	14561	9639	1,30	0,06	0,07
L03	CONGE GRAVE MALADIE (NON TITUL.)	17 538	135	71	129,91	0,05	0,05
T01	CONGE ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE SERVICE	13 330	526	231	25,34	0,04	0,05
I11	CONG. INVAL. TEMP. IMPUT. AU SERV. (MAL)	12 207	320	197	38,15	0,04	0,03
G02	CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	9 448	795	762	11,88	0,03	0,03
A05	ABSENCE POUR EVENEMENT FAMILIAL	8 405	3404	3053	2,47	0,02	0,02
G09	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	8 181	676	396	12,10	0,02	0,02
A07	AUTORISATION D'ABSENCE SANS TRAITEMENT	5 613	2659	1959	2,11	0,02	0,01

P01	CONGE DE PRESENCE PARENTALE	5 402	1634	52	3,31	0,02	0,01
CM001	CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	4 521	258	169	17,52	0,01	0,02
E05	ABSENCE AUTORISEE REP	4 466	3977	1154	1,12	0,01	0,01
G06	CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	4 373	449	229	9,74	0,01	0,01
G03	REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	4 362	204	199	21,38	0,01	0,01
A11	CANDIDAT A UN CONCOURS OU EXAMEN	3 258	1660	1269	1,96	0,01	0,01
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	3 162	21	13	150,57	0,01	0,01
A17	SORTIE PEDAGOGIQUE	2 796	2628	1554	1,06	0,01	0,01
A10	PARTICIPATION REMUNEREE A UN JURY	2 530	1272	719	1,99	0,01	0,01
F09	CONGE DE FORMATION PROF. NON INDEMNISE	2 170	185	18	11,73	0,01	0,00
A12	ABSENCE POUR CHOIX SUJETS,HARMONIS.NOTES	1 946	1004	600	1,94	0,01	0,01
A03	PARTICIPATION NON REMUNEREE A UN JURY	1 500	640	407	2,34	0,00	0,01
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	1 499	23	11	65,17	0,00	0,00
A13	ABSENCE POUR REUNIONS PEDAGOGIQUES	1 340	1198	781	1,12	0,00	0,01
C05	ABS SUITE NON RESPECT OBLIG. SANITAIRE	1 303	16	8	81,44	0,00	0,00
A14	PREPARATION A UN CONCOURS OU EXAMEN	1 122	695	500	1,61	0,00	0,00
H05	CONGE DE PROCHE AIDANT	996	138	18	7,22	0,00	0,00
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	993	4	4	248,25	0,00	0,01
T02	CONGE MALADIE PROFESSIONNELLE	961	11	3	87,36	0,00	0,00
E03	PARTICIPATION A UNE CAP OU UNE CCMA	829	671	373	1,24	0,00	0,01
CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	631	8	8	78,88	0,00	0,00
E04	AUTORISATION ABSENCE ART 13/16 D.82	363	216	120	1,68	0,00	0,01
CA051	AUTORISATION D'ABSENCE POUR CONFINEMENT	358	34	34	10,53	0,00	0,00
G07	CONGE MATERNITE PATHOLOGIQUE LIE AU DES	342	17	17	20,12	0,00	0,00

H03	CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	251	24	5	10,46	0,00	0,00
F10	FORMATION NEO TITULAIRES	215	208	149	1,03	0,00	0,00
L11	CLM IMPUTABLE AU SERVICE	197	1	1	197,00	0,00	0,00
A08	CONGE POUR INSTRUCTION MILITAIRE	188	41	18	4,59	0,00	0,00
G04	CONGE D'ADOPTION	150	3	3	50,00	0,00	0,00
C01	CONGE D'OFFICE AVEC PLEIN TRAITEMENT	145	6	3	24,17	0,00	0,00
CX002	SUSPENSION	122	2	2	61,00	0,00	0,00
L12	CLD IMPUTABLE AU SERVICE	108	1	1	108,00	0,00	0,00
D01	CONGE ADMINISTRATIF	60	1	1	60,00	0,00	0,00
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	41	40	1	1,03	0,00	0,00
F11	FORMATION FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	26	10	9	2,60	0,00	0,00
A09	CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	21	7	7	3,00	0,00	0,00
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	14	1	1	14,00	0,00	0,00
CG003	COUCHES PATHOLOGIQUES	13	1	1	13,00	0,00	0,00
E06	RECUPERATION DEPASSEMENT ORS ENS	4	4	2	1,00	0,00	0,00
CG103	CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	1	1	1	1,00	0,00	0,00
	Total	1 953 724	231 052	120 255	8,5*	5,77	6,19

*La durée moyenne correspond ici au nombre de jours de congés rapporté au nombre de congés pris, ainsi une personne qui a pris 2 congés est comptée 2 fois au dénominateur

Source : Depp-MENJS, panel des personnels issu de BSA, décembre 2024 / 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	56 856	6513	3001	8,73	1,71	1,99
CG000	CONGÉ POUR MATERNITÉ	19 297	177	177	109,02	0,58	0,62
CM100	CONGÉ DE LONGUE MALADIE	15 739	97	64	162,26	0,47	0,58
CM200	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	12 978	97	54	133,79	0,39	0,55
CM007	CONGÉ INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	3 658	98	48	37,33	0,11	0,12
CA009	AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES	3 110	1262	961	2,46	0,09	0,09
CF001	CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE	2 400	10	10	240,00	0,07	0,14
CA001	AA POUR FORMATION PROFESSIONNELLE	1 712	1066	395	1,61	0,05	0,04
CA014	AA GARDE ENFANT MALADE/PERS HANDICAPÉE	1 611	1145	653	1,41	0,05	0,05
CM300	CONGÉ DE GRAVE MALADIE	1 060	6	5	176,67	0,03	0,03
CG016	CONGÉ PATER ACCUEIL ENFANT NAIS MULTIPLE	793	58	42	13,67	0,02	0,03
CG102	CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE	618	41	4	15,07	0,02	0,01
CG002	GROSSESSE PATHOLOGIQUE	502	40	40	12,55	0,02	0,03
CA025	AA MARIAGE PACS	468	151	142	3,10	0,01	0,01
CG104	CONGÉ DE PROCHE AIDANT	366	4	1	91,50	0,01	0,00
CG006	CONGÉ PATER ACCUEIL L'ENFANT NAISSANCE	302	53	52	5,70	0,01	0,01
CM013	CONGÉ D'OFFICE	272	12	3	22,67	0,01	0,00
CM003	CONG ACCID SERVICE/TRAJET	137	12	7	11,42	0,00	0,02
CF005	CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE	49	16	15	3,06	0,00	0,00
CG003	COUCHES PATHOLOGIQUES	28	1	1	28,00	0,00	0,01
CA041	AA POUR INSTANCES EMPLOI, FORMATION	25	9	7	2,78	0,00	0,00
CA022	AA CGRÈS SYNDIC NATIONAUX (ART 13)	22	8	2	2,75	0,00	0,00
CD001	CONGÉ AV TRAIT INSTR MILI	3	2	2	1,50	0,00	0,00
	Total	122 006	10878		11,2*	3,67	4,33

*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 2024 / 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 2024)

36,9 % des candidats masculins au mouvement inter étaient bénéficiaires d'une priorité légale. Ce taux atteint 40 % 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	534	1689	2223
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	117 (21,9 %)	704 (41,7 %)	821 (36,9 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 31/12/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Nombre de candidats	642	2401	3043
dont bénéficiaires d'une priorité légale (%)	183 (28,5 %)	1033 (43,0 %)	1216 (40,0 %)

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 31/12/2023 / 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 72,7 % des priorités légales dont bénéficient les hommes, et 70,2 % 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	108	554	662
Handicap	9	26	35
CIMM	9	58	67
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	146	146
Total général	126	784	910

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 31/12/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Priorités légales - mouvement INTER	Stagiaires	Titulaires	Total général
Rapprochement de conjoint	168	792	960
Handicap	4	62	66
CIMM	17	152	169
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	-	174	174
Total général	189	1180	1367

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 31/12/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

46,9 % des participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales ont obtenu une mutation, contre 29,3 % 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	42,3	50,0	46,9
Non	57,7	50,0	53,1

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Participants volontaires - Mutation obtenue sans priorité légale	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Oui	27,5	30,6	29,3
Non	72,5	69,4	70,7

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

64,3 % des PsyEN participants volontaires bénéficiant d'une ou plusieurs priorités légales ont obtenu une mutation, contre 38,8 % des PEPS 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	47,5	54,6	51,6
Certifiés	45,3	52,7	50,2
PLP	41,4	40,0	40,5
PEPS	37,0	43,0	38,8
CPE	33,3	51,7	47,9
PsyEN	0,0	69,2	46,9

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

54,4 % 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 22,3 % 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	46,4	56,6	52,4
Handicap	30,8	30,6	30,7
CIMM	22,4	23,7	23,3
Sortie d'éducation prioritaire/pol. Ville	45,2	62,1	54,4

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Les participants volontaires enseignant l'anglais (38,2%), les mathématiques (36,2%), la physique-chimie (34,6%) ou les lettres modernes (33,8%)) 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 : , 10,7% en lettres-langues, 20,2% en maths-sciences (*tableau 9.6*).



Tableau 9.6 - Taux de satisfaction par discipline des participants volontaires

Participants volontaires	Mutés		
	Hommes (en %)	Femmes (en %)	Total (en %)
Allemand	25,0	16,7	18,8
Anglais	29,7	40,5	38,2
Arabe	0	-	0
Arts appliqués (voie techno.)	-	33,3	33,3
Arts plastiques	9,5	25,0	22,0
Biochimie/biotechnologies	14,3	37,5	26,7
Chinois	-	0	0
CPE	21,9	28,9	27,6
Documentation	25,0	19,1	20,3
Économie-gestion (voie techno.)	57,1	65,0	61,8
Éducation musicale	42,1	12,0	25,0
EPS	23,7	27,9	25,1
Espagnol	17,9	24,7	23,6
Hébreu	-	100	100
Histoire-géographie	26,1	29,7	27,8
Italien	0	40	28,6
Lettres classiques	6,7	34,6	24,4
Lettres modernes	72,3	35,6	33,8
LSF	100	100	50,0
Mathématiques	35,0	38,6	36,4
NSI	100		100
Philosophie	40,0	30,4	36,5
Physique-chimie	31,8	39,6	34,6
Portugais	0	0	0
Russe	100	40,0	50,0
SES	35,7	39,5	37,5
SII	73,9	57,5	70,0
STMS	33,3	26,7	27,8
SVT	14,3	21,7	18,9
Technologie	13,6	0	10,9
Arts appliqués (voie pro.)	33,3	20,0	22,2
Économie-gestion (voie pro.)	28,8	29,1	29,0
Lettres-histoire	30,3	30,1	30,2
Lettres-langues	0	12,5	10,7
Maths-sciences	19,6	21,2	20,2
SBSSA	23,1	33,8	32,2
STI (voie pro.)	39,1	0	36,2
PsyEN EDA	0	44,4	40,0
PsyEN EDO	-	34,8	34,8
Total	27,5	30,6	29,3

Source : requête B14 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

90,7 % des titulaires mutées femmes obtiennent leur 1^{er} vœu. Chez les stagiaires femmes, ce pourcentage s'élève à 72,5 %. Chez les hommes, ces pourcentages sont respectivement de 87,9 % et 71,9 % (tableaux 9.7).



Tableaux 9.7 – Rang du vœu obtenu

Hommes

Rang du vœu obtenu	Stagiaires (en %)	Titulaires (en %)
1 ^{er} vœu	71,9	87,9
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} vœu	22,6	10,3
4 ^{ème} ou 5 ^{ème} vœu	1,0	0,9
au-delà du 5 ^{ème} vœu	1,6	0,9
vœu d'extension	2,8	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Femmes

Rang du vœu obtenu	Stagiaires (en %)	Titulaires (en %)
1 ^{er} vœu	72,5	90,7
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} vœu	20,7	8,4
4 ^{ème} ou 5 ^{ème} vœu	2,3	0,8
au-delà du 5 ^{ème} vœu	2,7	0,1
vœu d'extension	1,8	-

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Il y a eu 25 participants mutés par extension, 11 femmes et 14 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
Chinois		1	1
CPE		1	1
Economie-gestion (voie techno.)	1		1
EPS	1	1	2
Espagnol	1	1	2
Histoire-géographie	1		1
Italien		1	1
Mathématiques	2	2	4
Philosophie	2		2
Portugais	1		1
SII	1		1
SVT	1	1	2
Economie-gestion (voie pro.)		2	2
SBSSA	1	1	2
STI (voie pro.)	2		2
Total	14	11	25

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d’observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Sur les 25 participants mutés par extension, 8 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	3	5	8
2 ou 3 vœux	4	2	6
Entre 4 et 10 vœux	6	3	9
Plus de 10 vœux	1	1	2

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d’observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

848 personnes (412 femmes et 436 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	314	247	561
Certifié	51	85	136
PLP	48	59	107
Chaire supérieure	10	14	24
PsyEN	0	2	2
PEPS	11	2	13
CPE	2	3	5
Total général	436	412	848

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d’observation au 31/12/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

16,3 % des 848 personnes qui ont participé au mouvement spécifique national enseignent les mathématiques (tableau 9.11).



Tableau 9.11 – Discipline d'origine des participants au mouvement spécifique national

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand	3	12	15
Anglais	19	36	55
Arabe	-	1	1
Arts appliqués (voie techno.)	2	4	6
Arts plastiques	-	1	1
Biochimie/biotechnologies	1	2	3
Documentation	-	6	6
Économie-gestion (voie techno.)	19	33	52
Education musicale	-	1	1
EPS	12	2	14
Espagnol	11	27	38
Histoire-géographie	28	23	51
Italien	-	5	5
Lettres classiques	9	18	27
Lettres modernes	22	70	92
Mathématiques	117	21	138
NSI	2	-	2
Philosophie	26	15	41
Physique-chimie	68	30	98
Portugais	-	3	3
Russe	-	6	6
SES	5	11	16
STI (voie techno.)	37	8	45
STMS	-	1	1
SVT	5	12	17
Arts appliqués (voie pro.)	4	9	13
Économie-gestion (voie pro.)	13	28	41
STI (voie pro.)	27	2	29
SBSSA	3	9	10
PsyEN EDO	-	2	2
Total général	436	412	848

Sur les 4 976 vœux exprimés par les participants au mouvement spécifique national (2 174 pour les femmes et 2 802 pour les hommes), 76 % 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	2 310	1 472	3 782
Sections internationales	117	212	329
Dir del form professionnelles et technol	75	83	158
Poste à profil (POP)	43	70	113
PLP spéc requérant certaines compétences	45	49	94
Sections binationales	31	30	61
Services informatiques aux organisations	39	2	41
Diplôme national Arts et Design	16	16	32
Théâtre expression dramatique		31	31
Economie sociale et familiale (BTS)		27	27
Diplôme supérieur des arts appliqués	12	9	21
Commerce international	4	15	19
Métiers de l'audiovisuel	4	13	17
Communication visuelle et graphique		15	15
Autres (<i>moins de 15 vœux</i>)	106	130	236
Total	2 802	2 174	4 976

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 31/12/2023 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Parmi les 19 enseignants entrants dans l'académie de Versailles par le biais du mouvement spécifique national, 10 sont des femmes et 9 sont des hommes. Pour les sortants, ces chiffres sont respectivement de 70, 41 et 29 (*tableau 9.13*).



Tableau 9.13 – Nombre de sortants et d'entrants suite au mouvement spécifique national

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre de sortants	29	41	70
Nombre d'entrants	9	10	19

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / 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	206
Après mouvement	122

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

369 personnes (217 femmes et 142 hommes) ont participé au mouvement pour un poste spécifique académique (SPEA) (tableau 9.15). Les personnes issues du corps des certifiés sont majoritaires (48,8%).



Tableau 9.15 – Nombre de participants au mouvement spécifique académique

Corps	Hommes	Femmes	Total
Certifié	59	121	180
Agrégé	39	54	93
PLP	21	22	43
PEPS	23	12	35
CPE	10	4	14
PsyEN	-	4	4
Total général	142	217	369

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

13 % des 369 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 d'origine des participants au mouvement spécifique académique

Disciplines	Hommes	Femmes	Total
Allemand	1	5	6
Anglais	4	15	19
Arts appliqués	-	1	1
Arts plastiques	6	26	32
Biochimie/biotechnologies	-	1	1
Chinois	-	1	1
CPE	10	4	14
Documentation	1	3	4
Économie-gestion (voie techno.)	13	35	48
Éducation musicale	8	5	13
EPS	25	14	39
Espagnol	-	7	7
Histoire-géographie	12	14	26
Lettres classiques	-	1	1
Lettres modernes	11	36	47
Mathématiques	14	8	22
Maths-sciences	3	0	3
NSI	3	1	4
Philosophie	7	3	10
SES	2	4	6
Physique-chimie	2	2	4
SII	8	1	9
STI (voie pro.)	6	0	6
STMS	-	2	0
SVT	3	4	7
Économie-gestion (voie pro.)	2	5	7
Lettres-langues	1	2	3
Lettres-histoire	2	5	7

SBSSA	6	6	12
PsyEN EDA	-	4	4
Total	142	217	369

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

Sur les 824 vœux exprimés par les participants au mouvement pour un poste spécifique académique (552 pour les femmes et 272 pour les hommes), 18,78 % l'ont été pour des postes d'enseignement d'une discipline non linguistique en anglais (tableau 9.17).



Tableaux 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 (moins de 10 vœux)	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

Type de mouvement spécifique	Hommes	Femmes	Total
DNL2 (DNL anglais)	87	68	155
FLS (Français langue seconde)	19	135	154
CSTS (BTS)	48	91	139
PART (profil particulier)	60	73	133
L (arts en série littéraire)	13	78	91
EEA (enseignement adapté)	14	35	49
AROT (arts option théâtre)	8	18	26
CLHA (horaires aménagés - musique)	5	14	19
CURE (établissement hospitalier)	3	15	18
DNLE (DNL espagnol)	8	3	11
ARHA (histoire des arts)	3	8	11
Autres (moins de 10 vœux)	4	14	18
Total	272	552	824

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 30/04/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

89 affectations ont été prononcées à l'issue mouvement spécifique académique, 60 concernent des femmes et 29 des hommes (*tableau 9.18*).



Tableau 9.18 – Nombre d'affectations suite au mouvement spécifique académique

Résultats	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'affectations	29	60	89

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/06/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

279 postes étaient vacants avant le mouvement spécifique national (*tableau 9.19*). Ils étaient 206 après.

Tableau 9.19 – Nombre de postes vacants avant et après le mouvement spécifique académique

Postes vacants	
Avant mouvement	279
Après mouvement	206

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 01/09/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement : DPE

5 postes étaient ouverts au mouvement sur postes à profil (POP) (*tableau 9.20*). 4 ont été pourvus.



Tableau 9.20 – Nombre d'affectations suite au mouvement sur postes à profil (POP)

Postes ouverts au mouvement	5
Postes pourvus	4

Source : requête Bi4 – EPP Public et décompte manuel, date d'observation au 15/03/2024 / Champ : personnels du 2nd degré public / Traitement :

10 – BILAN D'ACTIVITÉ DU SAPAP 2024-2025



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN ANNUEL 2024-2025

**Service académique de prévention et d'accompagnement des
personnels – SAPAP**

Organisation du SAPAP

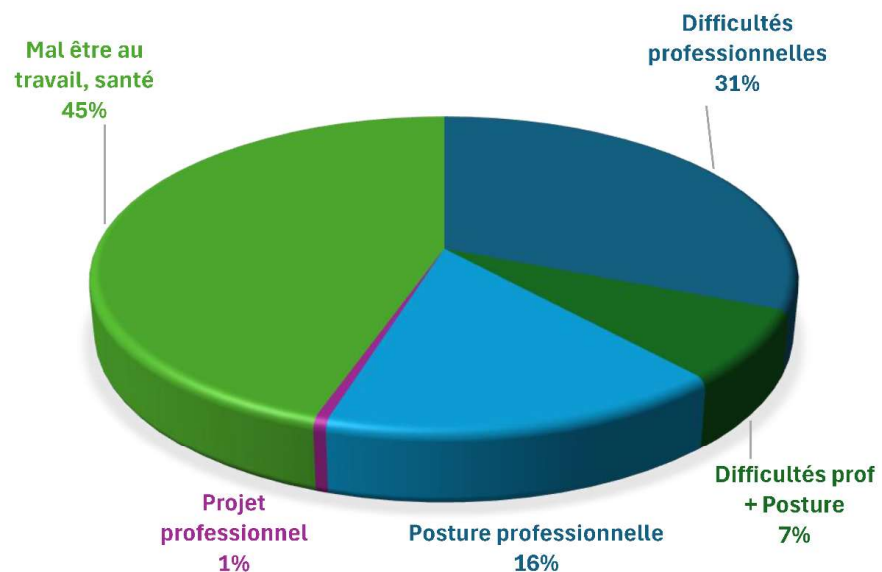
Accompagnement du parcours professionnel.....	4
L'appui aux compétences professionnelles....	4
La RH de proximité.....	8
Santé au travail.....	17
Ergonome académique.....	17
Psychologues du travail.....	19
Bilan de la médecine de prévention.....	26
Prévention, sécurité au travail, handicap.....	33
La cellule d'écoute du rectorat.....	33
La MAIPH.....	36
Les conseillers de prévention académique.....	40

L'organisation du SAPAP : Trois pôles interagissant ensemble



Accompagnement du parcours professionnel L'appui aux compétences professionnelles

MOTIFS DE SAISINE



ORIGINE DE LA SAISINE

Origine de la saisie	%
Arbitrage RH	2,05%
CE	64,30%
CE + le personnel	0,26%
Cellule d'écoute	0,09%
CMC	0,26%
CORPS D'INSPECTION	15,97%
DASEN	0,34%
DPE + IPR	0,09%
Insp + CE	1,62%
MAIPH	0,09%
Conjoint	0,09%
Médecine de prévention	0,60%
Le personnel	6,40%
Protection fonctionnelle	3,33%
Proxi RH	0,09%
Psy extr	0,09%
Psy du travail	0,09%
SERVICE RH	4,27%

LES PERSONNELS ACCOMPAGNES

Depuis l'ouverture du dispositif, 1 378 personnels sont inscrits dans ce parcours :

- 80% Enseignants 2nd public 3% du total des effectifs
- 3% Enseignants 2nd privé 1% du total des effectifs
- 13% Administratifs 3% du total des administratifs
- 4% PERDIR 4% du total des PERDIR

Sur la période 2024-2025, 294 nouveaux personnels sont entrés dans le dispositif :

- 233 Enseignants du 2nd degré public,
- 13 Enseignants du 2nd degré Privé
- 39 Administratifs
- 11 PERDIR

DISPOSITIFS D'APPUI MOBILISÉS

- Entretiens individuels : 90
- Visites conseil par le corps d'inspection en fonction des situations
- Stages pédagogiques externalisés : 8
- Echanges de pratiques entre pairs en fonction des situations
- Tutorats par un pair : 23
- Parcours de formation : formation de la discipline, PAF, formation SAPAP/C2A2E

FORMATION SAPAP/C2A2E

- Apaiser la classe pour favoriser les apprentissages : 26
- Formation enrichie d'une 4ème journée à la demande des participants et formateurs : retour d'expérience
- Favoriser la communication : 11

Accompagnement du parcours professionnel La RH de proximité

I - L'activité des CRHP

- ✓ 1 coordonnatrice et 4 CRHP académiques
- ✓ 20 CRHP en local

Profils des CRHP (2024-2025)

- Catégorie A, issus de l'encadrement (personnels de direction, IEN, SG d'EPLE, chefs de service en RH) , chargés de mission et CMC
- Expérience confirmée en gestion humaine, posture d'écoute
- Formation d'adaptation à l'emploi des CRHP

	accompagnement des personnels du 2nd degré	accompagnement des personnels du 1er degré
78	4	1
91	0	1
92	2	1
95	5	1
total	11	4
ETP	2,5	4

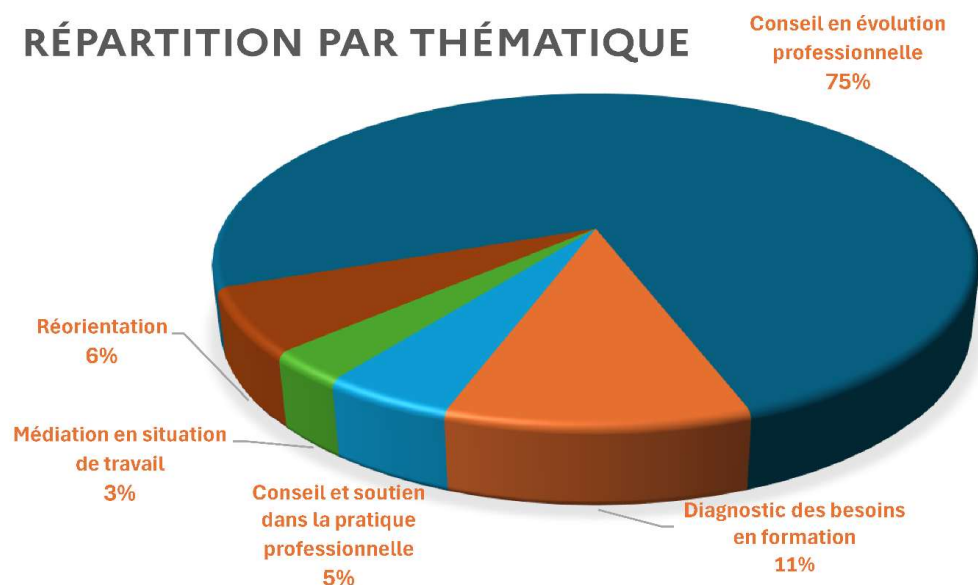
CRHP académiques : Personnels du 2nd degré (public et privé), personnels administratifs, sans affectation
3 ETP (4 personnes)

a) Situation des personnels qui saisissent ProxiRH

- ☐ Agents en questionnaire professionnel,
- ☐ Agents en situation de fragilité professionnelle (relationnel dégradé, compétences à renforcer, mal être au travail, ...),
- ☐ Agents en situation de handicap, de maladie,
- ☐ Agents en retour de congé longue durée,
- ☐ Agents en transition ou en mobilité.

b) 2062 demandes déposées dans ProxiRh en 2024-2025

RÉPARTITION PAR THÉMATIQUE

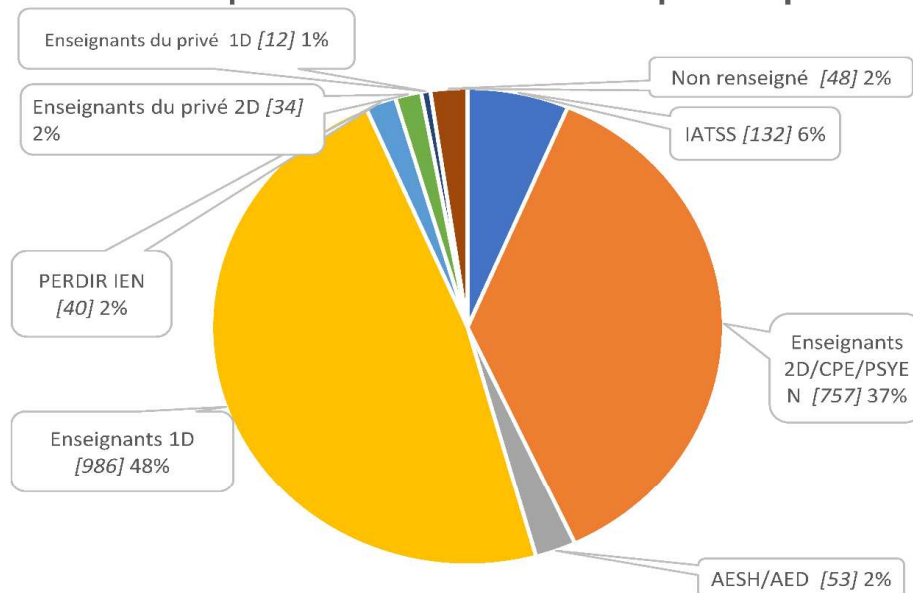


Répartition par genre

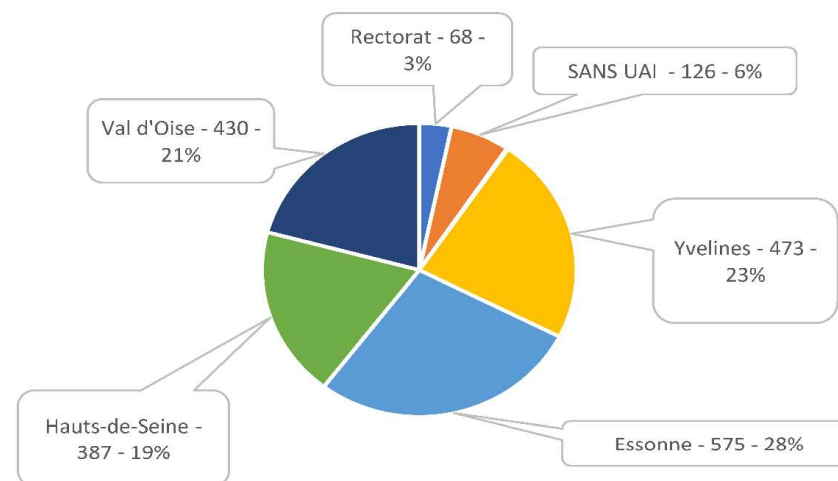
Femme 82%
Homme 18%

Sources : Proxi RH

Répartition des demandes par corps



Répartition par affectation



II – Le conseil en évolution professionnelle (activités des Conseillères en mobilité carrière)

Contenu de l'accompagnement

- Information et conseils
- Analyse des compétences transférables
- Appui sur la rédaction de candidatures et à la préparation d'entretien
- Orientation vers les dispositifs : Formation, VAE, Passerelle, Concours, Bourse à l'emploi, ...

Une donnée à retenir (2024-2025)

29 personnes orientées vers les formations EAFC

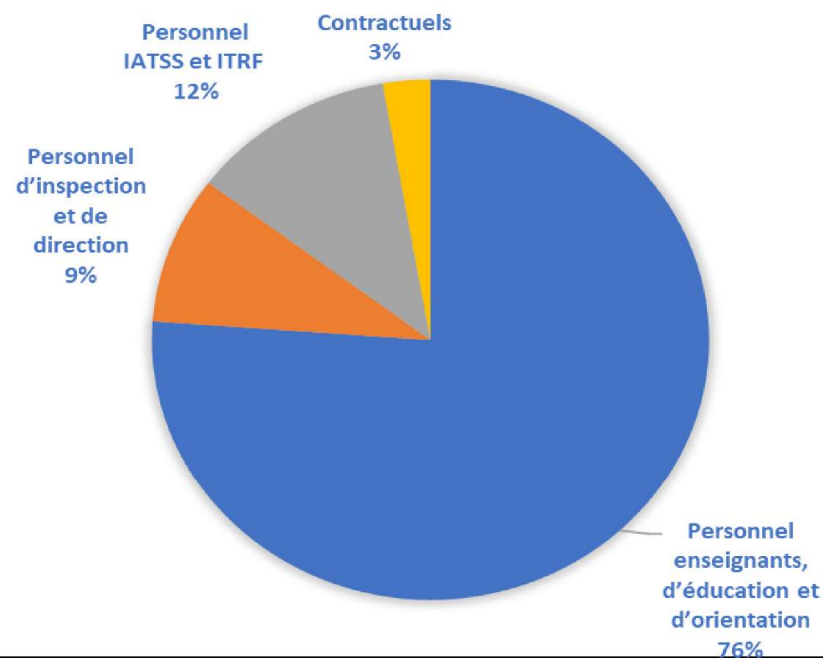
- Construire son projet de mobilité professionnelle
- S'initier aux techniques de recherche d'emploi

a) La mobilité choisie

106 personnels
accompagnés

Accompagnement du parcours professionnel La RH de proximité

*Répartition des personnels par corps dans le cadre
de la mobilité choisie*



- **48 projets aboutis sur la période**
 - Détachement / mise à disposition / liste d'aptitude /décharge : 6
 - Congé de formation professionnelle / CPF : 14
 - Mutation (mobilité géographique) : 2
 - Réussite concours : 0
 - Cumul d'activité (hors périscolaire) : 1
 - Disponibilité : 4
 - Changement de discipline : 10
 - Démission : 8
 - Rupture conventionnelle : 3

b) Accompagnement des mobilités pour raison de santé

Postes adaptés 2024-25

133 personnes en PACD et PALD

Reclassement 2024-25

103 personnes accompagnées

Dont 20 entrées dans le dispositif

Dispositifs proposés en PPR :

Bilan de compétences, congé de formation,
convention d'accueil dans un service, stage
d'observation

108 Personnes en PALD

25 Personnes en PACD :

16 personnes sont maintenues dans le dispositif

8 personnes sont entrées en PALD

1 personne est sortie de PACD pour reprise de
l'enseignement

39 premières de poste adapté pour une affectation RS2025
(14 réponses favorables)

Accompagnement des personnes en PACD : réévaluation
du projet, aide à la recherche de structure d'accueil,
préparation à la sortie du dispositif

III - Perspectives 2025-2026

Circulaire ministérielle du 20 juin 2025 relative à la gestion des ressources humaines de proximité en académie

- ☐ Mobiliser et coordonner les acteurs de la RH de proximité
- ☐ Formaliser l'offre de service des CRHP : création d'un guide de l'accompagnement
- ☐ Développer les outils pour l'accompagnement des personnels
- ☐ Renforcer la formation des CRHP
- ☐ Valoriser les retours d'expérience : ARIANE (capsules), Newsletters,

Missions déclinées selon 3 axes

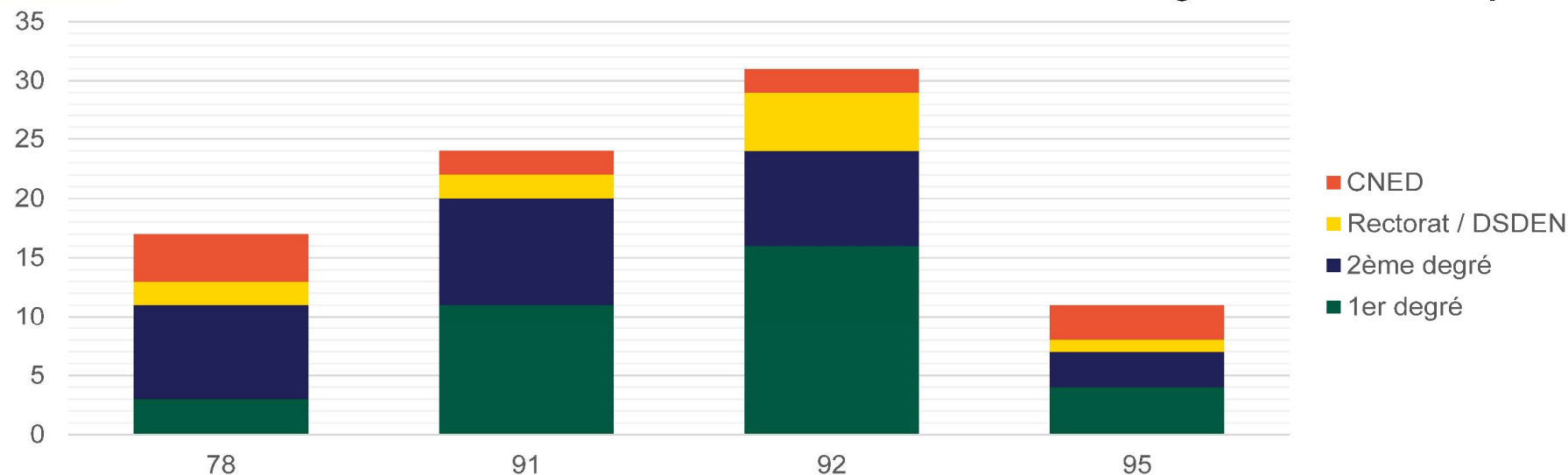
- **Maintien dans l'emploi**
- **Prévention des risques professionnels**
- **Sensibilisation et formation des agents**

- **Participation aux visites DUERP sur les sites du Rectorat**
- **Intégration de l'ergonome au processus de déménagement de la DSDEN 92**
- **Etude réalisée auprès des CPC du 91 pour aménager leur poste de travail**

Travail en collaboration avec les autres acteurs du SAPAP

- **Conseillers de prévention**
- **Médecins du travail**
- **Psychologues du travail**
- **Infirmière du travail**
- **Correspondante handicap**

- **Augmentation de 30% du nombre d'interventions entre 2023 et 2025**
- **Animation de formations autour des TMS et des postures contraignantes**
- **Intervention de l'ergonome auprès des services ayant des problématiques liées à l'organisation de l'espace**



Motifs principaux des visites de l'ergonome :

- Douleurs pendant l'exercice de ses fonctions (46%)
- Aide à l'aménagement du poste de travail (31%)
- Conseils sur les postures à adopter (13%)

88% de femmes
62% d'agents RQTH
(dont 93% de femmes)

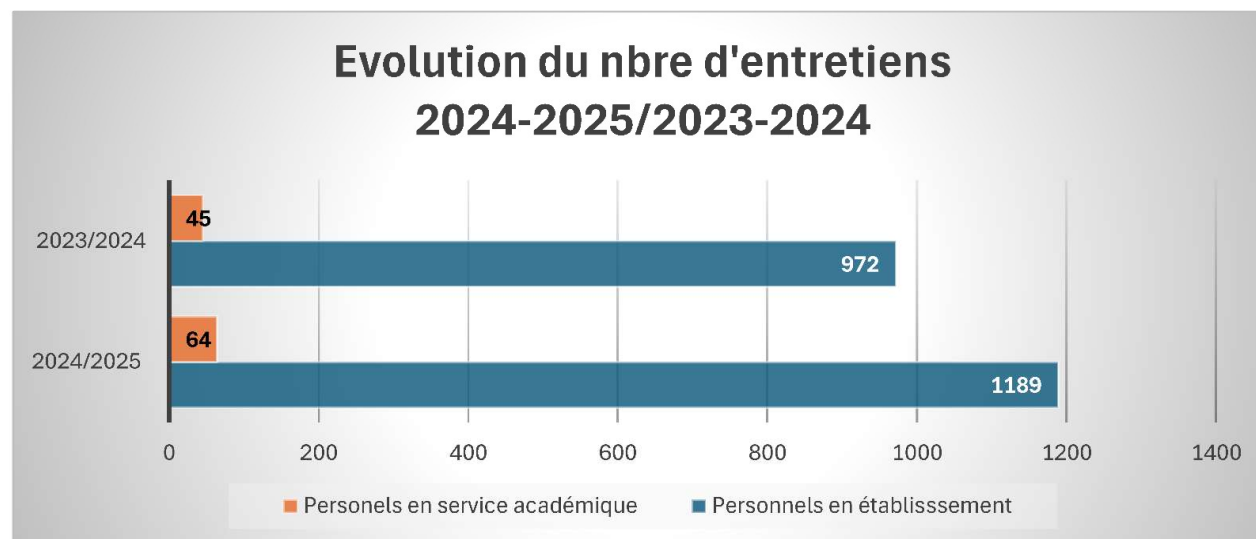
Activités des 4 psychologues du travail

Conseil et accompagnement à la prévention des risques psychosociaux :

- Participations aux F3SCT départementales, académiques et de service ainsi qu'aux visites de sites afférentes ;
- Appui au déploiement d'une démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) ;
- Accompagnement et conseil auprès des chefs d'établissements, IEN, chefs de service et acteurs des DSDEN et de l'académie.

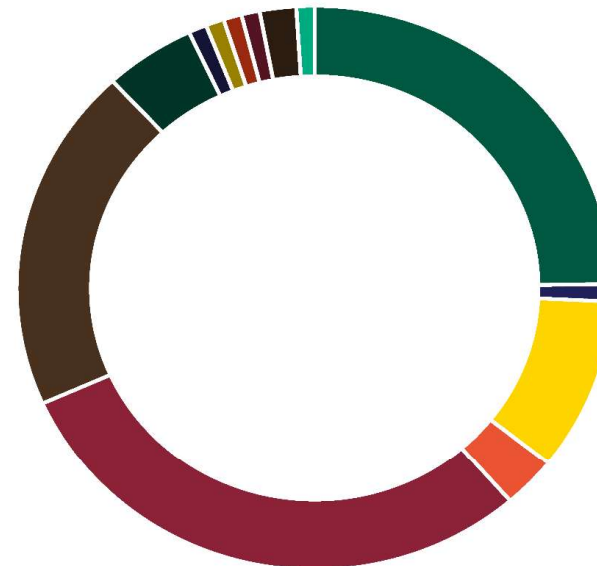
Accompagnement individuel :

Réalisation d'entretiens uniques et/ou de suivi (3 entretiens par an et par personne au maximum)/ Réalisation de médiations professionnelles (conflits) / Entretien de retour après un arrêt long.



Accompagnement individuel : les motifs de saisine

- Conflits avec la hiérarchie / Management – 25%
- Adaptation au métier ou nouveau poste – 1%
- Epuisement professionnel – 10%
- Discrimination – 3%
- Conflits entre collègues – 30%
- Souffrance psychique - 20%
- Suspicion de harcèlement – 5%
- Conflits avec parents d'élève – 1%
- Violences sur élèves (présomption) – 1%
- Alerte suicide – 1%
- Anxiété retour sur poste suite à un congé long – 1%
- Choc Post-Traumatique / Anxiété suite agression – 2%
- VSS – 1%



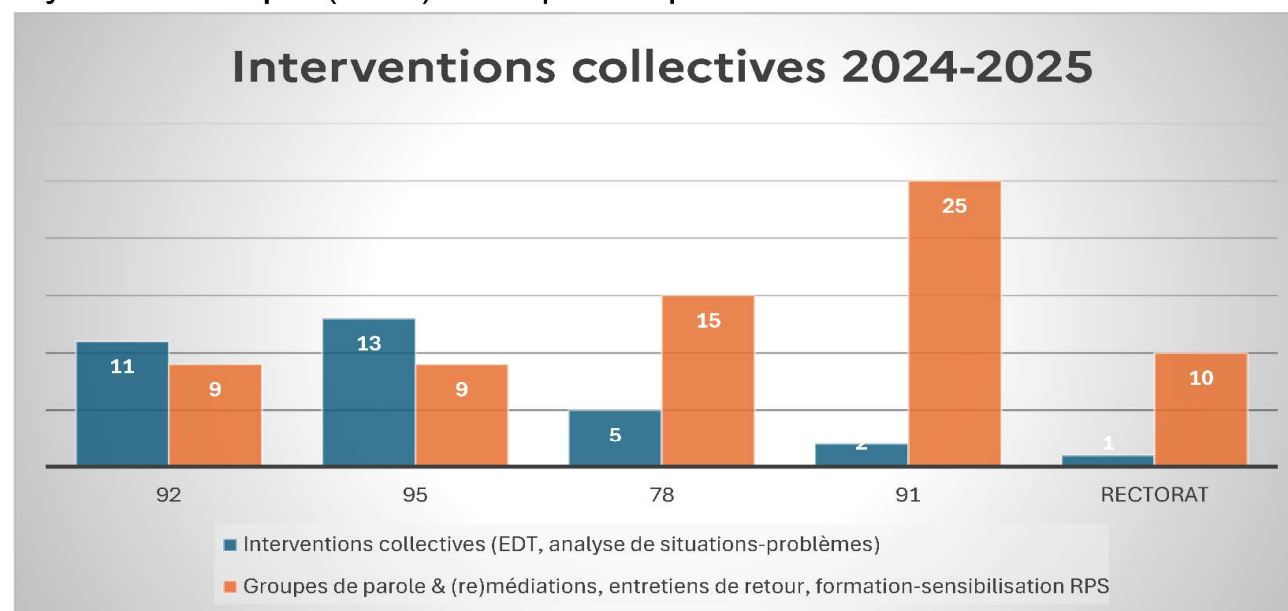
Typologie des personnels accompagnés

EPLÉ	Dpt 78	Dpt 91	Dpt 92	Dpt 95	TOTAL
Personnels d'encadrement	20	13	15	21	69
Vie scolaire	9	14	11	33	67
ASS	38	26	11	42	117
ITRF	0	0	0	0	0
TOTAL personnels non enseignants	67	53	37	96	253
Enseignants 1er degré Public	60	70	88	89	307
Enseignants 2nd degré Public	76	100	92	80	348
Enseignants 1er degré Privé	1	0	0	0	1
Enseignants 2nd degré Privé	13	2	2	0	17
TOTAL enseignants	150	172	182	169	673
TOTAL personnels en établissement	217	225	219	265	926

Services académiques	Dpt78	Dpt 91	Dpt 92	Dpt 95	TOTAL
DSDEN	12	4	5	9	30
DAFPIC	0	0	0	0	0
CIO	0	1	0	9	10
Circonscriptions	0	5	0	0	5
Rectorat	37				37
TOTAL	49	10	5	18	82

Accompagnement collectif par le biais d'outils méthodologiques

Espaces de Discussion sur le Travail (EDT)/ Méthodologie des Situations-Problèmes (SP)/
Groupes d'Analyse de Pratique (GAP)/ Groupes de parole / entretiens collectifs



Actions collectives d'initiatives académiques et départementales

78

- Participation et animation d'ateliers lors d'un séminaire pour le bien-être au travail des CPC du département

92

- Plusieurs entretiens et EdT dans le cadre de l'accompagnement au déménagement de la DSDEN,
- 1/2 journée d'animation Prévention RPS pour les Perdir du bassin de Boulogne avec la F3SCT 92.

91

- 2 sensibilisations à la crise suicidaire (1 au conseil d'IEN et 1 en interservices en collaboration avec le médecin CT au recteur)
- la participation au séminaire pour la santé mentale des cadres de la DSDEN, une visite RPS par la F3SCT
- une sensibilisation à la prévention des RPS aux directeurs d'une circonscription ainsi qu'aux CPC du département.

95

- Animation de sensibilisations auprès de directeurs d'école lors de réunions de bassins, du GDDE, auprès de PERDIR du bassin de Cergy et des secrétaires généraux d'EPL dans le cadre des réunions de bassins.

Rectorat

- Des EDT ont pu être déployés pour plusieurs services sur demande des chefs de service
- Participation à des délégations d'enquête (enquêtes suicide).

Niveau académique : La poursuite de l'animation de groupes d'analyse des pratiques auprès des CRHP académiques, la formation à l'outil « espace de discussion sur le travail » à destination des infirmières CT académiques, une sensibilisation à la prévention des RPS à destination des assistants de prévention académiques, une formation obligatoire à la prévention des RPS aux membres de la F3SCT CSA D avant la visite d'établissement sur la thématique des RPS

Les actions de formation

- ✓ De la prévention des risques psycho-sociaux à la QVCT
- ✓ Comment (re)donner du sens au travail ?
- ✓ Sensibilisation à la prévention des RPS
- ✓ Analyse des situations-problèmes par la méthode Anact
- ✓ Distance professionnelle et empathie
- ✓ Repérer les signes de l'épuisement professionnel pour mieux le prévenir
- ✓ Prévenir le harcèlement et les violences au travail
- ✓ Comprendre les liens entre QVCT et climat scolaire
- ✓ Manager par les facteurs humains
- ✓ Stress : comment le gérer
- ✓ Prévention de la crise suicidaire



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Santé au travail
La médecine de prévention**

BILAN D'ACTIVITÉ DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Service académique de prévention et d'accompagnement des personnels – SAPAP

26 09 DECEMBRE 2025

- ♦ **3057 agents reçus et 709 consultations téléphoniques (stable). 149 créneaux réservés avec agents non venus.**

- ♦ **3 types de visites médicales :**
 - à la demande de l'agent : aménagements, conseils
 - à la demande de l'administration : article 34 et aménagements
 - à la demande du médecin : suivi de postes adaptés ou personnels BOE, début des VIP (Visite d'information et de prévention)

Orientations des agents

- 95 vers le service social (stable)
- 26 vers la cellule d'écoute (diminution)
- 498 vers les CMC et autres RH (stable)
- 284 vers les psychologues du travail (315 année dernière)
- 229 vers le réseau PAS (stable)

- ♦ **Avis sur dossiers : 1079** pour mutations (augmentation), 574 (légère augmentation) pour temps partiels, 248 pour révisions d'affectation (stable cette année avec l'année dernière) et 17 pour disponibilité (stable)

- ♦ **Conseils, expertises et tiers temps** : persistance du nombre d'échanges avec autres services

- ♦ **Partenariats** :
 - Renouvellement circulaire pour les allègements
 - Évolution convention MGEN : réseau PAS, CRAIDF...

Bilan infirmière santé au travail

- ♦ VIP dans le cadre d'un protocole : 111 VIP (Visite d'information et de prévention) (augmentation)
- ♦ 58 études de postes (doublement), 1 visite d'établissement, 97 entretiens infirmiers (doublement)
- ♦ Visites de postes des CPC dans le 91 avec les CPD.
- ♦ 27 créneaux réservés de VIP non pourvus

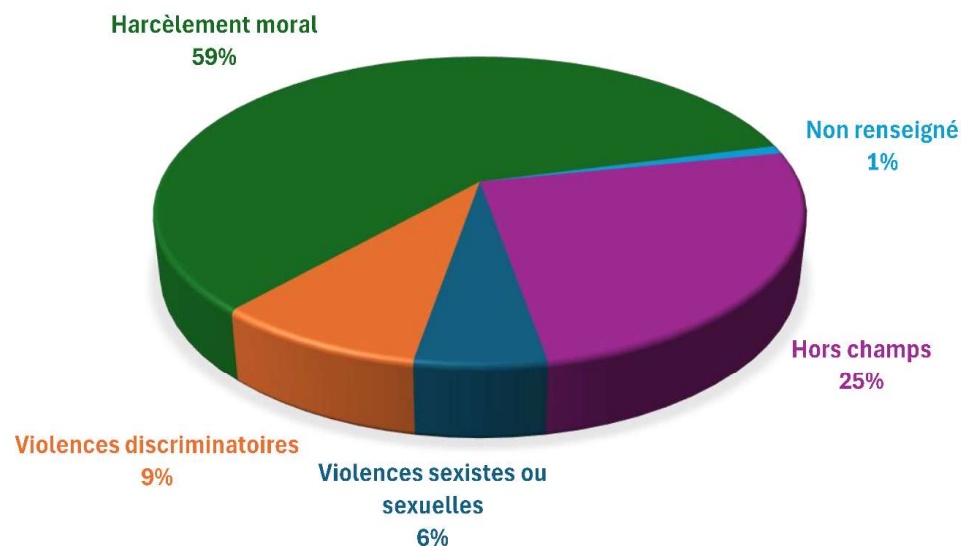
◆ **Perspectives 2025/2026 :**

- Visites de prévention et d'information pour personnels à continuer
- Secrétariat dédié à remettre en place dans le 95 (partagé avec d'autres services)
- Arrêt convention MGEN : Évolution proxi-RH pour agents en reclassement/postes adaptés ?

Prévention, sécurité au travail, handicap La cellule d'écoute contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agressions sexuelles

Détails des faits signalés en 2024

Un total de 236 signalements
dont 176 faits supposés entrant dans le champs de la cellule d'écoute



Répartition par genre
Femme 82%
Homme 17%
Non renseigné : 1%

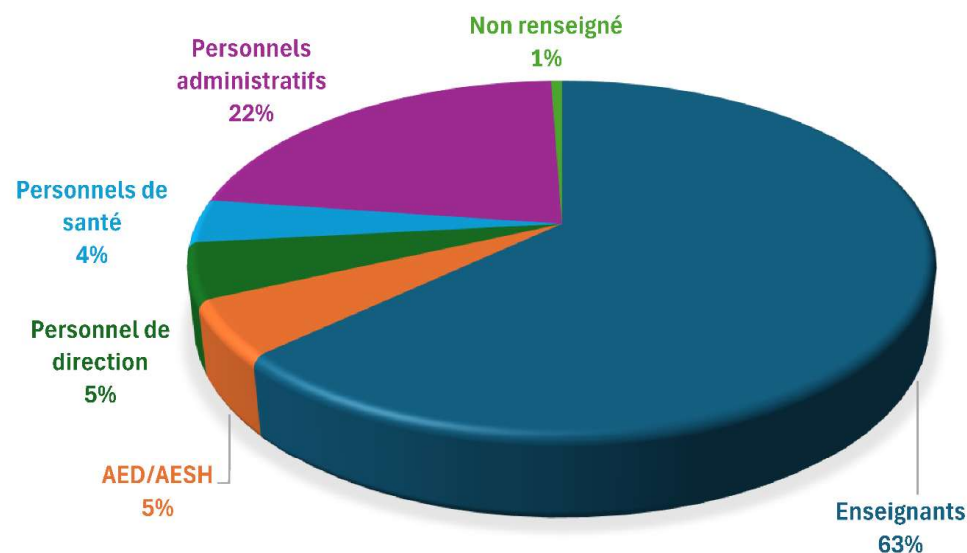
3% des signalements sont
effectués par des témoins

Prévention, sécurité au travail, handicap La cellule d'écoute contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agressions sexuelles

Typologie des personnes qui signalent

(176 signalements entrant dans le champs de la cellule d'écoute)

Enseignants	111
du 1er degré	42
du 2nd degré	69
AED/AESH	9
Personnel de direction	9
Personnels de santé	7
Personnels administratifs	39
de catégorie A	22
de catégorie B	4
de catégorie C	13
Non renseigné	1
TOTAL	176



Prévention, sécurité au travail, handicap La cellule d'écoute contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agressions sexuelles

Perspectives 2025-2026

- ☐ Refonte du protocole de la cellule d'écoute et de traitement des signalements
- ☐ Recrutement d'une deuxième écoutante
- ☐ Sensibilisation et formation des supérieurs hiérarchiques au traitement des situations

Recensement et taux d'emploi des BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi)

- Au plan national de taux d'emploi des BOE est de **4,69%**. Au plan académique ce taux est de **3,42% soit 2913 agents (ou 2926)***. Le taux académique a progressé de 0,31%. La cible reste à 6%.
- Sur 2913 agents, **2438** sont des femmes (83,7%) et **475** des hommes (16,3%). **2511** agents sont en catégorie A (86%), dont **2104** femmes (83,8%) et **407** hommes (16,2%).
- **1319** agents (45,3%), dont **1218** femmes (92,3%), sont enseignants dans le 1D.
- **1105** agents (37,9%), dont **822** femmes (74,4%), sont enseignants dans le 2D. Ces chiffres sont stables d'une année sur l'autre.

Recrutement des BOE pour la rentrée 2025

- Une campagne annuelle de recrutement par voie BOE est mise en œuvre chaque année au plan académique.
- A la RS 2025, ont été recrutés : **4** enseignants du 1^{er} degré (4F), **1** psyEN (1F), **4** enseignants 2D public (3F et 1H), **1** CPE (1F), **3** enseignants 2D privé (1H et 2F), soit 13 personnes au total (l'un d'entre les candidats retenus s'est désisté). En 2024, 1 PE (1F) et 4 enseignants 2D public (2F et 2H), 1 enseignant 2D privé (1H), soit 6 personnes.
- **1** ATRF (1H), **1** ADJAENES (1F), **1** SAENES (1F) et **1** infirmière scolaire (1F) ont été recrutés par cette voie.

Prévention, sécurité au travail, handicap Mission académique d'insertion des personnels en situation de handicap

Maintien dans l'emploi

Suivi individuel des agents par la correspondante handicap académique

Nbre de demandes ou saisines par ...	2022	2023	2024
Agent	191	227	376
Services de l'académie/DSDEN	48	42	33
DGRH B Dhip	4	1	3
Autres acteurs	8	30	13
Total	251	300	425

DHIP : département handicap insertion professionnelle

Autres acteurs : OS (4 personnels orientés par les OS ont contacté la CHA), CAP emploi, université

En 2024, sur **2926 agents déclarés**, **1424 agents soit 48,6 % ont bénéficié d'un accompagnement** de la MAIPH, en comptant à la fois les saisines (tableau ci-dessus) et les aménagements de poste au titre du handicap (aménagements « gratuits » et aménagements spécifiques destinés à compenser le handicap)

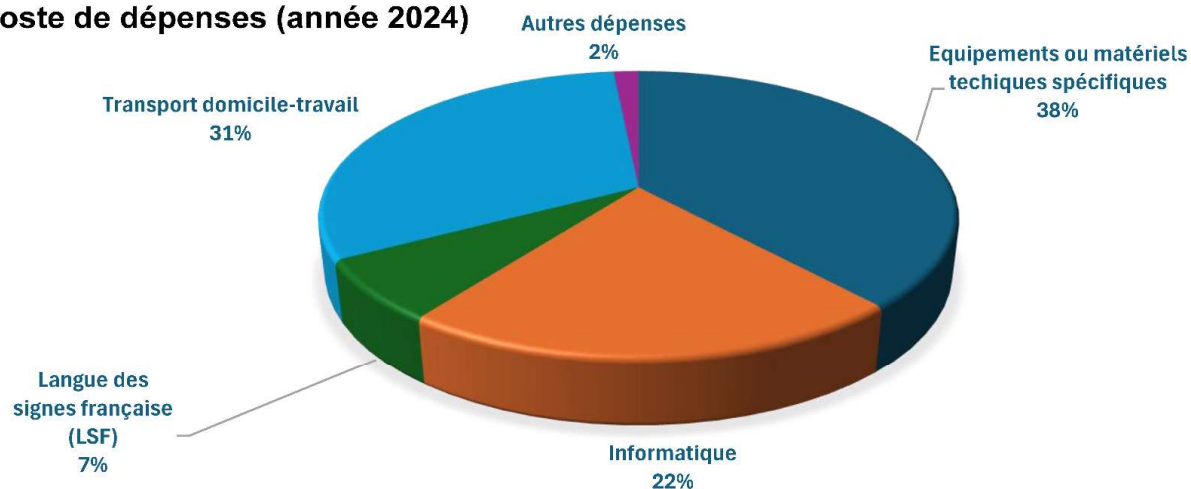
Prévention, sécurité au travail, handicap

Mission académique d'insertion des personnels en situation de handicap

Coût des aménagements de postes au titre du handicap : 369 453,16 €

(Ce montant ne tient pas compte de la déclaration de charges salariales HandiActions pour l'emploi des APSH et des aménagements organisationnels).

Répartition par poste de dépenses (année 2024)



Prévention, sécurité au travail, handicap

Mission académique d'insertion des personnels en situation de handicap

Mobilité professionnelle

L'accompagnement au titre de la mobilité se fait en collaboration avec les conseillères mobilité carrière, les Cap Emploi.

En 2024, **10 agents** ont été accompagnés par la CHA (Correspondante Handicap Académique) plus spécifiquement sur le plan de la mobilité.

Information

- La fiche « contact » mise en place en 2022 pour favoriser le dépôt des demandes à l'attention de la MAIPH et/ou du correspondant handicap fonctionne bien.
- L'ensemble des informations concernant le handicap a été remis à jour en 2024-25 sur Ariane.

La formation et sensibilisation

- Une formation m@gistere pour les encadrants est toujours en ligne sur Ariane.
- Des formations académiques ont été menées avec la référente égalité diversité, auprès des IATSS et de Perdir, en 2024-25,
- Le 19 novembre 2024, une rencontre entre les personnels des 3 sites du rectorat et des monitrices éducatrices accompagnées de leurs chiens guides d'aveugles a permis une sensibilisation au handicap visuel (177 personnes rencontrées),
- Le 20 novembre 2024, un Webinaire intitulé « travailler en étant porteur d'un trouble du spectre autistique » avec le président de l'association « vivre et travailler autrement » a été proposé à l'ensemble des personnels de l'académies.



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Prévention, sécurité au travail, handicap
les conseillers de prévention académiques**

INDICATEURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Accidents du travail et de service : principaux indicateurs

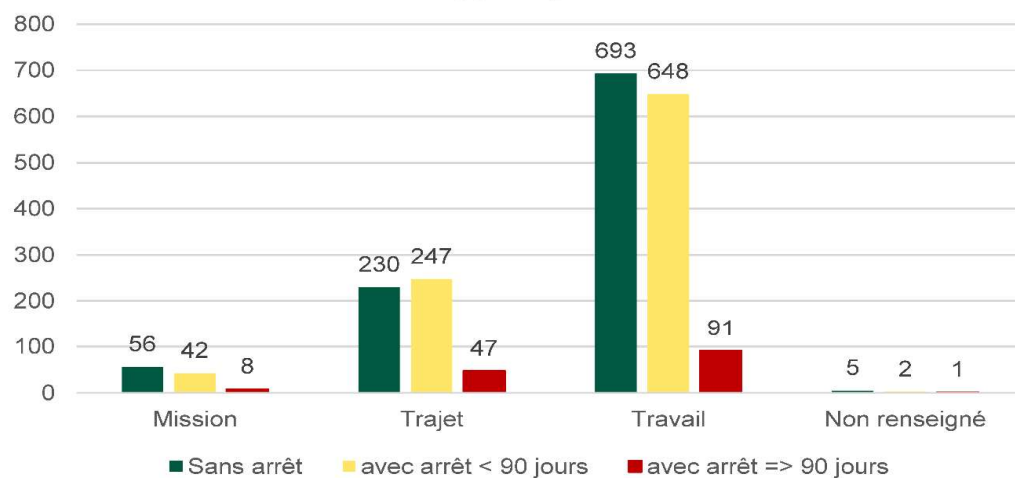
Source : logiciel de gestion ANAGRAM

6
maladies
professionnelles

2 070
accidents, une
augmentation
de 11,7 %

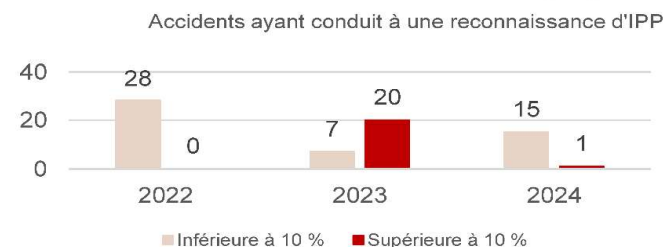
33 304
jours d'arrêt, une
baisse de
9,6 %

Typologie des accidents



52,5 %
des accidents ont été
suivis d'un arrêt

16
accidents ayant
conduit à une
reconnaissance
d'incapacité
permanente partielle
(IPP)



Accidents du travail et de service : principaux indicateurs

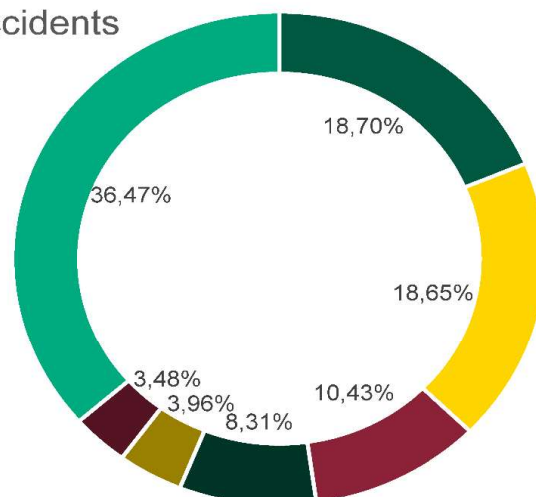
Source : logiciel de gestion ANAGRAM

2 070
accidents

33 304
jours d'arrêt

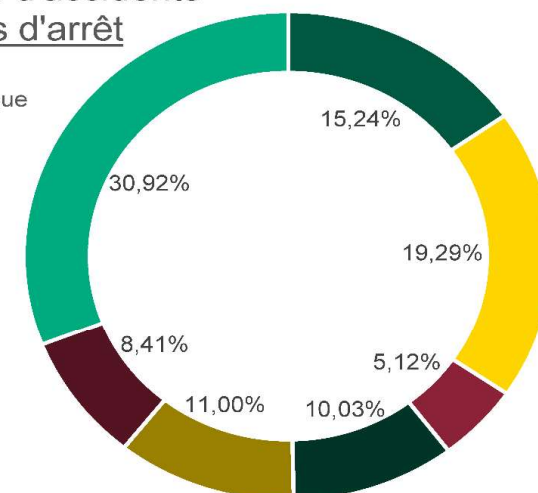
Principales natures d'accidents en nombre d'accidents

- Accidents de la voie publique
- Chute de plain pied
- Heurt de personne / objet
- Agression physique
- Risques psychosociaux
- Agression verbale
- Autres natures



Principales natures d'accidents en nombre de jours d'arrêt

- Accidents de la voie publique
- Chute de plain pied
- Heurt de personne / objet
- Agression physique
- Risques psychosociaux
- Agression verbale
- Autres natures



DUERP

Sources déclaratives : ALHYSE et enquête ministérielle SST

Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 1^{er} degré,
par département, en 2024

Département	Couvertes par un DUERP	N'étant pas couvertes par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Ecoles 78	278	652	29,9
Ecoles 91	594	218	73
Ecoles 92	40	542	6,9
Ecoles 95	20	755	2,6
Total Ecoles	932	2 167	30,1

Nombre de directeurs d'écoles formés au DUERP 1D en 2024 : 777

Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans le 2nd degré,
en 2024

EPLE	DUERP finalisé	Démarche d'évaluation en cours	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
Collèges	139	119	174	59,7
Lycées et EREA	74	56	82	61,3
Total EPLE	213	175	256	60,2

12 % des EPLE utilisent l'applicatif académique DUER

10 % des EPLE passent par un prestataire externe pour réaliser le DUERP

Réalisation des documents uniques d'évaluation des risques dans
les services académiques, en 2024

Service	Couverts par un DUERP	N'étant pas couvert par un DUERP	Taux de réalisation (en %)
DSDEN78	1	0	100
Circonscriptions 1D 78	1	26	3,7
DSDEN 91	1	0	100
Circonscriptions 1D 91	24	0	100
DSDEN 92	1	0	100
Circonscriptions 1D 92	0	27	0
DSDEN 95	1	0	100
Circonscriptions 1D 95	18	7	72
Rectorat	1	0	100
CIO	10	14	41,7
Total Services académiques	58	74	43,9

Assistants de prévention

Sources déclaratives : enquête ALHYSE, enquête ministérielle SST

Au 31 décembre 2024, l'académie recense :

- 100 assistants de prévention de circonscriptions du premier degré ;
- 334 assistants de prévention en collège (dont 181 issus des collectivités territoriales de rattachement) ;
- 215 assistants de prévention en lycée et EREA (dont 109 issus de la Région Ile-de-France) ;
- 18 assistants de prévention dans les autres services (rectorat, DSDEN, CIO...);

Formation initiale des AP	AP ayant suivi la formation initiale
Circonscriptions du premier degré	25
Collèges	195
Lycées et EREA	150
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO ...)	10
Total AP	380

Dont formation initiale des AP en 2024	AP ayant pris leurs fonctions en 2024
Circonscriptions du premier degré	25
Collèges	21
Lycées et EREA	28
Autres services (rectorat, DSDEN, CIO ...)	4

AP par fonctions dans les établissements scolaires	Circonscriptions 1D	EPLE Collèges	EPLE Lycées
Conseiller(e) pédagogique de circonscription	100	/	/
Encadrant Collectivité Territ.	/	9	41
Agent technique Collectivité Territ.	/	172	68
Secrétaire général(e) d'EPLE – Adjoint(e) gestionnaire	/	45	13
Enseignant(e)	/	53	35
Secrétaire	/	28	13
Aide et technicien(ne) de laboratoire	/	1	28
Infirmier(e)	/	9	3
DDFPT	/	1	8
CPE	/	6	/
Adjoint(e) pédagogique au CE	/	4	1
Surveillant(e)	/	5	1
Total	100	334	215

Formation continue des AP en 2024	Nb AP inscrits et convoqués	Nb AP ayant suivi la formation
FC AP en EPLE : Registres	13	9
FC AP en EPLE : risques en laboratoires	9	5
FC AP en EPLE : DUERP	10	8
FC AP du 1 ^{er} degré	NC	30

Bilan et perspectives

Actions mises en œuvre :

- Formation réglementaire des membres des CSA et FS des CSA
- Mise à jour de la circulaire académique sur les registres
- Déploiement de l'outil académique DUERP 1D dans les départements 78 et 91
- Création des casiers numériques SST des établissements scolaires
- Guide d'accompagnement des alertes suicidaires

Perspectives :

- Projet de dématérialisation du RSST
- Parcours de formation SST des nouveaux entrants
- Reformatage de l'enquête ALHYSE sous le nouvel outil VoxCo
- Guide SST à destination des chefs de service
- Déploiement de l'outil académique DUERP 1D dans les départements 92 et 95
- Relance de l'enquête amiante de la CBS nationale