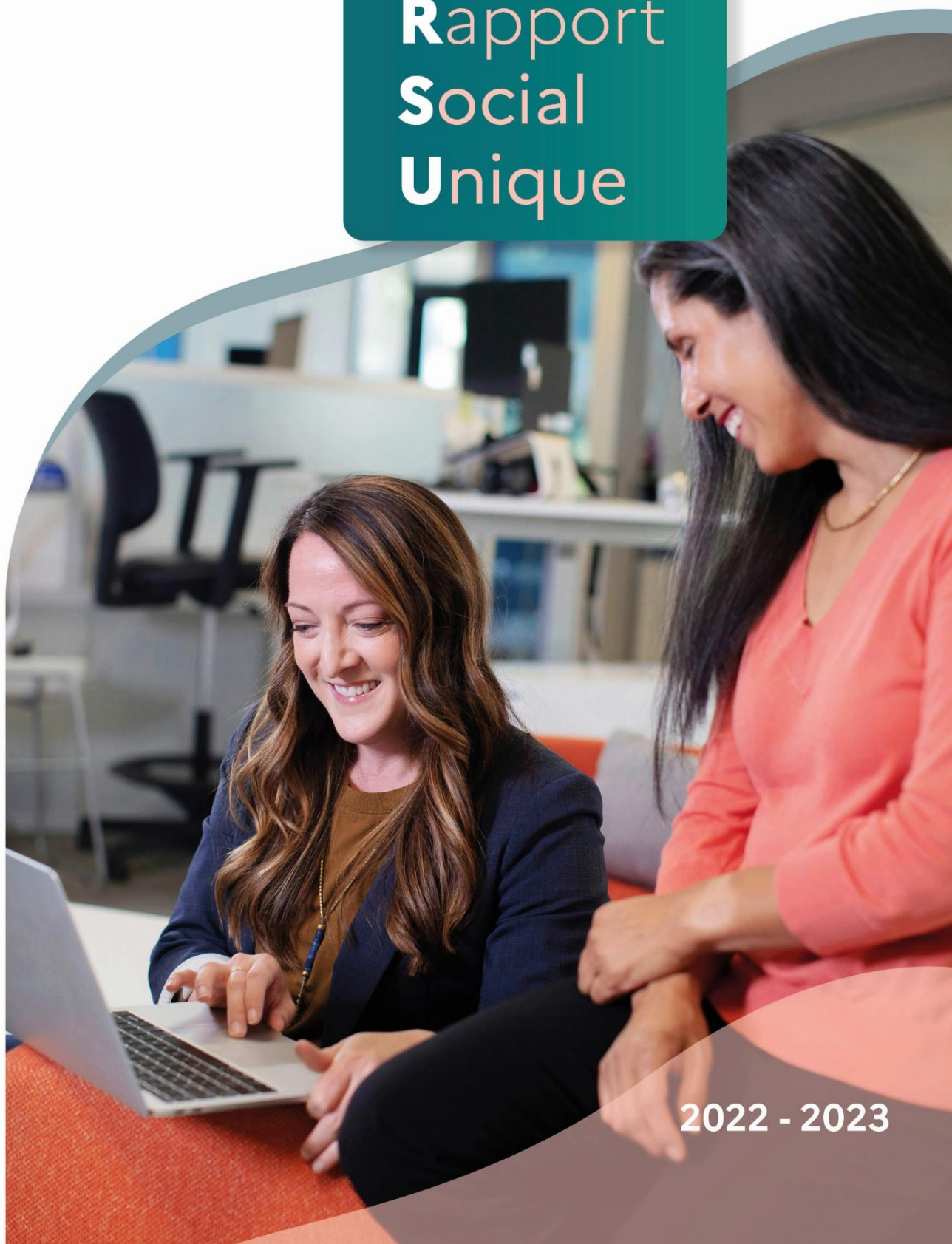




**ACADÉMIE
DE POITIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport Social Unique



2022 - 2023

SOMMAIRE

PARTIE 1 : EMPLOI.....	10
A. Vue d'ensemble de l'académie.....	11
1. Evolution des délégations d'emplois.....	12
2. Evolution des effectifs sur 3 ans	12
3. Effectifs des agents en activité au 30/11/2022.....	14
4. Effectifs par position statutaire.....	16
5. Emploi des personnes en situation de handicap.....	16
B. SECTEUR PUBLIC : Effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité.....	17
1. Personnels enseignants du premier degré public en 2022/2023	17
1.1. Evolution des effectifs par département sur 3 ans	17
1.2. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023.....	18
1.3. Pyramide des âges des effectifs du premier degré public.....	19
1.4. Répartition par fonction et par département en 2022/2023.....	20
1.5. Enseignants du premier degré en multi-affectations en 2022/2023.....	21
1.6. Enseignants du premier degré en éducation prioritaire en 2022/2023.....	22
2. Personnels enseignants du second degré public en 2022/2023.....	23
2.1. Evolution des effectifs sur 3 ans.....	23
2.2. Evolution des effectifs par corps.....	23
2.3. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023.....	24
2.4. Personnels non titulaires en 2022/2023	25
2.5. Pyramide des âges des effectifs en 2022/2023	26
2.6. Répartition des effectifs par type d'établissement en 2022/2023	26
2.7. Enseignants du second degré en multi- affectations en 2022/2023	27
2.8. Enseignants du second degré affectés en éducation prioritaire en 2022/2023.....	28
3. Personnels d'encadrement	29
3.1. Evolution des effectifs sur 3 ans.....	29
3.2. Caractéristiques des effectifs en activité 2022/2023	29
3.3. Pyramide des âges des personnels d'encadrement.....	30
3.4. Répartition des effectifs des personnels de direction par catégorie d'établissement	31
3.5. Personnels faisant fonction.....	32
4. Personnels de vie scolaire	32
4.1. Evolution des effectifs sur 3 ans.....	32
4.2. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023.....	33
4.3. Pyramides des âges des personnels de vie scolaire	36
5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.....	37

5.1.	Evolution des effectifs sur 3 ans.....	37
5.2.	Caractéristiques des effectifs en activité au 30/11/2022.....	39
5.3.	Pyramides des âges des personnels ATSS.....	41
C.	SECTEUR PRIVE : Effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité....	41
1.	Personnels enseignants sur échelle de rémunération de titulaires	42
1.1.	Evolution des effectifs par département sur 3 ans	42
1.2.	Caractéristiques des effectifs 2022/2023 en activité	42
1.3.	Pyramide des âges des effectifs 2022/2023.....	43
2.	Personnels non titulaires : les maîtres délégués	44
2.1.	Personnels enseignants du premier degré	44
2.1.1.	Effectif selon le grade et la nature de support.....	44
2.1.2.	Répartition selon le contrat, le genre et l'âge	44
2.2.	Personnels enseignants du second degré.....	44
2.2.1.	Effectif selon le grade et la nature de support.....	44
2.2.2.	Répartition selon le contrat, le genre et l'âge	45
2.2.3.	Ancienneté des maîtres auxiliaires en CDI ou en contrat définitif.....	45
	PARTIE 2 : RECRUTEMENT.....	46
A.	Le recrutement par la voie du concours	48
1.	Concours du premier degré	50
1.1.	Concours du premier degré PUBLIC.....	50
1.2.	Concours de l'enseignement PRIVE premier degré sous contrat.....	51
2.	Concours du second degré	52
2.1.	Concours du second degré PUBLIC.....	52
2.2.	Concours de l'enseignement PRIVE second degré sous contrat.....	53
3.	Concours des personnels de direction et d'inspection.....	53
4.	Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé	54
4.1.	Résultats des concours nationaux.....	54
4.2.	Résultats des concours déconcentrés	54
B.	Le recrutement par la voie du contrat.....	54
1.	Remplacement des personnels enseignants du secteur public	55
1.1.	Enseignants du premier degré Public.....	55
1.2.	Enseignants du second degré Public.....	55
2.	Remplacement des personnels non enseignants	56
2.1.	Personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE ou de psychologues.....	56
2.2.	Personnels ATSS.....	57
3.	Recrutement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	57
C.	Le recrutement par la voie du détachement	58

1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues scolaires	59
2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement et d'ATSS (année 2022-2023)	60
PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS	61
A. Mobilité géographique des personnels en 2023	62
1. Les personnels enseignants du premier degré public	62
1.1. Mouvement inter-départemental	62
1.2. Mouvement intra-départemental	62
1.3. Les INEAT / EXEAT	64
2. Les personnels enseignants du second degré, d'éducation et les psychologues	64
2.1. Mouvement inter-académique	64
2.2. Mouvement intra-académique	65
2.3. Recours	67
3. Les personnels enseignants du premier degré privé	68
3.1. Services vacants	68
3.2. Mouvement inter-départemental	68
3.3. Mouvement intra-départemental	68
4. Les personnels de direction et d'inspection	68
5. Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	69
B. Mobilité fonctionnelle	69
1. Le détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale – la reconversion disciplinaire	70
2. Le dispositif « Passerelle »	70
3. Le reclassement professionnel	71
C. Les promotions	71
1. Personnels enseignants du premier degré public	72
1.1. Accès aux corps des professeurs des écoles	72
1.2. Accès aux grades supérieurs	73
1.3. Changement d'échelon	74
1.4. Rendez-vous de carrière	75
2. Personnels enseignants du second degré public	75
2.1. Accès aux corps des agrégés	75
2.2. Accès aux grades supérieurs	75
2.3. Changement d'échelon	78
3. Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat	79
3.1. Accès aux corps des professeurs des écoles	79
3.2. Accès aux grades supérieurs	79

3.3.	Changement d'échelon	80
3.4.	Rendez-vous de carrière.....	81
4.	Personnels de direction et d'inspection	81
4.1.	Accès aux corps sur liste d'aptitude	81
4.2.	Avancement au grade supérieur et aux échelons spéciaux.....	82
5.	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	82
5.1.	Plan de requalification pluri-annuel de la filière administrative (2021-2026).....	82
5.2.	Accès aux corps sur liste d'aptitude	84
5.3.	Avancement au grade supérieur	85
D.	Les fins de fonctions	85
1.	Personnels enseignants du premier degré public.....	86
1.1.	Evolution des départs sur 3 ans	87
1.2.	Départs définitifs 2022/2023 par grade, sexe et département.....	87
1.3.	Répartition des départs définitifs par motif et département	87
1.4.	Répartition des départs en retraite par âge de départ.....	87
2.	Personnels enseignants du second degré public	88
2.1.	Evolution des départs sur 3 ans	88
2.2.	Départs définitifs de l'année par motif	89
2.3.	Répartition des départs en retraite par âge de départ.....	90
2.4.	Répartition des départs en retraite par grade	90
3.	Personnels enseignants du premier et second degré Privé.....	91
3.1.	Evolution des départs sur 3 ans	91
3.2.	Départs définitifs de l'année par motif	91
3.3.	Répartition des départs en retraite par âge de départ.....	92
3.4.	Répartition des départs en retraite par grade	92
4.	Personnels d'encadrement	92
4.1.	Evolution des départs sur 3 ans	92
4.2.	Départs définitifs par motif	93
4.3.	Répartition des retraites par âge de départ	93
5.	Personnels de vie scolaire	94
5.1.	Evolution des départs sur 3 ans	94
5.2.	Départs définitifs par motif	94
5.3.	Répartition des départs en retraite par grade	95
6.	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	95
6.1.	Evolution des départs sur 3 ans	95
6.2.	Départs définitifs par motif	96
E.	Accompagnement au parcours professionnel.....	96
PARTIE 4 :	FORMATION	101

A.	Activité globale de formation	101
1.	Orientations stratégiques et objectifs opérationnels	102
2.	Activité de formation – principales données.....	102
B.	Formations enseignement du premier degré.....	106
1.	Evolution sur 3 ans	106
2.	Activité de la formation – 2022/2023 – focus par département	106
3.	Priorités nationales des formations.....	107
C.	Formations enseignement du second degré	108
1.	Evolution sur 3 ans	108
2.	Accès à la formation	108
3.	Priorités nationales et académiques des formations.....	109
D.	Formations des personnels ATSS et d'encadrement.....	111
1.	Evolution sur 3 ans	111
2.	Accès à la formation	111
3.	Thématiques de formation	113
E.	Formation des Assistants d'éducation et des AESH.....	114
1.	Formation des AESH	115
2.	Formation des assistants d'éducation.....	115
F.	Le congé de formation professionnelle.....	115
1.	Réglementation et mise en œuvre académique	115
2.	Bilan de l'année 2022/2023.....	115
G.	Le compte personnel de formation (CPF)	116
1.	Réglementation et mise en œuvre académique	116
2.	Evolution sur trois ans.....	117
3.	Bilan de l'année 2022/2023.....	117
PARTIE 5 : REMUNERATIONS		119
A.	Dépenses de masse salariale.....	120
1.	Evolution des dépenses sur 3 ans par budget.....	120
2.	Détail des dépenses des années 2022 et 2023 par budget et catégorie.....	122
3.	Bénéficiaires de l'indemnité "Garantie individuelle du pouvoir d'achat"	123
B.	Rémunérations - Indices et salaires moyens.....	124
1.	Personnels enseignants du premier degré Public.....	124
2.	Personnels enseignants du second degré Public	124
3.	Personnels enseignants du premier et du second degrés Privé	125
4.	Personnels d'encadrement	125
5.	Personnels de vie scolaire	126
6.	Personnels ATSS	126
PARTIE 6 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....		128

A.	Accidents du travail	129
1.	Evolution et caractéristiques des accidents du travail sur 3 ans	129
2.	Nature, lieux et lésions des accidents de travail	132
B.	Dispositifs de signalement.....	134
C.	Médecine de prévention	137
D.	Allègements de service.....	139
E.	Postes adaptés de courte durée (PACD) et de longue durée (PALD).....	141
F.	Protection fonctionnelle.....	143
PARTIE 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL		143
A.	Quotité de travail	144
1.	Personnels enseignants du 1er degré Public.....	144
1.1.	Evolution sur 3 ans du taux de travail à temps partiel.....	144
1.2.	Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif	145
1.3.	Taux de temps partiel - Année 2022/2023.....	145
1.4.	Taux de temps partiel par motif - Année 2022/2023	146
2.	Personnels enseignants du 2nd degré Public	147
2.1.	Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel	147
2.2.	Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif	148
2.3.	Taux de temps partiel - Année 2022/2023.....	148
3.	Personnels enseignants du 1er et du 2nd degré Privé.....	150
3.1.	Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel	150
3.2.	Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif	150
3.3.	Taux de temps partiel - Année 2022/2023	150
4.	Personnels de vie scolaire	151
4.1.	Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel	151
4.2.	Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif	152
4.3.	Taux de temps partiel - Année 2022/2023.....	152
5.	Personnels ATSS	153
5.1.	Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel	153
5.2.	Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif	153
5.3.	Taux de temps partiel - Année 2022/2023.....	154
6.	Quotité de travail des non titulaires - Année 2022/2023.....	155
6.1.	Les enseignants contractuels	155
6.2.	Les personnels de vie scolaire	156
6.3.	Les personnels ATSS	156
B.	Heures supplémentaires des enseignants du second degré public	156
1.	Nombre d'heures supplémentaires annualisées (HSA) par corps	157
2.	Nombre d'heures supplémentaires années (HSA) par tranche d'âge.....	157

C.	Absences au travail	158
1.	Absences pour des motifs de raison de santé	158
1.1.	Evolution des absences sur 3 ans.....	158
1.2.	Absences par motifs - Année 2022/2023.....	159
1.3.	Absences pour Congé de Maladie Ordinaire	160
1.4.	Absences pour Congé Longue Maladie ou de Congé Grave Maladie.....	162
1.5.	Absences pour Congé Longue Durée.....	164
1.6.	Absences pour accident ou maladie professionnelle.....	165
2.	Absences pour des motifs hors raison de santé	167
2.1.	Evolution des absences sur 3 ans.....	167
2.2.	Absences par motifs - Année 2022/2023.....	168
2.3.	Congé maternité, paternité ou adoption.....	169
2.4.	Congé de formation.....	170
2.5.	Autorisations d'absence.....	172
D.	Jours de carence	173
1.	Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence en 2022/2023	173
2.	Nombre de jours de carence suite à une absence en 2022/2023	174
E.	Télétravail.....	175
1.	Evolution du télétravail	175
2.	Bilan de l'année 2022-2023	176
F.	Le compte épargne temps	177
G.	Le travail sur 4 jours et demi dans les services déconcentrés	179
	PARTIE 8 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	181
A.	L'accompagnement par le service social des personnels.....	181
B.	Les dépenses d'action sociale en faveur des personnels en 2023.....	182
C.	La prise en charge de la protection sociale complémentaire ou PSC ("Mutuelle").....	187
	PARTIE 9 : DIALOGUE SOCIAL.....	188
A.	Les instances en 2022/2023	189
1.	Instances académiques	189
1.1.	Comité social d'administration académique de proximité (CSA).....	189
1.2.	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA de proximité (F3SCT - A).....	189
1.3.	Comité social d'administration spécial académique (CSA SA)	190
1.4.	Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail spécial académique (F3SCT - SA).....	191
2.	Instances départementales.....	191
2.1.	Comité social d'administration spécial départemental (CSA SD).....	191

2.2. Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail départementale (F3SCT - D).....	192
3. Nombre de réunions de l'année 2022/2023.....	194
3.1. Instances académiques	194
3.2. Instances départementales	195
3.3. Groupes de travail des instances académiques	195
3.4. Groupes de travail des instances départementales	196
B. Jours non travaillés pour faits de grève de grèves 2022/2023	196
1. Principaux préavis nationaux de l'année 2022/2023	196
2. Jours de grève 2022/2023.....	196
PARTIE 10 : DISCIPLINE.....	196
A. Le fonctionnement du pouvoir disciplinaire.....	197
B. Les sanctions disciplinaires ou radiations des cadres en 2023	198
ANNEXES	200

PARTIE 1 : EMPLOI

Effectifs et caractéristiques démographiques

→ CHIFFRES CLES 2022/2023

Au 30 novembre 2022, **29 007 agents** sont employés par l'académie de Poitiers, secteur public et secteur privé sous contrat, soit **26 594** équivalents temps plein (ETP)

Répartition de l'effectif total par genre :

- **21 175 femmes**, soit 73% de l'effectif total
- **7 832 hommes**, soit 27%

Répartition par fonction, secteur et genre :

- **21 212 enseignants**, soit 73,13 % de l'effectif total
 - **15 017 femmes**, soit 70,79 % de l'effectif enseignant, **6 195 hommes**, soit 29,21 %
 - **9 160 enseignants dans le 1^{er} degré**, soit 43,18 % de l'effectif enseignant, dont 85,1 % de femmes et 14,9 % d'hommes
 - **12 052 enseignants dans le 2nd degré**, soit 56,82 % de l'effectif enseignant, dont 59,92 % de femmes et 40,28 % d'hommes
 - **18 441 enseignants dans le secteur public, 2 771 enseignants dans le secteur privé**
- **148 enseignants alternants**, 104 femmes, 44 hommes
- **5 167 personnels de vie scolaire**, soit 17,81 % de l'effectif total
dont 4 160 femmes, soit 80,5 % et 1 007 hommes, soit 19,5 %
- **1 988 personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé**, soit 6,85 % de l'effectif total
dont 1 656 femmes, soit 83,3 % et 332 hommes, soit 16,7 %
- **492 personnels d'encadrement**, soit 1,70 % de l'effectif total
dont 237 femmes, soit 48,2 % et 255 hommes, soit 51,8 %
- **26 232 personnels dans le secteur public, 2 775 dans le secteur privé**

Répartition par statut :

- **22 444** agents titulaires et stagiaires, soit 77,37 %
- **6 415** agents contractuels, soit 22,12 %
- **148** contractuels alternants

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap de **4,82 %**

A. Vue d'ensemble de l'académie

Au 30/11/2022, date d'observation de l'effectif, l'académie compte **29 007 personnels**.

Les données portent sur l'ensemble des personnels de l'académie, ceux exerçant dans le secteur public ainsi que ceux exerçant dans l'enseignement privé sous contrat.

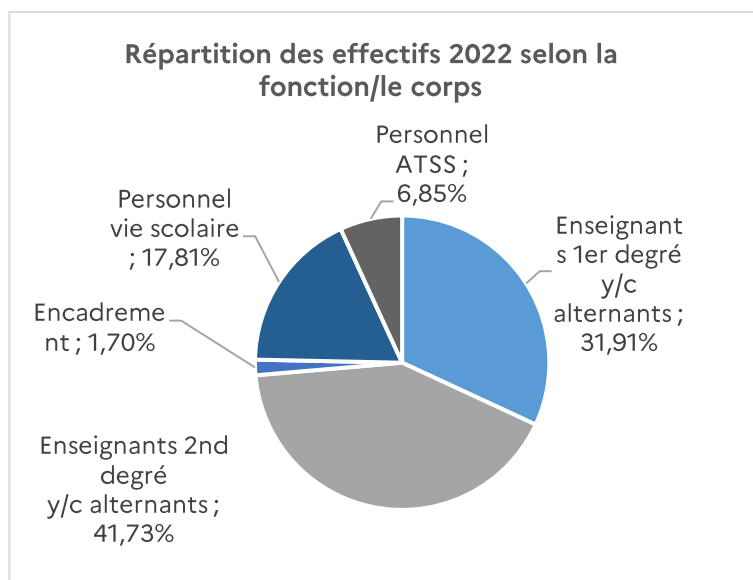
Caractéristiques générales de l'effectif de l'académie :

- Femmes / hommes

TAB 1-01 : Répartition de l'effectifs femmes/hommes au 30/11/2022

	2022	En %
Femmes	21 175	73,00%
Hommes	7 832	27,00%
Total	29 007	

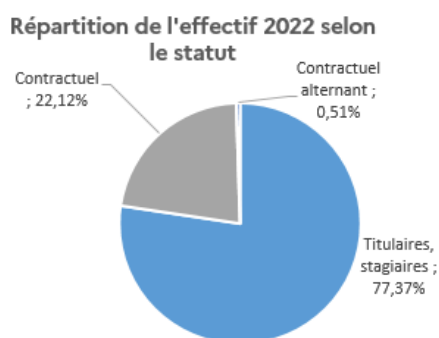
- La fonction / le corps



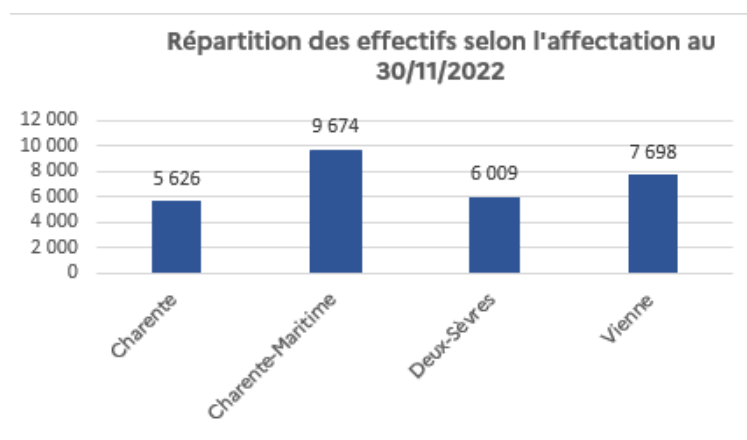
TAB 1-02 : Répartition de l'effectif selon la fonction/le corps au 30/11/2022

	2022	En %
Enseignants 1er degré y/c alternants	9 255	31,91%
Enseignants 2nd degré y/c alternants	12 105	41,73%
Encadrement	492	1,70%
Personnel vie scolaire	5 167	17,81%
Personnel ATSS	1 988	6,85%
Total	29 007	

- Le statut



- La répartition territoriale



- Public / privé sous contrat

Public : 26 232	Privé : 2 775
-----------------	---------------

1. Evolution des délégations d'emplois

En 2022, la délégation d'emplois de l'académie de Poitiers est de 24 431 Equivalents Temps Plein (ETP), en baisse de 0.3 % par rapport à 2021, soit 61 ETP.

Les variations des délégations d'emplois prennent notamment en compte les orientations politiques ainsi que les données démographiques.

Avec la réforme de la transformation jeunesse engagement et sport, les missions liées aux politiques de jeunesse, d'éducation populaire, de vie associative, de sport et d'engagement sont rattachées au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et les personnels qui y concourent affectés dans les services académiques. 22 emplois ont ainsi été créés sur le BOP 214 pour accueillir les personnels jeunesse et sport dans l'académie.

TAB 1-03 : Evolution de la répartition des emplois entre les 5 Budgets Opérationnels de Programme (BOP) entre 2020 et 2022 (En ETP)

En ETP annuel		2020	2021	2022	Evol 2020 - 2022 %	Evol 2021 - 2022 %
BOP 0140	Enseignement scolaire public du premier degré	8 214	8 221	8 208	-0,1%	-0,2%
BOP 0141	Enseignement scolaire public du second degré	11 650	11 593	11 531	-1,0%	-0,5%
BOP 0230	Vie de l'élève	1 560	1 580	1 589	1,9%	0,6%
BOP 0214	Soutien de la politique de l'Education nationale	535	536	558	4,2%	4,1%
BOP 0139	Enseignement privé du premier et du second degrés	2 575	2 563	2 545	-1,2%	-0,7%
TOTAL		24 535	24 492	24 431	-0,4%	-0,3%

2. Evolution des effectifs sur 3 ans

Les effectifs de l'académie diminuent globalement entre 2020 et 2022 de 0,5% (- 1,6% pour les enseignants, + 0,8% pour les personnels non enseignants). Sur cette période, la proportion d'agents titulaires baisse d'environ 2%, celle des agents contractuels augmente de 2,5%.

Dans le secteur public, le nombre d'enseignants diminue dans les 1^{er} et 2nd degrés entre 2022 et 2020, respectivement de 170 et 131 agents, dans une proportion moindre par rapport à 2021.

Sur cette même période 2020/2022, les effectifs d'enseignants titulaires diminuent de 353 personnes, les effectifs d'enseignants contractuels augmentent de 52 agents.

Dans le secteur privé, les effectifs d'enseignants diminuent de 1,3 % entre 2022 et 2020.

Les effectifs des personnels de vie scolaire progressent sur la période 2020/2022. Alors que les effectifs d'agents titulaires diminuent, les effectifs d'agents contractuels augmentent notamment s'agissant des personnels Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (+1,4%) traduisant les mesures mises en place en lien avec les politiques éducatives d'inclusion.

TAB 1-04 : Evolution de la répartition de l'effectif selon la fonction/le corps entre 2020 et 2022 (En personnes physiques)

En Personnes Physiques			2020	2021	2022	Evol 2020 -2022 %	Evol 2021 - 2022 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	8 381	8 273	8 211	-2,0%	-0,7%
		Second degré	10 361	10 327	10 230	-1,3%	-0,9%
		Titulaires	17 799	17 622	17 446	-2,0%	-1,0%
		Non titulaires	943	978	995	5,5%	1,7%
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	18 742	18 600	18 441	-1,6%	-0,9%
	Secteur PRIVE	Premier degré	971	964	949	-2,3%	-1,6%
		Second degré	1 836	1 820	1 822	-0,8%	0,1%
		Ensemble sur échelle de rémunération des titulaires	2 320	2 291	2 274	-2,0%	-0,7%
		Ensemble Maîtres délégués	487	493	497	2,1%	0,8%
		Total Enseignants Secteur PRIVE	2 807	2 784	2 771	-1,3%	-0,5%
Total Enseignants		21 549	21 384	21 212	-1,6%	-0,8%	
Etudiants en prépro - Alternants		0	106	148		39,6%	
Total enseignants et étudiants			21 549	21 490	21 360	-0,9%	-0,6%
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		490	488	492	0,4%	0,8%
	Personnels vie scolaire		5 135	5 143	5 167	0,6%	0,5%
		Titulaires	484	475	470	-2,9%	-1,1%
		Non titulaires	4 651	4 668	4 697	1,0%	0,6%
		dont Assistants d'éducation	1 813	1 819	1 818	0,3%	-0,1%
		dont AESH	2 838	2 849	2 879	1,4%	1,1%
	Personnels ATSS		1 960	2 005	1 988	1,4%	-0,8%
		Titulaires	1 780	1 795	1 762	-1,0%	-1,8%
		Non titulaires	180	210	226	25,6%	7,6%
	Total Non Enseignants		7 585	7 636	7 647	0,8%	0,1%
	Apprentis		18	0	0	-100,0%	
Total non enseignants et apprentis			7 603	7 636	7 647	0,6%	0,1%
Ensemble des personnels			29 152	29 126	29 007	-0,5%	-0,4%
Titulaires			22 873	22 671	22 444	-1,9%	-1,0%
Non titulaires			6 261	6 349	6 415	2,5%	1,0%
Alternants - Apprentis			18	106	148	722,2%	39,6%

TAB 1-05 : Evolution de la répartition de l'effectif selon la fonction/le corps entre 2020 et 2022 (En ETP)

En équivalents temps plein (ETP)			2020	2021	2022	Evo l 2020 -2022 %	Evo l 2021 - 2022 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	8 068	7 975	7 925	-1,8%	-0,6%
		Second degré	10 023	10 004	9 865	-1,6%	-1,4%
		Titulaires	17 208	17 069	16 872	-2,0%	-1,1%
		Non titulaires	883	910	919	4,0%	0,9%
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	18 092	17 979	17 791	-1,7%	-1,0%
	Secteur PRIVE	Premier degré	901	897	883	-2,1%	-1,7%
		Second degré	1 688	1 676	1 677	-0,7%	0,0%
		Ensemble sur échelle de rémunération des titulaires	1 014	988	964	-4,9%	-2,4%
		Ensemble Maîtres délégués	1 785	1 787	1 796	0,6%	0,5%
		Total Enseignants Secteur PRIVE	2 590	2 574	2 560	-1,2%	-0,5%
Total Enseignants		20 681	20 552	20 350	-1,6%	-1,0%	
Etudiants en prépro - Alternants		0	35	49			
Total enseignants et étudiants		20 681	20 587	20 399	-1,4%	-0,9%	
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		490	487	491	0,2%	0,8%
	Personnels vie scolaire		3 795	3 812	3 786	-0,2%	-0,7%
		Titulaires	472	467	461	-2,5%	-1,3%
		Non titulaires	3 323	3 345	3 326	0,1%	-0,6%
		dont Assistants d'éducation	1 492	1 508	1 462	-2,0%	-3,1%
		dont AESH	1 831	1 837	1 864	1,8%	1,5%
	Personnels ATSS		1 887	1 931	1 917	1,6%	-0,7%
		Titulaires	1 725	1 739	1 709	-0,9%	-1,7%
		Non titulaires	162	192	209	28,5%	8,6%
	Total Non Enseignants		6 172	6 230	6 195	0,4%	-0,6%
Apprentis		18	0	0	-100,0%		
Total non enseignants et apprentis		6 190	6 230	6 195	0,1%	-0,6%	
Ensemble des personnels		26 872	26 817	26 594	-1,0%	-0,8%	
Titulaires		20 909	20 749	20 497	-2,0%	-1,2%	
Non titulaires		6 154	6 234	6 249	1,6%	0,2%	
Alternants - Apprentis		18	35	49	172,3%	39,5%	

3. Effectifs des agents en activité au 30/11/2022

Au 30/11/2022, 90,43% des agents exercent leur activité professionnelle dans le secteur public, un tiers est affecté dans le département de la Charente-Maritime, 26,53 % dans le département de la Vienne, 20,71% dans le département des Deux-Sèvres et 19,79 % en Charente.

TAB 1-06 : Taux de féminisation selon la fonction/le corps

73 % de l'effectif total est féminin avec des taux de féminisation variables selon les fonctions occupées ou le corps d'appartenance, se situant entre :

- 92,5 % pour les AESH
- 48,2 pour les personnels d'encadrement

Fonction / corps	Taux de féminisation
Enseignants 1er degré	85,11%
Enseignants 2nd degré	59,92%
Enseignants alternants	70,27%
Encadrement	48,17%
Personnel vie scolaire	80,51%
Dont AED	61,61%
Dont AESH	92,46%
Personnel Atss	83,30%
TOTAL	73,00%

L'égal accès aux fonctions et aux emplois est l'un des axes du plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Des actions d'information, de sensibilisation et de communication ont ainsi été engagées pour faciliter une représentation égale entre les hommes et les femmes selon la nature des fonctions exercées.

Au 30/11/2022, la part d'agents titulaires en activité est de 77,37 %, celle des agents contractuels de 22,63%. Sur les 6 415 agents contractuels en activité, 4 697, soit 73 %, exercent des fonctions dont le recrutement ne peut s'effectuer que sur contrat (AESH, AED ...).

TAB 1-07 : Répartition de l'effectif en activité selon le département, la fonction/le corps, le statut, le genre, au 30/11/2022

En Personnes Physiques			16	17	79	86	TOTAL	% Femmes	Part sur le total
PUBLIC	Titulaires	Enseignants dans le 1er degré	1 589	2 857	1 617	2 085	8 148	84,4%	31,1%
		Enseignants dans le 2nd degré	1 757	3 408	1 788	2 345	9298	59,4%	35,4%
		Personnels d'encadrement	90	145	89	168	492	48,2%	1,9%
		Personnels de vie scolaire	94	171	91	114	470	80,4%	1,8%
		Personnels ATSS	299	502	299	662	1762	83,4%	6,7%
	Total Titulaires		3 829	7 083	3 884	5 374	20 170	71,8%	76,9%
	Non titulaires	Enseignants dans le 1er degré	32	9	18	4	63	84,1%	0,2%
		Enseignants dans le 2nd degré	181	213	145	393	932	54,9%	3,6%
		Assistants d'éducation	378	628	334	478	1818	61,6%	6,9%
		AESH	645	1 056	691	487	2879	92,5%	11,0%
		Personnels ATSS	32	63	41	90	226	82,3%	0,9%
		Apprentis / Alternants	25	52	18	49	144	70,1%	0,5%
	Total Non Titulaires		1 293	2 021	1 247	1 501	6 062	76,4%	23,1%
	TOTAL SECTEUR PUBLIC			5 122	9 104	5 131	6 875	26 232	72,9%
PRIVE	Sur échelle de rémunération de titulaires	Enseignants dans le 1er degré	135	167	300	208	810	91,4%	29,2%
		Enseignants dans le 2nd degré	262	318	427	457	1464	65,9%	52,8%
	Total Echelle de rémunération Titulaires		397	485	727	665	2 274	75,0%	81,9%
	Maîtres délégués	Premier degré	37	33	34	35	139	91,4%	5,0%
		Second degré	70	51	114	123	358	62,3%	12,9%
	Total Maîtres délégués		107	84	148	158	497	70,4%	17,9%
	Alternants		0	1	3	0	4	75,0%	0,1%
Total Alternants		0	1	3	0	4	75,0%	0,1%	
TOTAL SECTEUR PRIVE			504	570	878	823	2 775	74,2%	100,0%
TOTAL GLOBAL			5 626	9 674	6 009	7 698	29 007	73,0%	

4. Effectifs par position statutaire

TAB 1-08 : Répartition des effectifs selon la position statutaire au 30/11/2022

Au 30/11/2022 - uniquement titulaires du public et enseignants du privé (hors maîtres délégués)

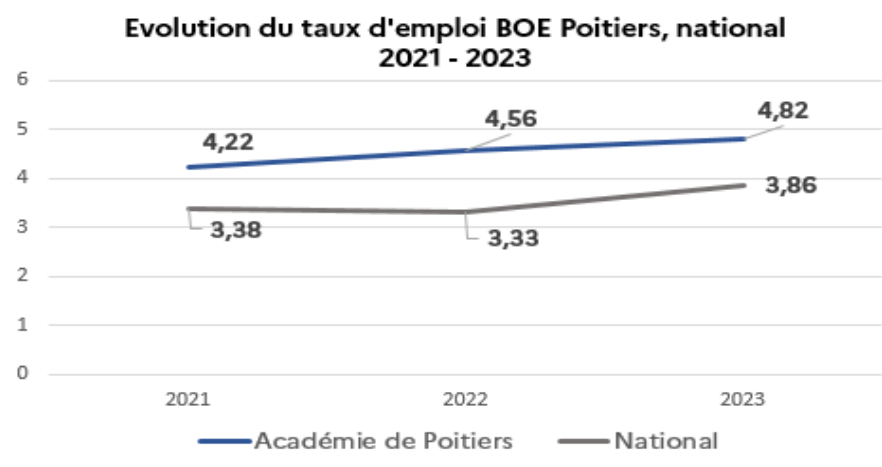
CATEGORIE DE PERSONNELS		Activité	Congé Parental	Disponibilité	Détachements	TOTAL
Secteur PUBLIC	Enseignants dans le 1er degré	8 148	26	190	118	8 482
	Enseignants dans le 2nd degré	9 298	20	195	23	9 536
	Personnels d'encadrement	492	0	0	1	493
	Personnels de vie scolaire	470	1	3	2	476
	Personnels ATSS	1 762	1	75	128	1 966
TOTAL		20 170	48	463	272	20 953
Secteur PRIVE	Enseignants dans le 1er degré	810	4	24	0	838
	Enseignants dans le 2nd degré	1 464	3	36	0	1 503
TOTAL		2 274	7	60	0	2 341
TOTAL Public + Privé		22 444	55	523	272	23 294
En %		96,35%	0,24%	2,25%	1,17%	

5. Emploi des personnes en situation de handicap

L'académie de Poitiers est engagée dans l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle présente un taux d'emploi de 4,82% au 31/12/2023 (3,86 % au national), ce taux marque une progression constante de 2021 à 2023.

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) a augmenté de 16.06 % entre 2022 et 2023.

Cette progression reflète le travail mené au sein du réseau des correspondants handicap, sous le pilotage de la DGRH (Direction Générale des Ressources Humaines) - MHIP (Direction de Projet Diversité/Egalité professionnelle - Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés), s'agissant notamment de la fiabilisation du recensement BOE mais aussi des actions conduites en accompagnement des agents.



TAB 1-09 : Répartition des effectifs BOE selon le genre, l'environnement professionnel, le statut, la catégorie en 2022 et 2023

	Femmes	En %	Hommes	En %	Total	Evo 2022/ 2023	Dont + de 50 ans	En %
2023	897	78,07%	252	21,93%	1149	16,06%	623	54,22%
2022	777	78,48%	213	21,52%	990		520	52,53%

	2022						2023					
	F	En %	H	En %	Total	En %	F	En %	H	En %	Total	En %
1 ^{er} degré	301	87,25%	44	12,75%	345	34,85%	338	87,79%	47	12,21%	385	33,51%
2 nd degré	476	73,80%	169	26,20%	645	65,15%	559	73,17%	205	26,83%	764	66,49%
Public	751	87,25%	209	12,75%	960	96,97%	854	77,85%	243	22,15%	1097	95,47%
Privé	26	73,80%	4	26,20%	30	3,03%	43	82,69%	9	17,31%	52	4,53%
Titulaires	684	87,25%	195	12,75%	879	88,79%	750	77,00%	224	23,00%	974	84,77%
Contractuels	93	83,78%	18	16,22%	111	11,21%	147	84,00%	28	16,00%	175	15,23%
Catégorie A	616	77,48%	179	22,52%	795	80,30%	693	76,15%	217	23,85%	910	79,20%
Catégorie B	29	72,50%	11	27,50%	40	4,04%	38	77,55%	11	22,45%	49	4,26%
Catégorie C	132	85,16%	23	14,84%	155	15,66%	166	87,37%	24	12,63%	190	16,54%

Absence des données concernant les personnels de direction en 2022.

B. SECTEUR PUBLIC : Effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité

L'académie compte 26 232 agents en activité dans le secteur public. La grande majorité d'entre eux exercent des fonctions d'enseignant (18 441 soit 70%). Ils sont aussi personnels d'encadrement, de vie scolaire, personnels administratifs, techniques ouvriers, sociaux et de santé.

Au 30/11/2022, la part des femmes est prédominante dans l'effectif du secteur public et s'élève à 72,9 % (72,7 % au 30/11/2021).

La proportion des agents titulaires diminue, de 77,4 % à 76,9 %, en baisse de 0,5 point par rapport à l'année 2021. En 2022, le nombre d'agents recrutés sur contrat augmente (+106 agents hors apprentis et alternants).

1. Personnels enseignants du premier degré public en 2022/2023

Les enseignants du premier degré public comptabilisent 8 303 agents¹ au 30/11/2022.

1.1. Evolution des effectifs par département sur 3 ans

Les effectifs du premier degré public diminuent de 0,93 % entre 2020 et 2022 dans un contexte de baisse de l'effectif d'élèves, avec des variations selon les départements, le département de la Charente voit ainsi ses effectifs augmenter sur 2020, 2021 et 2022.

Plus d'un tiers des effectifs enseignants du premier degré est affecté dans le département de Charente-Maritime.

TAB 1-10 : Evolution des effectifs selon le département d'affectation entre 2020 et 2022

Titulaires et non titulaires	2020	2021	2022	Evol % 20-22	Evol % 21-22
016 Charente	1 626	1 633	1 638	0,74%	0,31%
017 Charente-Maritime	2 919	2 917	2 911	-0,27%	-0,21%
079 Deux-Sèvres	1 682	1 652	1 644	-2,26%	-0,48%
086 Vienne	2 154	2 126	2 110	-2,04%	-0,75%
TOTAL	8 381	8 328	8 303	-0,93%	-0,30%

¹ Dont 92 enseignants alternants

1.2. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023

Sur les 8 303 agents, 84,40 % sont des femmes, taux supérieur de plus de 10 points du taux de féminisation de l'effectif total. La proportion d'agents titulaires sur le total des agents est de 98,13 %. On comptabilise 155 agents contractuels, dont 63 agents hors enseignants alternants.

La proportion des enseignants du 1^{er} degré âgés de plus de 55 ans est de 11,2 % soit près de 930 agents.

TAB 1-11 : Répartition des effectifs du 1^{er} degré selon le département, la fonction/le corps, le statut, le genre et l'âge au 30/11/2022

ENSEIGNANTS 1 ^{ER} DEGRE		016		017		079		086		ACAD					
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Titulaires	Professeur des écoles	223	1 364	475	2 380	236	1 378	337	1 746	8 139	84,4%	7 853,5	9,4%	78,9%	11,6%
	Professeur LP	0	0	1	1	0	2	0	1	5	80,0%	5,0	0,0%	80,0%	20,0%
	Instituteur	0	2	0	0	0	1	0	1	4	100,0%	4,0	0,0%	25,0%	75,0%
TOTAL TITULAIRES		223	1 366	476	2 381	236	1 381	337	1 748	8 148	84,4%	7 862,5	9,4%	78,9%	11,6%
Non Titulaires	Contractuel enseignant	4	27	2	7	2	16	2	2	62	83,9%	62,0	51,6%	46,8%	1,6%
	Contractuel BOE	0	1	0	0	0	0	0	0	1	100,0%	1,0	100,0%	0,0%	0,0%
	Alternant	3	14	5	40	0	9	6	15	92	84,8%	30,4	96,7%	3,3%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		7	42	7	47	2	25	8	17	155	84,5%	93,4	78,7%	20,6%	0,6%
TOTAL		230	1 408	483	2 428	238	1 406	345	1 765	8 303	84,4%	7 955,8			
		1 638		2 911		1 644		2 110							
Part des Femmes		86,0%		83,4%		85,5%		83,6%							

Personnels non titulaires 2022-2023 (hors BOE et alternant)

Le recours aux enseignants contractuels dans le premier degré public est récent, de ce fait, aucun agent n'est en CDI. La moitié des agents contractuels est affectée dans le département de Charente.

PROFESSEUR CONTRACTUEL		moins de 30 ans	30-39	40-49	50-59	60 ans et plus	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	3	3	2	2	0	10
	Femmes	29	12	8	3	0	52
TOTAL		32	15	10	5	0	62

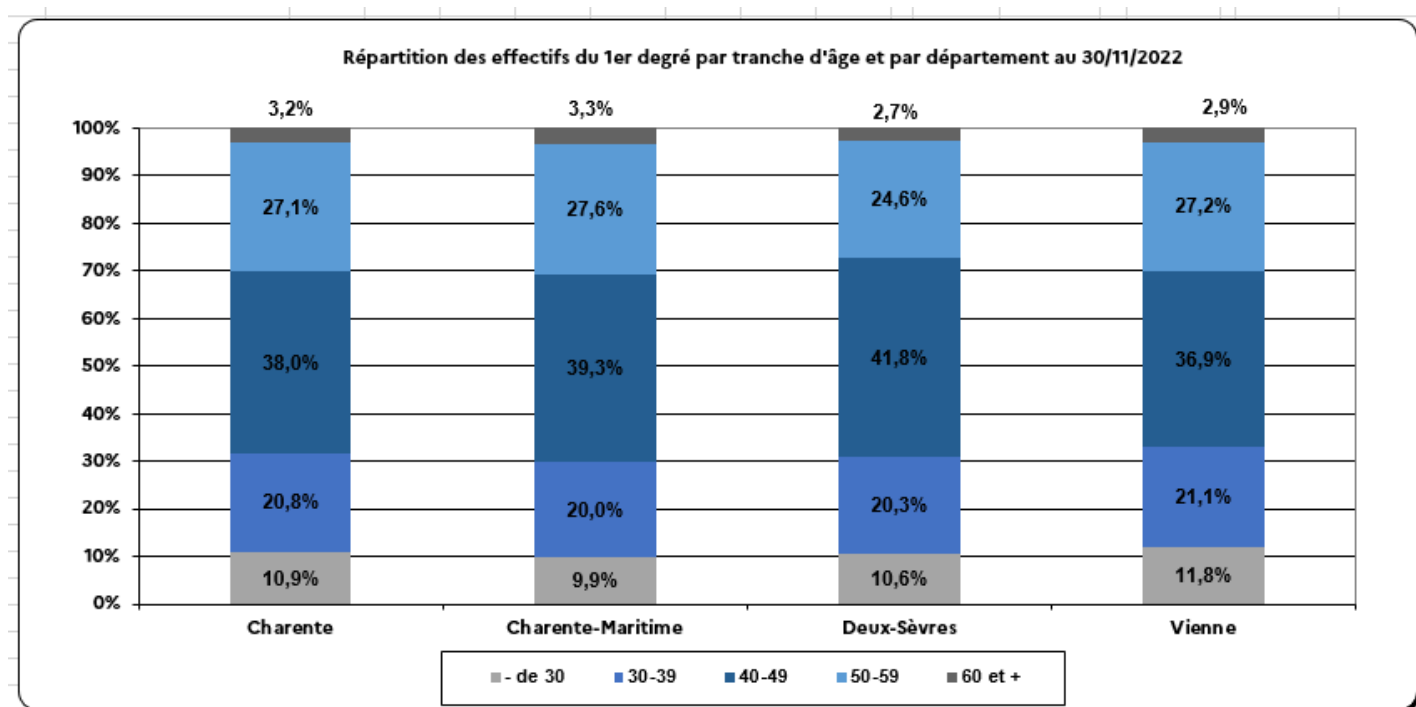
1.3. Pyramide des âges des effectifs du premier degré public

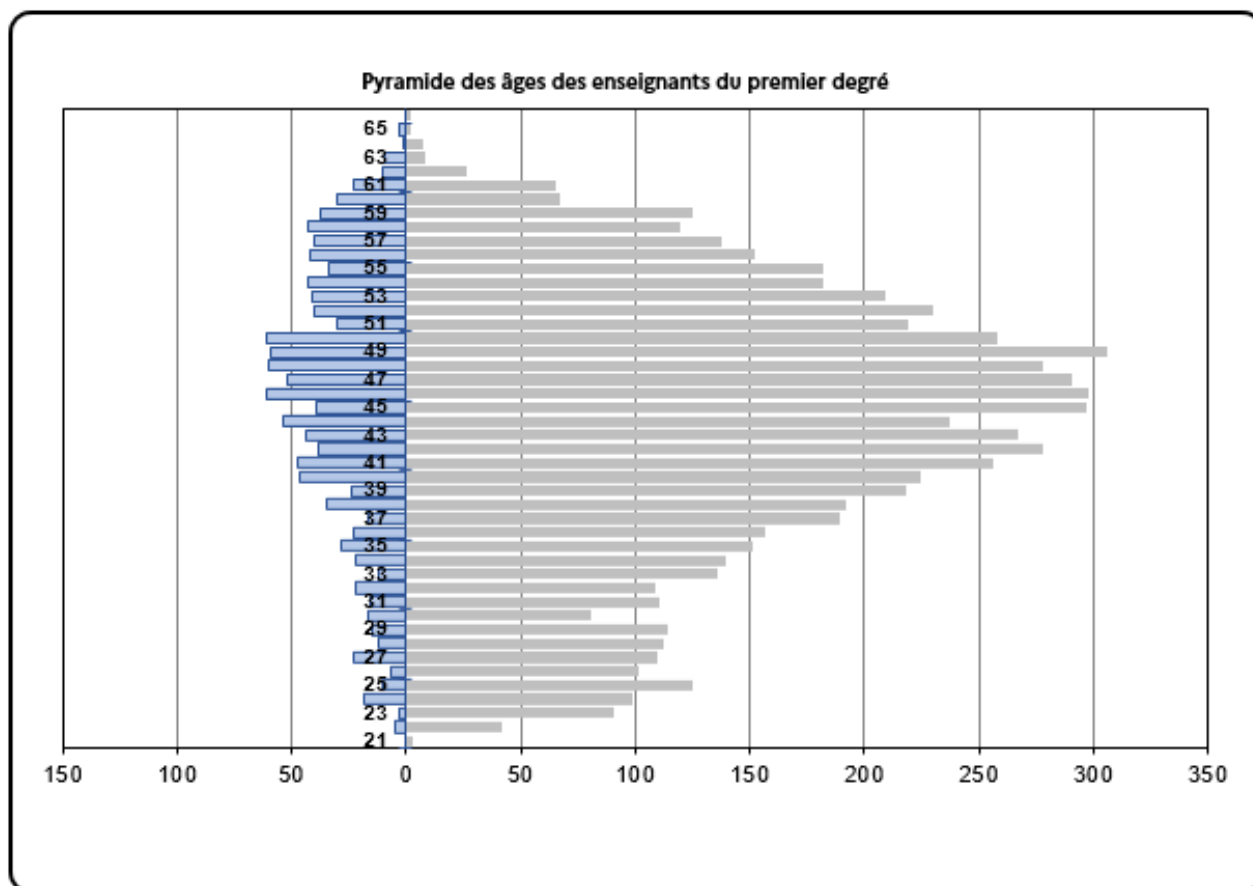
Informations complémentaires en annexe

Près de 250 agents du premier degré public ont plus de 60 ans au 30/11/2022, environ 3% de l'effectif total. Cela implique donc des recrutements à réaliser dans les années à venir et des stratégies à définir pour attirer les personnes vers ce métier.

L'âge moyen des personnels du premier degré public est de 43,3 ans pour les femmes, 45,8 ans pour les hommes. L'âge médian est de 44 ans pour les femmes, 46 ans pour les hommes.

Près de 50% des enseignants contractuels a moins de 30 ans.



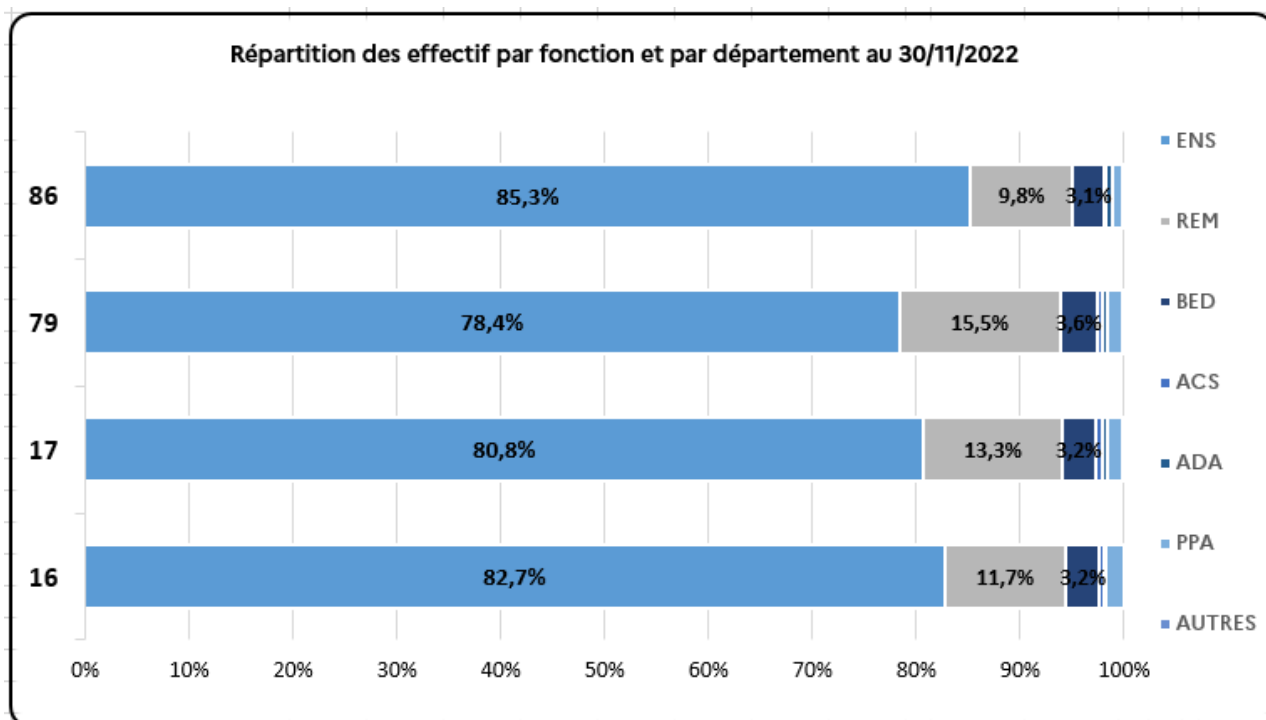


1.4. Répartition par fonction et par département en 2022/2023

Près de 82% de l'effectif relève de la fonction enseignement au 30/11/2022, cette proportion diminue de 0,5 point par rapport à 2021. Un report s'effectue sur les fonctions de remplacement (+0,4 point) et de besoins éducatifs ASH hors classe (+0,2%).

TAB 1-12 : Répartition de l'effectif selon le département, le genre, la fonction au 30/11/2022

	016		017		079		086		ACAD		Répart %
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% Femmes	
Enseignement	171	1 184	341	2 010	159	1 130	272	1 527	6 794	86,1%	81,8%
Remplacement	39	153	107	280	51	203	48	159	1 040	76,4%	12,5%
Besoins éducatifs ASH hors classe	9	44	20	73	16	43	12	53	270	78,9%	3,3%
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	2	5	2	17	2	5	2	1	36	77,8%	0,4%
Pilotage et animation pédagogique	8	20	11	31	9	13	6	14	112	69,6%	1,3%
Réadaptation	1	2	1	13	0	10	3	10	40	87,5%	0,5%
Autres (ADM, mise à dispo)	0	0	1	4	1	2	2	1	11	63,6%	0,1%
TOTAL	230	1 408	483	2 428	238	1 406	345	1 765	8 303	84,4%	100,0%



1.5.Enseignants du premier degré en multi-affectations en 2022/2023

Le nombre d'enseignants affectés sur plusieurs postes représente environ 5% de l'effectif total, chiffre relativement stable dans le 1^{er} degré public, 417 enseignants (416 en 2021) dont 360 femmes et 57 hommes.

La part représentée par les enseignantes parmi les personnels enseignants en multi-affectations est identique (84,2%) au taux de féminisation global des enseignants du 1^{er} degré (84,4%).

Alors qu'ils représentent seulement 9,2% des enseignants du premier degré, les moins de 30 ans regroupent 25,9% des enseignants multi-affectés. Les multi-affectations concernent particulièrement les agents en début de carrière.

La proportion d'enseignants multi-affectés sur 4 affectations est pratiquement divisée par deux en 2022 par rapport à 2021 (6,5% vs 12,3%), traduisant un recentrage des multi-affectations majoritairement sur 2 affectations (59,5% vs 53,1%). Selon les départements et s'agissant de petits effectifs, la répartition par modalité d'affectation est contrastée.

TAB 1-13 : Répartition de l'effectif selon le département, le genre, le nombre d'affectations au 30/11/2022
Champ : Enseignants du premier degré public multi-affectés, hors fonction remplacement.

Nb affectations	Sexe	Charente		Charente-Maritime		Deux-Sèvres		Vienne		Académie	
2	Hommes	8	9,6%	6	4,7%	9	9,0%	8	7,5%	31	7,4%
	Femmes	48	57,8%	48	37,5%	57	57,0%	64	60,4%	217	52,0%
	Ensemble	56	67,5%	54	42,2%	66	66,0%	72	67,9%	248	59,5%
3	Hommes	1	1,2%	11	8,6%	5	5,0%	3	2,8%	20	4,8%
	Femmes	23	27,7%	51	39,8%	22	22,0%	26	24,5%	122	29,3%
	Ensemble	24	28,9%	62	48,4%	27	27,0%	29	27,4%	142	34,1%
4	Hommes	1	1,2%	2	1,6%	2	2,0%	1	0,9%	6	1,4%
	Femmes	2	2,4%	10	7,8%	5	5,0%	4	3,8%	21	5,0%
	Ensemble	3	3,6%	12	9,4%	7	7,0%	5	4,7%	27	6,5%
Total	Hommes	10	13,7%	19	17,4%	16	19,0%	12	12,8%	57	13,7%
	Femmes	73	100,0%	109	100,0%	84	100,0%	94	100,0%	360	86,3%
ENSEMBLE		83	100%	128	100%	100	100%	106	100%	417	100%

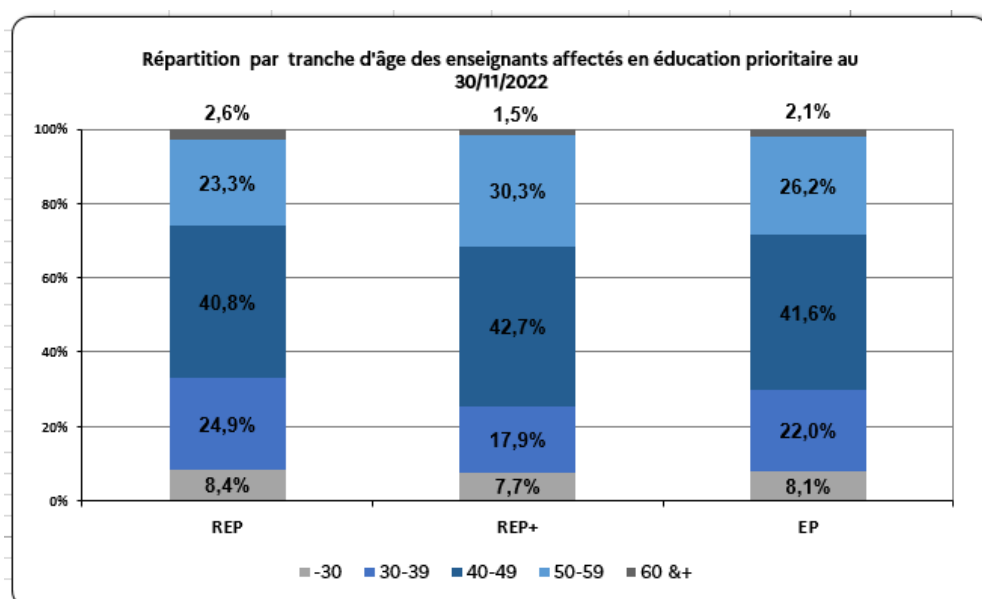
1.6. Enseignants du premier degré en éducation prioritaire en 2022/2023

Le nombre d'enseignants du premier degré affectés en éducation prioritaire représente près de 8%, il a augmenté de 16 personnes (+2,5%), passant de 640 à 656. Le taux de féminisation en éducation prioritaire est de 83,6 %, plus faible de 2,7 points que celui de la population totale des enseignants du premier degré.

Près de 70% des enseignants en éducation prioritaire ont 40 ans et plus en 2022 contre 2/3 en 2021, on constate également une nette hausse de la part représentée par les 50-59ans (+3,1 points) surtout en REP+ (+4,3 points).

TAB 1-14 : Répartition de l'effectif selon le département, le genre, l'affectation en éducation prioritaire au 30/11/2022

Titulaires et contractuels		AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
DEPT	Sexe	Effectif	PART sur tous les enseignants	Effectif	PART sur tous les enseignants	Effectif	PART sur tous les enseignants
16	Hommes	7	3,0%	10	4,3%	17	7,4%
	Femmes	58	4,1%	96	6,8%	154	10,9%
	Total	65	4,0%	106	6,5%	171	10,4%
17	Hommes	5	1,0%	23	4,8%	28	5,8%
	Femmes	31	1,3%	78	3,2%	109	4,5%
	Total	36	1,2%	101	3,5%	137	4,7%
79	Hommes	17	7,1%	0	0,0%	17	7,1%
	Femmes	98	7,0%	0	0,0%	98	7,0%
	Total	115	7,0%	0	0,0%	115	7,0%
86	Hommes	37	10,7%	8	2,3%	45	13,0%
	Femmes	129	7,3%	59	3,3%	188	10,7%
	Total	166	8%	67	3%	233	11%
Total	Hommes	66	5,1%	41	3,2%	107	8,3%
	Femmes	316	4,5%	233	3,3%	549	7,8%
TOTAL		382	4,6%	274	3,3%	656	7,9%



2. Personnels enseignants du second degré public en 2022/2023

Les enseignants du second degré public comptabilisent 10 282 agents ² au 30/11/2022.

2.1. Evolution des effectifs sur 3 ans

Le nombre d'enseignants dans le second degré public diminue de 0,88 % par rapport à l'année passée. La diminution de ces effectifs est marquée par :

- une diminution du nombre d'enseignants titulaires (-1,25%),
- une augmentation du nombre d'enseignants contractuels hors alternants (+2,04%).

90 % des enseignants sont des agents titulaires en 2022/2023.

Entre 2020 et 2022, la part du nombre d'enseignants contractuels hors alternants augmente de 6,39 %.

TAB 1-15 : Répartition des effectifs selon le statut entre 2020 et 2022

	2020	2021	2022	Evol 20-22	Evol 21-22
Titulaires	9485	9414	9298	-1,97%	-1,25%
Non titulaires hors alternants	876	913	932	6,39%	2,04%
Alternants	0	45	52		15,56%
Total	10 361	10 372	10 282	-0,76%	-0,88%

2.2. Evolution des effectifs par corps

Si l'on considère les effectifs titulaires, près des deux tiers des effectifs enseignants du second degré public appartient au corps des certifiés, environ 12,47% au corps des PLP, 12,43 % au corps des agrégés.

TAB 1-16 : Répartition des effectifs du second degré public par corps entre 2020 et 2022

ENS 2ND DEGRE		2020	2021	2022	% Corps 2022	Evol 20-22
Titulaires	Professeur chaire supérieure	32	30	29	0,3%	-9,4%
	Professeur agrégé	1 139	1 146	1 156	11,2%	1,5%
	Professeur certifié	5 876	5 835	5 733	55,8%	-2,4%
	Professeur LP	1 398	1 383	1 360	13,2%	-2,7%
	Professeur d'EPS	663	663	665	6,5%	0,3%
	Chargé d'enseignement EPS	17	11	7	0,1%	-58,8%
	PEGC	10	8	5	0,0%	-50,0%
	Professeur des écoles	350	338	343	3,3%	-2,0%
TOTAL TITULAIRES		9 485	9 414	9 298	90,4%	-2,0%
Non Titulaires	Professeur contractuel	850	892	912	8,9%	7,3%
	Maître auxiliaire	21	19	16	0,2%	-23,8%
	Contractuel BOE	5	2	4	0,0%	-20,0%
	Alternant	0	45	52	0,5%	
TOTAL NON TITULAIRES		876	958	984	9,6%	12,3%
TOTAL		10 361	10 372	10 282	100%	-0,8%

¹ Dont 52 enseignants alternants

2.3. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023

Un tiers des enseignants du second degré public est affecté dans le département de Charente-Maritime, 26,90 % en Vienne, cette proportion est d'environ 18 % pour les départements de Charente et des Deux-Sèvres.

La proportion de femmes de l'effectif enseignant public est de 58,9 % avec des taux différents selon les corps des agents, en deçà de la proportion de femmes de l'effectif total qui est de 73%. Si l'on considère les corps où l'effectif est le plus important, la proportion de femmes représente près de 50% pour les agrégés et PLP, elle est de 65,4% pour les certifiés.

Près d'un enseignant du second public sur 5 a plus de 55 ans (21%).

TAB 1-17 : Répartition des effectifs du second degré public selon le département, la fonction/le corps, le statut, le genre et l'âge au 30/11/2022

ENSEIGNANTS 2ND DEGRE		016		017		079		086		ACAD			Part des - de 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP			
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	1	5	1	0	0	15	7	29	31,0%	29,0	0,0%	51,7%	48,3%
	Professeur agrégé	102	95	214	223	98	87	166	171	1 156	49,8%	1 120,9	2,2%	73,3%	24,6%
	Professeur certifié	361	677	729	1 385	395	772	500	914	5 733	65,4%	5 535,9	3,7%	76,9%	19,4%
	Professeur LP	149	170	234	256	124	109	158	160	1 360	51,1%	1 323,3	0,7%	70,8%	28,5%
	Professeur d'EPS	69	60	145	100	71	58	101	61	665	42,0%	650,3	8,1%	76,2%	15,6%
	Chargé d'enseignement EPS	1	0	3	0	1	1	0	1	7	28,6%	6,9	0,0%	0,0%	100,0%
	PEGC	0	0	0	4	0	0	0	1	5	100,0%	4,8	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	30	42	31	78	33	39	42	48	343	60,3%	338,8	5,5%	81,6%	12,8%
TOTAL TITULAIRES		712	1 045	1 361	2 047	722	1 066	982	1 363	9 298	59,4%	9 010,0	3,4%	75,5%	21,0%

Non Titulaires	Professeur contractuel	69	102	93	115	60	83	192	198	912	54,6%	837,5	14,6%	75,0%	10,4%
	Maître auxiliaire	1	8	1	2	0	1	1	2	16	81,3%	15,0	0,0%	56,3%	43,8%
	Contractuel BOE	1	0	1	1	1	0	0	0	4	25,0%	3,0	0,0%	75,0%	25,0%
	Alternant	4	4	3	4	5	4	17	11	52	44,2%	17,3	96,2%	3,8%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		75	114	98	122	66	88	210	211	984	54,4%	872,8	18,6%	70,9%	10,5%
TOTAL		787	1 159	1 459	2 169	788	1 154	1 192	1 574	10 282	58,9%	9 882,8			
		1 946		3 628		1 942		2 766							

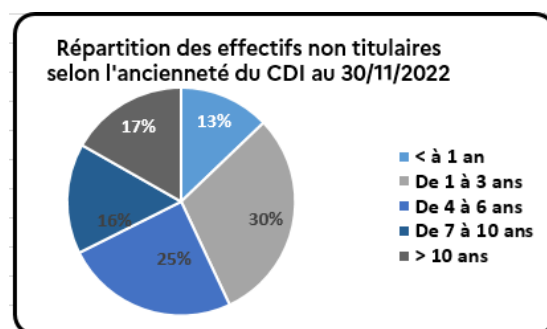
2.4. Personnels non titulaires en 2022/2023

TAB 1-18 : Répartition des effectifs non titulaires selon le type de contrat au 30/11/2022
Hors Contractuels sur les fonctions EDU (Education) et PSY (Psychologues EN)

Corps	CDD			CDI		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire				2	13	15
Professeur contractuel	297	350	647	95	84	179
TOTAL	297	350	647	97	97	194
	%	45,9%	54,1%	100,0%	50,0%	50,0%

TAB 1-19 : Répartition selon le genre et l'ancienneté en CDI au 30/11/2022 (hors maîtres auxiliaires)

Année CDIsation	Hommes	Femmes	Total	%
2022	12	11	23	13%
2021	9	7	16	8,9%
2020	11	10	21	11,7%
2019	8	9	17	9,5%
2018	6	7	13	7,3%
2017	13	9	22	12,3%
2016	5	4	9	5,0%
2015	6	4	10	5,6%
2014	8	4	12	6,7%
2013	3	3	6	3,4%
2005-2012	14	16	30	16,8%
Total	95	84	179	100%



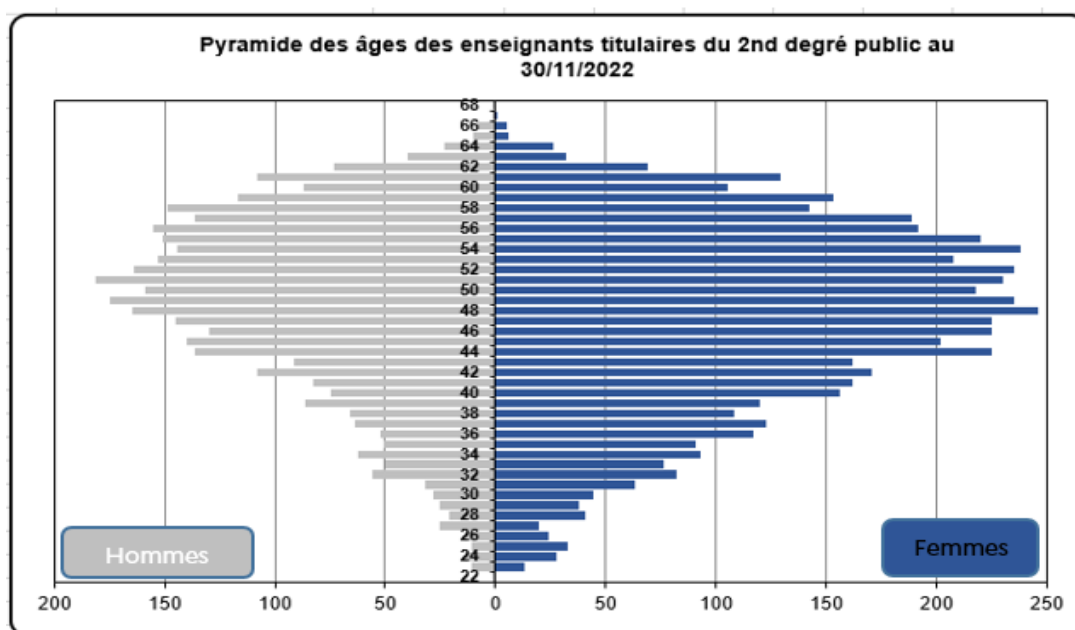
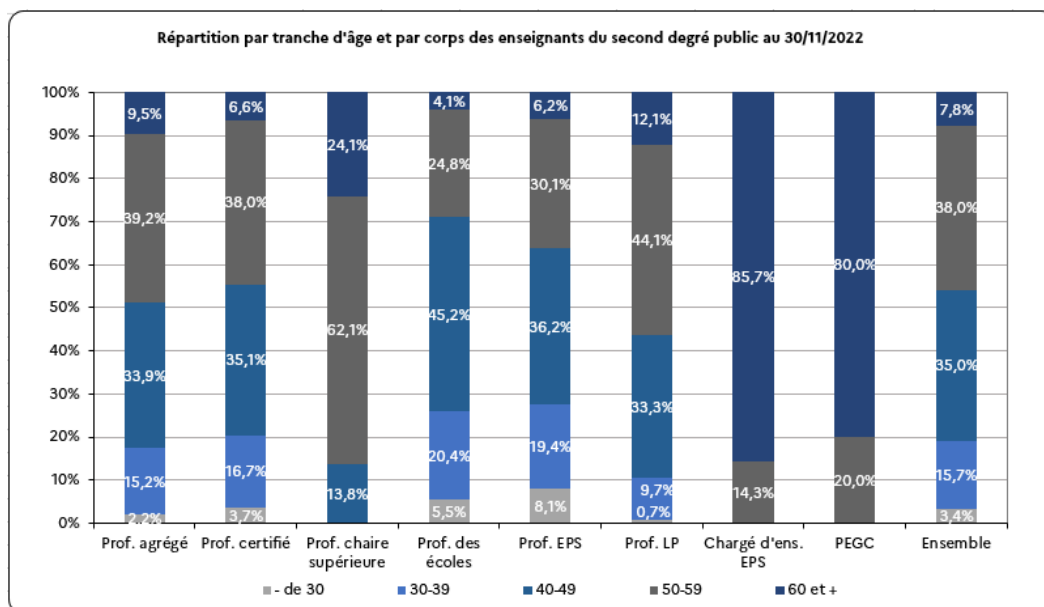
TAB 1-20 : Répartition selon la nature du contrat, l'âge, le genre au 30/11/2022 (hors maîtres auxiliaires) au 30/11/2022

PROFESSEUR CONTRACTUEL		-30	30-39	40-49	50-59	60 & +	TOTAL
Type de contrat	H/F						
CDD	Hommes	54	78	85	65	15	297
	Femmes	52	114	112	64	8	350
	Total	106	192	197	129	23	647
CDI	Hommes		5	42	37	11	95
	Femmes		9	45	26	4	84
	Total	0	14	87	63	15	179
TOTAL	Effectif	106	206	284	192	38	826
	Part des CDI	0%	7%	31%	33%	39%	22%

2.5. Pyramide des âges des effectifs en 2022/2023

A la date du 30/11/2022, 45,8% de la population enseignante a 50 ans et plus. Parmi ceux-ci, plus de 700 enseignants ont plus de 60 ans, dont la moitié sont des enseignants certifiés. Une vague de départs à la retraite est à anticiper à moyen terme.

L'âge médian des enseignants du 2nd degré est plus élevé que celui des enseignants du 1er degré (48 ans vs 44 ans pour les femmes et 49 ans vs 46 ans pour les hommes) et se rapproche de 50 ans.



2.6. Répartition des effectifs par type d'établissement en 2022/2023

La proportion d'enseignants titulaires affectés dans les collèges et les lycées est équivalente et approche les 40%.

Alors que la proportion de femmes enseignantes contractuelles est approchante en collège, lycée et lycée professionnel (env. 55%), elle varie de 66,6% en collège à 50,7% en lycée professionnel pour les enseignantes titulaires.

TAB 1-21: Répartition des effectifs du second degré public selon le type d'établissement et le corps au 30/11/2022

ENS 2D DEGRE TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZR	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	29	0	0	0	0	0	0	0	29
	Professeur agrégé	222	824	17	4	0	0	84	2	3	1 156
	Professeur certifié	3155	1800	36	10	0	1	697	19	15	5 733
	Professeur LP	1	54	906	212	60	47	65	9	6	1 360
	Professeur d'EPS	438	108	49	3	2	5	53	7	0	665
	Chargé d'enseignement EPS	4	3	0	0	0	0	0	0	0	7
	PEGC	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
	Professeur des écoles	105	1	5	1	135	74	0	10	12	343
TOTAL TITULAIRES		3 930	2 819	1 013	230	197	127	899	47	36	9 298
Répartition en %		42,3%	30,3%	10,9%	2,5%	2,1%	1,4%	9,7%	0,5%	0,4%	100%
Part des femmes par type d'établissement		66,3%	54,8%	50,7%	46,1%	57,9%	58,3%	57,3%	68,1%	47,2%	
ENS 2D DEGRE NON TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZA	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Non Titulaires	Professeur contractuel	263	182	159	33	31	18	153	73		912
	Maître auxiliaire	8	2	6							16
	Contractuel BOE		1	1	1		1				4
	Alternant	33	16	3							52
TOTAL NON TITULAIRES		304	201	169	34	31	19	153	73	0	984
Répartition en %		30,9%	20,4%	17,2%	3,5%	3,2%	1,9%	15,5%	7,4%	0,0%	100%
Part des femmes par type d'étab		55,3%	56,2%	54,4%	52,9%	58,1%	42,1%	44,4%	68,5%	0,0%	

2.7. Enseignants du second degré en multi- affectations en 2022/2023

94,45 % des enseignants titulaires multi-affectés sont affectés sur 2 établissements et représentent 4 % de l'effectif total considéré.

TAB 1-22: Evolution sur 3 années des enseignants titulaires second degré public multi-affectés, hors affectation sur Zone de Remplacement selon le genre au 30/11/2022

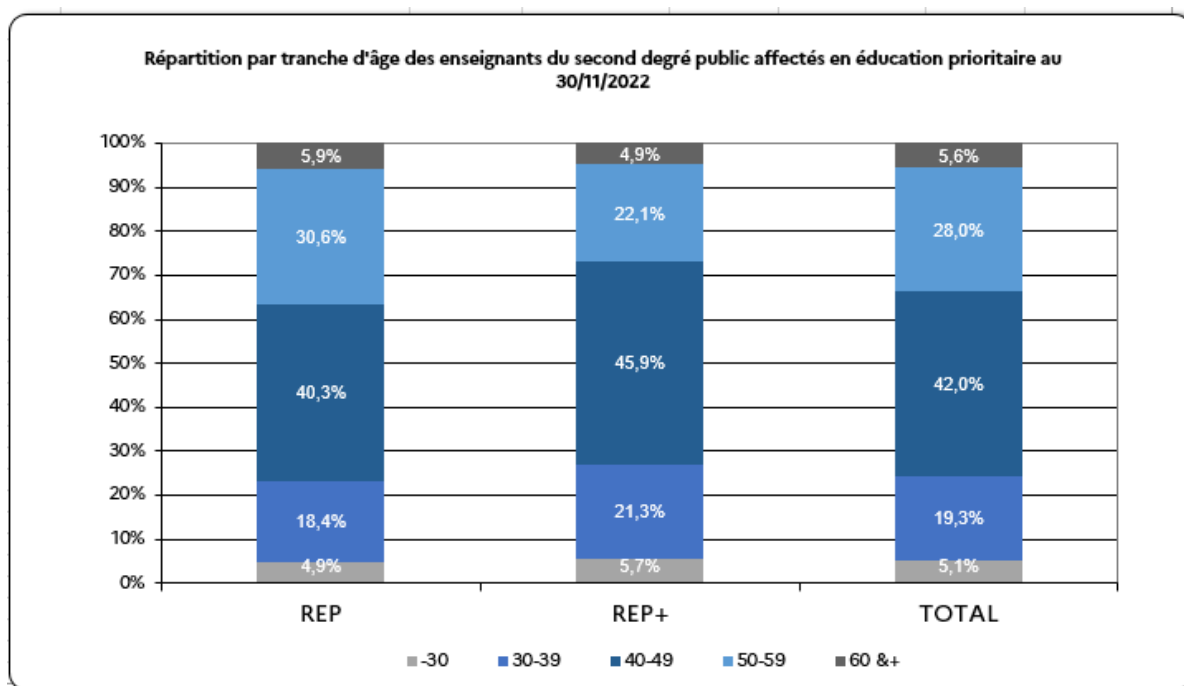
ENSEIGNANTS 2D DEGRE		2020/2021		2021/2022		2022/2023		Evolution 2020-2022	
Nombre Affectations	Sexe	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires
2	Hommes	141	3,6%	139	3,6%	151	4,0%	7%	9,6%
	Femmes	215	3,8%	216	3,9%	224	4,1%	4%	6,0%
	Total	356	3,8%	355	3,8%	375	4,0%	5%	7,5%
3	Hommes	6	0,2%	8	0,2%	8	0,2%	33%	36,5%
	Femmes	18	0,3%	20	0,4%	14	0,3%	-22%	-20,9%
	Total	24	0,3%	28	0,3%	22	0,2%	-8%	-6,5%
4	Hommes	1	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	-100%	-100,0%
	Femmes	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%		
	Total	1	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	-100%	-100,0%
Total	Hommes	148	3,8%	147	3,9%	159	4,2%	7%	10,0%
	Femmes	233	4,1%	237	4,2%	238	4,3%	2%	3,9%
TOTAL		381	4,0%	384	4,1%	397	4,3%	4%	6,3%

2.8. Enseignants du second degré affectés en éducation prioritaire en 2022/2023

410 enseignants sont affectés en éducation prioritaire, soit 4 % de l'effectif total enseignant du second degré public. 64% de ces enseignants sont des femmes, celles-ci sont donc surreprésentées au regard de leur proportion dans l'effectif total des enseignants du second degré public (58,9 %).

TAB 1-23 : Répartition de l'effectif selon le corps et l'affectation en éducation prioritaire au 30/11/2022

Enseignants second degré	AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
	Effectif	PART sur tous les enseignants	Effectif	PART sur tous les enseignants	Effectif	PART sur tous les enseignants
Professeurs agrégés	14	1,2%	9	0,8%	23	2,0%
Professeurs certifiés	212	3,7%	86	1,5%	298	5,2%
Professeurs d'EPS	32	4,8%	14	2,1%	46	6,9%
Professeurs LP	0	0,0%	0		0	0,0%
Autres enseignants titulaires 2nd degré	10	2,8%	6	1,7%	16	4,5%
Chargés d'enseignement d'EPS	1	14,3%	0	0,0%	1	14,3%
PEGC	2	40,0%	0		2	40,0%
Professeurs des écoles	7	2,0%	6	1,7%	13	3,8%
Maîtres auxiliaires et contractuels	20	2,0%	7	0,7%	27	2,7%
Maîtres auxiliaires	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Contractuels	20	2,1%	7	0,7%	27	2,8%
TOTAL	288	2,8%	122	1,2%	410	4,0%
Dont Hommes	96	2,3%	50	1,2%	146	3,5%
Dont Femmes	192	3,2%	72	1,2%	264	4,4%



3. Personnels d'encadrement

Le nombre de personnels d'encadrement s'élève à 492 au 30/11/2022 et représente 1,87 % de l'effectif total de l'enseignement public.

Ce chiffre recouvre une grande disparité selon les différents environnements professionnels considérés de l'académie, premier degré, second degré, services académiques. 75% des effectifs d'encadrement sont des personnels de direction.

3.1. Evolution des effectifs sur 3 ans

TAB 1-24 : Répartition des effectifs selon la fonction/le corps entre 2020 et 2022

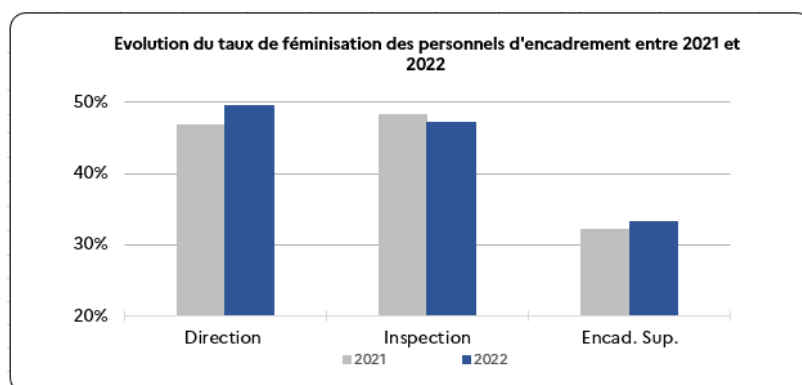
Fonction	2020	2021	2022	Evol % 20/22
Encadrement supérieur	30	28	30	0,00%
Direction	375	371	373	-0,53%
Inspection	85	89	89	4,71%
TOTAL	490	488	492	0,41%

3.2. Caractéristiques des effectifs en activité 2022/2023

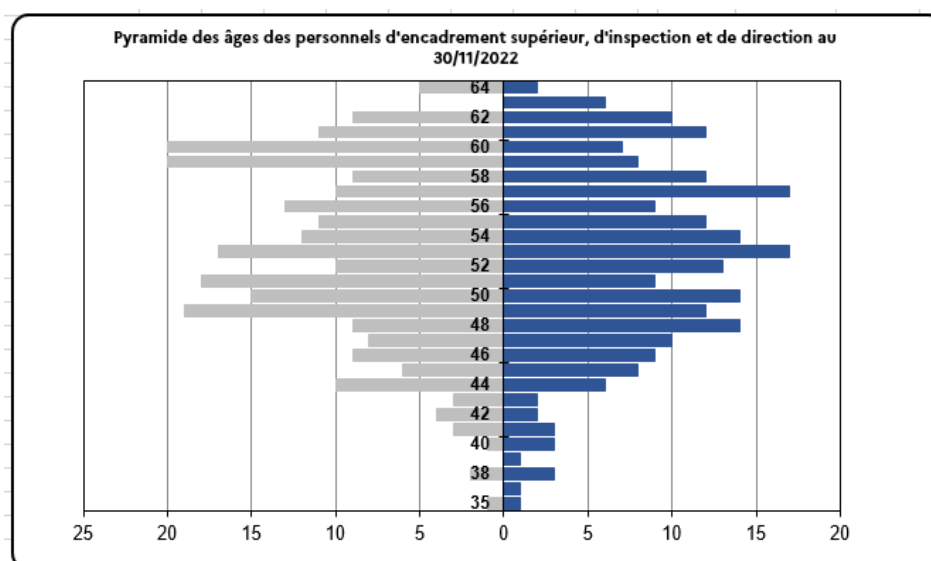
Les fonctions d'encadrement avoisinent la parité, avec un taux de féminisation de 48,2%, en progression, il était de 46,3% en 2021. Celui-ci est moindre pour l'encadrement supérieur avec un tiers de femmes pour cette population (DASEN et adjoints, secrétaires généraux, administrateurs, conseillers techniques du recteur).

TAB 1- 25 : Evolution de la répartition de l'effectif selon la fonction/le corps, le département, le genre, l'âge entre 2020 et 2022

PERS D'ENCADREMENT		016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP	-30	30-55	+55
Encadrement sup.	Secrétaires généraux	1	0	1	0	1	0	2	2	7	28,6%	7,0	0,0%	62,5%	37,5%
	Administrateurs	2	0	0	1	0	0	4	4	11	45,5%	10,0	0,0%	72,7%	27,3%
	DASEN et Adjoints	1	1	2	0	0	1	2	0	7	28,6%	7,0	0,0%	50,0%	50,0%
	Conseillers Recteurs	0	0	0	0	0	0	4	1	5	20,0%	5,0	0,0%	50,0%	50,0%
	TOTAL Encadrement sup	4	1	3	1	1	1	12	7	30	33,3%	29,0	0,0%	63,3%	36,7%
Direction	Pers. de direction	40	37	67	61	34	44	47	43	373	49,6%	373,0	0,0%	66,5%	33,5%
	TOTAL Direction	40	37	67	61	34	44	47	43	373	49,6%	373,0	0,0%	66,5%	33,5%
Inspection	IEN	4	4	5	8	3	6	15	11	56	51,8%	56,0	0,0%	41,1%	58,9%
	IA - IPR	0	0	0	0	0	0	20	13	33	39,4%	33,0	0,0%	66,7%	33,3%
	TOTAL Inspection	4	4	5	8	3	6	35	24	89	47,2%	89,0	0,0%	50,6%	49,4%
TOTAL		48	42	75	70	38	51	94	74	492	48,2%	491,0	0,0%	63,4%	36,6%
		90		145		89		168							



3.3. Pyramide des âges des personnels d'encadrement



	Femmes	Hommes
% Effectif	48,20%	51,80%
Effectif	237	255
Age moyen	52,6	53
Age médian	53	53

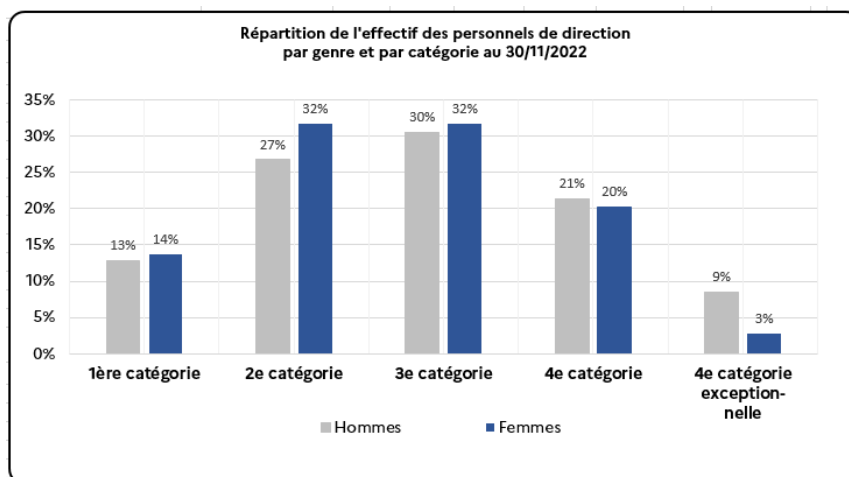
3.4. Répartition des effectifs des personnels de direction par catégorie d'établissement

Au global, on observe que le pourcentage de femmes est moindre dans les catégories financières 4^{ème} catégorie (48%) et 4^{ème} catégorie exceptionnelle (24%). Une attention particulière est portée à l'égalité professionnelle dans les opérations de mobilité des personnels de direction réalisées par l'administration centrale.

TAB 1- 26 : Répartition des effectifs de personnels de direction selon la catégorie d'établissement, le genre au 30/11/2022

Catégorie financière de l'établissement		1 ^{ère} cat.	2 ^{ème} cat.	3 ^{ème} cat.	4 ^{ème} cat.	4 ^{ème} cat. except.	Total	% par rapport au nb total
Proviseur lycée général et technologique	Hommes		4	5	12	4	25	6,8%
	Femmes		2	3	8	3	16	4,3%
	Total		6	8	20	7	41	11,1%
Proviseur adjoint lycée général et technologique	Hommes		3	3	8	12	26	7,0%
	Femmes		3	5	15	2	25	6,8%
	Total		6	8	23	14	51	13,8%
TOTAL LGT	Tot Effectifs		12	16	43	21	92	24,9%
	% Femmes		42%	50%	53%	24%	45%	
	Part		13%	17%	47%	23%	100%	
Proviseur lycée professionnel	Hommes	2	5	2	3	0	12	3,2%
	Femmes	0	2	2	3	0	7	1,9%
	Total	2	7	4	6	0	19	5,1%
Proviseur adjoint lycée professionnel	Hommes	1	1	0	2	0	4	1,1%
	Femmes	0	4	4	4	0	12	3,2%
	Total	1	5	4	6	0	16	4,3%
TOTAL LP	Tot Effectifs	3	12	8	12		35	9,5%
	% Femmes	0%	50%	75%	58%		54%	
	Part	0	34%	23%	34%		100%	

Principal collège	Hommes	21	26	27	10		84	22,7%
	Femmes	24	28	18	1		71	19,2%
	Total	45	54	45	11		155	41,9%
Principal adjoint collège	Hommes	0	10	19	5		34	9,2%
	Femmes	1	19	24	6		50	13,5%
	Total	1	29	43	11		84	22,7%
TOTAL COLLEGE	Tot Effectifs	46	83	88	22		239	64,6%
	% Femmes	54%	57%	48%	32%		51%	
	Part	19%	35%	37%	9%		100%	
Directeur EREA	Hommes	0	1	1	0	0	2	0,5%
	Femmes	0	0	2	0	0	2	0,5%
	Total	0	1	3	0	0	4	1,1%
TOTAL PERSONNEL DE DIRECTION	Tot Effectifs	49	108	115	77	21	370	100,0%
	% Femmes	51%	54%	50%	48%	24%	49%	
	Part	13%	29%	31%	21%	6%	100%	



3.5. Personnels faisant fonction

Le nombre de faisant fonction représente en 2022/2023, 8.8% de l'effectif total des personnels de direction, 8.98 % de l'effectif total des personnels d'inspection.

TAB 1- 27 : Evolution de l'effectif de faisant fonction entre 2020 et 2023

Population observée : agents ayant occupé des fonctions de direction ou d'inspection au cours de l'année scolaire.

Source : Suivi des emplois

Direction, inspection	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Direction	44	34	33
Inspection	7	4	8
TOTAL	51	38	41

4. Personnels de vie scolaire

Les personnels de vie scolaire recouvrent des métiers différents, sur les 5167 personnels de vie scolaire en 2022, 55 % sont des personnels AESH, 35% des AED.

4.1. Evolution des effectifs sur 3 ans

Entre 2020 et 2022, les effectifs ont augmenté de 32 personnes, avec des disparités selon les métiers. Les effectifs AESH augmentent de 41 personnes. Cette augmentation des effectifs traduit les orientations politiques en matière d'emplois, notamment la politique d'inclusion scolaire. Les effectifs de psychologues EN diminuent de 5,41% sur cette période dans un contexte de difficultés de recrutement.

TAB : 01- 28 Evolution des effectifs de vie scolaire par corps sur 3 ans

CORPS	2020	2021	2022	Evol 20-22 %
Conseillers principaux d'éducation	299	294	295	-1,34%
Psychologues EN	185	181	175	-5,41%
Assistants d'éducation	1 813	1 819	1 818	+ 0%
AESH	2 838	2 849	2 879	+ 1%
TOTAL	5 135	5 143	5 167	0,62%

4.2. Caractéristiques des effectifs en activité en 2022/2023

Professions davantage féminisées que la moyenne des personnels, les métiers de la vie scolaire recouvrent toutefois une grande hétérogénéité de profils. Le taux de féminisation atteint 92,5 % chez les AESH, il est de 61,6 % chez les AED.

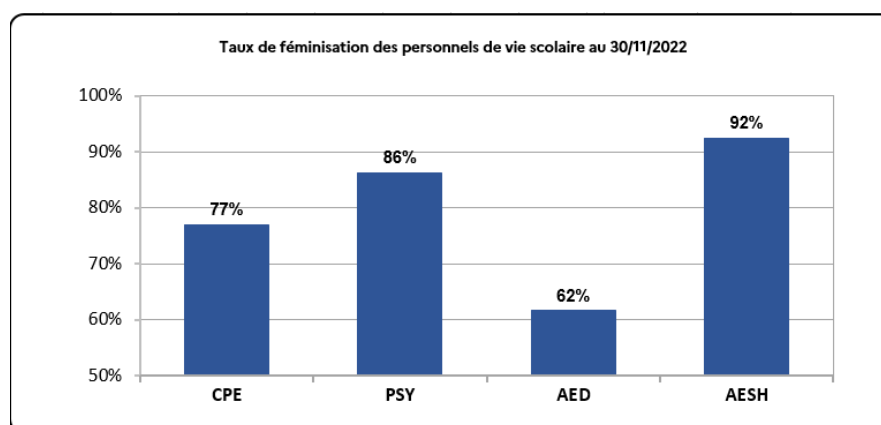
Ces constats réalisés sur d'autres périmètres, amènent à penser à des actions différenciées selon les métiers facilitant l'égal accès aux métiers, volet de la politique égalité professionnelle.

On observe également que la population des assistants d'éducation de moins de 30 ans est de 61,9%, nettement supérieure à celles des autres populations.

Alors que pour les CPE et PSY EN, le nombre de personnes avoisine le nombre d'ETP, il y a de grandes disparités dans les effectifs des assistants d'éducation (1 818 personnes représentant 1 462 ETP) et les AESH (2 879 personnes représentant 1 863,6 ETP). Cela témoigne du fait que les emplois d'AED et d'AESH sont des emplois à temps incomplet, caractéristiques de ces emplois. Ainsi, les personnels contractuels AED travaillent en moyenne à 80%, les personnels AESH, à 64%. Pour ces derniers, les quotités de travail proposées sont fonction des besoins d'accompagnement des élèves au sein des établissements.

TAB 1-29 : Répartition des effectifs de vie scolaire selon le département, la fonction/le corps, le genre et l'âge au 30/11/2022

VIE SCOLAIRE	016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP	-30	30-55	+55
Conseillers principaux d'éducation	15	43	23	82	11	48	19	54	295	76,9%	288,0	3,7%	69,5%	26,8%
Psychologues EN	6	30	13	53	2	30	3	38	175	86,3%	172,7	0,6%	66,9%	32,6%
Assistants d'éducation	130	248	231	397	120	214	217	261	1 818	61,6%	1 462,0	61,9%	37,1%	1,0%
AESH	46	599	92	964	47	644	32	455	2 879	92,5%	1 863,6	5,9%	74,1%	19,9%
TOTAL	197	920	359	1496	180	936	271	808	5 167	80,5%	3 786,3			
	1 117		1855		1116		1079							



Personnels contractuels éducation et psychologue

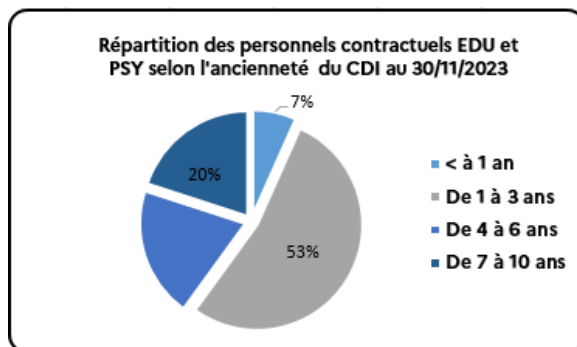
La proportion d'agents contractuels dans les effectifs des personnels d'éducation et de psychologues est de 18.51 % en 2022/2023, elle est de 21.16% des effectifs totaux (cf chiffres clés).

TAB 1 - 30 : Répartition des effectifs non titulaires sur les fonctions EDU (Education) et PSY (Psychologues EN) selon le type de contrat au 30/11/2022

Corps	CDD			CDI		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire				1	0	1
Professeur contractuel	19	52	71	3	12	15
TOTAL	19	52	71	4	12	16
%	26,8%	73,2%	100,0%	25,0%	75,0%	100,0%

TAB 1-31 : Répartition selon le genre et l'ancienneté en CDI au 30/11/2022 (*hors maîtres auxiliaires*)

Année CDI sation	Hommes	Femmes	Total	%
2022		1	1	7%
2021		1	1	6,7%
2020		2	2	13,3%
2019	2	3	5	33,3%
2018	1	2	3	20,0%
2013-2014	0	3	3	20,0%
Total	3	12	15	100%



TAB 1-32 : Répartition selon la nature du contrat, l'âge, le genre au 30/11/2022 (*hors maîtres auxiliaires*) au 30/11/2022

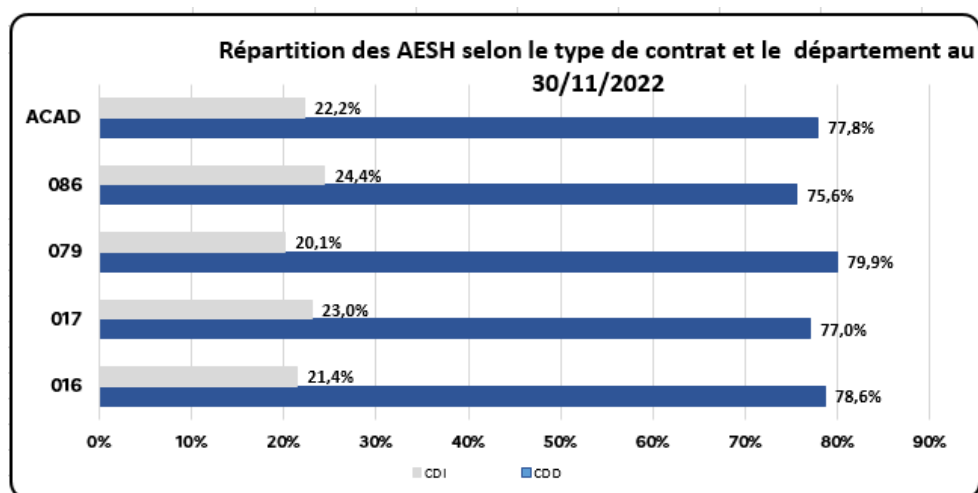
PROFESSEUR CONTRACTUEL		-30	30-39	40-49	50-59	60 & +	TOTAL
Type de contrat	H/F						
CDD	Hommes	6	7	3	2	1	19
	Femmes	21	19	6	6		52
	Total	27	26	9	8	1	71
CDI	Hommes		1		2		3
	Femmes		1	7	4		12
	Total	0	2	7	6	0	15
TOTAL	Effectif	27	28	16	14	1	86
	Part des CDI	0%	7%	44%	43%	0%	17%

Personnels contractuels AESH

Au 30/11/2022, plus de 77 % des personnels AESH sont recrutés en contrat à durée déterminée. Plus de 58% des ASEH a une ancienneté supérieure à 3 années.

TAB 1-33 : Répartition des AESH selon la nature du contrat, l'âge, le genre au 30/11/2022

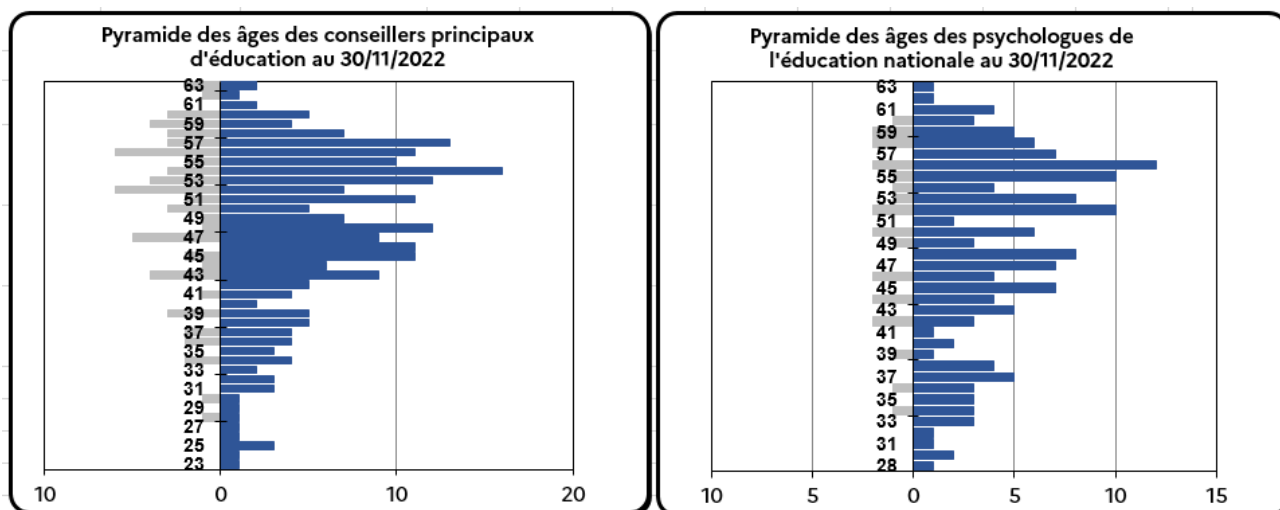
AESH		<1	>=1 an <2ans	>=2 ans <3ans	>=3 ans <5ans	>=5 ans <6ans	>=6 ans	TOTAL
Type de contrat	Sexe							
CDD	Hommes	33	17	35	71	19		175
	Femmes	329	191	333	987	224		2 064
	Total	362	208	368	1 058	243	0	2 239
CDI	Hommes	11	0	2	8	4	16	41
	Femmes	224	36	28	130	67	113	598
	Total	235	36	30	138	71	129	639



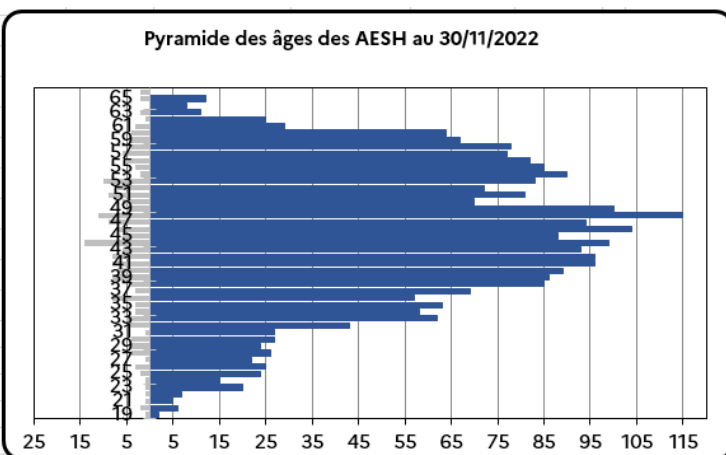
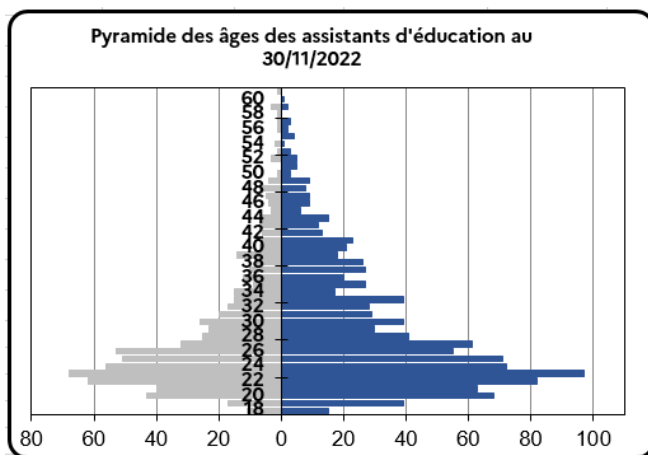
TAB 1-34 : Répartition des AESH selon la nature du contrat, l'âge, le genre au 30/11/2022 (hors maîtres auxiliaires) au 30/11/2022

AESH		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	16	31	66	46	16	175
	Femmes	152	431	731	587	163	2 064
	Total	168	462	797	633	179	2 239
CDI	Hommes	2	9	17	11	2	41
	Femmes	1	84	229	231	53	598
	Total	3	93	246	242	55	639
TOTAL	Effectif	171	555	1 043	875	234	2 878
	Part des CDI	2%	17%	24%	28%	24%	22%

4.3. Pyramides des âges des personnels de vie scolaire



		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
C P E	% Effectif	76,90%	23,10%	P S Y	% Effectif	86,3	13,7
	Effectif	227	68		Effectif	151	24
	Age moyen	48,4	51		Age moyen	49,6	50,8
	Age médian	49	53		Age médian	51	51



		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes
A E D	% Effectif	61,6	38,4	A	% Effectif	92,5	7,5
	Effectif	1 120	698	E	Effectif	2 662	217
	Age moyen	30,1	29	S	Age moyen	46,2	45,2
	Age médian	27	26	H	Age médian	47	45

5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé recouvrent une diversité de métiers regroupés dans les filières :

- administrative,
- technique ouvrière,
- médico-sociale.

5.1. Evolution des effectifs sur 3 ans

Sur la période 2020/2022, les effectifs de la filière administrative représentent la grande majorité des personnels ATSS soit 67,55 % de personnels titulaires et contractuels en 2022.

La proportion d'agents contractuels progresse entre 2020 et 2022, elle passe de plus de 10% en 2020, à 11,36 % en 2022. On observe notamment une progression dans les filières techniques et médico-sociale.

La répartition des personnels titulaires administratifs entre les catégories A, B et C montrent les effets de la mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative avec une augmentation du nombre d'agents de catégorie A et B et une diminution du nombre d'agents de catégorie C. Ce plan de requalification prévoit, sur une durée de six années, le repyramidage de la filière administrative avec pour cible en 2026, 24% d'agents de catégorie A (18,17 % en 2022/2023), 37% d'agents de catégorie B (32,40%) et 39% d'agents de catégorie C (49,42%).

TAB : 01- 35 Evolution des effectifs des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé selon la catégorie d'emploi, la filière, le département, l'âge entre 2020 et 2022

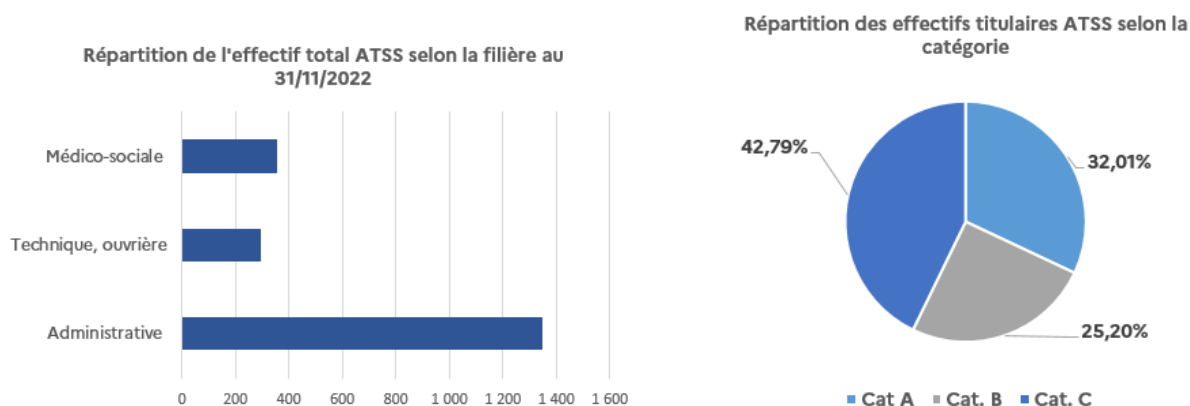
Filière	2020	2021	2022
Filière Administrative	1 336	1 366	1 343
Filière Technique / Ouvrier	292	288	291
Filière Médico-sociale	355	351	354
TOTAL	1 983	2 005	1 988

Filière administrative	2020	2021	2022
Catégorie A	17,18%	17,07%	18,17%
Catégorie B	30,21%	31,54%	32,40%
Catégorie C	52,61%	51,38%	49,42%
TOTAL	100%	100%	100%

ATSS			2020	2021	2022		% Corps 2022	Evol 20-22 %
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	207	210	221		11,12%	6,8%
		B - SAENES	364	388	394		19,82%	8,2%
		C - ADJENES	634	632	601		30,23%	-5,2%
		Total Filière Administrative	1 205	1 230	1 216		61,17%	0,9%
	Tech. Ouv	A - Cadres ITRF	41	38	36		1,81%	-12,2%
		B - Techniciens RF	52	52	50		2,52%	-3,8%
		C - Adjoints techniques et ATEC	168	164	153		7,70%	-8,9%
		Total Filière Technique / Ouvrier	261	254	239		12,02%	-8,4%
	MDS	A - Médecins et CT Médecins	27	26	23		1,16%	-14,8%
		A - Assistants sociaux et CTSS	70	67	69		3,47%	-1,4%
		A - Infirmiers	217	218	215		10,81%	-0,9%
		Total Filière Médico-sociale	314	311	307		15,44%	-2,2%
		Total Catégorie A	562	559	564		28,37%	0,4%
		Total Catégorie B	416	440	444		22,33%	6,7%
		Total Catégorie C	802	796	754		37,93%	-6,0%
TOTAL TITULAIRES			1 780	1 795	1 762		88,63%	-1,0%
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN		122	131	122		6,14%	0,0%
	Contractuels Filière TECH /OUV		31	34	52		2,62%	67,7%
	Contractuels Filière MDS		41	40	47		2,36%	14,6%
	Contractuels BOE		9	4	2		0,10%	-77,8%
	PACTE		0	1	3		0,15%	-
TOTAL NON TITULAIRES			203	210	226		11,37%	11,3%
TOTAL			1 983	2 005	1 988		100%	0,3%

5.2. Caractéristiques des effectifs en activité au 30/11/2022

Quelle que soit la catégorie, A, B ou C, le taux de féminisation est supérieur à 80 %, au-dessus de la moyenne des personnels (73,1%). Au sein des ATSS, la filière santé-sociale est la plus féminisée avec un taux de 94,1%, soit 289 sur 307 titulaires.



TAB 1-36 : Evolution de la répartition de l'effectif selon la catégorie, la fonction/le corps, le statut, le département, le genre, l'âge au 30/11/2022

ATSS			016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
			H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP	-30	30-55	+55
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	10	27	25	43	16	20	26	54	221	65,2%	220,0	1,8%	72,9%	25,3%
		B - SAENES	4	60	21	73	12	58	16	150	394	86,5%	385,9	3,3%	70,6%	26,1%
		C - ADJENES	7	97	10	167	9	98	22	191	601	92,0%	584,8	3,0%	61,9%	35,1%
		Total Filière Administrative	21	184	56	283	37	176	64	395	1 216	85,4%	1 190,7	2,9%	66,7%	30,4%
	Technique	A - Cadres ITRF	0	1	0	0	0	0	17	18	36	52,8%	71,0	0,0%	80,6%	19,4%
		B - Techniciens RF	0	2	2	7	0	5	24	10	50	48,0%	50,0	0,0%	62,0%	38,0%
		C - ATRF	12	18	11	33	9	13	21	36	153	65,4%	147,9	3,9%	58,8%	37,3%
		Total Filière Technique	12	21	13	40	9	18	62	64	239	59,8%	445,0	2,5%	62,8%	34,7%
	MDS	A - Médecins et CT Médecins	0	3	1	11	0	2	1	5	23	91,3%	21,0	0,0%	34,8%	65,2%
		A - Assistants sociaux et CTSS	1	15	1	22	2	12	2	14	69	91,3%	66,3	5,8%	75,4%	18,8%
		A - Infirmiers	2	40	2	73	4	39	2	53	215	95,3%	197,3	0,9%	72,6%	26,5%
		Total Filière Médico-sociale	3	58	4	106	6	53	5	72	307	94,1%	284,6	2,0%	70,4%	27,7%

		Total Catégorie A	13	86	29	149	22	73	48	144	564	80,1%	575,6	1,8%	72,0%	26,2%
		Total Catégorie B	4	62	23	80	12	63	40	160	444	82,2%	435,9	2,3%	54,8%	21,6%
		Total Catégorie C	19	115	21	200	18	111	43	227	754	86,6%	732,7	3,2%	61,3%	35,5%
TOTAL TITULAIRES			36	263	73	429	52	247	131	531	1762	83,4%	1744,2	2,7%	66,8%	30,5%
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN		3	19	1	34	2	20	7	36	122	89,3%	115,9	12,3%	73,8%	13,9%
	Contractuels Filière TECH / OUV		1	8	2	15	0	8	1	17	52	92,3%	43,2	13,5%	73,1%	13,5%
	Contractuels Filière MDS		0	1	3	6	5	5	15	12	47	51,1%	44,7	31,9%	59,6%	8,5%
	Contractuels B/OE		0	0	0	1	0	0	0	1	2	100,0%	1,8	0,0%	100,0%	0,0%
	PACTE		0	0	0	1	0	1	0	1	3	100,0%	3,0	100,0%	0,0%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES			4	28	6	57	7	34	23	67	226	82,3%	208,6	17,7%	69,9%	12,4%
TOTAL			40	291	79	486	59	281	154	598	1988	83,3%				
			331		565		340		752		1988					

Personnels non titulaires ATSS

Les agents contractuels sont recrutés afin de suppléer les absences des agents titulaires, absence en général de plus de 15 jours (suppléances), ou de remplacer des agents titulaires sur des postes vacants (remplacements). Les remplacements sont organisés lorsque les postes n'ont pas été pourvus par des agents titulaires, pour remplacer des agents en CLD ou des départs en cours d'année (retraite ...).

Les tendances concernant les données des suppléances et des remplacements montrent :

- une proportion de 55% de suppléances, 45% de remplacements,
- concernant les suppléances, celles-ci concernent à plus de 70% les postes administratifs, 25 % les postes médico-sociaux

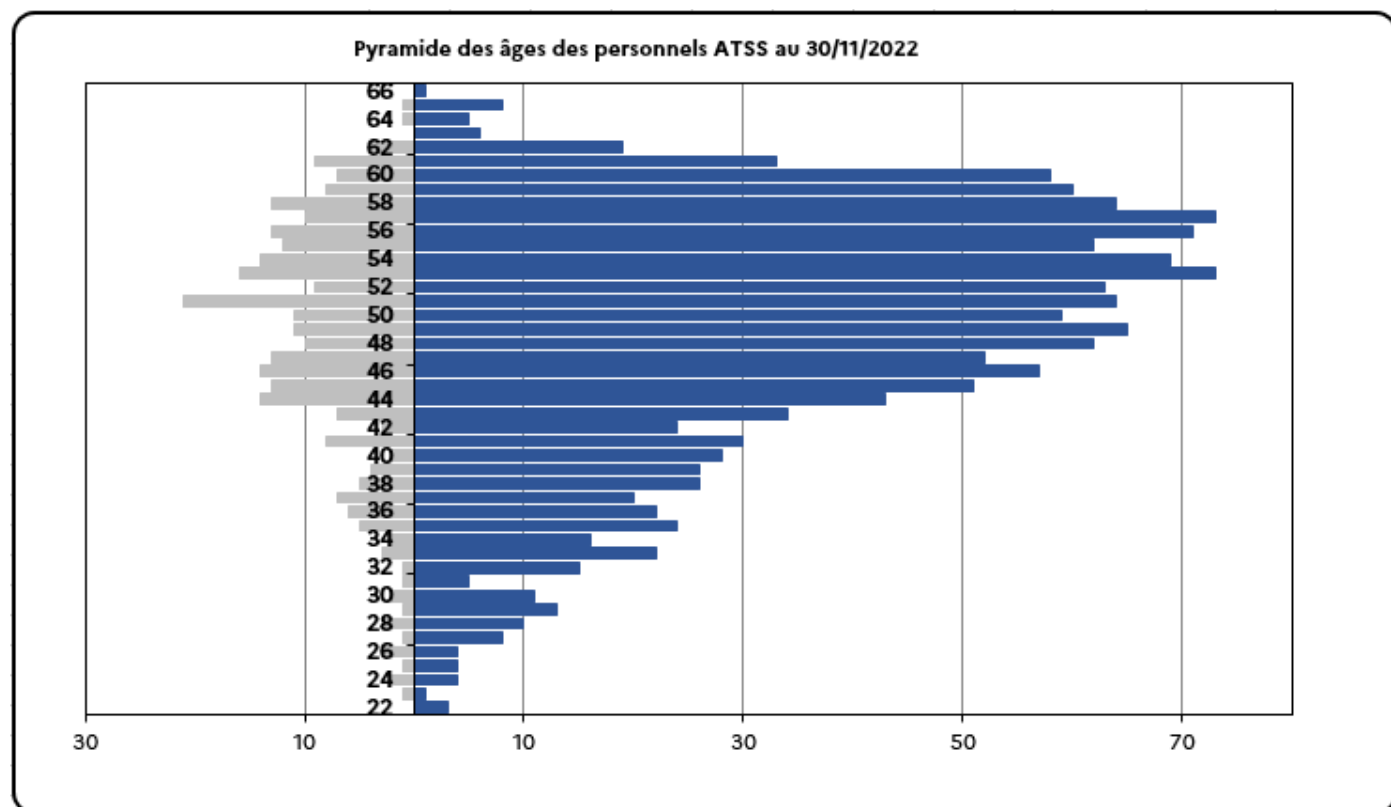
TAB 1- 37: Répartition des contractuels ATSS par genre, filière, fonctions, nature du contrat au 30/11/2022

CDI		Hommes	Femmes	TOTAL	CDD		Hommes	Femmes	TOTAL
Filière	Nature Support				Filière	Nature Support			
Administrative	AAE		2	2	Administrative	AAE	4	7	11
	SAENES	1	9	10		SAENES	1	23	24
	ADJENES		2	2		ADJENES	7	66	73
	Total	1	13	14		Total	12	96	108
Médico-sociale	Infirmiers		1	1	Médico-sociale	Médecins	1	6	7
	Total	0	1	1		CTSS - Ass serv soci	0	9	9
Technique	Ingénieurs d'Etudes	1	1	2		Infirmiers	3	32	35
	ATRF	4	3	7		Total	4	47	51
	Total	5	4	9	Technique	Ingénieurs d'Etudes	3	0	3
						Assistants ingénieurs	1	0	1
TOTAL		6	18	24		Technicien	2	5	7
						ATRF - ATEC	12	15	27
						Total	18	20	38
					TOTAL		34	163	197

TAB 1-38 : Répartition des contractuels ATSS selon la nature du contrat, l'âge, le genre au 30/11/2022

ATSS Contractuels		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	7	13	9	4	1	34
	Femmes	28	32	50	43	10	163
	Total	35	45	59	47	11	197
CDI	Hommes	1	1	2	2		6
	Femmes	1	3	3	8	3	18
	Total	2	4	5	10	3	24
TOTAL	Effectif	37	49	64	57	14	221
	Part des CDI	5%	8%	8%	18%	21%	11%

5.3. Pyramides des âges des personnels ATSS



	Femmes	Hommes
% Effectif	83,40%	16,60%
Effectif	1 470	292
Age moyen	50	49,4
Age médian	51	51

C. SECTEUR PRIVE : Effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité

Caractéristiques des enseignants du secteur privé :

Dans le secteur privé sous contrat, les maîtres "titulaires" sont en réalité des maîtres contractuels ou agréés à titre définitif. Dans le premier degré, ils peuvent être classés dans les échelles de rémunération des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sont rémunérés pour le nombre d'heures effectivement données. Les remplacements sont réalisés soit sous forme d'heures supplémentaires, soit par les "maîtres délégués" qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique.

Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans cette partie pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non titulaires.

1. Personnels enseignants sur échelle de rémunération de titulaires

1.1. Evolution des effectifs par département sur 3 ans

Les effectifs des enseignants sur échelle de rémunération de titulaires diminuent sur la période 2020/2020 (- 1,1 %) comme dans le secteur public, dans le contexte de baisse de l'effectif d'élèves.

TAB 1-39 : Evolution des effectifs par département sur 3 ans

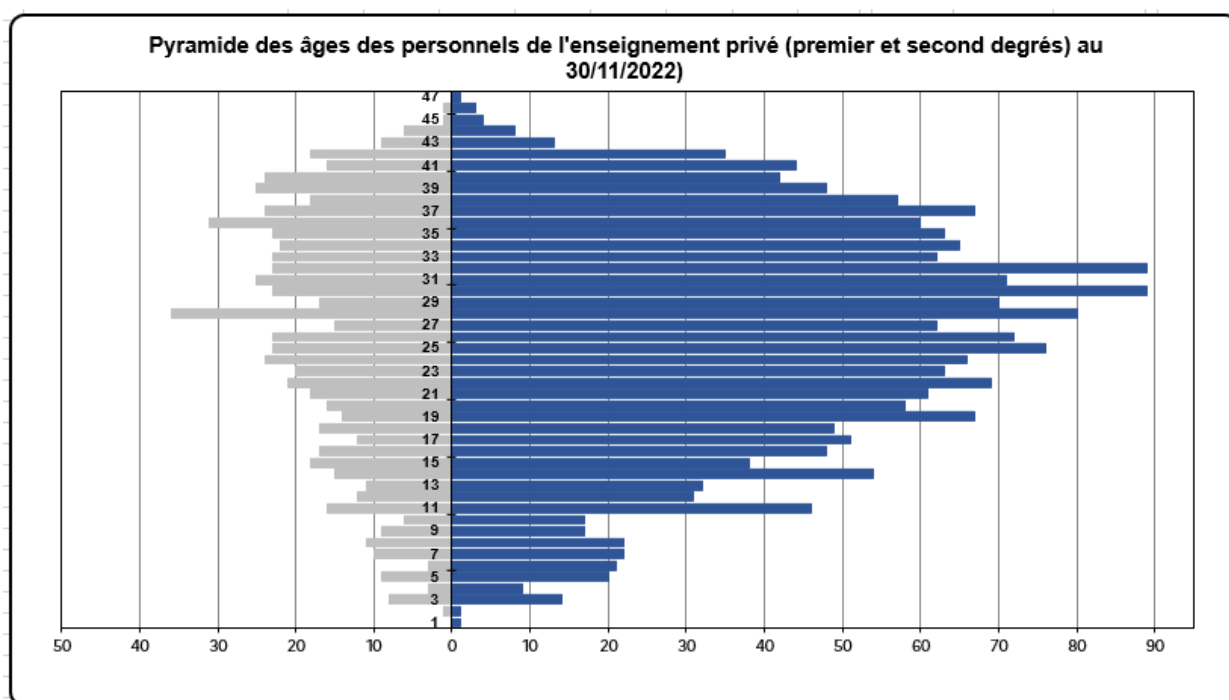
Titulaires et non titulaires	2020	2021	2022	% Dép 2022	Evol % 20-22
016 Charente	509	511	504	18,2%	-1,0%
017 Charente-Maritime	589	577	570	20,5%	-3,2%
079 Deux-Sèvres	885	872	878	31,6%	-0,8%
086 Vienne	824	830	823	29,7%	-0,1%
TOTAL	2 807	2 790	2 775	100%	-1,1%

1.2. Caractéristiques des effectifs 2022/2023 en activité

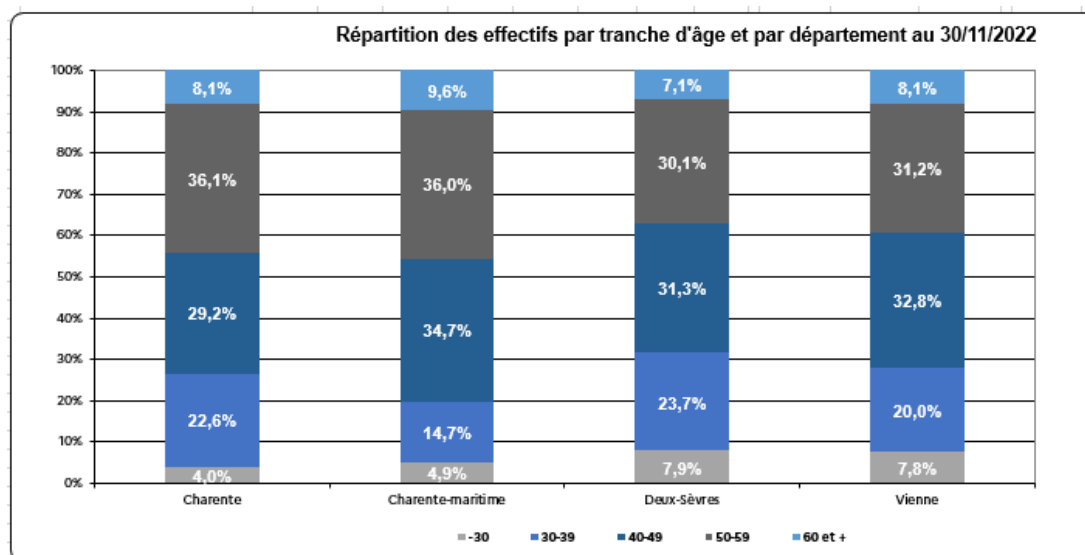
TAB 1-40 : Répartition des effectifs du premier degré privé, second degré privé, selon le département, la fonction/le corps, le statut, le genre et l'âge au 30/11/2022

ENSEIGNANTS DU PRIVE		016		017		079		086		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
1er degré	Professeur des écoles	10	125	13	154	23	277	24	184	810	91,4%	763,1	4,9%	77,0%	18,0%
	Maître délégué	3	34	2	31	4	30	3	32	139	91,4%	119,4	20,1%	72,7%	7,2%
	Contractuel alternant	0	0	0	1	0	2	0	0	3	100,0%	1,0	33,3%	66,7%	0,0%
	TOTAL 1er degré	13	159	15	186	27	309	27	216	952	91,4%	883,5	7,2%	76,4%	16,4%
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	1	0	1	2	3	2	1	0	10	40,0%	10,0	10,0%	50,0%	40,0%
	Professeur agrégé	5	5	5	5	15	7	5	8	55	45,5%	54,2	1,8%	67,3%	30,9%
	Professeur certifié	52	145	69	179	89	216	91	209	1050	71,3%	984,3	3,3%	71,6%	25,0%
	Professeur LP	16	18	8	18	17	35	39	60	211	62,1%	201,2	0,9%	73,0%	26,1%
	Professeur d'EPS	16	4	17	9	21	14	24	16	121	35,5%	116,4	9,1%	71,1%	19,8%
	Adjoint d'enseignement	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0,0%	2,1	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	0	0	0	4	1	6	0	3	14	92,9%	12,3	0,0%	64,3%	35,7%
	Maître délégué	29	41	25	26	44	70	37	86	358	62,3%	296,4	17,3%	74,9%	7,8%
	Contractuel alternant	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,0%	0,3	0,0%	100,0%	0,0%
TOTAL second degré		119	213	126	243	192	350	198	382	1 823	65,2%	1 677,3	6,3%	72,5%	21,2%
Ensemble PRIVE		132	372	141	429	219	659	225	598	2 77574,2%2 560,8			6,4%19,2%74,4%		
		504		570		878		823							
	Part des femmes	73,8%		75,3%		75,1%		72,7%							

1.3. Pyramide des âges des effectifs 2022/2023



	Femmes	Hommes
% Effectif	74,20%	25,80%
Effectif	2 058	717
Age moyen	45,8	46,4
Age médian	47	48



2. Personnels non titulaires : les maîtres délégués

2.1. Personnels enseignants du premier degré

2.1.1. Effectif selon le grade et la nature de support

TAB 1-41 : Répartition des effectifs du premier degré privé, selon le corps/grade, la durée du contrat, le genre au 30/11/2022

Corps / Grade	Délégué auxiliaire			Contrat à durée indéterminée			Autorisation d'enseigner		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire 1ère catégorie	4	72	76	3	28	31	5	27	32
Maître auxiliaire 2ème catégorie	0	0	0			0			0
TOTAL	4	72	76	3	28	31	5	27	32
%	5,3%	94,7%	100,0%	9,7%	90,3%	100,0%	15,6%	84,4%	100,0%

Autorisation d'enseigner : cette modalité concerne les maîtres auxiliaires mis à disposition des instituts médico-éducatifs, en contrat simple d'association.

2.1.2. Répartition selon le contrat, le genre et l'âge

TAB 1-42 : Répartition des effectifs du premier degré privé, selon le corps/grade, le genre, l'âge au 30/11/2022

Maîtres auxiliaires		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
Délégué auxiliaire	Hommes	1	1	2			4
	Femmes	22	22	21	5	2	72
	Total	23	23	23	5	2	76
CDI	Hommes			2	1		3
	Femmes		9	12	5	2	28
	Total	0	9	14	6	2	31
Autorisation d'enseigner	Hommes	2	1	2			5
	Femmes	3	11	8	5		27
	Total	5	12	10	5	0	32
TOTAL	Effectif	28	44	47	16	4	139
	Part des CDI	0%	20%	30%	38%	50%	22%

2.2. Personnels enseignants du second degré

2.2.1. Effectif selon le grade et la nature de support

TAB 1-43 : Répartition des effectifs du second degré privé, selon le corps, le genre au 30/11/2022

Corps	Délégué auxiliaire			Contrat à durée indéterminé			Contrat définitif		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire 1ère catégorie	105	177	282	22	42	64	1		1
Maître auxiliaire 2ème catégorie	12	8	20	2		2	0	0	0
TOTAL	117	185	302	24	42	66	1	0	1
%	38,7%	61,3%	100,0%	36,4%	63,6%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%

2.2.2. Répartition selon le contrat, le genre et l'âge

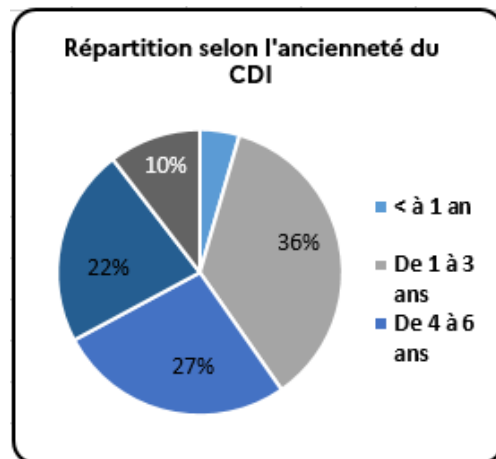
TAB 1-44 : Répartition des effectifs du second degré privé, selon le type de contrat, le genre, l'âge, au 30/11/2022

Maîtres auxiliaires		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
Délégué auxiliaire	Hommes	29	33	25	25	5	117
	Femmes	33	68	56	23	5	185
	Total	62	101	81	48	10	302
CDI ou Contrat définitif	Hommes		3	18	2	2	25
	Femmes		8	15	16	3	42
	Total	0	11	33	18	5	67
TOTAL	Effectif	62	112	114	66	15	369
	Part des CDI	0%	10%	29%	27%	33%	18%

2.2.3. Ancienneté des maîtres auxiliaires en CDI ou en contrat définitif

TAB 1-45 : Répartition des effectifs des maîtres auxiliaires selon le genre et l'ancienneté en CDI au 30/11/2022

Année CDIsation	Hommes	Femmes	Total	%
2023	3		3	4%
2022	6	3	9	13,4%
2021	1	4	5	7,5%
2020	4	6	10	14,9%
2019		5	5	7,5%
2018	5	5	10	14,9%
2017		3	3	4,5%
2016	1	3	4	6,0%
2015		5	5	7,5%
2014	4	2	6	9,0%
2011 -2013	1	6	7	10,4%
Total	25	42	67	100%



PARTIE 2 : RECRUTEMENT

→ Chiffres clés 2022/2023

❖ Par la voie des concours (hors concours nationaux) :

- Premier degré :
 - public : 155 postes offerts, 155 admis, dont 133 femmes (85,80%), 22 hommes (14,20%)
 - privé : 5 postes offerts, 5 admis, dont 5 femmes (100%)
- Déconcentrés ATSS
 - SAENES concours tous grades confondus : 33 postes offerts, 33 admis, dont 31 femmes (93,93%), 2 hommes (6,07%)
 - SAENES classe supérieure examen professionnel, 29 postes offerts, 29 admis, dont 26 femmes (89,66%), 3 hommes (10,34%)
 - ADJAENES sans concours : 14 postes offerts, 14 admis, dont 11 femmes (78,57%), 3 hommes (21,43%)
 - ADJAENES concours tous grades confondus : 22 postes offerts, 22 admis, dont 20 femmes (90,90%), 2 hommes (9,10%)
 - Infirmier : 6 postes offerts, 6 admis, dont 5 femmes (83,33%), 1 homme (16,67%)

❖ Par la voie du contrat

- Premier degré public : 130 enseignants contractuels représentant 81,9 ETPA
- Second degré public :
 - 1100 enseignants contractuels représentant 778,3 ETPA
 - 113 personnels vie scolaire et psychologues représentant 86,3 ETPA
- Personnels ATSS : 354 personnes représentant 225,6 ETPA
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi : 5 agents dont 3 femmes et 2 hommes

Le recrutement constitue l'une des fonctions principales de la gestion des ressources humaines qui consiste à mettre en œuvre des actions permettant de se doter des effectifs et des compétences nécessaires à la réalisation de nos missions.

Il s'agit ainsi pour l'académie de pourvoir l'ensemble des postes notifiés afin d'assurer la mission éducative, également, d'assurer les remplacements selon différentes modalités :

→ Modalités de recrutement mobilisées pour pourvoir les postes :

- **La voie du concours :** Les concours restent la voie privilégiée pour intégrer la fonction publique. Ils garantissent à tous l'égalité d'accès à la fonction publique.
Le recrutement pour des besoins permanents s'effectue prioritairement par la voie de concours, les conditions d'accès varient selon la nature du concours, concours interne, concours externe, 3^{ème} concours, ainsi que le niveau de l'emploi visé (catégorie A, catégorie B, catégorie C);
- **Le détachement :** Il permet de recruter des agents relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois dans la même fonction publique ou dans une autre fonction publique.
- **Le recrutement sans concours de catégorie C :** Être recruté en tant que fonctionnaire sans passer de concours est possible dans le corps des adjoints administratifs de catégorie C.

- **La voie du contrat :** Il est prévu par le code général de la fonction publique (CGFP) qui énumère les situations de recours possibles au contrat, pour répondre à des besoins temporaires (remplacements de congés ...) ainsi qu'à des besoins permanents (situations énumérées dans le CGFP).
- **Le recrutement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)** prévu à l'article L352-4 CGFP prévoit la possibilité d'être titularisé suite au contrat.

Le recrutement des personnels pour des besoins permanents de l'académie s'effectue prioritairement par la voie de concours, dans une moindre mesure, par la voie du détachement, sauf pour les emplois d'Assistant d'Education et les Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap (AED et AESH) uniquement recrutés par la voie du contrat.

S'agissant des enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés ainsi que des personnels ATSS, le recours à des personnels contractuels est nécessaire pour couvrir les besoins permanents non pourvus par la voie du concours. A cela, s'ajoute les recrutements de personnels contractuels pour effectuer des remplacements.

S'agissant des enseignants du 1^{er} degré, les remplacements de courte durée sont effectués par des « enseignants remplaçants ».

Dans le second degré, certains remplacements sont effectués par des enseignants titulaires qui ont pour mission d'effectuer ce type de remplacement (ce sont les « enseignants titulaires en zone de remplacement - TZR »), ainsi que par des personnels recrutés sur contrat.

Le constat des effectifs en chapitre 1 du présent rapport social unique confirme l'évolution des effectifs titulaires et non titulaires des personnels de l'enseignement public, dans la continuité du précédent RSU.

Entre 2020 et 2023, la proportion des agents titulaires diminue de 1,4 points, celle des agents non titulaires, recrutés par contrat, augmente d'un point. Sur les 6 062 agents non titulaires en 2022/2023, 4 697 AED et AESH soit 77,48% sont recrutés de fait par contrat.

TAB 2-01 : Evolution des effectifs titulaires et non titulaires public AED et AESH compris

Secteur Public	2020/2021		2021/2022		2022/2023	
Titulaires	20 553	78,0%	20 380	77,4%	20 170	76,6%
Non titulaires	5 792	22,0%	5 956	22,6%	6 062	23,0%
Total	26 345		26 336		26 332	

Le recours aux différentes modalités de recrutement évolue, compte tenu notamment de la moindre attractivité des concours, voie première de recrutement des emplois publics. Le rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique « note une baisse du nombre de candidats aux concours, le nombre moyen de candidats pour un poste offert étant passé de 16 en 1997 à 6 aujourd'hui ».

Les données démographiques de l'académie montrent des départs croissants à la retraite, en progression de 8,44% entre 2022 et 2023. Aussi, dans un contexte de souhait d'un parcours professionnel diversifié, les mobilités externes augmentent mobilisant les différents dispositifs RH (détachements externes, ruptures conventionnelles, disponibilité ...).

Face aux besoins croissants de recrutement et des difficultés pour attirer et fidéliser les candidats, la Direction Générale des Ressources Humaines MENJ-MESR-MSJOP a proposé en 2022/2023 un plan d'action visant à accompagner les académies et les acteurs de la chaîne du recrutement à toutes

les échelles des territoires dans la mise en œuvre opérationnelle d'une « fonction recrutement » renforcée.

Ainsi, les leviers et actions à mettre en place pour améliorer l'attractivité de nos métiers et professionnaliser cette fonction RH Recrutement sont proposés sur l'ensemble des éléments constitutifs d'une politique de recrutement.

Une réflexion a été engagée dans l'académie autour des enjeux du recrutement. A partir d'un état des lieux des pratiques existantes et des ressources mises à disposition (Guide pratique « Recruter, accueillir et intégrer » élaboré par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, le Guide « Structurer la fonction recrutement » édité en 2021 par la DGAFP), des axes de travail ont été identifiés :

- mettre en place, structurer et professionnaliser la fonction recrutement ;
- mieux communiquer sur nos métiers et nos offres d'emploi ;
- développer la démarche de « sourcing » ;
- s'emparer du partenariat national avec France travail pour le décliner au niveau académique.

A. Le recrutement par la voie du concours

Les données concernant la session 2023, les différents concours (externes, internes et 3^{ème} concours) sont organisés au cours de l'année 2022/2023 avec une affectation au 1^{er} septembre 2023.

L'attractivité des concours constitue un indicateur précieux pour mesurer l'attrait des emplois, la motivation à rejoindre l'Education nationale. Il est calculé en rapportant le nombre de candidats présents au concours au nombre de postes ouverts au concours.

Si l'attractivité des concours est moindre d'un point de vue général (Rapport annuel 2022 sur l'état de la fonction publique), les données nationales et académiques montrent des évolutions différentes selon les concours.

Attractivité des concours d'enseignants

Lors de la session 2023, l'indicateur d'attractivité des concours enseignants du 1^{er} degré public de l'académie de Poitiers est de 4,1, en augmentation de 0,6 points par rapport à 2022. On constate également une meilleure attractivité de ces concours dans l'académie de Poitiers en comparaison des données nationales, l'indicateur national d'attractivité s'élevant en effet à 3,16 pour la session 2023.

Concernant les concours enseignants du 2nd public, après une diminution de l'attractivité observée entre 2021 et 2022, l'indicateur se stabilise à la session 2023.

TAB 2-02 Evolution de l'attractivité aux concours enseignants publics (présents / nb de postes) 2021-2023

	2021	2022	2023
Concours enseignants 1er degré public Chiffres académiques	5,4	3,5	4,1
Concours enseignants 2nd degré public Chiffres nationaux	4,3	3,5	3,5

Attractivité des concours des personnels de direction et d'inspection

Les données nationales relatives aux concours des personnels de direction rendent compte d'une diminution d'attractivité au concours interne et au concours de la 3^{ème} voie par rapport à l'année 2022. Concernant ce dernier, l'indicateur d'attractivité diminue de 2,8 points entre 2022 et 2023, la session 2023 constituant la deuxième édition pour ce mode d'accès spécifique ouvrant les

possibilités d'accès à la fonction de personnel de direction à des candidats de droit privé non nécessairement issus de l'Éducation nationale.

TAB 2-03 Evolution de l'attractivité aux concours des personnels de direction (présents / nb de postes) 2021-2023

Données nationales	2021	2022	2023
Concours interne	5,48	4,16	4,08
Concours 3 ^{ème} voie		5,86	3,06

Les données d'attractivité des concours de recrutement des personnels d'inspection marquent une progression importante entre 2022 et 2023. Cette hausse s'explique par la diminution importante du nombre de postes à pourvoir sur cette période, diminution de 42,85% pour les postes d'IA IPR, de 32,43 % pour les postes d'IEN, pour un nombre de dossiers RAEP constant pour les IA IPR, en diminution de 5% pour les IEN.

TAB 2-04 Evolution de l'attractivité aux concours des personnels d'inspection (IA IPR, IEN) (dossiers inscrits / nombre de postes) 2021-2023

Données nationales	2021	2022	2023
Concours IA IPR	2,5	1,94	3,38
Concours IEN	5,28	3,25	5,05

TAB 2-05: Nombre de candidats de l'académie inscrits aux concours de personnel de direction ou d'inspection 2021-2023

	2021	2022	2023
Concours personnels de direction	77	77	62
Concours personnels d'inspection	26	24	28

Attractivité des concours administratifs, sociaux et de santé

TAB 2-06 Attractivité aux concours des personnels administratifs, sociaux, de santé en 2023

Concours nationaux	2023	Concours académiques	2023
AAE Concours interne	15,11	SAENES Concours	7,18
APAE Examen professionnel	2,8	SAENES Examen professionnel	1,96
Médecin		ADJAENES Concours	9,31
CTSS	3,52	Infirmier	7

1. Concours du premier degré

1.1. Concours du premier degré PUBLIC

Données nationales

TAB 2-07 Données nationales relatives au concours CRPE public en 2023

CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	5 159	42 724	17 808	3,5	11 625	6 958	1 386	39,1%	59,9%
Troisième concours	988	12 796	3 799	5,0	1 483	889	154	23,4%	59,9%
Second concours interne	544	4 963	1 426	3,8	629	364	34	25,5%	57,9%
TOTAL	6 691	60 483	23 033	3,4	13 737	8 211	1 574	35,6%	59,8%

Données académiques

En 2023, l'académie de Poitiers reste une académie attractive.

Le taux de couverture des concours (rapport entre le nombre d'admis au concours et le nombre de postes ouverts) est de 100% (98,06% en 2022).

Pour un nombre de postes ouverts au concours identique, le nombre de présents augmentent de 19,21% entre 2022 et 2023. Le nombre de candidats présents par poste augmente de 3.5 en 2022 à 4.1 en 2023.

Le taux de réussite à la session 2023 diminue de 4 points par rapport à la session 2022 (24.3 % en 2023 contre 28,4% en 2022).

La proportion de femmes oscille entre 84,62% et 85,81% aux différentes étapes du concours, inscription, présence au concours, admissibilité et admission.

TAB 2-08 Evolution du nombre de postes offerts dans l'académie depuis 2021

CRPE PUBLIC	2021	2022	2023	% Evol 2022-2023
Concours externe	130	133	135	3,8%
Troisième concours	14	15	16	14,3%
Second concours interne	6	7	4	-33,3%
TOTAL	150	155	155	0

TAB 2-09 Données académiques relatives au concours CRPE public en 2023

CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	135	1 208	486	3,6	340	135	55	27,8%	39,7%
Troisième concours	16	304	109	6,8	34	16	3	14,7%	47,1%
Second concours interne	4	139	44	11,0	15	4	0	9,1%	26,7%
TOTAL	155	1 651	639	4,1	389	155	58	24,3%	39,8%
Part des femmes (sur le total)		1 397	548	3,5	331	133	50	24,3%	40,2%
Part des hommes (sur le total)		254	91	0,6	58	22	8	24,2%	37,9%

1.2. Concours de l'enseignement PRIVE premier degré sous contrat

Données nationales

TAB 2-10 Données nationales relatives au concours de l'enseignement privé 1^{er} degré sous contrat en 2023

PRIVE	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis /	% Admis / Admissibles
Concours externe	782	8 937	2 764	3,5	1 442	787	141	28,5%	54,6%
Troisième concours	30	516	84	5,0	43	26	0	31,0%	60,5%
TOTAL	812	9 453	2 848	3,5	1 485	813	141	28,5%	54,7%

Données académiques

A la session 2023, pour un nombre de postes ouverts aux concours externes identique à celui de 2022, le nombre de présents diminue de près de 20%.

Le taux de réussite diminue également, 31,2% en 2022 contre 17,2% en 2023.

Seules les femmes sont représentées dans les candidats admissibles et admis en 2023.

TAB 2-11 Evolution des postes offerts 2021/2023 dans l'académie

PRIVE	2021	2022	2023	% Evol 2023 - 2021
Concours externe	10	5	5	-50,0%
Troisième concours	0	0	0	
TOTAL	10	5	5	-50%

TAB 2-12 Données académiques relatives au concours de l'enseignement privé 1^{er} degré sous contrat en 2023

PRIVE	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	5	251	29	5,8	15	5	3	17,2%	33,3%
Troisième concours	0	0	0		0	0	0		
TOTAL	5	251	29	5,8	15	5	3	17,2%	33,3%
Part des femmes (sur le total)		220	28	5,6	15	5	3	17,9%	33,3%
Part des hommes (sur le total)		31	1	0,2	0	0	0	0,0%	0,0%

2. Concours du second degré

2.1. Concours du second degré PUBLIC

TAB 2-13 Données relatives aux concours nationaux externes et internes du second degré public et aux candidats en académie de Poitiers en 2023

CONCOURS EXTERNES	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers								
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles	Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	H	F		H	F
Agrégation	1 670	1 440	553	38,4%	26	5	2	1,3%	19,2%	12,5%
Agrégation concours spécial	55	33	11	33,3%	2	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
CAPE	5 203	412	227	55,1%	57	33	40	32,2%	57,9%	56,3%
CAPE troisième concours	425	62	18	29,0%	6	1	1	11,1%	16,7%	16,7%
CAPEPS	670	94	78	83,0%	19	9	5	17,9%	47,4%	55,6%
CAPEPS troisième concours	5	6	1	16,7%	1	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
CAPET	570	64	21	32,8%	4	2	4	28,6%	50,0%	50,0%
CAPET troisième concours	75	22	6	27,3%	4	3	0	50,0%	75,0%	0,0%
CAPLP	1 370	103	46	44,7%	19	12	5	37,0%	63,2%	45,5%
CAPLP troisième concours	125	28	7	25,0%	1	0	1	14,3%	0,0%	50,0%
Sous-total concours externes Enseignement	10 168	2 264	968	42,8%	139	65	58	12,7%	46,76%	47,15%
CPE (yc troisième voie)	410	90	22	24,4%	1	0	3	13,6%	0,0%	27,3%
Psychologues scolaires (yc troisième voie)	210	16	8	50,0%	1	1	7	100,0%	100,0%	100,0%
Total concours externes	10 788	2 370	998	42,1%	141	66	68	13,4%	46,81%	48,23%

CONCOURS INTERNES	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers								
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles	Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	H	F		H	F
Agrégation	1 015	278	169	60,8%	18	8	14	13,0%	44,4%	73,7%
CAPE	948	127	68	53,5%	7	3	9	17,6%	42,9%	39,1%
CAPEPS	85	40	22	55,0%	4	2	1	13,6%	50,0%	50,0%
CAPET	125	26	13	50,0%	2	2	1	23,1%	100,0%	50,0%
CAPLP	430	42	27	64,3%	10	3	3	22,2%	30,0%	50,0%
Sous-total concours internes Enseignement	2 603	513	299	58,3%	41	18	28	15,4%	43,9%	53,8%
CPE	70	40	21	52,5%	1	1	1	9,5%	100,0%	33,3%
Psychologues scolaires	50	3	3	100,0%	1	1	2	100,0%	100,0%	100,0%
Total concours internes	2 723	556	323	58,1%	43	20	31	15,8%	46,5%	54,4%

2.2. Concours de l'enseignement PRIVE second degré sous contrat

TAB 2-14 Données relatives aux concours nationaux externes et internes du second degré privé et aux candidats en académie de Poitiers en 2023

CONCOURS EXTERNES	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers								
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles	Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
						H	H F		H	F
CAFEP - CAPES	923	104	76	73,1%	8	4	4	10,5%	50,0%	26,7%
CAFEP - CAPES troisième conco	40	12	2	16,7%	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
CAFEP - CAPEPS	71	8	6	75,0%	2	1	0	16,7%	50,0%	0,0%
CAFEP - CAPET	66	17	9	52,9%	3	1	1	22,2%	33,3%	50,0%
CAFEP - CAPLP	191	28	13	46,4%	4	1	2	23,1%	25,0%	40,0%
Total concours externes	1 291	169	106	62,7%	17	7	7	13,2%	41,2%	30,4%

CONCOURS INTERNES	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers								
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles	Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
						H	H F		H	F
CAER - Agrégation	155	47	30	63,8%	1	0	3	10,0%	0,00%	42,86%
CAER - CAPES	1 002	80	60	75,0%	10	5	14	31,7%	50,00%	63,64%
CAER - CAPEPS	121	10	9	90,0%	2	0	0	0,0%	0,00%	0,00%
CAER - CAPET	111	15	15	100,0%	1	0	0	0,0%	0,00%	0,00%
CAER - CAPLP	161	17	10	58,8%	3	0	1	10,0%	0,0%	33,3%
Total concours internes	1 550	169	124	73,37%	17	5	18	18,55%	29,41%	52,94%

3. Concours des personnels de direction et d'inspection

TAB 2-15 Données relatives aux concours nationaux des personnels de direction et d'inspection et candidats en académie de Poitiers en 2023

PERSONNELS DIRECTION	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers					
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours interne	645	54	49	29	18	36,7%	62,1%
Troisième voie	45	8	1	0	0	0,0%	0,0%
Total Pers Direction	690	62	50	29	18	36,0%	62,1%
Part des femmes (sur le total)		36	32	16	10	31,3%	62,5%
Part des hommes (sur le total)		26	18	13	8	44,4%	61,5%

PERSONNELS INSPECTION	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers							
		Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% admis / admissibles	
			H	F	H	F		H	F
IEN	125	10	2	2	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
IA - IPR	80	9	1	2	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Total Pers Inspection	205	19	3	4	0	0	0,0%	0,0%	0,0%

4. Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé

4.1. Résultats des concours nationaux

TAB 2-16 Données relatives aux concours nationaux ATSS et candidats en académie de Poitiers en 2023

CONCOURS NATIONAUX ATSS	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
AAE interne	160	71	45	63,4%	2	8	0	2	4,4%		25,0%
APAE - examen professionnel	194	20	20	100,0%			1	4	25,0%		
Médecin - concours unique	27	1	0	0,0%	0	0	0	0			
CTSS	23	4	4	100,0%	0	2	0	0	0,0%	0,0%	0,0%

4.2. Résultats des concours déconcentrés

En 2023, l'académie a organisé 8 concours ATSS contre 6 en 2022, ainsi que le recrutement sans concours d'adjoint administratif. Comme en 2021 et 2022, l'académie de Poitiers a donné la possibilité aux agents contractuels d'être recrutés en qualité de fonctionnaire de catégorie C sans passer un concours (184 candidats pour 14 postes ouverts).

104 postes ont été ainsi ouverts aux concours contre 64 en 2022 traduisant des besoins croissants de recrutement.

On comptabilise 1 043 inscriptions à ces concours, 56,18 % des inscrits seront présents rendant compte de la déperdition importante de candidatures à cette étape. Ce taux oscille entre 53,5 % pour le concours SAENES externe classe normale et 92% pour les concours internes SAENES et l'examen professionnel de SAENES classe exceptionnelle.

Ces taux de présence 2023 sont en amélioration par rapport à l'année 2022.

262 candidats seront déclarés admissibles, dont plus de 92% de femmes.

Les taux de rendement de 100 % des concours organisés par l'académie, comme en 2022, ont ainsi permis en 2023 de pourvoir les postes par cette voie.

TAB 2-17 Données relatives aux concours déconcentrés ATSS en 2023

CONCOURS DECONCENTRES ATSS	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
SAENES externe CI normale	10	159	85	53,5%	2	28	0	10	11,8%	0,0%	35,7%
SAENES interne CI normale	14	179	103	92,0%	1	33	1	13	13,6%	100,0%	39,4%
SAENES interne CI Sup	9	83	49	92,0%	1	22	1	8	18,4%	100,0%	36,4%
Examen pro SAENES cl. except.	10	29	29	92,0%	3	17	1	9	34,5%	33,3%	52,9%
Examen pro SAENES cl. Sup.	19	46	28	81,0%	4	24	2	17	67,9%	50,0%	70,8%
ADJENES sans concours externe	14	184		0,0%	3	42	3	11		100,0%	26,2%
ADJENES Principal 2e cl. Externe	10	204	119	58,3%	3	30	1	9	8,4%	33,3%	30,0%
ADJENES Principal 2e cl. interne	12	108	86	79,6%	2	27	1	11	14,0%	50,0%	40,7%
Infirmier	6	51	42	82,4%	1	19	1	5	14,3%	100,0%	26,3%

B. Le recrutement par la voie du contrat

Les chiffres indiqués dans la partie recrutement de ce RSU diffèrent des données de la partie 1. La source utilisée dans cette partie est l'application CNE (contrôle national des emplois) qui permet d'apprécier les recrutements sur toute l'année scolaire.

Les données correspondent à la consommation des emplois sur l'année scolaire, exprimées en personnes physiques et en équivalent temps pleins annualisés (ETPA).

Les effectifs présentés en partie 1 reflètent uniquement les agents présents à la date d'observation du 30/11/2022.

1. Remplacement des personnels enseignants du secteur public

1.1. Enseignants du premier degré Public

Au cours de l'année 2022/2023, 130 enseignants contractuels ont été recrutés dans le 1^{er} degré pour occuper des postes vacants (emplois permanents) ou assurer des suppléances suite à des absences du titulaire du poste.

Ce nombre d'agents contractuels enseignants dans le 1^{er} degré est en progression de 9,24 % par rapport à l'année 2021/2022.

TAB 2-18 Consommation d'emplois contractuels enseignants 1^{er} degré public 2022-2023

Consommation d'emplois - 2022/2023		16	17	79	86	Académie	Académie 2021/2022
Contractuel enseignant	Pers Phys	44	29	25	32	130	119
	ETP A	32,3	16,2	18,0	15,4	81,9	76,9
	% Femmes	88,6%	82,8%	88,0%	87,5%	86,9%	84,00%

TAB 2-19 Répartition par type de fonction et de support (en ETPA, Equivalent Temps Pleins Annualisés)

Fonction	Support	16	17	79	86	TOTAL
ADM	FONCTION ADMINISTRATIVE	0,0	1,0	0,0	1,0	2,0
ENS	COMP DECHAR. MAITRE FORMATEUR PREELEMENT	0,1				0,1
ENS	COMPENSATION DECHARGE DE DIRECTEUR	4,2	0,0	1,5		5,7
ENS	ENSEIGNANT CLASSE	14,4	0,7	7,3		22,4
REM	TITULAIRE DEPARTEMENTAL	0,0	0,0	1,4	14,4	15,9
REM	TITULAIRE REMPLACANT	13,7	14,5	7,8	0,0	35,9
TOTAL		32,3	16,2	18,0	15,4	81,9

1.2. Enseignants du second degré Public

Dans le second degré, le recours aux personnels enseignants contractuels est nécessaire pour couvrir une part importante des supports restés vacants (ratio personnels enseignants titulaires et besoins dans la discipline trop faible, remplacement de congés divers...) mais également pour combler des besoins en quotités horaires très faibles (support de 3 à 9 h) dans des zones géographiques rurales isolées.

En 2022/2023, 1100 enseignants contractuels ont été recrutés dans le second degré public représentant 778,3 Equivalent Temps Pleins Annualisés (ETPA). Ces ETPA 2023 sont en progression d'environ 3% par rapport à 2022 (754 ETPA en 2021/2022).

Une grande majorité des ETPA a été recrutée sur des postes vacants (83%).

Les fonctions occupées concernent pour près de 90% des ETPA, la fonction enseignante.

TAB 2-20 Consommation d'emplois contractuels enseignants 2nd degré public 2022-2023

Remarque : un agent peut être affecté à la fois sur un support vacant et sur une suppléance au cours de l'année scolaire.

Consommation d'emplois - 2022/2023		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Maître auxiliaire	Pers Phys	15	1	15
	ETP A	14,5	0,2	14,7
	% Femmes	86,7%	100,0%	86,7%
Contractuel enseignant	Pers Phys	800	399	1 085
	ETP A	631,8	131,8	763,6
	% Femmes	52,1%	56,8%	53,0%
TOTAL	Pers Phys	815	400	1 100
	ETP A	646,3	132,0	778,3
	% Femmes	52,8%	57,0%	53,5%

TAB 2-21 Répartition par type de fonction et de support (en ETPA)

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
ENS	Enseignement	568,6	127,7	696,3
DOC	Documentation	32,3	3,7	36,0
CTR	Chef de travaux	1,1	0,6	1,8
FIJ	Insertion jeunesse	6,5		6,5
CFC	Conseiller Formation Continue	22,9		22,9
ADM	Administration	12,0		12,0
EEL	Educateur en internat	1,9		1,9
EMP	Emplois Particuliers			0,0
MAD	Mis à disposition	1,0		1,0
TOTAL		646,3	132,0	778,3

2. Remplacement des personnels non enseignants

2.1. Personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE ou de psychologues

En 2022/2023, 113 personnes ont été recrutées comme personnels de vie scolaire ou psychologue, contre 105 en 2021/2022.

Près de 85% des ETPA ont été recrutés sur des postes vacants.

Les fonctions occupées concernaient l'éducation (CPE) pour près de la moitié des ETPA, les missions de psychologue de l'éducation nationale 1^{er} degré (21,43%) et 2nd degré (26,76%).

TAB 2-22 Consommation d'emplois personnels vie scolaire et psychologues 2nd degré public 2022-2023

Remarque : un agent peut être affecté à la fois sur un support vacant et sur une suppléance au cours de l'année scolaire.

Consommation d'emplois - 2022/2023		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Maître auxiliaire	Pers Phys	1	0	1
	ETP A	0,5	0,0	0,5
	% Femmes	0,0%	0,0%	0,0%
Contractuel enseignant	Pers Phys	93	28	112
	ETP A	72,8	13,0	85,8
	% Femmes	74,2%	82,1%	75,7%
TOTAL	Pers Phys	94	28	113
	ETP A	73,3	13,0	86,3
	% Femmes	73,4%	82,1%	75,0%

TAB 2-23 Répartition par type de fonction et de support (en ETPA)

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
EDU	Education	32,4	12,3	44,8
PSY EDA	Psychologues 1er Degré	18,5	0,0	18,5
PSY EDO	Psychologues 2nd Degré	22,4	0,7	23,1
TOTAL		73,3	13,0	86,3

2.2. Personnels ATSS

En 2022/2023, 354 personnes ont été recrutées pour exercer des missions relevant des filières administrative, technique, santé, sociale, représentant 225,6 en ETPA, contre 397 personnes en 2021/2022 (211,5 ETPA).

$\frac{3}{4}$ des ETPA concernaient des recrutements sur postes vacants, $\frac{1}{4}$ sur des suppléances.

Plus de 60% des ETPA recrutés concernaient des missions administratives exercées en EPLE (61,4 %) et en services académiques, 20 % pour la filière médico-sociale, 20 % pour la filière technique.

TAB 2-24 Consommation d'emplois personnels ATSS 2022-2023

Remarque : un agent peut être affecté à la fois sur un support vacant et sur une suppléance au cours de l'année scolaire

Conso emplois - 2022/2023		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Contractuel ATSS	Pers Phys	243	159	354
	ETP A	166,4	59,2	225,6
	% Femmes	79,4%	93,1%	84,2%

TAB 2-25 Répartition par filière et support (en ETPA)

Filière	Lieu d'exercice	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Administrative	EPL	51,2	32,5	83,7
	DSDEN / Rectorat	40,8	11,7	52,5
	TOTAL	92,1	44,1	136,2
Médico-sociale	EPL	19,2	10,9	30,0
	DSDEN / Rectorat	13,5	1,2	14,7
	TOTAL	32,7	12,0	44,7
Technique / Ouvrier	EPL	14,0	2,8	16,9
	DSDEN / Rectorat	27,6	0,2	27,8
	TOTAL	41,6	3,0	44,6
TOTAL		166,4	59,2	225,6

3. Recrutement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les données relatives au recrutement spécifique des BOE sont arrêtées au 31/12/2022.

Le recrutement des BOE en qualité d'agents contractuels, dit « contractuels BOE » est prévu par l'article L352-4 CGFP ainsi que le décret n°95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des personnels handicapés dans la fonction publique.

Le recrutement s'effectue en premier lieu par la voie du contrat, le déroulement du contrat a lieu dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'année de stage des lauréats aux concours externes des corps auxquels les personnes en situation de handicap ont vocation à être titularisées.

TAB 2-26 Evolution des recrutements des BOE 2020/2023

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Charente	0	1	0
Charente-Maritime	1	1	1
Deux-Sèvres	0	0	0
Vienne	0	0	0
Total enseignant du 1^{er} degré public	1	2	1
Total enseignant du 2nd degré public	1	4	1
Enseignant du 1er degré	0	0	0
Enseignant du 2 nd degré	0	0	3
Total enseignant du privé	0	0	3
AAE	1	0	0
SAENES	1	1	0
ADJENES	2	1	0
Infirmière	0	0	0
Total personnels administratifs et de santé	4	2	0
TOTAL	6	8	5

TAB 2-27 Répartition des recrutements par fonction, F/H, âge en 2022

CORPS	F	H	TOTAL	Dont BOE 50 ans et +		
				F	H	TOTAL
Charente-Maritime 17	1	0	1	0	0	0
Total professeur des écoles - 1 ^{er} degré	1	0	1	0	0	0
PLP	0	1	1	0	1	1
Total enseignement - 2nd degré	0	1	1	0	1	1
Total enseignement public	1	1	2	0	1	1
Maitre privé du 1er degré	0	0	0	0	0	0
Maitre privé du 2nd degré	2	1	3	0	1	1
Sous-total enseignement privé	2	1	3	0	1	1
ADJAENES	0	0	1	0	0	0
SAENES	0	0	1	0	0	0
AAE	0	0	0	0	0	0
Infirmier	0	0	0	0	0	0
Sous total ASS - ATRF	0	0	2	0	0	0
Total 2022	3	2	5	0	2	2

C. Le recrutement par la voie du détachement

Le détachement permet à un fonctionnaire d'exercer d'autres fonctions ou d'exercer les mêmes fonctions, dans un même ministère, auprès d'un autre ministère ou d'une autre fonction publique. Inscrit dans les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques, le détachement constitue l'un des leviers de la gestion des ressources humaines pour favoriser la mobilité géographique et/ou fonctionnelle des fonctionnaires et la construction de nouveaux parcours professionnels.

Le détachement peut également être mobilisé dans le cadre d'un reclassement dans un autre corps, pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Le recrutement par la voie de détachement constitue une autre modalité pour pourvoir les emplois.

1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants, d'éducation et de psychologues scolaires

Chaque année, une campagne de détachement est proposée et mise en œuvre pour accueillir des fonctionnaires titulaires de catégorie A de la fonction publique d'Etat, territoriale ou hospitalière, ou des établissements publics qui en dépendent dans les corps des personnels enseignants, 1^{er} et 2nd degrés, personnels d'éducation et psychologues scolaires.

Le détachement est prononcé par le ministère en fonction des besoins de recrutement dans le corps, sur proposition académique après avis des corps d'inspection.

Les demandes de détachement dans les corps du second degré augmentent de près de 80 % entre 2022 et 2023, traduisant une attractivité vers les métiers proposés en détachement. 70% des demandes proviennent de personnels de l'éducation nationale (81,13% en 2022). 41% émanent d'enseignants du 1^{er} degré.

Environ 1 demande sur 5 obtient une validation du ministère (en progression par rapport à 2022). L'adéquation poste/profil est notamment étudiée par le corps d'inspection à l'appui de l'étude du dossier et/ou d'un entretien.

La mise en œuvre de la campagne révèle la nécessité de préparer cette évolution professionnelle afin de disposer d'une meilleure connaissance des métiers visés, de l'environnement professionnel du poste, de disposer de davantage de savoirs et savoir-faire par le biais de la formation par exemple.

TAB 2-28 Evolution du nombre de demandes de détachements entrants

Etape	2021-2022		2022-2023	
	Nombre	En %	Nombre	En %
Demande de détachement	53		95	
dont femmes	30	56,00%	62	65,26%
dont hommes	23	44,00%	33	34,74%
Avis défavorable donné à la demande par l'académie	42	79,24%	67	70,53%
Avis favorable donné à la demande par l'académie	11	20,76%	26	27,37%
Validation de la demande par le ministère	7	13,21%	21	22,11%

TAB 2-29 Répartition des demandes corps d'origine/corps d'accueil en 2022/2023

Corps d'origine	Corps d'accueil en détachement						Total
	CPE	PLP	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur EPS	PSY EN	
Attaché d'administration de l'État		2	2	4			8
Attaché territorial				1			1
Infirmière scolaire		1					1
Ingénieur d'études		1		1			2
Ingénieur territorial			1	1			2
Inspecteur des finances publiques			1	3			4
Maître de conférences			2	1			3
Personnel de Direction						1	1
PLP		2		10			12
Professeur certifié	3	1		4			8
Professeur certifié de l'enseignement agricole		1		2			3
Professeur des écoles	3	4		27	2	3	39
Professeur EPS		1		1			2
Psychologue						1	1
Psychologue territorial						1	1
Autres		2		3		2	7
Total	6	15	6	58	2	8	95

2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement et d'ATSS (année 2022-2023)

TAB 2-30 Evolution du nombre de détachements entrants dans les corps des personnels d'encadrement et ATSS

DETACHEMENTS ENTRANTS	2021/2022			2022/2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Personnels d' inspection	1	1	2	0	1	1
ATSS - Catégorie A	5	8	13	7	5	12
ATSS - Catégorie B	6	3	9	11	2	13
ATSS - Catégorie C	5	16	21	0	0	0
ATSS - Infirmière - Catégorie A	0	0	0	7	0	7
TOTAL	17	28	45	25	8	33

La diminution de 26% du nombre de détachements entrants dans les corps des personnels d'encadrement et ATSS s'explique par l'absence de détachements entrants en catégorie C en 2022/2023. L'accueil en détachement entrant de davantage d'agents de catégorie A _ notamment de 7 personnels infirmiers pour compenser une partie des postes vacants _ et d'agents de catégorie B n'a toutefois pas suffi à infléchir cette évolution.

Dans le cadre du plan de requalification de la filière administrative, une nouvelle voie d'accès au corps des attachés permet de favoriser l'accès de personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Education nationale à l'exercice de ces fonctions et cela sur la durée du plan (2021-2026) dans un volume arrêté par le ministère pour chacune des académies.

En 2022/2023, comme en 2021/2022, un contingent de 4 postes est ouvert à ce recrutement spécifique.

La deuxième campagne de mise en œuvre compatibilise 40 candidatures recueillies soit plus de 5 fois plus que l'année précédente.

TAB 2-31 Evolution du nombre de demandes de détachements entrants – Dispositif Passerelle

Dispositif Passerelle	2021/2022			2022/2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de candidatures	6	2	8	34	6	40
Dont enseignant 1er degré			NC	17	1	18
Dont enseignant 2nd degré			NC	15	5	20
Dont CPE			NC	2	0	2
Contingent de postes de recrutement			4			4
Nombre de candidatures retenues	4	0	4	4	0	4
Dont enseignant 1er degré	3		3	2		2
Dont enseignant 2nd degré				2		2
Dont CPE	1		1			

PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS

CHIFFRES CLES 2022/2023

Mutations 2022-2023

Personnels d'inspection: IEN 4 mut. Inter-académiques (2F . 2H) IA-IPR 1 mut. Inter-académique

Secrétaires (SAENES): 18 mut. Intra-académiques

Adjointes (ADJAENES): 27 mut. Intra-académiques

Infirmiers: 4 mut. Intra-académiques

Assistants de service social (ASSAE): 1 mut. Intra-académique

Adjointes techniques de recherche et de formation (ATRF): 3 mut. Intra-académiques

Sources :

2023 Lignes directrices de gestion du 1^{er} degré public : bilan de l'année 2023 - CSA du 14 décembre
2023 Lignes directrices de gestion du 2nd degré public : bilan de l'année 2023 - CSA du 14 décembre
Lignes directrices de gestion Atss – bilan de l'année 2023 – CSA du 19 décembre 2023

→ Les parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et aux parcours professionnels ministérielles et académiques ont permis aux personnels un accès facilité aux modalités qui s'appliquent à l'évolution de leur carrière.

La possibilité d'avoir accès à une carrière, de pouvoir faire évoluer ses missions et d'avoir un parcours professionnel diversifié est un réel vecteur de motivation et d'attractivité pour nos métiers.

L'académie s'est engagée via sa feuille de route RH et sa stratégie d'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle 2022/2024 à favoriser les conditions d'un meilleur accompagnement en développant notamment une offre de services qui mobilise un réseau d'acteurs. Ces conditions renforcées visent à permettre aux personnels de construire leur parcours professionnel. Un éclairage sera ici porté sur quelques-uns des dispositifs mis en œuvre.

A. Mobilité géographique des personnels en 2023

1. Les personnels enseignants du premier degré public

1.1. Mouvement inter-départemental

On constate un nombre de demandes de mutations pour entrer ou sortir de l'académie en légère diminution en 2023 (-14 personnels soit -7%).

Le solde des entrées et sorties de l'académie reste positif pour la rentrée 2023 (+7 personnes) mais nettement inférieur à celui de la rentrée 2022 (+24 personnes).

1.2. Mouvement intra-départemental

Lors de la phase informatisée du mouvement, le nombre de participants, dont les participants obligatoires, est relativement stable. Ceux ayant obtenu une mutation en phase principale est en augmentation de 9%. On constate la même évolution pour l'ensemble des participants (+15%). Alors que le nombre de vœux exprimés est relativement plus faible (-2%), le taux de satisfaction est lui en augmentation avec 51% de participants ayant obtenu une affectation lors de cette première phase contre 45% en 2022. Cette augmentation est liée à celle des nominations sur vœux larges (+52%).

Le nombre de recours sur le barème et de demandes de révisions d'affectation est en nette diminution (respectivement -63% et -32%).

L'augmentation du taux de satisfaction en phase principale entraîne une diminution du nombre de personnels nommés en phase d'ajustement (-15%). Lors de cette phase, il est tenu compte autant que possible de la situation de chaque agent pour limiter les affectations provisoires sur poste spécialisé en ASH (-44%) et sur poste de direction d'école (-22%).

TAB 03-01 Données relatives à la phase informatisée du mouvement intra-départemental 2023

		2022/2023					2021/2022
PHASE UNIQUE INFORMATISEE		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie	Académie
Participants	Nombre de participants au mouvement	453	839	407	643	2 342	2 273
	Dont Participants obligatoires	204	292	195	365	1 056	1 069
Postes	Postes Vacants	151	337	139	193	820	732
Personnes mutées	Nombre d'agents mutés	207	486	195	300	1188	
	Dont participants obligatoires	115	277	120	174	686	
	% de participants obligatoires mutés	55,56%	57,00%	61,54%	58,00%	57,74%	
Satisfaction des vœux	Satisfaits vœu 1	46%	35%	42%	42%	41%	43%
	Satisfaits vœu 2	10%	17%	13%	12%	13%	13%
	Satisfaits vœu 3	6%	8%	5%	6%	6%	9%
	Satisfaits vœu 4	5%	5%	3%	2%	6%	4%
	Satisfaits vœux 5 et +	33%	36%	37%	38%	34%	33%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de satisfaction vœux 1 à 3		62,0%	60,0%	60,0%	60,0%	60,0%	65,0%

TAB 03-02 Données relatives à la phase d'ajustement en 2023

Nominations en phase d'ajustement	Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne
A titre provisoire sur poste de direction	11	6	7	14
A titre provisoire sur poste ASH	11	13	14	4
Sur poste adjoint/rem	180	148	81	149
A titre provisoire	205	62	92	183
Total académie 2022/2023	407	229	194	350
Total académie 2021/2022	435	353	178	357

1.3. Les INEAT / EXEAT

Définitions :

INEAT : autorisation de rentrer dans le département dans le cadre d'une mobilité

EXEAT : autorisation de sortir du département d'origine pour intégrer un département d'accueil

Cette phase a fait l'objet d'une attention particulière cette année avec un calendrier commun à tous les départements de métropole afin de respecter les équilibres d'entrées / sorties par rapport aux besoins estimés de chacun. Pour les 4 départements de l'académie, avec un nombre d'entrées stable et un nombre de sorties en nette diminution (-27%), le solde est positif à hauteur de 22 personnes entrantes soit une augmentation de 56% par rapport à 2022.

Le nombre de demandes d'ineat est en légère diminution (150 contre 196 en 2022). En ce qui concernent les demandes d'exeat, celles-ci sont stables par rapport à l'année précédente : on observe 55 demandes cette année et 58 en 2022. L'attractivité de l'académie reste réelle, notamment le département de Charente-Maritime.

TAB 03-03 Nombre d'INEAT EXEAT par département et dans l'académie en 2023

INEAT / EXEAT		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
INEAT	Nombre de demandes	24	80	23	23	150
	Nombre d'ineat réalisés	9	27	2	8	46
	Taux de satisfaction	37,5%	33,8%	8,7%	34,8%	30,7%
EXEAT	Nombre de demandes	20	7	11	17	55
	Nombre d'exeat réalisés	6	4	5	9	24
	Taux satisfaction	30,0%	57,1%	45,5%	52,9%	43,6%
SOLDE (Ineat - Exeat)		3	23	-3	-1	22

2. Les personnels enseignants du second degré, d'éducation et les psychologues

2.1. Mouvement inter-académique

TAB 03-04 Données relatives au mouvement inter-académique du second degré en 2023

MOUVEMENT INTER-ACADEMIQUE Enseignants, CPE, PsyEN (Hors mouvement spécifique)	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Participants	408	487	329
Sortants	283	290	77
Dont stagiaires	205	204	183
Entrants	328	333	292
Dont néo-tit toutes acad	110	102	81
Dont originaires acad Poitiers	51	54	48
Solde INTER (hors sortants stagiaires)	250	247	215

2.2. Mouvement intra-académique

1 660 candidats ont participé au mouvement intra-académique 2023, soit 176 de moins qu'en 2022. Il est à noter que le nombre de participants obligatoires est en diminution de 13% mais représente toujours environ 20% du total des participants.

Contrairement aux années précédentes, il est constaté un rééquilibrage dans la participation au mouvement des participants volontaires entre les enseignants titulaires d'un poste définitif (680) et les TZR (646), notamment du fait d'une forte diminution des participants volontaires titulaires d'un poste définitif.

Sur les 1 660 participants au mouvement intra académique, 634 ont obtenu une nouvelle ou une première affectation à la rentrée, soit 38,19% des participants (contre 38,89% en 2022 et 37,57% en 2021).

TAB 03-05 Evolution du nombre de participants au mouvement en 2023

MOUVEMENT INTRA-ACADEMIQUE (y.c. mouvement spécifique)		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
Participants obligatoires	Entrants académie néo-titulaires	98	5,5%	78	4,2%	90	5,4%
	Entrants académie titulaires	192	10,8%	229	12,4%	163	9,8%
	Affectation provisoire académie Poitiers	11	0,6%	6	0,3%	4	0,2%
	Réintégration			72	3,9%	77	4,6%
	TOTAL	301	16,9%	385	20,8%	334	20,1%
Participants volontaires	Titulaires en établissement	814	45,7%	899	48,5%	680	41,0%
	Titulaires sur zone de remplacement	668	37,5%	570	30,7%	646	38,9%
	TOTAL	1 482	83,1%	1 469	79,2%	1 326	79,8%
TOTAL		1 783	100%	1 854	100%	1 660	100%

TAB 03-06 Evolution du nombre d'agents mutés par corps en 2023

Mouvement 2023			
Corps	Mutés	Participants	% mutés par corps
Agrégés	47	161	29,19%
Certifiés	409	1 095	37,35%
CPE	39	87	44,83%
PEPS	52	140	37,14%
PLP	73	161	45,34%
PsyEN	14	16	87,50%
Total	634	1 660	38,19%

Taux de satisfaction

Dans le cadre du mouvement 2023, 634 enseignants ont eu une mutation sur les 1 660 participants, soit 38,19% demandes satisfaites.

Sur ces 634 enseignants, 334 sont des participants obligatoires (entrants dans l'académie, mesures de carte scolaire, réintégration).

Concernant les enseignants qui ont été mutés au titre du mouvement 2023, 74,61 % ont muté sur l'un des 10 premiers vœux formulés, 20 vœux au maximum pouvant être formulés.

Le taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux exprimés est en progression par rapport à l'année précédente (68,07% en 2022, 74,61% en 2023).

TAB 03-07 Evolution du taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux exprimés (20 possibles)

Mouvement 2023

Vœu obtenu dans le cadre du mouvement	Nombre d'enseignants concernés	Pourcentage sur le total de mutés (634)
Vœu 1	206	32,49%
Vœu 2	58	9,15%
Vœu 3	46	7,26%
Vœu 4	39	6,15%
Vœu 5	26	4,10%
Vœu 6	24	3,79%
Vœu 7	15	2,37%
Vœu 8	16	2,52%
Vœu 9	23	3,63%
Vœu 10	20	3,15%
Total	473	74,61%

Mouvement 2022

Vœu obtenu dans le cadre du mouvement	Nombre d'enseignants concernés	Pourcentage sur le total de mutés (714)
Vœu 1	222	31,09%
Vœu 2	72	10,08%
Vœu 3	37	5,18%
Vœu 4	33	4,62%
Vœu 5	25	3,50%
Vœu 6	29	4,06%
Vœu 7	17	2,38%
Vœu 8	20	2,80%
Vœu 9	19	2,66%
Vœu 10	12	1,68%
Total	486	68,07%

2.3. Recours

110 demandes de recours ont été formulées. Après examen des demandes, près de la moitié ont reçu une suite favorable. Le nombre de demandes de recours a diminué de 35% entre 2021 et 2023. 53 recours ont été saisis par les candidats pour une affectation en dehors des vœux exprimés, 12 ont été mutés en extension. Les autres candidats ont obtenu une affectation dans les vœux formulés.

Sur les 57 recours saisis par les candidats avec le motif « non mutation », 13 sont relatifs à l'absence de poste disponible dans les vœux exprimés, et 44 au barème obtenu qui ne permet pas de muter sur les postes demandés.

Sur les 110 demandes formulées, il y a 41 demandes associées à une demande de révision d'affectation. Une suite favorable a été donnée pour 40 d'entre elles.

TAB 03-08 Nombre de recours et révisions d'affectation suite au mouvement 2023 du 2nd degré

Mouvement 2023 : recours

Nombre de recours exprimés	110
Nombre de recours saisis par les candidats avec le motif "non mutation" dont 1 hors colibris	57
Nombre de recours saisis par les candidats pour une affectation en dehors des vœux exprimés	53
Nombre d'enseignants représentés par un représentant des personnels	100
Nombre d'enseignants non représentés par un représentant des personnels	10
Après analyse des situations, constat d'une erreur de l'administration dans le cadre des opérations du mouvement, d'où l'octroi d'une bonification de 1500 points pour le mouvement intra-académique 2024	4

mouvement 2023 : révisions d'affectation

Demandes de révision d'affectation stricto sensu	19
Demandes de révision d'affectation formulées en même temps qu'un recours	41
Demandes formulées hors colibris	3
Demandes annulées	2
Total	65

Suites favorables données à la révision d'affectation	40
Avis défavorable donné à la demande	23
Total demandes examinées	63
Taux de satisfaction	63,49%

3. Les personnels enseignants du premier degré privé

3.1. Services vacants

TAB 03-09 Services vacants par département en 2022/2023

SERVICES VACANTS		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Postes	Temps complet	10	5	13	14	42
	>= 50%	1	1	7	5	14
	< 50%	12	2	26	15	55

3.2. Mouvement inter-départemental

TAB 03-10 Données relatives au mouvement inter-départemental 2022/2023

MOUVEMENT INTER-DEPARTEMENTAL		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Sortants	Participants	2	2	3	6	13
	Demandes satisfaites	2	2	3	6	13
	Taux de satisfaction	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Entrants	Participants	6	5	4	4	19
	Demandes satisfaites	3	1	4	3	11
	Taux de satisfaction	50,0%	20,0%	100,0%	75,0%	57,9%

3.3. Mouvement intra-départemental

TAB 03-11 Données relatives au mouvement intra-départemental 2022/2023

MOUVEMENT INTRA -DEPARTEMENTAL	Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	13	36	30	30	109
Demandes satisfaites	12	18	25	22	77
Taux de satisfaction	92,3%	50,0%	83,3%	73,3%	70,6%

4. Les personnels de direction et d'inspection

TAB 03-12 Données relatives à la mobilité des personnels de direction et d'inspection 2022/2023

CATEGORIE	Candidats	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Sortants Académie	Mutations à l'intra	Entrants Académie sans les lauréats
Personnels de direction	84	59	70,24%	14	45	18
Hommes	45	28	62,22%	8	20	11
Femmes	39	31	79,49%	6	25	7
IEN	9	6	66,67%	4	2	6
Hommes	6	4	66,67%	2	2	1
Femmes	3	2	66,67%	2	0	5
IA - IPR	3	1	33,33%	1	0	4
Hommes	3	1	33,33%	1	0	1
Femmes	0	0	0,00%	0	0	3

5. Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

TAB 03-13 Données relatives aux opérations de mutations inter-académiques à gestion déconcentrée en 2023

Corps	Possibilités d'accueil	Nb candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
ADJAENES	8	33	29	4	9	6	6	0	6	18,2%
Infirmiers	4	22	21	1	6	1	1	0	1	4,5%
ASSAE	3	6	5	1	1	3	3	0	1	50,0%
ATRF	2	2	2	0	1	1	1	0	0	50,0%

TAB 03-14 Données relatives aux opérations de mutations intra-académiques, y compris les agents entrants dans l'académie en 2023

Corps	Postes offerts	Nb candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
AAE	5	28	23	5	3	5	4	1	2	17,86%
SAENES	28	64	59	5	10	18	18	0	5	28,13%
ADJAENES	29	74	62	12	12	27	24	3	8	36,49%
Infirmiers	11	36	36	0	6	4	4	0	1	11,11%
ASSAE	4	2	2	0	0	1	1	0	0	50,00%
ATRF	6	10	7	3	0	3	2	1	0	30,00%

TAB 03-15 Recours concernant les opérations de mutations intra-académiques en 2023

Corps	Nbe de candidats	Nbe de recours	Nbe suites favorables
AAE	28	0	0
SAENES	64	4	0
ADJAENES	74	6	1
Infirmiers	36	6	0
ASSAE	2	0	0
ATRF	10	0	0

B. Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle permet à un agent d'occuper de nouvelles fonctions, elle peut ainsi s'exercer :

- au sein de l'académie,
- au sein du ministère de l'éducation nationale,
- au sein d'un autre ministère, d'une autre fonction publique,
- en dehors de la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels de l'éducation nationale prévoient l'accueil dans ses différents corps par la voie du détachement des personnels des fonctionnaires titulaires de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière, ou des établissements publics qui en dépendent

1. Le détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale – la reconversion disciplinaire

Le dispositif est mis en œuvre dans le cadre d'une campagne annuelle.

Les personnels enseignants ont ainsi la possibilité de demander d'exercer une mobilité inter-degrés, de demander une reconversion disciplinaire en changeant de discipline d'enseignement pour les personnels enseignants du second degré, les demandes sont examinées au regard des besoins dans les corps et dans les disciplines.

Différentes étapes sont mises en œuvre au cours du processus. L'agent constitue un dossier de demande de détachement ou de reconversion disciplinaire, lui permettant de décrire son projet d'évolution professionnelle et ses motivations. La demande est ensuite étudiée par le corps d'inspection à l'appui du dossier, d'un entretien, au regard de l'adéquation entre le profil de l'agent et les besoins en emplois. L'académie émet un avis qui est ensuite transmis au ministère qui va valider ou non la demande.

En 2022/2023, 26 professeurs des écoles de l'académie ont sollicité un détachement en qualité de professeur du second degré pour la rentrée 2023, ils étaient 27 en 2022, 8 de ces demandes ont été validées par le ministère. 30% des demandes ont donc été validées (18% en 2021/2022).

Concernant la reconversion disciplinaire, 6 personnels enseignants du second degré ont réalisé une demande, 4 demandes ont été acceptées, soit 66% d'acceptation, contre 1 acceptation pour 9 demandes en 2022 (11%).

2. Le dispositif « Passerelle »

Le dispositif « Passerelle » évoqué en partie 2 du RSU comme une modalité de recrutement constitue également une possibilité de réaliser une mobilité fonctionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de requalification des personnels administratifs 2021-2026, le dispositif temporaire « Passerelle » a vocation à favoriser l'accès des enseignants aux fonctions administratives de catégorie A.

Les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale peuvent mobiliser ce dispositif lorsqu'ils ont pour projet d'évoluer professionnellement vers des fonctions administratives.

TAB 03-16 Evolution du nombre de candidatures et de bénéficiaires du dispositif Passerelle

Passerelle	2021/2022	2022/2023	Evolution 2021/2022 - 2022/2023
Nombre de candidatures déposées	8	40	400%
<i>Dont hommes</i>	2	6	200%
<i>Dont femmes</i>	6	34	467%
Contingent académique	4	4	
Nombre de candidatures retenues	4	4	
<i>Dont hommes</i>	0	0	
<i>Dont femmes</i>	4	4	
<i>Dont enseignant 1er degré</i>	3	2	
<i>Dont enseignant 2nd degré</i>	0	2	
<i>Dont CPE</i>	1	0	
<i>Dont psychologue</i>	0	0	

Le contingent académique est fixé annuellement par le ministère.

3. Le reclassement professionnel

Les personnels titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leur fonction pour raison de santé, peuvent demander à être reclassés par la voie du détachement sur d'autres fonctions.

En 2022/2023, ce sont ainsi 33 agents, dont 32 enseignants, qui ont été reclassés par la voie du détachement.

Les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés ont été reclassés sur des emplois administratifs. Le nombre d'enseignants du 1^{er} degré ayant été reclassé par la voie du détachement progresse de 150% entre 2021 et 2023.

TAB 03-17 Evolution du nombre de bénéficiaires du reclassement

Reclassement par la voie du détachement	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution 2021/2023
Enseignant du 1er degré	8	9	20	150,00%
Enseignant du 2nd degré	13	11	12	-7,69%
Adjoint technique de recherche et forma			1	
TOTAL	21	20	33	65,00%

C. Les promotions

Promotions et déroulé de carrière

Les promotions des agents sont accessibles via l'inscription au tableau d'avancement (avancements d'échelon, de grade), à la liste d'aptitude (avancement de corps) ou par l'obtention d'un concours ou d'un examen professionnel.

L'académie accompagne les personnels qui souhaitent accéder à d'autres missions ou d'autres responsabilités, en proposant notamment des actions de formation spécifiques (préparation du rapport d'activité, préparation des concours et examens...). Elle a une attention particulière également à un proportionnel accès des femmes et des hommes à la promotion, cet engagement ayant été fixé dans les Lignes de gestion académiques relatives à « l'avancement ». Des actions sont également conduites afin de faciliter l'accès des femmes à des postes à responsabilités supérieures (Dispositif de la MAE cf. infra).

1. Personnels enseignants du premier degré public

Les DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale) poursuivent la politique engagée pour veiller à un respect strict de l'équilibre F/H entre les promouvables et les promus.

Cette politique se concrétise pour les campagnes de promotion 2023 par un équilibre respecté au niveau académique :

Sur 498 personnels concernés par l'avancement accéléré, 69% l'ont été au titre du 2nd rendez-vous de carrière.

Pour l'avancement accéléré, 15% des bénéficiaires sont des hommes. 83,4% des promouvables sont des femmes, 16,6% des hommes.

Pour l'accès à la hors-classe, 453 femmes sont promues sur 536 promouvables, soit 84,5% des promotions pour 85,9% des promouvables.

Pour la classe exceptionnelle, sur 240 promus, 52 sont des hommes soit 21,7%. Ils représentaient 20,7% des éligibles.

Avec la réforme du décret du 4 août 2023, l'échelon spécial est linéarisé et fait place au 5ème échelon dans le grade de la classe exceptionnelle. C'est un échelon à accès linéaire qui met fin à la fonctionnalisation de la classe exceptionnelle.

1.1. Accès aux corps des professeurs des écoles

En 2023, une seule institutrice a demandé à bénéficier de la possibilité d'être intégrée dans le corps des professeurs des écoles mais ne l'a pas obtenue.

TAB 03-18 Nombre de candidats à la promotion et de promus dans le corps des professeurs des écoles sur liste d'aptitude en 2022-23

LISTE D'APTITUDE			Candidats à la promotion				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femme	
2022/2023	Charente		0	0	0		0	0	0		
	Charente-Maritime		0	0	0		0	0	0		
	Deux-Sèvres		1	0	1	100,0%	0	0	0		0,0%
	Vienne		0	0	0		0	0	0		
	Académie		1	0	1	100,0%	0	0	0		0,0%

1.2. Accès aux grades supérieurs

Tableau d'avancement hors classe des professeurs des écoles

Conditions de promotions à la hors classe :

Peuvent accéder à la hors classe, les professeurs des écoles de classe normale ayant au moins deux années d'ancienneté dans le 9ème échelon au 31 août de l'année.

Pour l'accès à la hors classe, comme pour la classe exceptionnelle, une attention a été portée au respect de l'égalité professionnelle, 453 femmes sont promues sur 536 promouvables, soit 84,5% des promotions pour 84,6% des promouvables.

TAB 03-19 Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à la hors classe en 2023

HORS CLASSE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Charente		407	67	474	85,9%	89	14	103	86,4%	21,7%
	Charente-Maritime		728	147	875	83,2%	158	32	190	83,2%	21,7%
	Deux-Sèvres		447	68	515	86,8%	96	16	112	85,7%	21,7%
	Vienne		508	98	606	83,8%	110	21	131	84,0%	21,6%
	Académie		2 090	380	2 470	84,6%	453	83	536	84,5%	21,7%

Tableau d'avancement classe exceptionnelle des professeurs des écoles

Conditions de promotions à la classe exceptionnelle :

- Vivier 1 : être PE au moins au 3ème échelon de la hors-classe au 31/08 de l'année scolaire en cours et avoir exercé pendant 8 années d'exercice effectif de fonctions en éducation prioritaire ou sur certaines missions : direction d'école, direction adjointe de SEGPA, chargé de classe unique, conseiller pédagogique, PEMF, tuteur de stagiaires, référent handicap, enseignant dans le supérieur. Les années d'exercice doivent être entières, peu importe la quotité de travail.

Vivier 2 : être au dernier échelon de la hors classe.

La politique volontariste conduite dans l'académie se vérifie en 2023 avec un ratio promus/promouvables strictement équilibré entre les femmes et les hommes (78% de femmes promues pour 78% de promouvables alors qu'en 2022 le ratio était de 74% de femmes promues pour 79% de promouvables).

TAB 03-20 Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles en 2023

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	16	Vivier 1	93	15	108	86,1%	34	5	39	87,2%	36,1%
		Vivier 2	24	11	35	68,6%	9	5	14	64,3%	40,0%
		Total	117	26	143	81,8%	43	10	53	81,1%	37,1%
	17	Vivier 1	127	28	155	81,9%	41	9	50	82,0%	32,3%
		Vivier 2	42	17	59	71,2%	20	8	28	71,4%	47,5%
		Total	169	45	214	79,0%	61	17	78	78,2%	36,4%
	79	Vivier 1	70	21	91	76,9%	24	6	30	80,0%	33,0%
		Vivier 2	37	8	45	82,2%	18	4	22	81,8%	48,9%
		Total	107	29	136	78,7%	42	10	52	80,8%	38,2%
	86	Vivier 1	92	27	119	77,3%	28	8	36	77,8%	30,3%
		Vivier 2	30	16	46	65,2%	14	7	21	66,7%	45,7%
		Total	122	43	165	73,9%	42	15	57	73,7%	34,5%
	Académie	Vivier 1	382	91	473	80,8%	127	28	155	81,9%	32,8%
		Vivier 2	133	52	185	71,9%	61	24	85	71,8%	45,9%
		Total	515	143	658	78,3%	188	52	240	78,3%	36,5%

1.3. Changement d'échelon

Avancement accéléré

Sur 501 personnels concernés par l'avancement accéléré, 69% l'ont été au titre du 2nd rendez-vous de carrière.

Pour l'avancement accéléré, 83,4% des promouvables sont des femmes contre 16,6% d'hommes, 15% des bénéficiaires sont des hommes.

TAB 03-21 Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement accéléré des professeurs des écoles en 2023

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	16	1er RDV	24	1	25	96,0%	6	1	7	85,7%	28,0%
		2ème RDV	50	13	63	79,4%	16	4	20	80,0%	31,7%
	17	1er RDV	43	8	51	84,3%	13	2	15	86,7%	29,4%
		2ème RDV	104	22	126	82,5%	31	7	38	81,6%	30,2%
	79	1er RDV	29	3	32	90,6%	8	1	9	88,9%	28,1%
		2ème RDV	69	8	77	89,6%	20	3	23	87,0%	29,9%
	86	1er RDV	43	5	48	89,6%	13	1	14	92,9%	29,2%
		2ème RDV	66	13	79	83,5%	20	4	24	83,3%	30,4%
	Académie	1er RDV	139	17	156	89,1%	40	5	45	88,9%	28,8%
		2ème RDV	289	56	345	83,8%	87	18	105	82,9%	30,4%

Linéarisation de l'échelon spécial – avancement au 5ème échelon des professeurs des écoles (Anciennement avancement à l'échelon spécial)

La linéarisation de l'échelon spécial a pris effet à la rentrée 2023, mettant ainsi fin au contingentement précédent. Par conséquent, les agents concernés ont tous été promus. En 2022, 70% des promouvables avaient été promus.

TAB 03-22 Nombre de professeurs des écoles promouvables et promus au 5^{ème} échelon en 2023

5 ^{ème} ECHELON		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Charente	2	5	7	28,6%	2	5	7	28,6%	100,0%
	Charente-Maritime	5	4	9	55,6%	5	4	9	55,6%	100,0%
	Deux-Sèvres	4	5	9	44,4%	4	5	9	44,4%	100,0%
	Vienne	7	4	11	63,6%	7	4	11	63,6%	100,0%
	Académie	18	18	36	50,0%	18	18	36	50,0%	100,0%

1.4. Rendez-vous de carrière

TAB 03-23 Nombre de professeurs des écoles ayant eu un rendez-vous de carrière en 2023

RENDEZ VOUS DE CARRIERE		Nb de 1er RDV	Nb de 2ème RDV	Nb de 3ème RDV	TOTAL
2022/2023	Charente	33	48	66	147
	Charente-Maritime	54	110	120	284
	Deux-Sèvres	34	67	71	172
	Vienne	50	68	79	197
	Académie	171	293	336	800

2. Personnels enseignants du second degré public

Source : Bilan des campagnes d'avancement 2023 du 2nd degré public, présenté en groupe de travail avec les représentants du personnel le 14 novembre 2023.

Les campagnes concernent tous les corps des personnels d'enseignement et d'éducation du second degré public sauf la campagne d'avancement accéléré pour les enseignants agrégés car celle-ci est mise en œuvre directement par le MENJS.

2.1. Accès aux corps des agrégés

Pour l'accès aux corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude, le nombre de promus pour l'académie de Poitiers est en légère baisse, 8 en 2023 contre 9 en 2022.

Six femmes ont été promues soit 75% des promotions pour 67,5% des promouvables.

TAB 03-24 Evolution du nombre de candidats proposés par l'académie et nombre de promus dans le corps des agrégés sur liste d'aptitude entre 2021/2022 et 2022/2023

LISTE D'APTITUDE Corps des Agrégés	Promouvables	Candidats proposés par l'académie				Promus				% Promus / Candidats
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	367	27	13	40	67,5%	6	2	8	75,0%	20,0%
2021/2022	399	27	13	40	67,5%	7	2	9	77,8%	22,5%

2.2. Accès aux grades supérieurs

Les conditions d'éligibilité pour accéder au grade de la hors classe pour l'ensemble des corps enseignants sont d'avoir atteint au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon au 31 août de l'année.

Le pourcentage promu / promouvables en 2023 a augmenté en moyenne de 2,7 points par rapport à 2022, à l'exception des agrégés dont le taux n'a pas varié en restant toutefois à un niveau élevé. Pour l'accès à la hors classe, comme pour la classe exceptionnelle, une attention a été portée au respect de l'égalité professionnelle, 319 femmes sont promues sur 1366 promouvables, soit 60,1% des promotions pour 60,8% des promouvables. En 2022, ces taux étaient respectivement de 59,5% et 60,8%. Ainsi la part des femmes (60,1%) parmi les promus a progressé de 0,6 point et se rapproche de la part des femmes parmi les promouvables (60,8%).

Tableau d'avancement hors classe des enseignants du 2nd degré

TAB 03-25 Tableau d'avancement hors classe des enseignants du 2nd degré en 2023

HORS CLASSE		Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Agrégés	114	167	160	327	51,1%	59	55	114	51,8%	34,9%
	Professeurs certifiés	288	871	449	1320	66,0%	190	98	288	66,0%	21,8%
	Professeurs d'EPS	35	71	92	163	43,6%	15	20	35	42,9%	21,5%
	Professeurs LP	70	169	156	325	52,0%	36	34	70	51,4%	21,5%
	CPE	15	53	13	66	80,3%	12	3	15	80,0%	22,7%
	PSY EN	9	35	9	44	79,5%	7	2	9	77,8%	20,5%
TOTAL			1 366	879	2 245	60,8%	319	212	531	60,1%	23,7%
% Promus / Promouvables							23,4%	24,1%			

TAB 03-26 Tableau d'avancement hors classe des enseignants du 2nd degré en 2022

HORS CLASSE		Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Agrégés	122	171	179	350	48,9%	59	63	122	48,4%	34,9%
	Professeurs certifiés	262	932	477	1409	66,1%	173	89	262	66,0%	18,6%
	Professeurs d'EPS	33	79	96	175	45,1%	15	18	33	45,5%	18,9%
	Professeurs LP	66	187	169	356	52,5%	35	31	66	53,0%	18,5%
	CPE	14	60	16	76	78,9%	11	3	14	78,6%	18,4%
	PSY EN	9	39	9	48	81,3%	8	1	9	88,9%	18,8%
TOTAL			1 468	946	2 414	60,8%	301	205	506	59,5%	21,0%
% Promus / Promouvables							20,5%	21,7%			

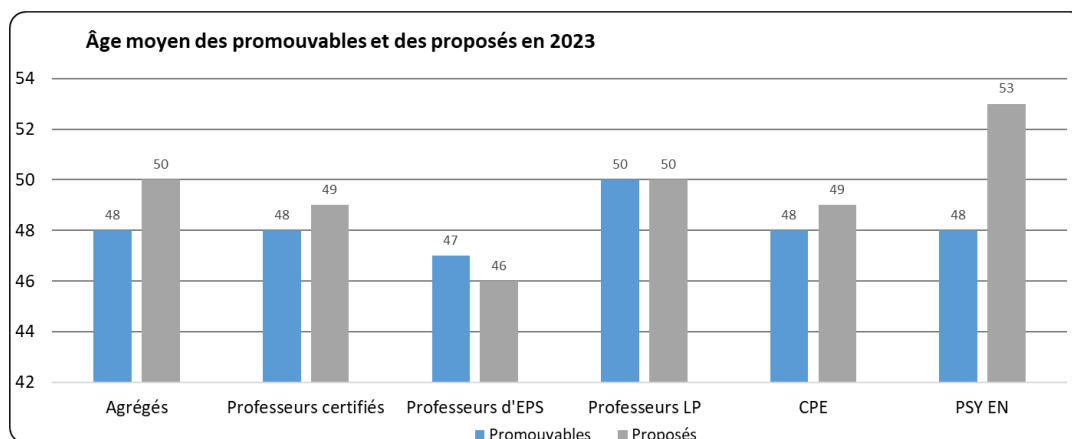


Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du 2nd degré

Remarque : pas de contingent académique pour les agrégés mais des propositions remontées à la direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH) selon les règles suivantes :

- Vivier 1 : intégralité des dossiers remplissant les conditions d'éligibilité et ayant au moins une appréciation "Excellent", "Très satisfaisant" ou "Satisfaisant",
- Vivier 2 : 20% des dossiers de promouvables non recevables au titre du 1er vivier dont l'intégralité des appréciations "Excellent".

Les enseignants ne font plus acte de candidatures, leur dossier étant automatiquement examiné.

L'objectif de cette promotion est de valoriser, s'agissant du premier vivier, des parcours de carrière comprenant l'exercice de fonctions ou missions particulières.

Les fonctions éligibles doivent avoir été exercées dans les corps enseignants des premier et second degrés, d'éducation ou de psychologue de l'éducation nationale, aux ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Concernant le 2nd vivier, il s'agit des enseignants hors agrégés qui ont atteint le 7^{ème} échelon de la hors classe et des professeurs agrégés qui comptent au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la HC.

Depuis la campagne 2022, le nombre total de promotions au titre du 2nd vivier a évolué pour passer de 20% à 30%.

Certains enseignants éligibles au vivier 1, peuvent, du fait de leur ancienneté dans le grade de la hors classe, être également éligibles au vivier 2.

TAB 03-27 Tableau d'avancement classe exceptionnelle des enseignants du 2nd degré en 2023

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus (Proposés)/ Promouvables
				F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Professeurs agrégés	Vivier 1		60	72	132	45,5%	60	72	132	42,5%	100,0%
		Vivier 2		63	76	139	45,3%	13	15	28	46,4%	20,1%
		Total	0	123	148	271	45,4%	73	87	160	45,6%	59,0%
	Professeurs certifiés	Vivier 1	48	94	44	138	68,1%	33	15	48	68,8%	34,8%
		Vivier 2	40	211	158	369	57,2%	23	17	40	57,5%	10,8%
		Total	88	305	202	507	60,2%	56	32	88	63,6%	17,4%
	Professeurs d'EPS	Vivier 1	7	11	22	33	33,3%	3	4	7	42,9%	21,2%
		Vivier 2	5	26	21	47	55,3%	3	2	5	60,0%	10,6%
		Total	12	37	43	80	46,3%	6	6	12	50,0%	15,0%
CLASSE EXCEPTIONNELLE			Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
				F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Professeurs LP	Vivier 1	12	17	15	32	53,1%	6	6	12	50,0%	37,5%
		Vivier 2	11	46	58	104	44,2%	5	6	11	45,5%	10,6%
		Total	23	63	73	136	46,3%	11	12	23	47,8%	16,9%
	CPE	Vivier 1	3	7	3	10	70,0%	2	1	3	66,7%	30,0%
		Vivier 2	2	17	8	25	68,0%	1	1	2	50,0%	8,0%
		Total	5	24	11	35	68,6%	3	2	5	60,0%	14,3%
	PSY EN	Vivier 1	1	8	1	9	88,9%	1	0	1	100,0%	11,1%
		Vivier 2	1	17	4	21	81,0%	0	1	1	0,0%	4,8%
		Total	2	25	5	30	83,3%	1	1	2	50,0%	6,7%

2.3. Changement d'échelon

Avancement accéléré de la classe normale des enseignants du 2nd degré

-Avancement accéléré du 6ème au 7ème échelon

RDVC 1 : sont éligibles les enseignants qui sont dans la 2ème année du 6ème échelon de la classe normale, donc ayant accédé au 6ème échelon entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022

-Avancement accéléré du 8ème au 9ème échelon

RDVC 2 : sont éligibles les enseignants dont l'ancienneté est comprise entre 18 et 30 mois du 8ème échelon de la classe normale, donc ayant accédé au 8ème échelon entre le 1er mars 2021 et le 31 août 2022.

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Professeurs certifiés	1er RDV	39	64	103	37,9%	21	10	31	67,7%	30,1%
		2ème RDV	106	46	152	69,7%	32	14	46	69,6%	30,3%
	Professeurs d'EPS	1er RDV	1	5	6	16,7%	0	1	1	0,0%	16,7%
		2ème RDV	6	6	12	50,0%	2	2	4	50,0%	33,3%
	Professeurs LP	1er RDV	11	6	17	64,7%	3	2	5	60,0%	29,4%
		2ème RDV	19	16	35	54,3%	6	5	11	54,5%	31,4%
	CPE	1er RDV	5	0	5	100,0%	1	0	1	100,0%	20,0%
		2ème RDV	5	2	7	71,4%	1	1	2	50,0%	28,6%
	PSY EN	1er RDV	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
		2ème RDV	3	0	3	100,0%	2	0	2	100,0%	66,7%

Linéarisation de l'échelon spécial

(Fin de l'avancement à l'échelon spécial)

La progression dans les échelons de la hors classe et de la classe exceptionnelle est désormais automatique, y compris pour le passage au 5^e échelon de la classe exceptionnelle. Précédemment contingenté à un nombre de bénéficiaires correspondant à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle, l'accès au 5^{ème} échelon est automatique dès une ancienneté de 3 ans dans le 4^{ème} échelon des corps à gestion déconcentrée.

Le décret n° 2023-720 du 4 août 2023 a modifié certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. A compter du 6 août 2023, l'échelon spécial a été remplacé par un échelon accessible à l'ancienneté. Pour les agrégés, l'échelon spécial devient l'échelon 7. Pour les corps à gestion déconcentrée, l'échelon spécial devient un échelon 5.

3. Personnels enseignants du premier degré privé sous contrat

3.1. Accès aux corps des professeurs des écoles

Du fait qu'il n'y ait plus d'instituteur dans le privé, il n'y a donc plus de promotion.

3.2. Accès aux grades supérieurs

TAB 03-29 Tableau d'avancement hors classe 2023 des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat

HORS CLASSE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	Charente		20	2	22	90,9%	5	0	5	100,0%	22,7%
	Charente-Maritime		34	4	38	89,5%	7	1	8	87,5%	21,1%
	Deux-Sèvres		64	4	68	94,1%	13	1	14	92,9%	20,6%
	Vienne		31	4	35	88,6%	7	1	8	87,5%	22,9%
	Académie		149	14	163	8,6%	32	3	35	8,6%	21,5%

Conditions de promotions à la classe exceptionnelle

- Vivier 1 : être PE au moins au 3ème échelon de la hors-classe au 31/08 de l'année scolaire en cours et avoir exercé pendant 8 années d'exercice effectif de fonctions en éducation prioritaire ou sur certaines missions : direction d'école, direction adjointe de SEGPA, chargé de classe unique, conseiller pédagogique, PEMF, tuteur de stagiaires, référent handicap, enseignant dans le supérieur. Les années d'exercice doivent être entières, peu importe la quotité de travail.
- Vivier 2 : être au dernier échelon de la hors classe.

TAB 03-30 Tableau d'avancement Classe Exceptionnelle 2023 des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	16	Vivier 1	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%		0	0	0,0%	0,0%
		Total	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
	17	Vivier 1	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
		Total	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	100,0%
	79	Vivier 1	5	1	6	83,3%	4	1	5	80,0%	83,3%
		Vivier 2	5	0	5	100,0%	5	0	5	100,0%	100,0%
		Total	10	1	11	90,9%	9	1	10	90,0%	90,9%
	86	Vivier 1	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
		Total	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	100,0%
	Académie	Vivier 1	9	2	11	81,8%	8	2	10	80,0%	90,9%
		Vivier 2	5	0	5	100,0%	5	0	5	100,0%	100,0%
		Total	14	2	16	87,5%	13	2	15	86,7%	93,8%

3.3. Changement d'échelon

Avancement accéléré

Conditions de promotion :

1er RDV : avancement accéléré du 6ème au 7ème échelon

Sont éligibles les enseignants qui sont dans la 2ème année du 6ème échelon de la classe normale, donc ayant accédé au 6ème échelon entre le 1er septembre 2021 et le 31 août 2022.

2nd RDV : avancement accéléré du 8ème au 9ème échelon

Sont éligibles les enseignants dont l'ancienneté est comprise entre 18 et 30 mois du 8ème échelon de la classe normale, donc ayant accédé au 8ème échelon entre le 1er mars 2021 et le 31 août 2022.

TAB 03-31 Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat promouvables et promus à l'avancement accéléré en 2023

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022/2023	16	1er RDV	11	0	11	100,0%	3	0	3	100,0%	27,3%
		2ème RDV	4	1	5	80,0%	1	1	2	50,0%	40,0%
	17	1er RDV	6	1	7	85,7%	2	0	2	100,0%	28,6%
		2ème RDV	12	0	12	100,0%	4	0	4	100,0%	33,3%
	79	1er RDV	8	0	8	100,0%	3	0	3	100,0%	37,5%
		2ème RDV	8	2	10	80,0%	2	1	3	66,7%	30,0%
	86	1er RDV	7	1	8	87,5%	2	0	2	100,0%	25,0%
		2ème RDV	14	1	15	93,3%	4	1	5	80,0%	33,3%
	Académie	1er RDV	32	2	34	94,1%	10	0	10	100,0%	29,4%
		2ème RDV	38	4	42	90,5%	11	3	14	78,6%	33,3%

Avancement à l'échelon spécial

A la rentrée 2023, par la linéarisation de l'échelon spécial, l'avancement est devenu automatique.

3.4. Rendez-vous de carrière

TAB 03-32 Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat ayant eu un rendez-vous de carrière en 2023

RENDEZ VOUS DE CARRIERE			Nb de 1er RDV	Nb de 2ème RDV	Nb de 3ème RDV	TOTAL
2022/2023	Charente		1	6	4	11
	Charente-Maritime		10	6	8	24
	Deux-Sèvres		17	18	14	49
	Vienne		10	14	7	31
	Académie		38	44	33	115

4. Personnels de direction et d'inspection

4.1. Accès aux corps sur liste d'aptitude

TAB 03-36 Evolution du nombre de personnels promus dans les corps de direction et d'inspection entre 2021/2022 et 2022/2023

Corps d'accès	2021/2022		2022/2023	
	Promus	nb femmes	Promus	nb femmes
Pers DIR classe normale	2	2	2	2
IEN	1	1	1	1

4.2. Avancement au grade supérieur et aux échelons spéciaux

TAB 03-37 Evolution du nombre de promouvables et de promus dans le grade de personnel de direction Hors Classe et à l'Echelon Spécial entre 2021/2022 et 2022/2023

DIRECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
22/23	Pers Direction HC	87	66	153	43,1%	11	8	19	42,1%	12,4%
	Pers Direction Echelon Spécial	25	17	42	40,5%	6	5	11	45,5%	26,2%
	TOTAL	112	83	195	42,6%	17	13	30	43,3%	15,4%
	<i>% Promus / Promouvables</i>					15,2%	15,7%			

TAB 03-38 Evolution du nombre de promouvables et de promus dans les grades de personnel d'IEN Hors Classe et d'IA-IPR Hors Classe entre 2021/2022 et 2022/2023

INSPECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
22/23	Hors Classe des IEN	2	5	7	71,4%	1	1	2	50,0%	28,6%
	Hors Classe des IA-IPR	3	2	5	40,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	TOTAL	5	7	12	58,3%	1	1	2	50,0%	16,7%
	<i>% Promus / Promouvables</i>					20,0%	14,3%			

5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

5.1. Plan de requalification pluri-annuel de la filière administrative (2021-2026)

Mise en œuvre du plan de requalification pluri-annuel de la filière administrative (2021-2026)

Suite aux travaux du Grenelle de l'Education, un plan de requalification de la filière administrative a été mis en place pour la période 2021-2026 pour prendre en compte l'évolution des missions et des métiers et le niveau des compétences nécessaires.

Ainsi, des opérations de repyramidage seront effectuées tous les ans jusqu'en 2026 pour faire évoluer la répartition des personnels en catégories A, B, C, et ce afin d'atteindre progressivement le pyramidage suivant :

TAB 03-39 Cibles du plan de requalification pluri-annuel de la filière administrative dans l'Education nationale

Catégorie	Cible rentrée 2022	Cible rentrée 2023	Cible rentrée 2024	Cible rentrée 2025	Cible rentrée 2026
A	19%	20%	22%	23%	24%
B	35%	36%	36%	37%	37%
C	46%	44%	42%	41%	39%

TAB 03-40 Répartition des catégories A, B et C de la filière administrative de l'académie de Poitiers

Catégorie	Taux rentrée 2021	Taux rentrée 2022	Taux rentrée 2023
A	18,88%	19,92%	20,71%
B	31,12%	31,72%	32,50%
C	50,00%	48,36%	46,79%

Point de situation de l'académie de Poitiers lors des rentrées 2022 et 2023

TAB 03-41 Etat des supports implantés et pourcentage par catégorie au 01/09/2022 dans l'académie

Catégorie	Programme 141 (EPLE)		Programme 214 (Services Déconcentrés)		Total Académie	
	Répartition 2022	% catégorie	Répartition 2022	% catégorie	Répartition 2022	% catégorie
A	182	20,61%	73	18,39%	255	19,92%
B	253	28,65%	153	38,54%	406	31,72%
C	448	50,74%	171	43,07%	619	48,36%
TOTAL	883	100%	397	100%	1 280	100%

TAB 03-42 Etat des supports implantés et pourcentage par catégorie au 01/09/2023 dans l'académie

Catégorie	Programme 141 (EPLE)		Programme 214 (Services Déconcentrés)		Total Académie	
	Répartition 2023	% catégorie	Répartition 2023	% catégorie	Répartition 2023	% catégorie
A	187	20,92%	82,5	20,25%	269,5	20,71%
B	264	29,53%	159	39,02%	423	32,50%
C	443	49,55%	166	40,74%	609	46,79%
TOTAL	894	100%	407,5	100%	1 302	100%

TAB 03-43 Nombre de requalifications effectuées en 2022

Nombre de requalifications effectuées en 2022 (2ème année de mise en œuvre)			
Catégorie	Programme 141 (EPLE)	Programme 214 (services déconcentrés)	Total Académique
A	+ 6	+ 8	+ 14
B	+ 8	0	+ 8
C	-14	-8	-22

TAB 03-44 Nombre de requalifications effectuées en 2023

Nombre de requalifications effectuées en 2023 (3ème année de mise en œuvre)			
Catégorie	Programme 141 (EPLE)	Programme 214 (services déconcentrés)	Total Académique
A	+ 5	+ 2	+ 7
B	+ 11	+ 5	+ 16
C	-16	-7	-23

Source : Division de l'organisation scolaire (DOS)_académie de Poitiers

En 2022, la requalification a concerné les 3 catégories d'agents, notamment la catégorie A pour la première fois avec 14 postes requalifiés. En 2023, c'est la catégorie B qui a connu le plus de postes requalifiés avec 16 postes. 50% des requalifications ont eu lieu sur place en 2023.

Au total sur 3 ans, en incluant 2021 la 1^{ère} année de mise en œuvre du plan (avec 19 requalifications), 64 postes ont été requalifiés en A et/ou en B.

A mi-chemin par rapport à l'échéance 2026, le plan de requalification contribue à établir un nouvel équilibre dans l'académie entre les effectifs des 3 catégories d'agents tel que le ministère l'a impulsé depuis 2021. Ce plan participe à une revalorisation d'ensemble des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

5.2. Accès aux corps sur liste d'aptitude

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de requalification, l'académie a bénéficié de plus de possibilités de promotions par listes d'aptitude.

TAB 03-45 Evolution sur 3 ans du nombre de possibilités d'accès aux corps d'attaché d'administration (AAE) et de secrétaire d'administration (SAENES) sur liste d'aptitude

CORPS	Nombre de possibilités 2020/2021	Nombre de possibilités 2021/2022	Nombre de possibilités 2022/2023
AAE	3	5	8
SAENES	5	19	13
TOTAL	8	24	21

TAB 03-46 Nombre de promouvables et de promus sur liste d'aptitude pour les corps des AAE et des SAENES en 2022-2023

LISTE D'APTITUDE		Promouvables				Candidats Dossiers reçus	Promus				% Promus / Promouvables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
2022/2023	AAE	56	307	363	84,6%	32	2	6	8	75,0%	2,2%	25,0%
	SAENES	98	657	755	87,0%	123	1	18	19	94,7%	2,5%	15,4%
	TOTAL	154	964	1118	86,2%	155	3	24	27	88,9%	2,4%	17,4%
	% Promus / Promouvables						1,9%	2,5%				

5.3. Avancement au grade supérieur

TAB 03-47 Tableau d'avancement 2023 des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promouvables				Dossiers reçus	Promus				% Promus / Promou- vables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
2022/2023	Attachés principaux	28	63	91	69,2%	22	1	2	3	66,7%	3,3%	13,6%
	SAENES Classe Except.	23	101	124	81,5%	31	1	7	8	87,5%	6,5%	25,8%
	SAENES Classe Sup.	16	99	115	86,1%	28	2	11	13	84,6%	11,3%	46,4%
	ADJENES Principal 1ère classe	20	243	263	92,4%	64	3	42	45	93,3%	17,1%	70,3%
	ADJENES principal 2ème classe	7	45	52	86,5%	13	2	17	19	89,5%	36,5%	146,2%
	Infirmiers Classe Except.	4	99	103	96,1%	44	0	11	11	100,0%	10,7%	25,0%
	Infirmiers Hors Classe	4	99	103	96,1%	44	1	10	11	90,9%	10,7%	25,0%
	ASSAE principaux	0	24	24	100,0%	9	0	6	6	100,0%	25,0%	66,7%
	ATRF P1	69	129	198	65,2%	10	3	7	10	70,0%	5,1%	100,0%
	ATRF P2	17	55	72	76,4%	2	2	0	2	0,0%	2,8%	100,0%
	ATEC P1	20	10	30	33,3%	9	4	1	5	20,0%	16,7%	55,6%
	ATEC P2	4	8	12	66,7%	4	2	2	4	50,0%	33,3%	
	TOTAL	212	975	1187	82,1%	280	21	116	137	84,7%	11,5%	48,9%

D. Les fins de fonctions

Les fins de fonctions recouvrent les différentes modalités de cessation de l'activité professionnelle :

- la retraite,
- le décès,
- la démission, l'abandon de poste,
- le licenciement,
- la rupture conventionnelle.

Les situations de fin de fonctions ont concerné 737 personnels de l'enseignement public et privé, soit 1,4% de personnels de plus que l'année précédente (727 départs en 2021/2022) mais 7,6% de plus qu'il y a deux ans.

Les fins de fonctions 2023 représentent 2,54% des 29 007 agents de l'académie présents à l'effectif au 30/11/2022 (Cf. chapitre 1 de ce RSU 2022/2023). En 2022, le nombre de fins de fonctions correspondaient à 2,50% des 29 126 agents employés par l'académie au 30/11/2021 (Cf. chapitre 1 du RSU 2021/2022).

Une observation selon les catégories d'agents montre une stagnation voire même une baisse du nombre de départs d'enseignants alors que, pour les autres catégories d'agents, le nombre de départs cumulés augmente fortement de 24,6%, passant de 114 départs en 2021-22 à 142 en 2022-23, hausse possiblement liée à la structure de leur pyramide des âges.

TAB 03-48 Evolution sur 3 ans du nombre et répartition par catégorie des fins de fonctions

CATEGORIE	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Enseignants dans le 1er degré	236	242	239
Enseignants dans le 2nd degré	255	298	281
Personnels d'encadrement	25	26	35
Personnels de vie scolaire	24	16	20
Personnels ATSS	75	72	87
TOTAL PUBLIC	615	654	662
Enseignants PRIVE	70	73	75
TOTAL PUBLIC + PRIVE	685	727	737

Une augmentation pour motif de retraite est observée en 2023 par rapport à 2022 (+ 50 départs) pour atteindre 87% du total des fins de fonctions. En revanche, on constate une baisse du nombre des fins de fonctions « volontaires » (démissions, ruptures conventionnelles), passant de 89 en 2022 à 63 en 2023, soit de 12,24% du total des fins de fonctions en 2022 à 8,55% en 2023. Ce retour à un niveau comparable aux années précédentes s'explique possiblement par une baisse marquée du nombre de ruptures conventionnelles et de démissions d'agents titulaires.

Après une hausse entre 2021 et 2022 du nombre de départs de personnels stagiaires suite à démission ou licenciement (de 12 à 22 départs), celui se stabilise en 2023 traduisant de manière chiffrée les efforts déployés dans l'académie à travers les dispositifs d'accompagnement à l'entrée en fonction (tutorat, commissions de suivis et bilans intermédiaires, renforcement et adaptation de la formation proposée / bilans).

TAB 03-49 Evolution sur 3 ans de la ventilation par motifs des fins de fonctions

MOTIFS FINS DE FONCTIONS	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2022/2023 En %
Retraite	604	592	642	87,11%
Rupture conventionnelle - IDV	24	42	26	3,53%
Décès	22	34	24	3,26%
Démission Abandon poste	23	37	23	3,12%
Licenciement	0	0	0	0,00%
Démission stagiaire	7	10	14	1,90%
Licenciement stagiaire	5	12	8	1,09%
TOTAL PUBLIC + PRIVE	685	727	737	100,00%

1. Personnels enseignants du premier degré public

1.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

TAB 03-50 Evolution sur 3 ans de la ventilation par département des fins de fonctions

Département	2020/2021			2021/2022			2022/2023			Taux évol. sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
16 - Charente	9	33	42	7	42	49	18	36	54	100,0%	9,1%	28,6%
17 - Charente-Maritime	23	69	92	30	75	105	21	68	89	-8,7%	-1,4%	-3,3%
79 - Deux-Sèvres	10	33	43	10	27	37	14	30	44	40,0%	-9,1%	2,3%
86 - Vienne	14	45	59	15	36	51	16	36	52	14,3%	-20,0%	-11,9%
TOTAL	56	180	236	62	180	242	69	170	239	23,2%	-5,6%	1,3%

1.2. Départs définitifs 2022/2023 par grade, sexe et département

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-51 Répartition par grade des départs définitifs de professeurs des écoles du Public

Grade en pers. phys.	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur des écoles CE	9	14	23	13	19	32	7	12	19	7	9	16	36	54	90
Professeur des écoles HC	4	8	12	2	11	13	5	6	11	2	4	6	13	29	42
Professeur des écoles CN	5	14	19	6	38	44	2	12	14	7	23	30	20	87	107
TOTAL	18	36	54	21	68	89	14	30	44	16	36	52	69	170	239

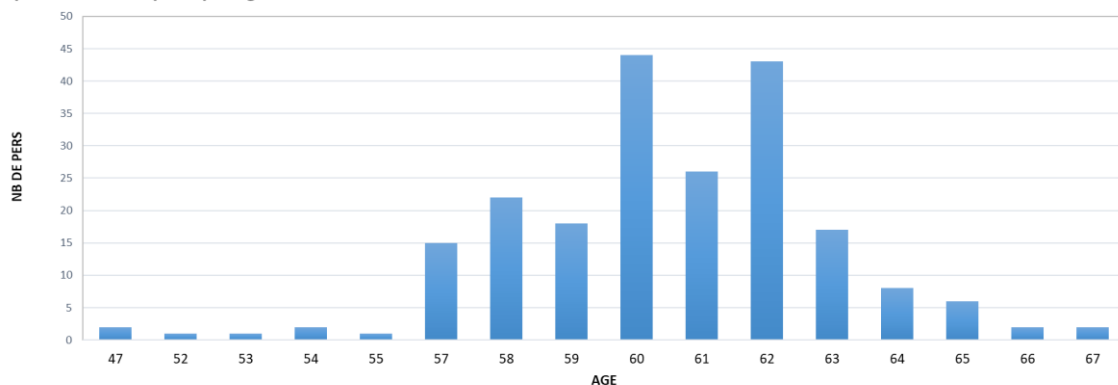
1.3. Répartition des départs définitifs par motif et département

TAB 03-52 Répartition selon les départements et selon les motifs des départs définitifs de professeurs des écoles du Public

MOTIF	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	15	33	48	17	59	76	12	27	39	14	33	47	58	152	210
Rupture conventionnelle	2	1	3	0	4	4	0	2	2	0	3	3	2	10	12
Décès	0	1	1	2	3	5	1	0	1	0	0	0	3	4	7
Démission	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Abandon de poste	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Démission stagiaire	0	1	1	1	1	2	0	1	1	2	0	2	3	3	6
Licenciement stagiaire	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	18	36	54	21	68	89	14	30	44	16	36	52	69	170	239

1.4. Répartition des départs en retraite par âge de départ

Répartition des départs par âge



TAB 03-53 Répartition départementale des départs en retraite des professeurs des écoles du Public selon les grades

Grade Age moyen de départ en retraite	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur des écoles CE	61,2	61,7	61,5	61,4	60,8	61,1	61,9	60,3	60,9	63,1	59,9	61,3	61,8	60,8	61,2
Professeur des écoles HC	47,0	60,8	58,9		59,2	59,2	58,3	61,7	60,0		55,0	55,0	55,5	59,8	58,9
Professeur des écoles CN	61,6	59,9	60,4	60,5	59,9	60,0	59,5	60,3	60,2	60,7	59,5	59,8	60,8	59,9	60,0
TOTAL	60,4	60,8	60,7	61,2	60,2	60,4	60,6	60,5	60,5	61,9	59,3	60,1	61,0	60,2	60,4

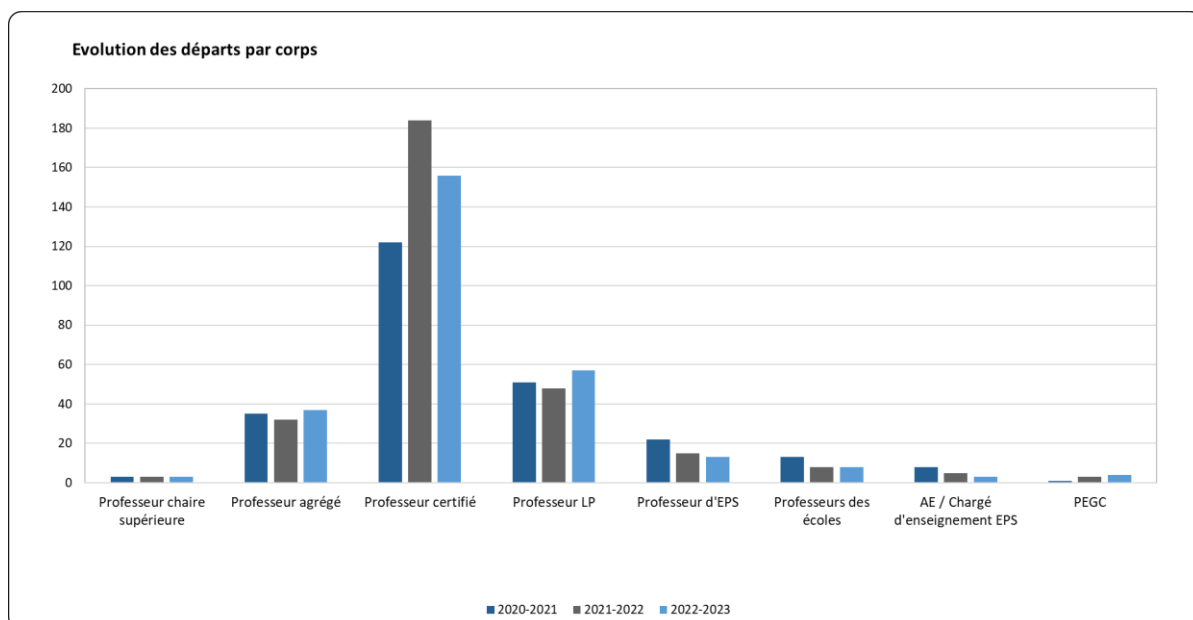
2. Personnels enseignants du second degré public

2.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-54 Evolution sur 3 ans de la ventilation par corps des départs des enseignants du 2nd degré Public

CORPS	2020/2021			2021/2022			2022/2023			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur chaire supérieure	1	2	3	2	1	3	1	2	3	100,0%	-50,0%	0,0%
Professeur agrégé	21	14	35	15	17	32	17	20	37	-28,6%	21,4%	5,7%
Professeur certifié	45	77	122	78	106	184	60	96	156	73,3%	37,7%	27,9%
Professeur LP	32	19	51	18	30	48	38	19	57	-43,8%	57,9%	11,8%
Professeur d'EPS	8	14	22	8	7	15	7	6	13	0,0%	-50,0%	-40,9%
Professeurs des écoles	6	7	13	3	5	8	4	4	8	-50,0%	-28,6%	-38,5%
AE / Chargé d'enseignement EPS	2	6	8	1	4	5	2	1	3	-50,0%	-33,3%	-62,5%
PEGC	0	1	1	1	2	3	0	4	4		100,0%	300,0%
TOTAL	115	140	255	126	172	298	129	152	281	12,2%	8,6%	10,2%



2.2. Départs définitifs de l'année par motif

Pour l'année scolaire 2022/2023, 87,45% des départs définitifs sont des départs en retraite. Le nombre de cessations de fonction pour démission est de 21 dont 7 concernant des enseignants stagiaires. 8 départs ont eu lieu dans le cadre de la rupture conventionnelle et 7 licenciements d'enseignants stagiaires.

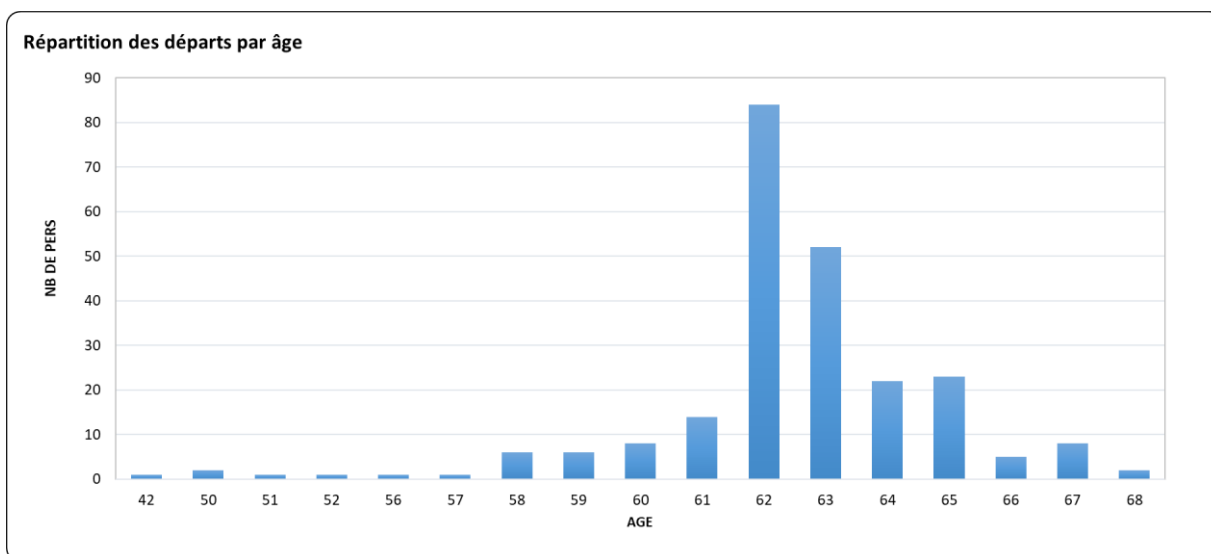
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ

TAB 03-55 Répartition hommes/femmes, selon l'âge moyen et par motif des départs d'enseignants du 2nd degré Public en 2022/2023

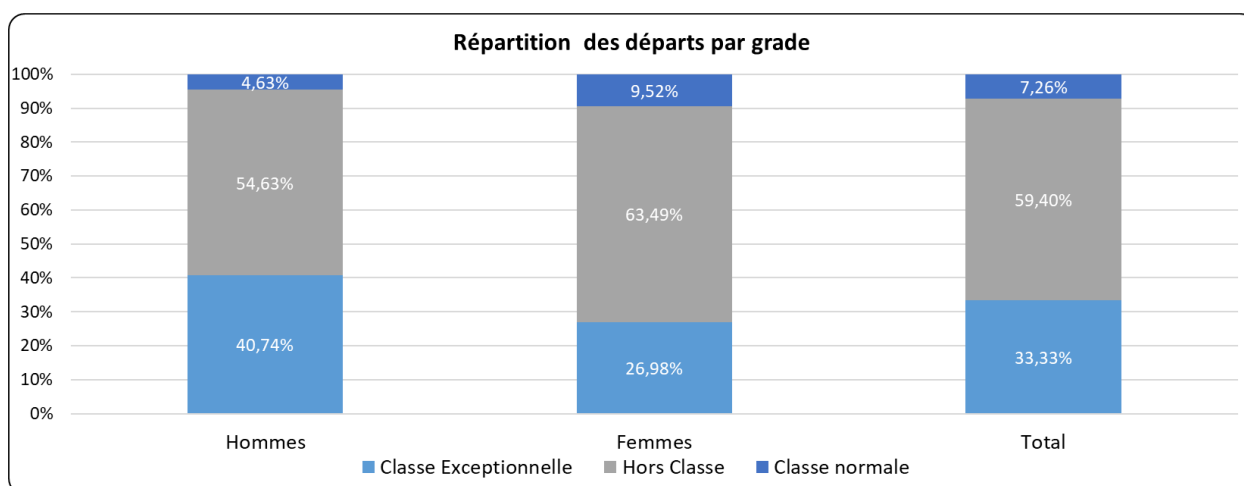
MOTIF	Pers Phys		
	H	F	TOT
Retraite	109	128	237
Rupture conventionnelle	2	6	8
Décès	5	3	8
Démission	5	13	18
Démission stagiaire	3	0	3
Licenciement stagiaire	5	2	7
TOTAL	129	152	281

Age Moyen		
H	F	TOT
62,8	62,0	62,4
52,5	42,3	44,9
55,6	56,3	55,9
40,8	45,2	44,0
29,0		29,0
27,6	27,0	27,4
59,4	59,2	59,3

2.3. Répartition des départs en retraite par âge de départ



2.4. Répartition des départs en retraite par grade



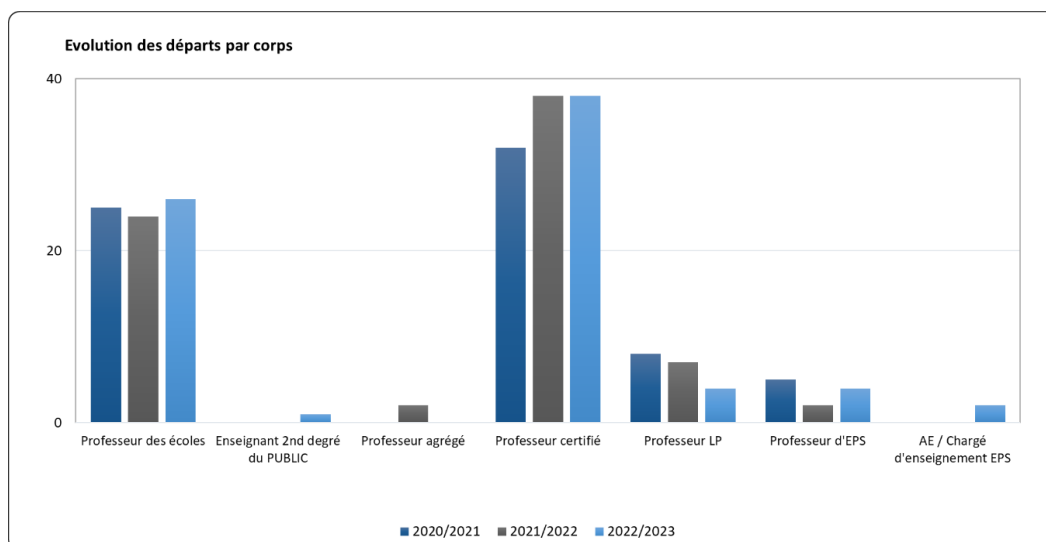
3. Personnels enseignants du premier et second degré Privé

3.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-56 Evolution sur 3 ans des départs d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré Privé

CORPS	2020/2021			2021/2022			2022/2023			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur des écoles	2	23	25	0	24	24	3	23	26	50,0%	0,0%	4,0%
Enseignant 2nd degré du PUBLIC	0	0	0	0	0	0	0	1	1			
Professeur agrégé	0	0	0	0	2	2	0	0	0			
Professeur certifié	12	20	32	12	26	38	15	23	38	25,0%	15,0%	18,8%
Professeur LP	4	4	8	1	6	7	1	3	4	-75,0%	-25,0%	-50,0%
Professeur d'EPS	3	2	5	0	2	2	3	1	4	0,0%	-50,0%	-20,0%
AE / Chargé d'enseignement EPS	0	0	0	0	0	0	2	0	2			
TOTAL	21	49	70	13	60	73	24	51	75	14,3%	4,1%	7,1%



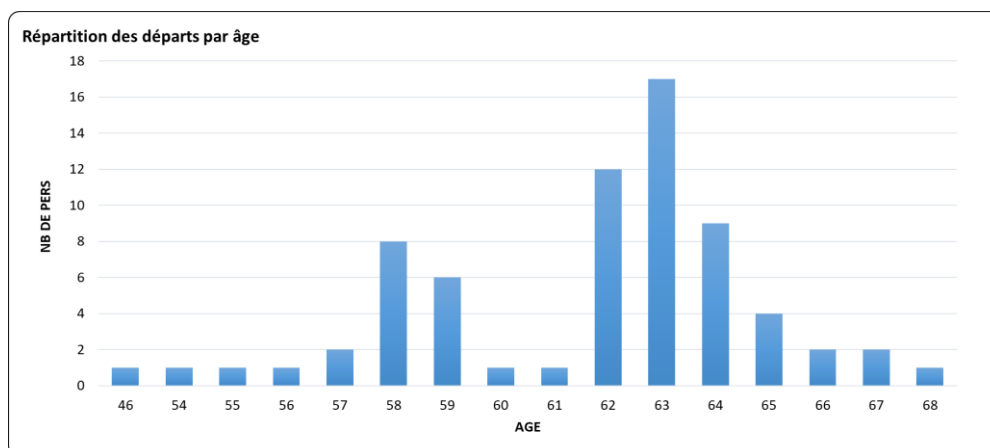
3.2. Départs définitifs de l'année par motif

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ

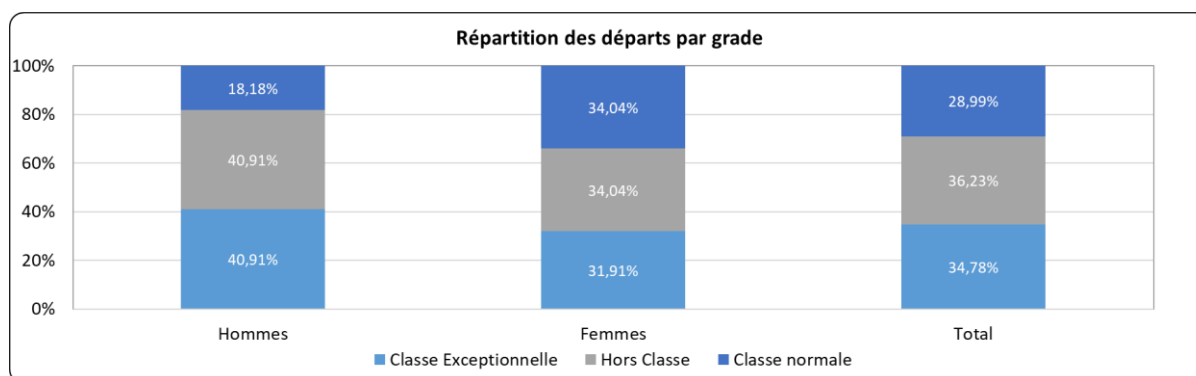
TAB 03-57 Répartition par motif des départs d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré Privé en 2022/2023

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	22	47	69	62,3	61,2	61,6
Décès	0	1	1	0,0	59,0	59,0
Démission	0	1	1	0,0	58,0	58,0
Démission stagiaire	2	0	2	40,0	0,0	40,0
Rupture conventionnelle	0	2	2	0,0	53,0	53,0
TOTAL	24	51	75	60,5	60,8	60,7

3.3. Répartition des départs en retraite par âge de départ



3.4. Répartition des départs en retraite par grade



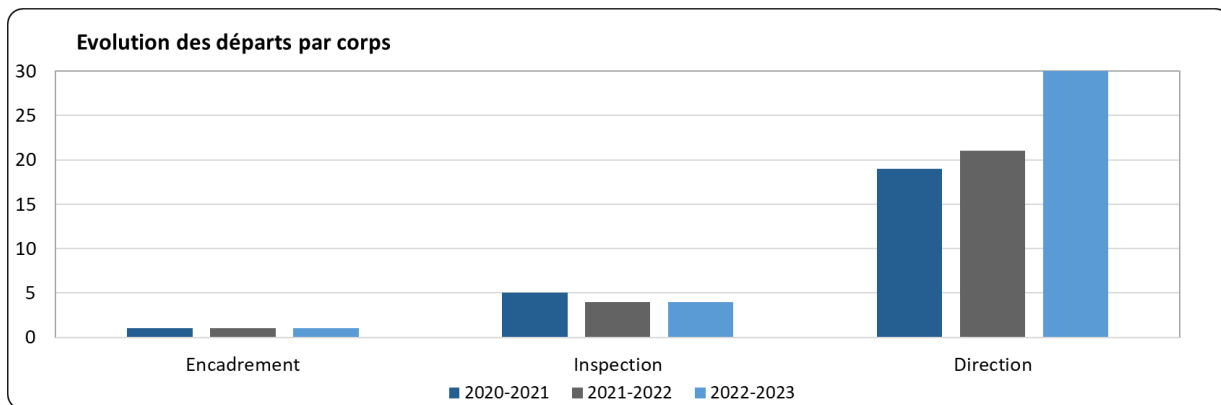
4. Personnels d'encadrement

4.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

TAB 03-58 Evolution sur 3 ans des départs des personnels d'encadrement, d'inspection et de direction

CORPS	2020/2021			2021/2022			2022/2023			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Encadrement	0	1	1	0	1	1	0	1	1		0,0%	0,0%
Inspection	4	1	5	1	3	4	3	1	4	-25,0%	0,0%	-20,0%
Direction	9	10	19	10	11	21	19	11	30	111,1%	10,0%	57,9%
TOTAL	13	12	25	11	15	26	22	13	35	69,2%	8,3%	40,0%



4.2. Départs définitifs par motif

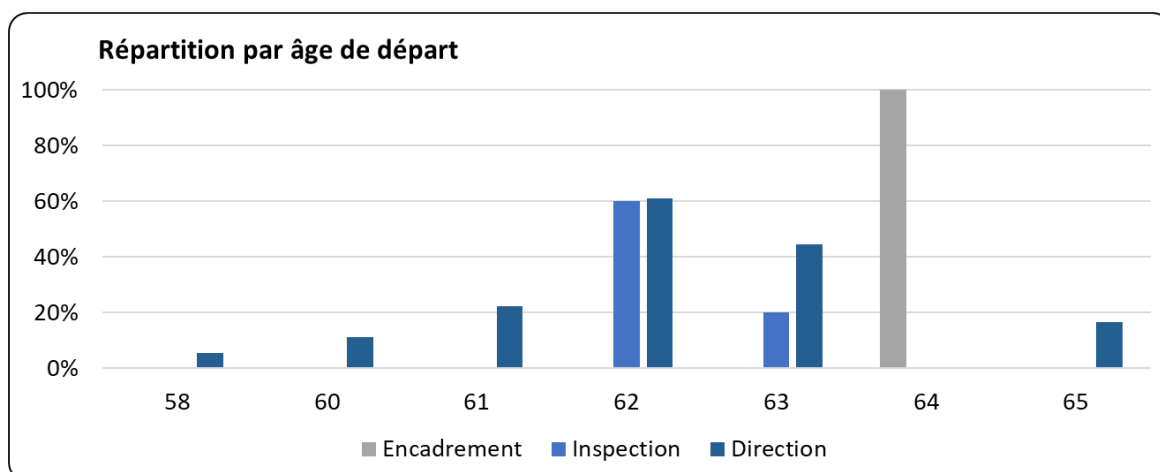
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ

TAB 03-59 Répartition par motif des départs définitifs de personnels d'encadrement, d'inspection et de direction en 2022/2023

MOTIF	Pers Phys		
	H	F	TOT
Retraite	21	13	34
Décès	1	0	1
TOTAL	22	13	35

Age Moyen		
H	F	TOT
62,2	62,3	62,2
57,0		57,0
62,0	62,3	62,1

4.3. Répartition des retraites par âge de départ



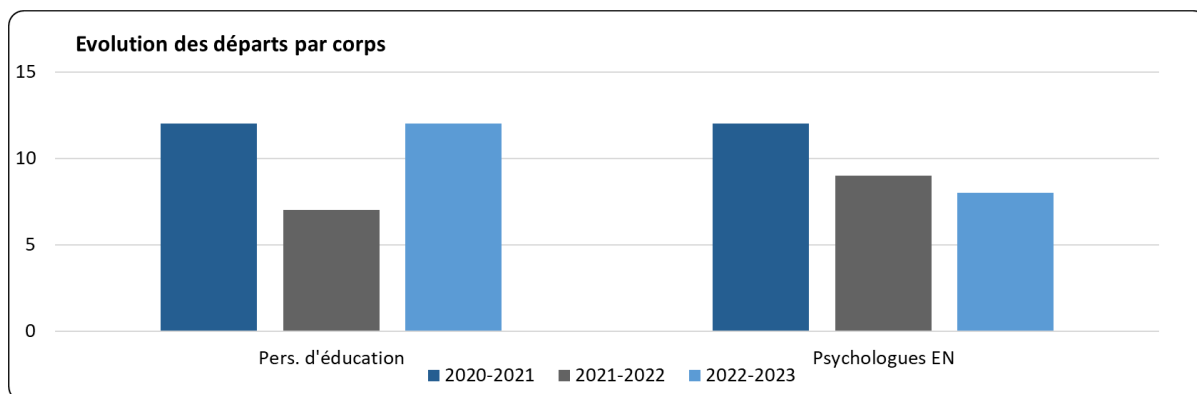
5. Personnels de vie scolaire

5.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-60 Evolution sur 3 ans des départs de personnels de vie scolaire

CORPS	2020-2021			2021-2022			2022-2023			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Pers. d'éducation	5	7	12	3	4	7	3	9	12	-40,0%	28,6%	0,0%
Psychologues EN	3	9	12	1	8	9		8	8		-11,1%	-33,3%
TOTAL	8	16	24	4	12	16	3	6	20		-62,5%	-16,7%

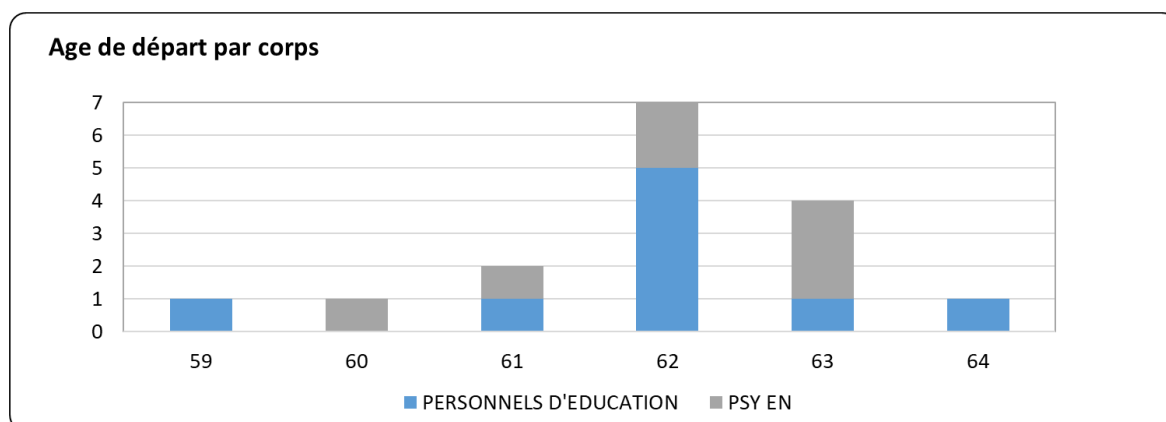


5.2. Départs définitifs par motif

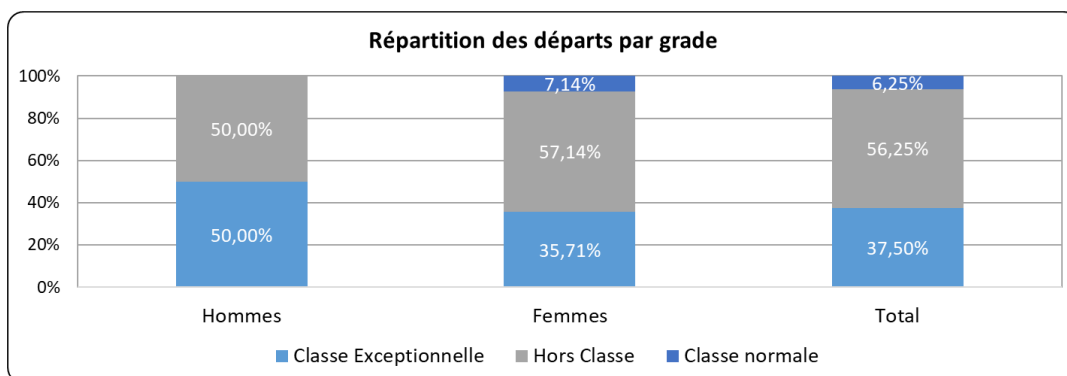
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-61 Répartition par motif des départs de personnels de vie scolaire en 2022/2023

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	2	14	16	62,0	61,9	61,9
Rupture conventionnelle	0	1	1		47,0	47,0
Décès	1	2	3	45,0	56,5	52,7
TOTAL	3	17	20	56,3	60,4	59,8



5.3. Répartition des départs en retraite par grade



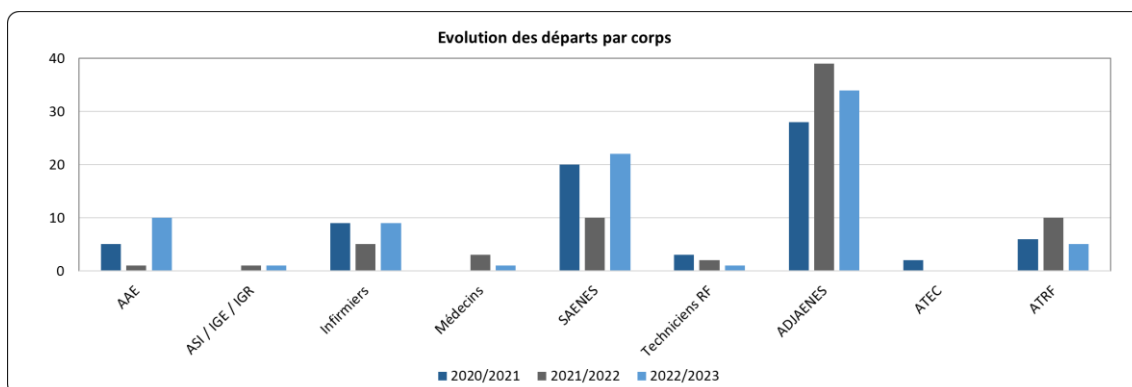
6. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

6.1. Evolution des départs sur 3 ans

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/N et le 30/09/N+1, en position d'activité avant le départ

TAB 03-62 Evolution des départs sur 3 ans des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

CORPS / CATEGORIE	2020/2021			2021/2022			2022/2023			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
AAE	2	3	5	0	1	1	6	4	10	200%	33%	100%
ASI / IGE / IGR	0	0	0	0	1	1	1	0	1			
Infirmiers	1	8	9	0	5	5	0	9	9	-100%	13%	0%
Médecins	0	0	0	0	3	3	0	1	1			
Assistants sociaux	0	2	2	0	1	1	0	4	4		100%	100%
Tot Catégorie A	3	13	16	0	11	11	7	18	25	133%	38%	56%
SAENES	1	19	20	4	6	10	3	19	22	200%	0%	10%
Techniciens RF	0	3	3	1	1	2	0	1	1		-67%	-67%
Tot Catégorie B	1	22	23	5	7	12	3	20	23	200%	-9%	0%
ADJAENES	0	28	28	2	37	39	2	32	34		14%	21%
ATEC	2	0	2				0	0	0	-100%		
ATRF	2	4	6	1	9	10	2	3	5	0%	-25%	-17%
Tot Catégorie C	4	32	36	3	46	49	4	35	39	0%	9%	8%
TOTAL	8	67	75	8	64	72	14	73	87	75%	9%	16%



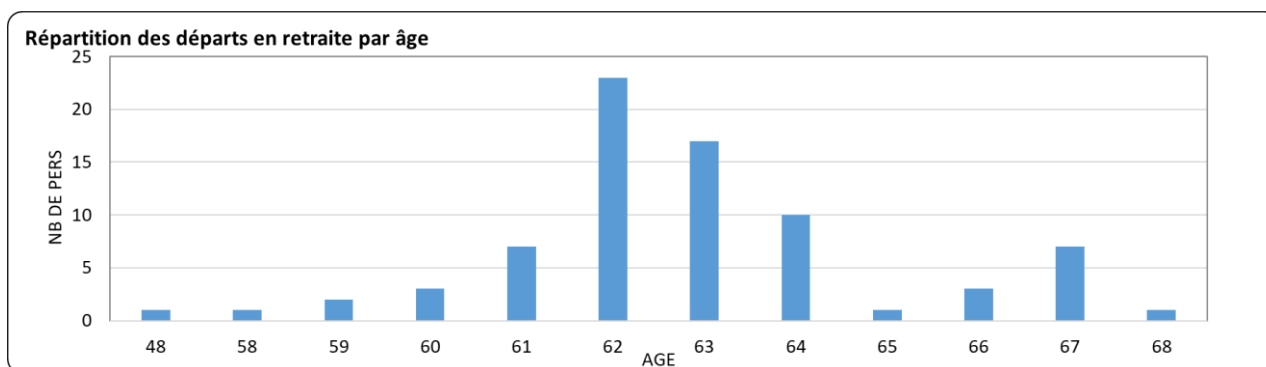
6.2. Départs définitifs par motif

Les départs définitifs sont à 87% des départs en retraite. L'âge moyen est de 63,74 ans pour les départs sur ce motif.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2022 et le 30/09/2023, en position d'activité avant le départ.

TAB 03-63 Répartition par motif des départs de personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé en 2022/2023

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	11	65	76	63,09	62,68	62,74
Décès	1	3	4	46,00	53,33	51,50
Rupture conventionnelle	0	3	3		56,00	56,00
Démission	0	1	1		35,00	35,00
Démission stagiaire	2	1	3	28,00	40,00	32,00
TOTAL	14	73	87	59,50	60,54	60,43



E. Accompagnement au parcours professionnel

L'accompagnement des personnels tout au long de leur parcours professionnel constitue un enjeu fort de la politique RH académique qui s'inscrit comme premier axe de la première feuille de route RH académique.

Cette ambition revêt un double objectif: faciliter la diversité et l'enrichissement des parcours professionnels tout en assurant les besoins en compétences afin de réaliser les missions de l'académie. C'est également un levier de la qualité de vie et des conditions de travail « en permettant aux agents de « se développer » au travail et d'envisager leur avenir professionnel » (Anact).

En 2022/2023, l'académie s'est attachée à enrichir et développer son offre de services d'accompagnement en mobilisant un réseau d'acteurs et des dispositifs d'accompagnement qui s'appuient notamment sur :

- un parcours d'accompagnement formalisé, individualisé, contractualisé et évalué ;
- la réalisation d'actions adaptées au regard du diagnostic et de l'objectif visé (offres de services) ;
- la place centrale de l'agent, acteur de son parcours d'accompagnement.

Dispositifs d'accompagnement du parcours professionnel :

TAB 03-64 Dispositifs d'accompagnement

Dispositif	Agents concernés	Objectifs
Dispositif d'accompagnement personnalisé des enseignants stagiaires – DAPES	Personnels d'enseignement (1D et 2D), personnels d'éducation stagiaires pour lesquels un écart persiste par rapport aux compétences attendues est observé	Apporter des réponses adaptées à toute difficulté rencontrée pendant l'année de stage, afin d'aider à la surmonter
Dispositif d'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle	Tout personnel (titulaires et contractuels)	Accompagner le changement professionnel Accompagner les personnels à l'élaboration, la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle
Dispositif d'accompagnement au maintien dans l'emploi – DAME	Personnels d'enseignement (1D et 2D), personnels d'éducation, d'orientation, personnels ATSS, titulaires ou contractuels rencontrant des difficultés professionnelles Agent reprenant ses fonctions après une longue absence	Maintenir dans le métier en résolvant les difficultés professionnelles, en apportant un accompagnement dans la durée
Dispositif d'accompagnement des personnels confrontés à des difficultés de santé	Personnels d'enseignement (1D et 2D), personnels d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé (titulaires)	Aider les agents au maintien en activité ou accompagner la démarche progressive de retour à l'emploi
Dispositif de période Préparatoire au Reclassement PPR	Agents titulaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions par le conseil médical	Préparer, le cas échéant, qualifier l'agent, à exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé

L'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle

Au cours de l'année 2022/2023, l'académie s'est fixée des objectifs stratégiques concernant l'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle :

- Permettre aux agents qui le souhaitent d'accéder à une offre de services favorisant la mobilité et l'évolution professionnelle ;
- Accompagner les parcours professionnels des personnels afin de lutter contre les discriminations ;
- Accompagner les transformations de services (réorganisations, restructurations) impliquant des transitions professionnelles pour les agents ;
- Encourager les évolutions professionnelles en fonction des besoins en emplois et en compétences dans l'académie pour favoriser une meilleure adéquation profil / poste.

Au sein de l'académie de Poitiers et dans le cadre de ces objectifs, le dispositif d'accompagnement est mis en œuvre par un réseau d'acteurs.

Au plus près des personnels et en proximité, l'encadrant et les conseillers RH de proximité (CRHP) accueillent, apportent un premier niveau d'information, notamment sur les ressources mobilisables, répondent aux questionnements de l'agent et orientent vers d'autres acteurs.

Les conseillères mobilité carrière mettent en œuvre leur expertise en proposant un accompagnement individualisé.

Selon la situation de l'agent ou le projet professionnel, un tuteur, le correspondant handicap, le gestionnaire RH, le conseiller formation apportent leur contribution à la réflexion ou à la réalisation du projet de l'agent.

L'offre de services développée propose aux personnels :

- des temps d'information ;
- des actions de formation (PAF) ;
- des entretiens individuels ;
- des ressources (calendrier des temps forts du parcours de formation ...).

Les actions menées en 2022/2023 ont permis de réaffirmer le rôle du CRHP comme premier interlocuteur du dispositif d'accompagnement et de développer ces temps d'information auprès des personnels autour du changement professionnel, la démarche d'évolution professionnelle, le projet professionnel, les dispositifs RH et de formation mobilisables au service du projet.

En 2022/2023, les conseillers RH de proximité ont répondu à 344 demandes d'agents sur la thématique de la mobilité et l'évolution professionnelle. Cette prise en charge a conduit soit, à apporter des informations via la plateforme de mise en contact ProxiRH, soit à la réalisation d'un entretien mené en présentiel ou à distance.

Les conseillères mobilités carrières de l'académie proposent un accompagnement individualisé qui s'inscrit dans le temps, selon la capacité et l'autonomie de l'agent à mener la réflexion et à s'engager dans l'action, selon l'état d'avancement du projet également.

Elles contribuent aussi à la mise en œuvre des dispositifs spécifiques d'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés de santé en accompagnant l'agent au retour à l'emploi des fonctions exercées ou à la reconversion professionnelle (affectation en poste adapté), au reclassement professionnel (période préparatoire au reclassement).

Elles participent également à la mise en œuvre de procédures administratives liées à des dispositifs spécifiques du parcours professionnels (Compte Personnel de Formation, ruptures conventionnelles, détachement des enseignants).

TAB 03-65 Evolution du nombre de nouvelles demandes auprès des CRHP et CMC

	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Nombre de demandes auprès des CRHP et CMC	321	401	468

TAB 03-66 Nombre d'entretiens menés par les conseillères mobilité carrière

	2021/2022	2022/2023
Nombre d'entretiens réalisés par les CMC	448	478
Dont dispositifs spécifiques	107	128

Personnels accompagnés dans le cadre de la Mission Académique de l'Encadrement

La mission académique de l'encadrement a pour ambition de constituer un vivier académique diversifié de cadres d'établissements scolaires ou de services ayant développé un potentiel certain et ayant le souhait d'évoluer vers des fonctions à plus haut niveau de responsabilités, ou d'encadrement. Elle a pour objectifs d'accompagner ces personnes dans leur projet d'évolution professionnelle, de contribuer également à renforcer l'attractivité des métiers de l'encadrement.

A la rentrée 2023, le vivier MAE comptait 53 personnels, il en comptait 36 en 2022. Ceux-ci ont bénéficié d'entretiens afin d'échanger sur leurs perspectives professionnelles et de leur proposer d'intégrer le vivier MAE afin de leur permettre de bénéficier d'une offre d'accompagnement personnalisée leur permettant de pouvoir satisfaire à leur ambition.

Près de 43 % des membres du vivier MAE ont été détectés par les IA DASEN.

TAB 03-67 Données concernant les bénéficiaires du vivier MAE et les actions en 2022/2023

Représentation des membres du vivier MAE selon le corps et/ou la fonction	Nb
Professeur des écoles	9
Professeur certifié	8
Professeur agrégé	2
Professeur de lycée professionnel	2
Professeur d'éducation physique et sportive	1
CPE	2
Personnel de direction (<i>principal, proviseur, adjoint</i>)	9
<i>Faisant fonction PERDIR</i>	2
Directeur Délégué aux Form. Prof. et Tech. en étab	2
IEN	1
Attaché d'administration	11
SAENES	3
Infirmier de l'EN	1
Total	53

Répartition des membres du vivier MAE selon le genre et l'âge	Nb	En %
Nombre d'hommes	15	28,30%
Nombre de femmes	38	71,70%

Moyenne d'âge : 48 ans

Nombre de bénéficiaires des actions de l'offre de services MAE	Nb
Webinaire de présentation offre de services et de formations	53
Parcours ou module de formation	25
Coaching	2
Stage d'immersion	2
Atelier de co-développement	
Mentorat	
Total	82

TAB 03-68 Bénéficiaires du dispositif d'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés de santé en 2022/2023

Allègement de services, affectation en postes adaptés - En ETP et personnes physiques	1er Degré		2nd Degré		Total
	H	F	H	F	
Postes adaptés Longue Durée	1	5	4	6	16
Postes adaptés Courte durée	2	34	6	16	58
Allègements de service	1	23	7	40	71
TOTAL ALS PA en ETP	3,63	44,65	11,92	30,52	145

TAB 03-69 Bénéficiaires du dispositif d'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés de santé en 2020/2021 et 2021/2022

<i>Allègement de services, affectation en postes adaptés - En ETP</i>	2020/2021		Total	2021/2022		Total
	1er Degré	2nd Degré		1er Degré	2nd Degré	
Postes adaptés Longue Durée	8	12	20	8	13	21
Postes adaptés Courte Durée	31	40	71	36	39	75
Allègements de service (Max 1/3)	10,51	13,26	23,77	7,43	14,9	22,33
TOTAL	49,51	65,26	114,77	51,43	66,9	118,33

TAB 03-70 Bénéficiaires du dispositif d'accompagnement de la période préparatoire au reclassement suite à reconnaissance d'inaptitude aux fonctions exercées

<i>En Pers Phys</i>	Au 1er Sept 2021			Au 1er Sept 2022			Au 1er Sept 2023		
	1er Degré	2nd Degré	ATSS	1er Degré	2nd Degré	ATSS	1er Degré	2nd Degré	ATSS
Nombre de bénéficiaires	10	6	0	5	3	1	8	4	0

PARTIE 4 : FORMATION

En 2022-2023, l'activité de l'EAC représente :

- 57 186 stagiaires convoqués
- 12 414 sessions mises en œuvre (+ 60% par rapport à 2018-2019 _ dernière année scolaire avant le COVID _ dont +120% pour le 1^{er} degré et +12% pour le 2nd degré)
- 66 197 journées/stagiaires réalisées
- Près de 500 tutorats pris en charge hors formation initiale – dont 141 contractuels

La création de l'Ecole Académique de Formation Continue (EAFC) au 1er janvier 2022 à l'issue des engagements du Grenelle de l'éducation transforme la formation continue en permettant de construire des parcours au plus près des besoins et de l'environnement de travail.

Incarnée par un lieu et des interlocuteurs privilégiés, l'EAFC a pour objectif d'offrir aux 29 000 agents de l'académie de Poitiers un parcours de formation continue :

- centré "usager", avec des cycles spécifiques dédiés à chaque catégorie de personnel,
- personnalisé pour répondre à des besoins spécifiques (individuels ou collectifs) et permettre à chacun de participer à la construction de son parcours de formation,
- de proximité grâce à un déploiement sur toute l'académie pour être au plus près de l'environnement de travail des personnels,
- activable à tout moment dans l'année et tout au long de sa carrière,
- transversal pour créer une culture professionnelle commune,
- qualifiant/diplômant, pour faire reconnaître et valoriser les nouvelles compétences, en lien avec les universités, les INSPE, les instituts de formation continue...

Au-delà des formations individuelles, l'EAFC propose également des formations collectives pour répondre aux besoins des collectifs de travail (Formations d'Initiative Locale – FIL). La formation est aussi partie intégrante des projets de mobilité, entrante, sortante et à l'international qu'accompagne le cellule mobilité académique.

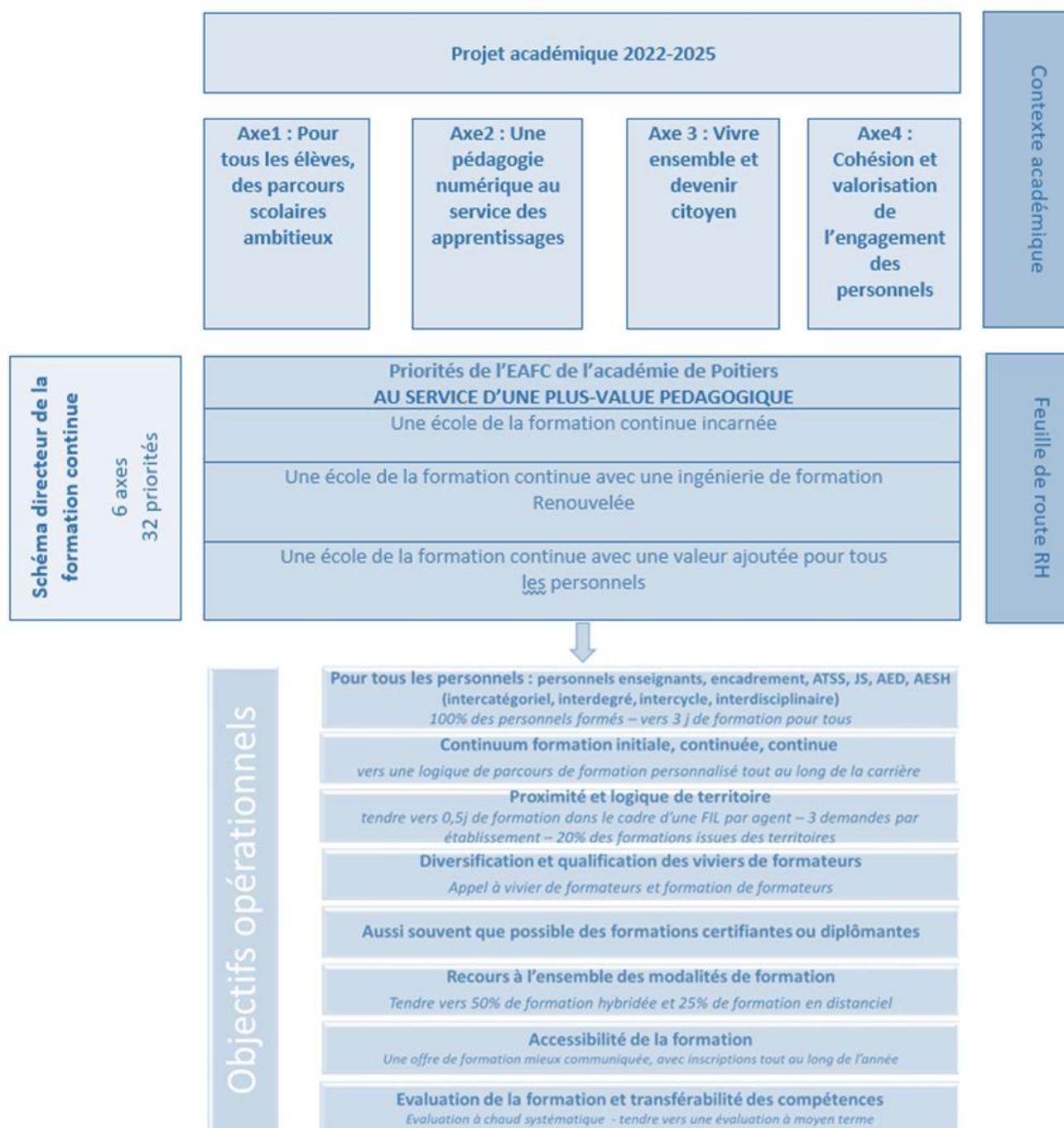
L'EAFC instruit également les demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) et coordonne l'accompagnement et la formation des professeurs stagiaires en lien avec les corps d'inspection et l'INSPE.

A. Activité globale de formation

La politique académique de formation est portée par l'Ecole académique de la formation continue (EAFC), en lien avec les prescripteurs de formation que sont notamment les corps d'inspection, délégués et conseillers académiques. Elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Pour leur permettre d'exercer pleinement leurs missions, le programme académique de formation doit répondre à un double objectif d'accompagnement vers une plus grande professionnalisation et un meilleur développement professionnel.

Après trois années marquées par le contexte sanitaire dû à la covid, l'année 2022/2023 marque le retour à une activité « normale », avec 66 197 journées/stagiaires réalisées, chiffre comparable avec l'activité de la dernière année pleine, en 2018/2019 (67 097 journées/stagiaire). Au-delà de cet apparent retour à la normale, l'analyse des indicateurs permet d'observer la mise en œuvre de la transformation de la formation engagée depuis 4 ans, tant sur le plan stratégique qu'opérationnel, avec une évolution notamment de l'ingénierie de formation.

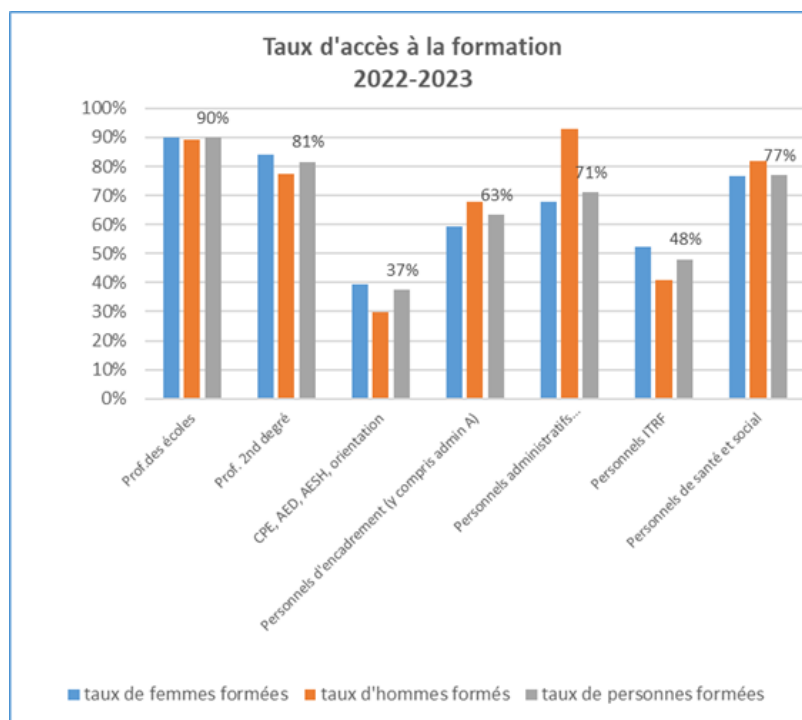
1. Orientations stratégiques et objectifs opérationnels



2. Activité de formation – principales données

Le taux moyen d'accès à la formation, toute catégorie de personnel, est stable, autour de 75%, avec des différences notables toutefois selon le type de personnel et/ou le sexe. Le taux d'accès s'entend par nombre de personnes ayant émargé au moins une fois à une action de formation par rapport aux effectifs académiques.

Taux d'accès à la formation selon les catégories de personnels



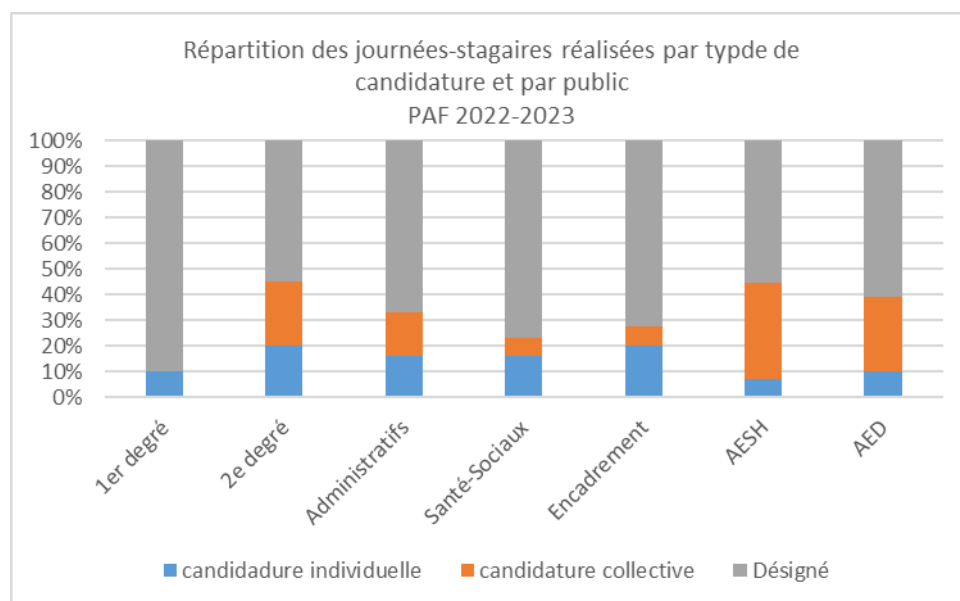
Le graphique relatif au taux d'accès à la formation laisse apparaître :

- un taux proche de 100% pour les professeurs des écoles, à mettre en lien avec les 18h d'animation pédagogique, inscrites dans les Obligations Réglementaires de Service (ORS),
- un faible taux d'accès à la formation pour les personnels d'éducation et d'orientation, lié au plus faible accès des AED et AESH à la formation,
- un plus fort taux d'accès pour les hommes personnels d'encadrement et personnels administratifs, ce qui laisse à penser qu'ils mobilisent plus la formation pour accompagner leur parcours professionnel, alors même que le taux moyen d'accès à la formation, tout personnel, est plus élevé chez les femmes (74,41%) que chez les hommes (71,68%).

TAB 4-01 : Activité de formation par catégorie de personnels du public (Source BI4)

	Nombre de modules mis en oeuvre	Effectifs au 29/11/2022	Personnes ayant participé à une action de formation	Taux de participation
Professeurs des écoles	1 806	7 971	7 328	92%
Charente	357	1 539	1 423	92%
Charente-Maritime	693	2 961	2 458	83%
Deux-Sèvres	331	1 516	1 542	102%
Vienne	425	1 955	1 774	91%
Base acad			131	
Professeurs du 2nd degré	1 769	9 366	7 634	82%
Personnels d'éducation et d'orientation	413	5 196	1 938	37%
Personnels d'encadrement	337	727	450	62%
Personnels administratifs et techniques	424	1 207	979	81%
Personnels santé-social	151	360	267	74%
TOTAL	4 900	24 827	18 596	75%

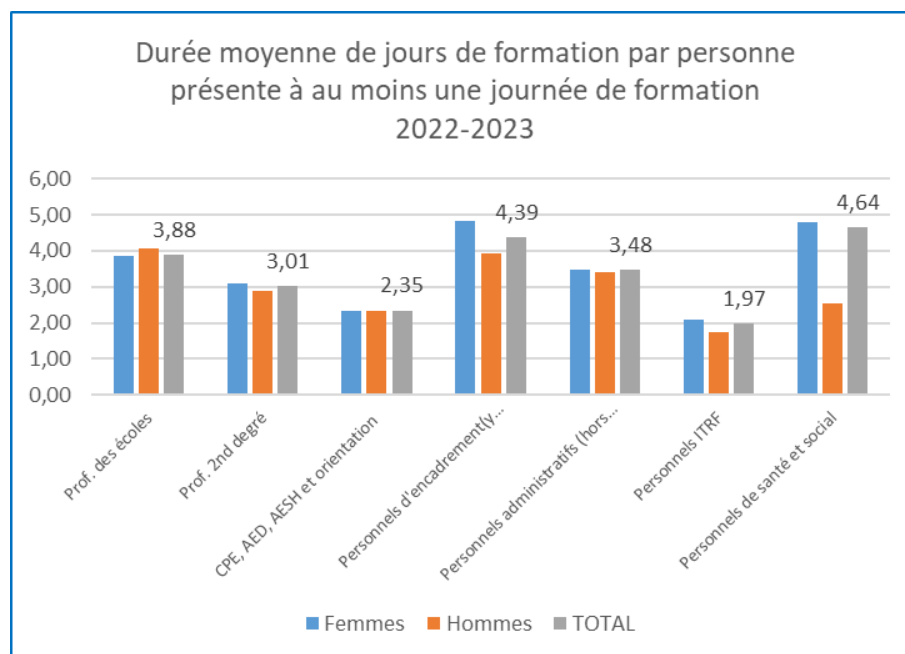
Répartition des journées-stagiaires par type de candidature en 2022/2023



Source : GAIA – BI4

L'offre proposée le reste majoritairement dans le cadre de dispositifs à public désigné, en lien avec la mise en place de parcours de formation à destination de publics cibles (notamment accompagnement à l'entrée dans le métier) et du déploiement des réformes et programmes. La part de l'offre à candidature individuelle diminue, mais cela est en partie lié à l'augmentation de l'offre à candidature collective, notamment pour le 2nd degré et les AESH.

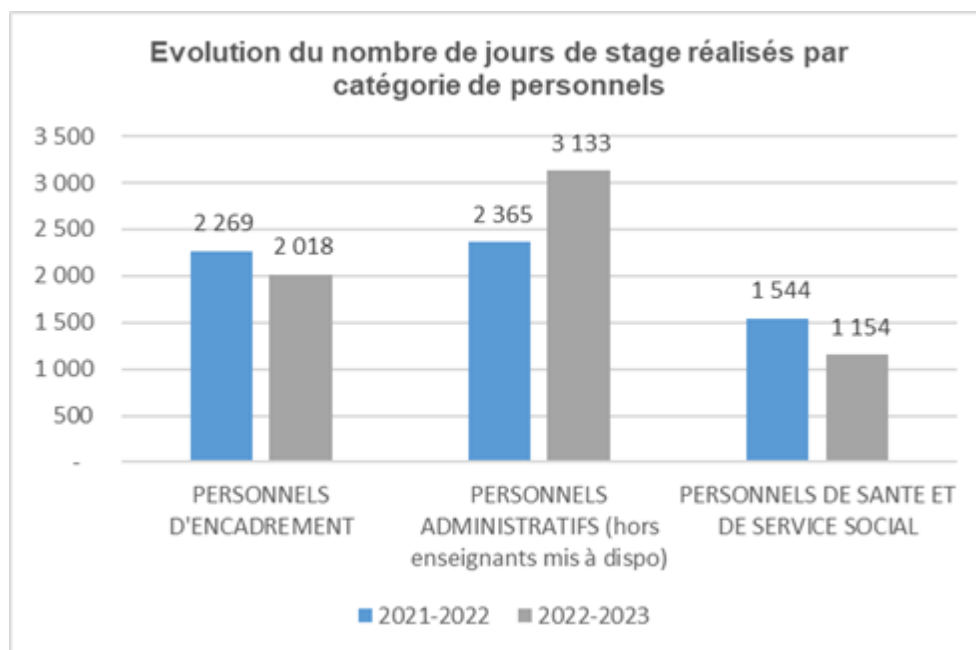
Durée moyenne de formation par personne formée en 2022/2023 selon la catégorie de personnels



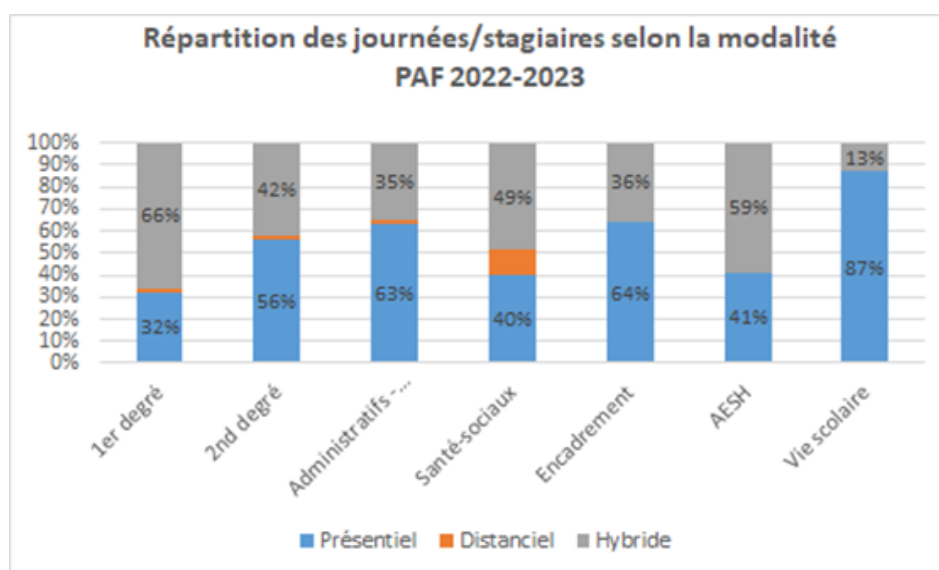
Sources : Gaia – BI4

Le nombre moyen de jours de formation par personne ayant élargé au moins une fois à une session de formation continue d'augmenter : 3,36 jours contre 3,01 jours en 2021/2022. On observe de fortes différences selon les catégories de personnel.

Evolution du nombre total de jours de stage par catégorie de personnels entre 2021/2022 et 2022/2023

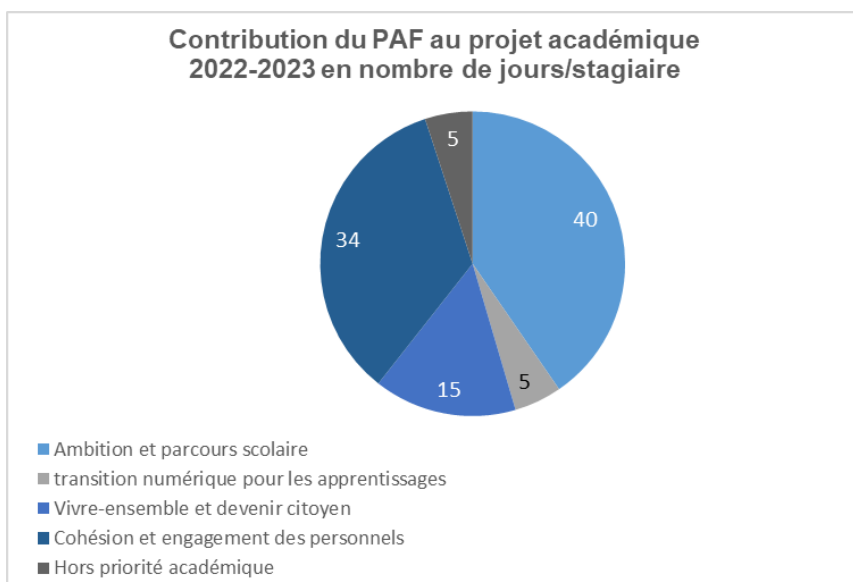


Les modalités pédagogiques – Plan Académique de Formation (PAF 2022/2023)



Si la modalité en présentiel reste majoritairement privilégiée, on observe que l'hybridation de la formation prend de l'ampleur et s'installe durablement. Cela est particulièrement vrai pour la formation des professeurs des écoles et des personnels de santé et service social.

Les priorités académiques



La majorité des actions de formation contribuent au projet académique. Les 5% hors priorités académiques correspondent quasi exclusivement à des formations non portées par l'EAFC (PNF, formation interministérielle).

Logiquement, les formations s'inscrivant dans les priorités 1 et 2 du projet académique, « Ambition et parcours scolaire » et « Transition numérique pour les apprentissages », concernent essentiellement les personnels d'enseignement.

La priorité « Cohésion et engagement des personnels » concerne les formations d'entrée dans le métier, les formations certifiantes, les préparations aux concours, ainsi que les formations relatives à la mobilité et l'évolution professionnelle.

B. Formations enseignement du premier degré

1. Evolution sur 3 ans

TAB 4-02 : Evolution de l'activité de formation sur 3 ans pour le 1^{er} degré

BOP 140	2020/21	2021/22	2022/23	Evolution entre 2021/22 et 2022/23	Evolution entre 2020/21 et 2022/23
Nombre de journées stagiaires réalisées	17 920	24 708	29 548	20%	61%
Durée de formation par personne	2,27	3,02	3,78	25%	67%
Taux de présence des personnes	96%	95%	97%		

On observe une hausse continue du nombre de journées de formation, aboutissant à ce que 90% des enseignants du 1^{er} degré aient suivi une formation en 2022/2023, avec un taux de présence élevé de 97% et une durée moyenne des formations atteignant 3,78 jours par stagiaire.

2. Activité de la formation – 2022/2023 – focus par département

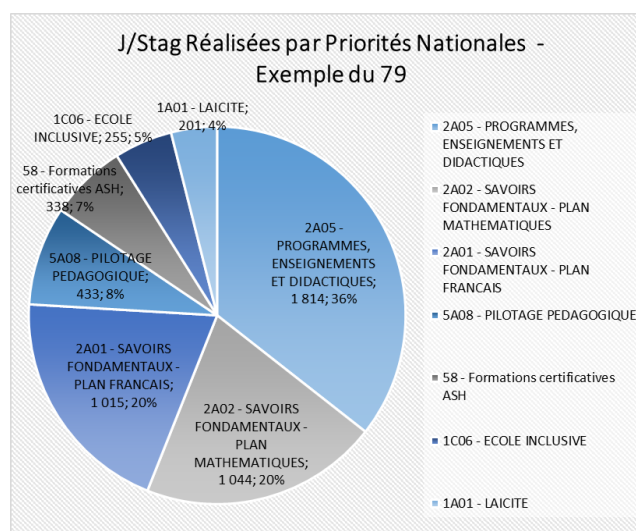
TAB 4-03 : Répartition par département de l'activité de formation pour le 1^{er} degré

BOP 140	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	TOTAL
Nombre de journées stagiaires réalisées	5 601	11 325	6 588	6 034	29 548
Nombre de stagiaires présents	3 566	7 241	4 538	4 778	20 123
Nombre de stagiaires convoqués	4 317	8 180	5 134	5 467	23 098
Taux de présence	83%	89%	88%	87%	87%
Nombre de modules réalisés	357	693	331	425	1 806
Nombre de modules prévisionnels	357	703	331	425	1 816
Taux de réalisation des modules	100%	99%	100%	100%	99%
Nombre de modules à l'offre	16	170	57	67	310
Nb de modules en désigné	251	523	274	358	1 406
Part du désigné	94%	75%	83%	84%	82%
J/stag réalisées à l'offre	462	1 018	451	1 018	2 949
J/stag réalisées en désigné	5 139	10 307	6 137	5 017	26 600
Part du désigné	92%	91%	93%	83%	90%
Nombre de personnes convoquées	1 569	2 658	1 650	1 933	7 810
Durée de formation par personne	3,57	4,21	3,99	3,12	3,72
Nombre de personnes présentes	1 493	2 590	1 618	1 858	7 559
Taux de présence des personnes	95%	97%	98%	96%	97%
Nombre de stagiaires convoqués	4 317	8 180	5 134	5 467	23 098
Nombre de stagiaires présents	3 566	7 241	4 538	4 778	20 123
Taux de présence	83%	89%	88%	87%	87%

(Une personne s'entend en tant que personne physique. Elle peut avoir été stagiaire plusieurs fois.)

3. Priorités nationales des formations

D'une manière générale et à l'image de ce qui est observé dans les Deux-Sèvres, conformément aux orientations nationales, les objectifs des formations prioritairement déployées dans le 1er degré visent la maîtrise didactique et pédagogique des fondamentaux.



En 2022, 1189 enseignants ont participé au plan Français (+16%) et 1175 enseignants au plan Mathématiques (+19%). A la fin de l'année scolaire 2022-2023, le taux de personnels formés atteint 32% pour le plan Français et 37% pour le plan Mathématiques.

C. Formations enseignement du second degré

Les données présentées concernent principalement, les personnels enseignants et d'éducation du 2nd degré, mais comptent également des personnels d'encadrement, ATSS, AED ou AESH, dans le cadre de dispositifs inter-catégoriels.

1. Evolution sur 3 ans

TAB 4-05 : Evolution de l'activité de formation sur 3 ans pour le 2nd degré

BOP 141	2020/21	2021/22	2022/23	Evolution sur 2 ans (%)
Nb de journées stagiaires réalisées	10 008	23 965	27 613	15%
Nombre de personnes convoquées *	6 988	10 284	10 995	7%
Durée de formation par personne	1,43	2,27	2,45	8%
				7%
Nombre de personnes présentes	5 914	9 499	10 205	
Taux de présence des personnes	84,63%	92,37%	92,81%	
Nombre de stagiaires convoqués *	12 903	24 354	27 105	11%
Nombre de stagiaires présents	10 828	19 272	22 555	17%
Taux de présence	83,92%	79,13%	83,21%	
Nombre de modules réalisés	540	1 364	1 499	10%
Nombre de modules prévisionnels	1 265	1 059	924	-13%
Taux de réalisation des modules	43%	129%	162%	
Budget HT2 (frais de mission, intervenants extérieurs et fonctionnement)	137 703 €	455 577 €	445 128 €	-2%
Coût moyen par journée / stagiaire	13,76 €	19,01 €	16,12 €	-15%
<i>Budget HT2 - frais de mission uniquement</i>	<i>71 779 €</i>	<i>325 424 €</i>	<i>372 393 €</i>	<i>14%</i>
<i>Coût moyen par journée stagiaire - uniquement frais de mission</i>	<i>7,17 €</i>	<i>13,58 €</i>	<i>13,49 €</i>	<i>-1%</i>
Budget Titre 2 (rémunération EAF - hors valorisation)	196 155 €	376 536 €	443 318 €	18%

*Une personne s'entend en tant que personne physique. Elle peut avoir été stagiaire plusieurs fois.

Source : EGIDE - BI4

On note une augmentation relative du nombre de journées/stagiaire (+15%), qui s'explique par un retour à une année normale d'activité, et également une augmentation plus mesurée (+7%) du nombre de personnes ayant émargé au moins une fois à une session de formation. La durée moyenne de formation augmente légèrement, mais reste en deçà de la cible de 3 jours par personne (2,45) : la majorité des formations sont des dispositifs de 6 heures.

2. Accès à la formation

Accès à la formation selon le sexe et l'ancienneté

TAB 4-06 : Répartition de l'activité formation selon le sexe pour les enseignants du 2nd degré affectés dans un EPLE

Hommes/Femmes	Femmes	Hommes	TOTAL
Nombre d'agents	5956	4047	10003
Total d'agents formés	4093	2476	6569
<i>Taux d'agents formés</i>	69%	61%	66%
Nombre de modules suivis	10512	5924	16436
Nombre moyen de formations suivies	2,57	2,39	2,5
Journées stagiaires réalisées	12191	6892	19082
Nombre moyen de jour de formation	2,98	2,78	2,9

Sources : BI4 - GAIA

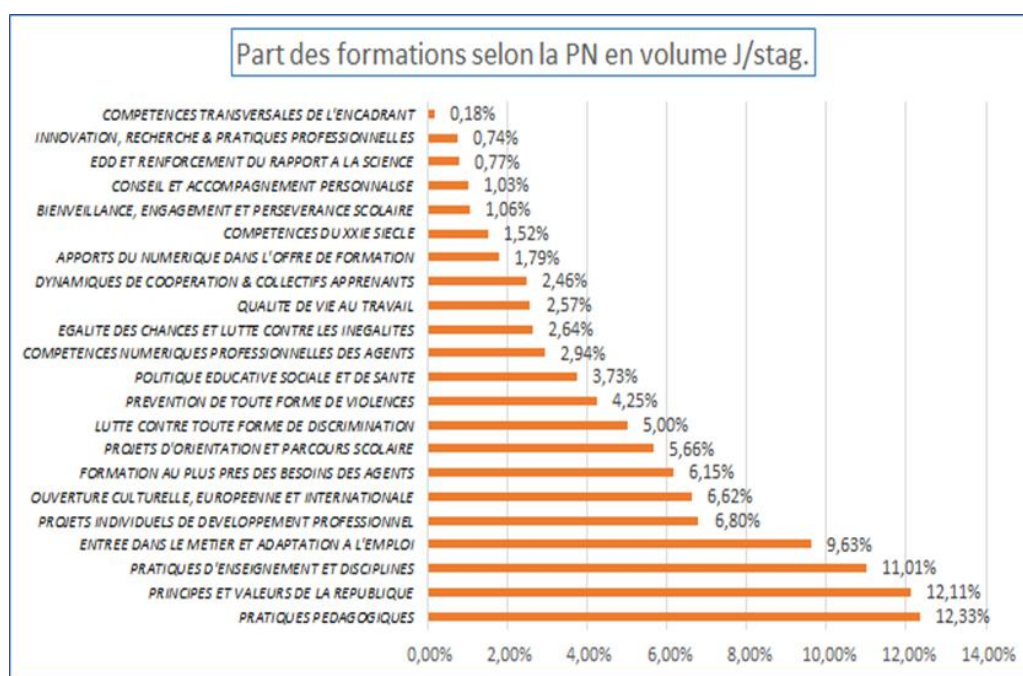
Les femmes se forment globalement plus que les hommes : 68,72% des femmes contre 61,18% des hommes. De plus, elles se forment plus souvent (2,57 modules de formation suivis en moyenne, contre 2,39 pour les hommes) et plus longtemps (2,98 jours en moyenne contre 2,78). Le taux d'accès des femmes à la formation évolue peu au cours de la carrière des femmes. Après vingt ans d'ancienneté, les hommes se forment moins passant à un taux d'accès moyen de 70 % à 64 %.

Selon l'ancienneté, on note diverses tendances :

- En début de carrière, des formations majoritairement à public désigné,
- En milieu de carrière, plutôt des formations à candidature individuelle,
- Plus les enseignants ont d'ancienneté, plus ils privilégient la formation dans le cadre de collectifs de travail, en proximité de leur environnement professionnel.

3. Priorités nationales et académiques des formations

Priorités nationales de formation

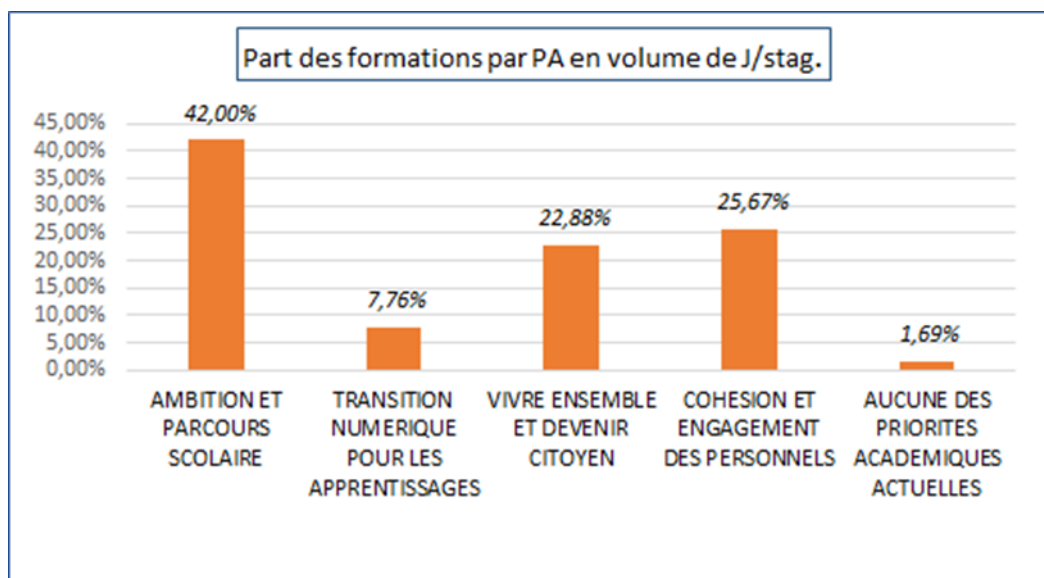


Source : Egede

Les 3 premières priorités nationales correspondent au schéma directeur : pratiques pédagogiques (12,33 %), valeurs de la république (12,11 %), pratiques d'enseignement et disciplines (11,01 %).

L'entrée dans le métier représente une part importante, avec notamment la formation des contractuels et la formation des Personnels d'Enseignement et d'Education Stagiaires (PEES) à temps complet.

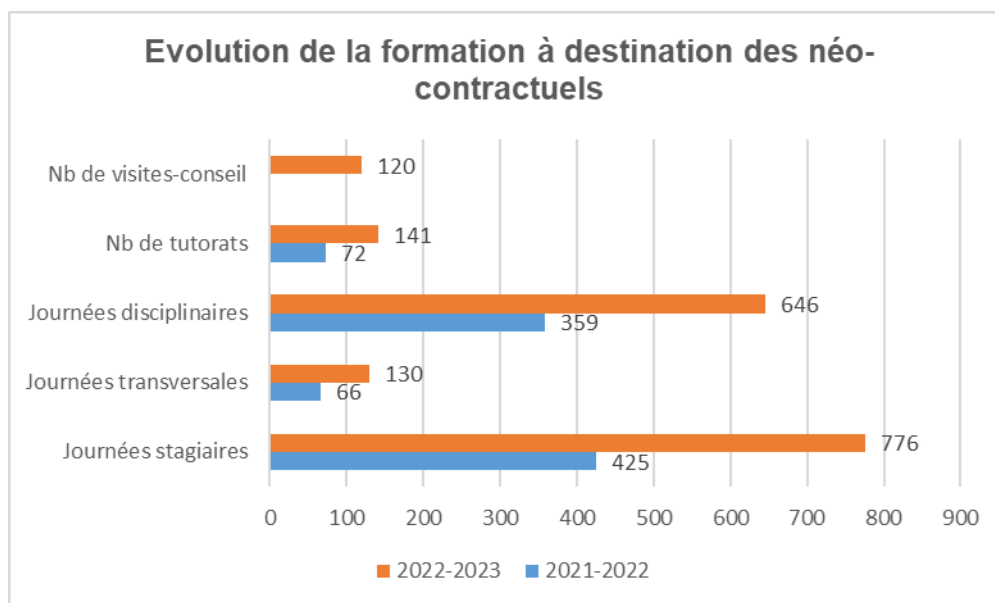
Priorités académiques de formation



La majorité des formations d'inscrivent dans la priorité 1 du projet académique. On y retrouve une partie des formations disciplinaires, mais aussi toutes les formations transversales relatives à l'école inclusive, l'ouverture culturelle, européenne et internationale, l'orientation scolaire...

Les formations qui contribuent à la priorité 3 concernant les formations relatives au parcours et à l'évolution professionnelle (entrée dans le métier, préparation concours, certifications, formation de formateurs et de tuteurs).

Focus sur la formation des enseignants contractuels



Sources : BI4 - GAIA

L'augmentation du nombre de néo-contractuels a conduit à renforcer la formation de ce public, avec un parcours de formation structuré en 2022-2023 qui prend la forme d'une journée de

formation transversale, de deux journées disciplinaires, d'un tutorat ainsi que d'une visite-conseil au cours du 1^{er} mois.

D. Formations des personnels ATSS et d'encadrement

1. Evolution sur 3 ans

L'année 2022-2023 confirme la transformation significative de l'offre de formation à destination des personnels ATSS et d'encadrement, avec une activité stable sur deux ans. Sur ces deux dernières années, l'activité est stable, autour de 6 000 j/stag, ce qui signifie que près de 15% de la formation de ces personnels s'effectue dans le cadre de dispositifs inter-catégoriels.

TAB 4-07 : Activité de la formation sur 3 ans

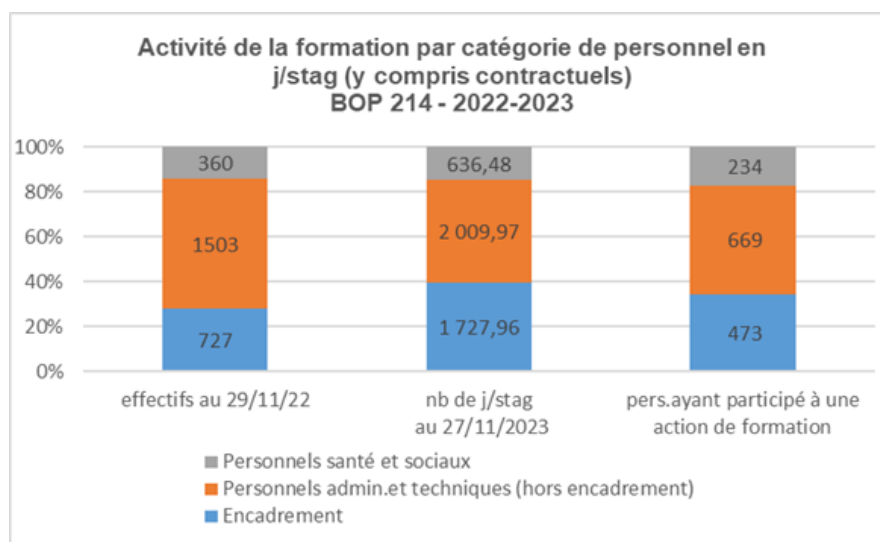
	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution sur 2 ans en %
Nombre de journées stagiaires réalisées	1 815	5 209	5 066	-3%
Nb personnes convoquées *	1 356	1 877	1 927	3%
Durée de formation par personne	1,57	3,15	2,98	-6%
Nb de personnes présentes	1 159	1 648	1 701	4%
Taux de présence des personnes	85,5%	87,8%	87,8%	
Nombre de stagiaires convoqués *	2 795	4 352	4 494	3%
Nombre de stagiaires présents	2 263	3 594	3 752	5%
Taux de présence des stagiaires	81,0%	82,6%	82,3%	
Nb modules réalisés	317	461	391	-15%
Budget HT2 (hors titre 2 : frais de mission, intervenants extérieurs et fonctionnement)	68 715 €	201 386 €	158 422 €	-21%
Coût moyen par journée / stagiaire	37,86 €	38,66 €	31,27 €	-19%
Budget HT2 - frais de mission uniquement	50 087 €	138 999 €	117 697 €	-15%
Coût moyen par journée / stagiaire - frais de mission uniquement	27,60 €	26,68 €	23,23 €	
Budget Titre 2 (rémunération EAFC - hors valorisation)	142 201 €	163 305 €	110 076 €	-33%

*Une personne s'entend en tant que personne physique. Elle peut avoir été stagiaire plusieurs fois. Source : Eguide

L'évolution du budget dédié aux frais de mission témoigne d'un effort mis en place pour hybrider la formation et/ou proposer des formations plus encore en proximité, facilitant l'accès à la formation.

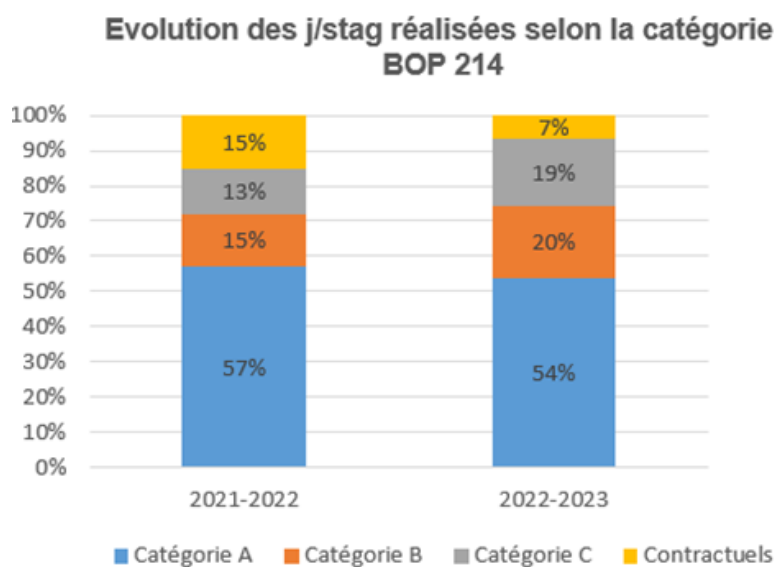
2. Accès à la formation

Par catégorie de personnel



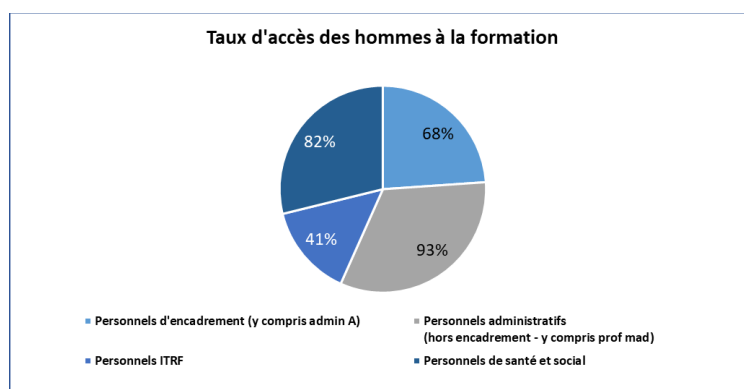
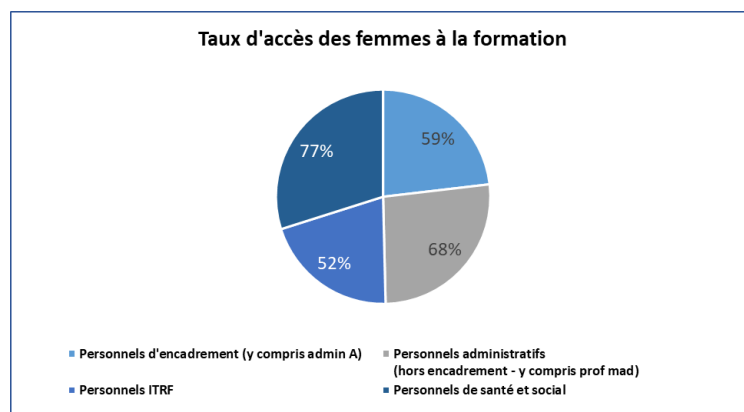
Sources : EGIDE

Le nombre de journées-stagiaires augmente de façon significative pour les personnels d'encadrement et les personnels santé et sociaux, respectivement de 1 266 à 1 728 j/stag pour les personnels d'encadrement et de 298 à 639 j/stag pour les personnels santé et sociaux.



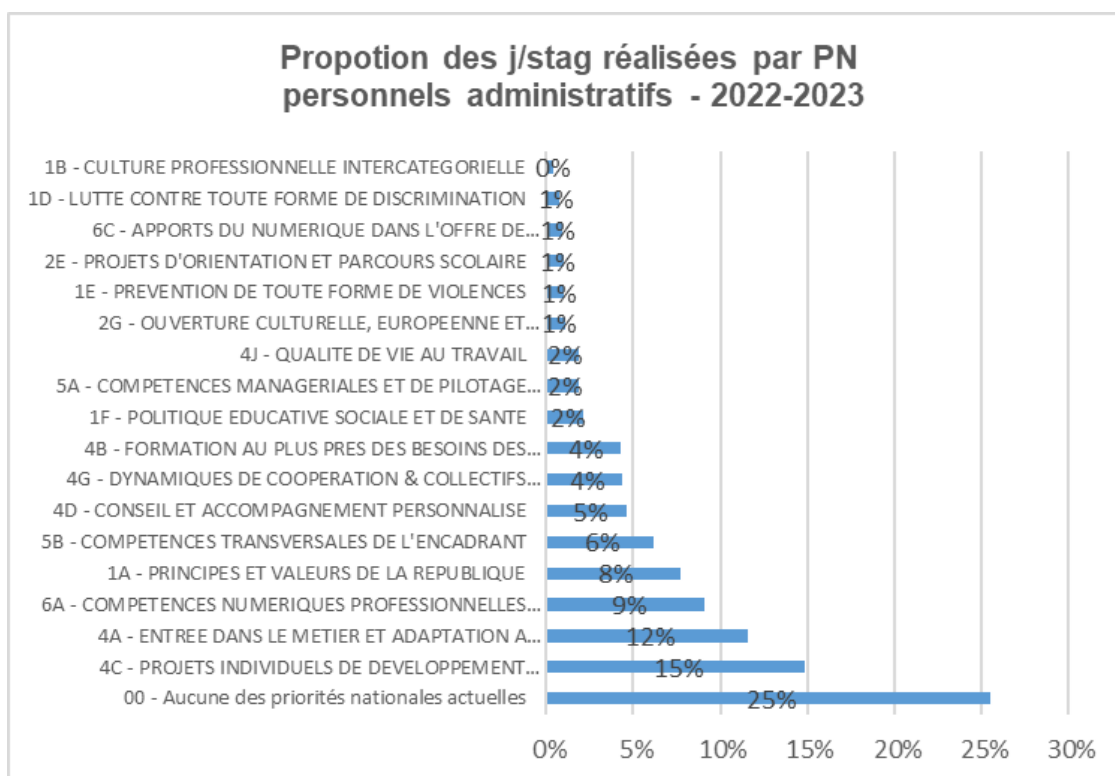
La part des personnels de catégorie A (y compris personnels santé et sociaux) est toujours supérieure à leur représentation dans les effectifs (54% des journées-stagiaires réalisées contre 42% du poids des effectifs des personnels ATSS et d'encadrement). Cependant, on observe un relatif rééquilibrage en faveur de la formation des personnels de catégories B et C, reflétant une offre enrichie répondant à leurs besoins spécifiques.

Accès à la formation – taux femmes / hommes



3. Thématiques de formation

Thématiques de formation des personnels administratifs



27% des journées-stagiaires s'inscrivent dans des thématiques relatives au parcours professionnel (entrée dans le métier pour 12%, préparation concours pour 15%).

Inégalités d'accès à la formation des personnels d'encadrement

TAB 4-08 : formation des personnels d'encadrement – tous BOP 2022/2023 – hors IH2EF

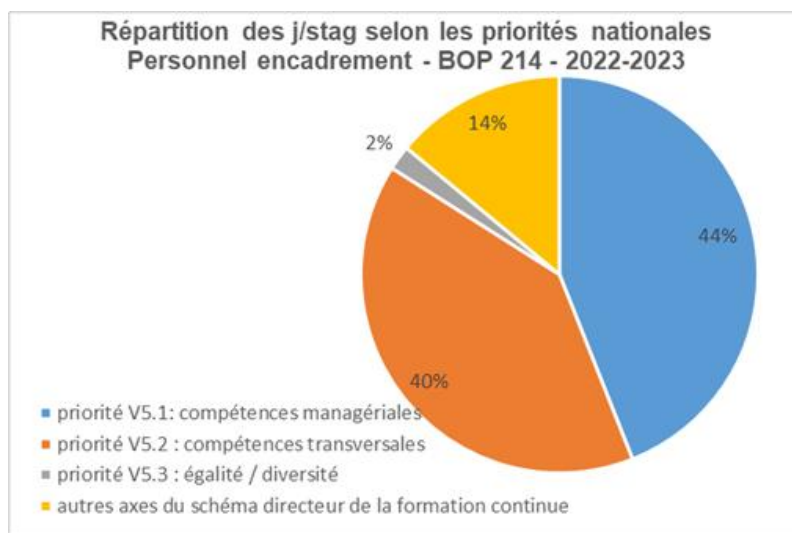
Femmes / hommes	Femmes	Hommes	TOTAL
Total agents	382	339	721
Total formés	232	221	453
Taux d'agents formés	60,73%	65,19%	62,83%
Nombre total de modules suivis	1121	969	2090
Nombre moyen de formations suivies	4,83	4,38	4,61
Nombre de journées stagiaires réalisées	1315	1014	2329
Nombre moyen de jours de formation	5,67	4,59	5,14

Sources : BI4 - GAIA

Le taux d'accès moyen à la formation est de 62,83%, soit près de 10 points de moins que la moyenne académique (73,69%), avec une différence notable selon le sexe et/ou l'ancienneté en faveur des hommes : les personnels d'encadrement féminins se forment en moyenne moins que les personnels d'encadrement masculins mais plus longtemps.

Thématiques de formation des personnels d'encadrement

Les actions de formation du plan encadrement sont en grande majorité dévolues aux deux premiers axes du schéma directeur de la formation continue des personnels d'encadrement : à savoir le développement de compétences managériales et de pilotage (Formation au leadership scolaire par exemple) et le développement de compétences transversales (formation à la gestion de crise par exemple).



E. Formation des Assistants d'éducation et des AESH

1. Formation des AESH

TAB 4-09 : formation des personnels AESH

	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Nombre de journées stagiaires réalisées	302	1239	1709
Nombre de personnes convoquées	280	636	1115
<i>Durée de formation par personne (pour les personnes effectivement convoquées)</i>	<i>1,08</i>	<i>1,95</i>	<i>1,53</i>
Nombre de personnes présentes	198	575	911
Nombre de stagiaires présents	571	700	1239

Source : Egide

L'accès des AESH à la formation continue connaît une évolution rapide (829 AESH convoqués en 2022 contre 115 AESH convoqués en 2021). Le nombre et la durée moyenne des formations de proximité augmentent (4 dispositifs en 2021 et 11 en 2022) traduisant un retour à la formation après les années COVID.

2. Formation des assistants d'éducation

Globalement, le contingent des personnels d'éducation a pu bénéficier de 552 journées stagiaires dans le cadre de dispositifs de formation dédiés.

Les nouveaux assistants d'éducation bénéficient de 2 jours de formation proposée en département. Sur un effectif total de 1 818 assistants d'éducation, 7,15 % ont ainsi été formés selon la modalité de formation en présentiel et de façon dominante en public désigné.

Les CPE, quant à eux, profitent de formations sous la forme de GRAFPE, (groupement académique de formation pour les personnels d'éducation) avec 279 j/stag réalisées.

F. Le congé de formation professionnelle

1. Réglementation et mise en œuvre académique

Le congé de formation professionnelle est accordé aux fonctionnaires souhaitant étendre ou parfaire leur formation individuelle au bénéfice du développement professionnel et de l'exercice des missions confiées pendant leur carrière. Les formations visées sont notamment :

- Préparation à un concours (agrégation, CAPES, concours administratifs...)
- Formations certifiantes (nouveau diplôme, poursuite d'études...)
- Formation en lien avec les missions exercées
- Formations en lien avec le projet d'évolution professionnelle

Les demandes de congés de formation professionnelle sont gérées par les divisions RH, après avis du supérieur hiérarchique.

2. Bilan de l'année 2022/2023

Synthèse des demandes de congés de formation instruites en 2022 pour un congé sur l'année 2022/2023

202 demandes ont été déposées ; 72 acceptées, pour un volume de 438 mois, ce qui représente globalement un taux d'accord de 36% et un nombre moyen de jours accordé par agent de 182.

TAB 4-10 : Bilan académique des demandes de congés de formation sur l'année 2022/2023

	DEMANDES								ACCORD								
	Femme	homme	TOTAL	Type de formation demandée				Femme	homme	TOTAL	taux d'accord	Type de formation demandée				Nb de jours attribués	Nb de jours moyen par
				Dev.pers	Reconv	Prépa conc.	autre					Dev.pers	Reconv.	Prépa conc.	autre		
Enseignants 1er degré	37	9	46	5	10	16	15	23	5	28	61%	6	1	11	10	4 376	156
Charente	6	4	10	5	2	3		4	2	6	60%	4	1	1		891	149
Charente-Maritime	16	2	18		6	1	11	7	1	8	44%	2			6	1 620	203
Deux-Sèvres	6	2	8		1	5	2	5	1	6	75%			4	2	859	143
Vienne	9	1	10		1	7	2	7	1	8	80%			6	2	1 006	126
Enseignants 2nd degré	99	37	136			124	12	25	11	36	26%			30	6	6 840	190
Enseignants privé	7	1	8		2	5	1	2		2	25%			2		360	180
Personnels ATSS	3	1	4		4			3		3	75%		3			652	217
Personnels encadrement																	
AESH	7	1	8	1	2	5		3		3	38%		1	2		909	303
TOTAL	153	49	202	6	18	150	28	56	16	72	36%	6	5	45	16	13 137	182

Dev. pers : développement personnel - Reconv : reconversion - Prépa conc. : préparation concours et examens

G. Le compte personnel de formation (CPF)

1. Réglementation et mise en œuvre académique

Le CPF est mobilisable pour permettre de financer une formation visant la préparation d'un projet d'évolution professionnelle (accession à de nouvelles responsabilités, mobilité professionnelle comportant un changement de domaine de compétences, reconversion professionnelle dans le secteur privé, y compris la création ou la reprise d'entreprise), à titre accessoire ou principal. Le financement est plafonné : la prise en charge ne peut excéder 1 500 euros TTC par action et par année de formation et 25 euros TTC de l'heure.

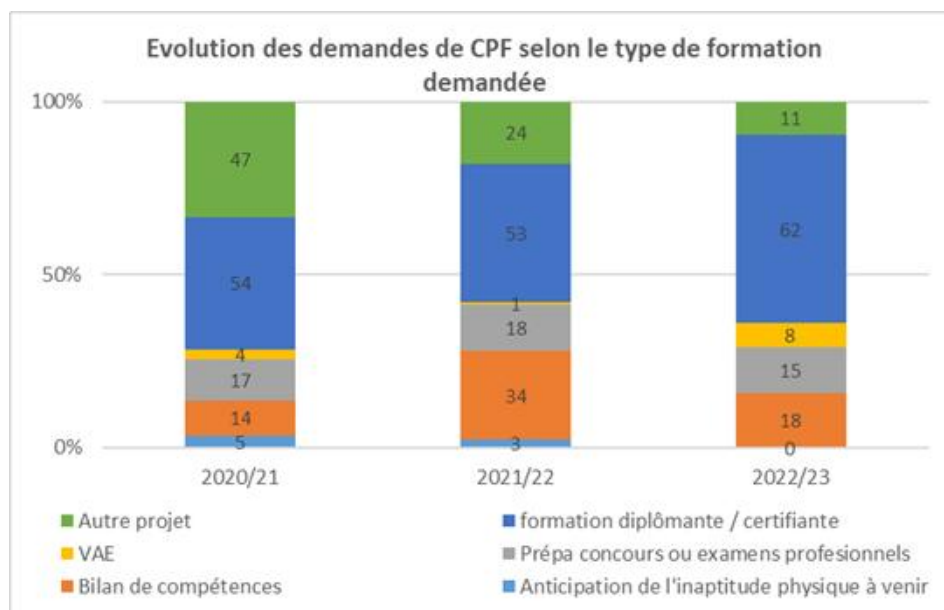
Une circulaire académique précise la mise en œuvre du CPF dans l'académie de Poitiers. En particulier, deux campagnes annuelles (en octobre-novembre, et en mars-avril) permettent d'étudier les demandes.

Les dossiers sont instruits au regard notamment des priorités réglementaires :

- acquisition du socle de compétences fondamentales pour les agents peu ou pas qualifiés,
- anticipation de l'inaptitude physique à venir,
- préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique (en plus des 5 jours accordées), VAE, bilans de compétences.

Le CPF est un dispositif qui a vocation à s'articuler avec les différents dispositifs de la formation tout au long de la vie. A ce titre, il a vocation notamment à s'articuler avec le congé de formation professionnelle (CFP) et les préparations concours. Concernant le CFP, le dossier de demande de mobilisation du CPF précise désormais si l'agent envisage ou a déposé une demande de CFP, afin de faciliter une instruction croisée avec les services gestionnaires. Les circulaires relatives au congé de formation professionnelle précisent également la possibilité de solliciter la mobilisation du CPF, sous réserve de son éligibilité. Les deux circulaires, CPF et CFP, invitent à mobiliser les deux dispositifs en même temps.

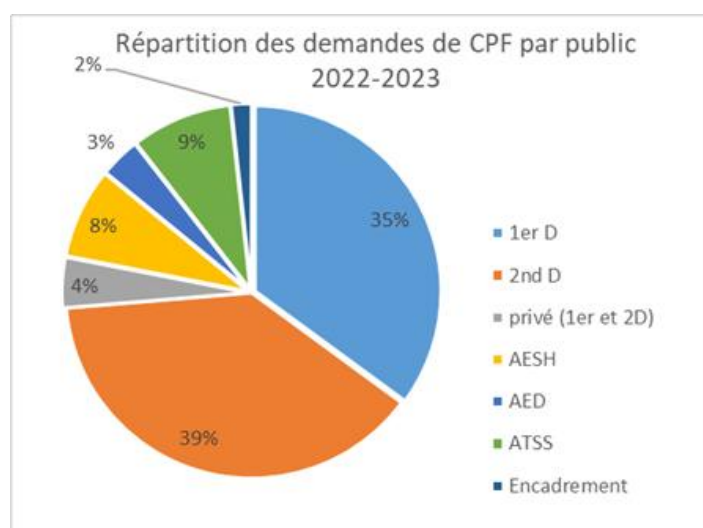
2. Evolution sur trois ans



3. Bilan de l'année 2022/2023

114 demandes de mobilisation du CPF ont été enregistrées et instruites au titre de l'année 2022-2023 (-15% par rapport à 2021-2022).

Toutes les catégories de personnel sont représentées. Plus de 74% des demandes sont formulées par des enseignants (35 % PE ; 39 % 2nd degré). On observe une augmentation du nombre de demande des AESH, en lien avec les actions d'information ciblée à destination de ce public.

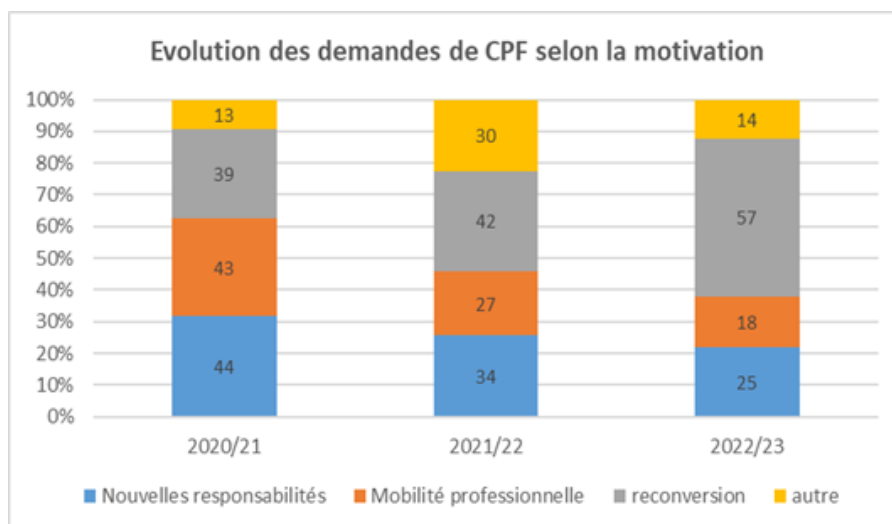


Motivation de la demande et type de formation demandée

La principale motivation des demandes de mobilisation du CPF concerne un projet de reconversion professionnelle dans le privé ou un projet d'activité à titre accessoire. Cette part augmente proportionnellement chaque année.

Les formations demandées s'inscrivent à hauteur de 36% dans les priorités réglementaires (VAE, bilan de compétences, préparations concours et examens). On observe une augmentation des

demandes de VAE, notamment chez les AESH, en lien là encore avec les actions d'information proposées sur l'évolution professionnelle.



Décision et montant accordé

56 dossiers ont reçu un accord favorable (50% des dossiers – taux stable depuis 3 ans), pour un budget global de 58 059 €, soit un financement moyen de 1 075 € par agent. On observe toutefois un nombre relativement important de renoncations (8 – 14%), pour raison financière (reste à charge trop élevé) ou en raison d'une évolution du projet professionnel. Au final, 48 agents ont effectivement mobilisé leur CPF.

A noter, pour les enseignants du privé, les dossiers sont instruits par le rectorat, et, en cas d'accord, pris en charge par Formiris dans la limite de l'enveloppe budgétaire dont l'organisme dispose.

PARTIE 5 : REMUNERATIONS

Les dépenses de rémunérations, outre le salaire brut des agents, comportent également une partie indemnitaire. L'addition de cette dépense globale pour l'ensemble des agents détermine sa masse salariale de l'académie.

Concernant les agents publics, celle-ci est souvent présentée hors contributions employeurs pour les pensions et allocations temporaires d'invalidité (masse salariale « hors CAS Pensions »).

Parmi les primes et indemnités spécifiques figurent l'ISAE (indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves attribuée à tous les professeurs des écoles titulaires et l'ISOE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves) pour les professeurs du second degré. En outre, ces derniers peuvent percevoir d'autres éléments de rémunération pour certaines heures supplémentaires effectuées ponctuellement (HSE, heures supplémentaires effectives) et/ou pour des heures supplémentaires attribuées à l'année (HSA). Afin de rémunérer une mission particulière faisant l'objet d'une lettre de mission une IMP, indemnité pour mission particulière, peut être attribuée. Pour mémoire, plusieurs dispositifs sont venus augmenter la rémunération des enseignants depuis 2017, en particulier l'avancement des carrières et le PPCR (protocole parcours carrières et rémunérations).

Enfin, les personnels ATSS, administratifs, techniques, sociaux et de santé ont vu leurs régimes indemnitaires augmenter. Tous bénéficient principalement d'une IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, dont le montant est variable selon les corps et les groupes de fonctions. L'IFSE est versée mensuellement et est à revalorisation triennale. D'autres indemnités de sujétion liées au lieu d'exercice, par exemple en REP ou REP + (réseau d'éducation prioritaire) peuvent s'ajouter. Enfin, des indemnités spécifiques existent également : indemnité de télétravail, indemnité d'astreinte (pour les informaticiens).

Au final, si le point de la fonction publique reste gelé, ces revalorisations et le GVT ont continué d'augmenter.

Les dépenses de rémunérations enregistrent une hausse de 48 millions d'euros de 2021 à 2022 et de 70 millions d'euros de 2022 à 2023, soit +7,75 % sur deux ans alors que les effectifs restent stables. Dans le secteur public, une forte augmentation des indemnités de 26,3 millions d'euros entre 2021 et 2023, soit +41,86 %, explique cette hausse de rémunérations.

Cela s'ajoute à la hausse de la valeur du point d'indice de +3,5 % au 01.07.2022 et de +1,5 % au 01.07.2023 dans un contexte d'inflation soutenue.

TAB 5-01 : Evolution de la masse salariale du public entre 2021 et 2023

	Total	dont rémunérations principales	dont indemnités	dont autres indemnités	dont cotisations, pensions, chômage et prestations
2021	1 517 795 476 €	751 504 023 €	62 800 733 €	31 378 953 €	672 111 767 €
2022	1 565 860 996 €	768 775 931 €	71 338 942 €	34 241 552 €	691 504 573 €
2023	1 635 431 393 €	792 757 245 €	89 087 169 €	34 337 804 €	719 249 175 €
evolution 2021/2023	117 635 917 €	41 253 222 €	26 286 436 €	2 958 851 €	47 137 408 €
	7,75%	5,49%	41,86%	9,43%	7,01%

A. Dépenses de masse salariale

La Mission Enseignement scolaire se décline en cinq budgets opérationnels de programmes académiques :

- le BOP 0139 : Enseignement privé du premier et du second degrés
- le BOP 0140 : Enseignement scolaire public du premier degré
- le BOP 0141 : Enseignement scolaire public du second degré
- le BOP 0214 : Soutien de la politique de l'Education nationale
- le BOP 0230 : Vie de l'Elève

1. Evolution des dépenses sur 3 ans par budget

La hausse des dépenses de masse salariale entre 2021 et 2023 dépasse les 128 millions d'euros. Une revalorisation pour tous les enseignants, portant notamment sur le régime indemnitaire avec le doublement des primes statutaires, explique une part de cette progression. Concernant les personnels administratifs, le plan de requalification et l'augmentation de la proportion d'agents de catégories A et B participent également à cette hausse des rémunérations.

TAB 5-02 : Evolution de la répartition des dépenses entre les 5 Budgets Opérationnels de Programme (BOP) entre 2021 et 2023

	2021	2022	2023	Evol %
BOP 0139	125 642 464 €	128 665 734 €	136 666 882 €	+ 8,8%
BOP 0140	559 695 581 €	574 962 313 €	600 328 025 €	+ 7,3%
BOP 0141	855 849 883 €	883 574 053 €	911 328 377 €	+ 6,5%
BOP 0214	34 074 402 €	36 283 647 €	37 557 348 €	+ 10,2%
BOP 0230	68 175 610 €	71 040 983 €	86 217 642 €	+ 26,5%
TOTAL	1 643 437 940 €	1 694 526 730 €	1 772 098 275 €	+ 7,8%

(En plus de la rémunération des agents du public, ce tableau comprend celle des enseignants du privé-BOP 139)

Les mesures générales de revalorisation

Face à la baisse de pouvoir d'achat des agents publics du fait de la forte inflation constatée au cours des deux dernières années 2022 et 2023, plusieurs mesures, outre celles touchant à la revalorisation du point d'indice, ont été mises en place :

- relèvements successifs en 2021, 2022 et 2023 de l'indice minimal de la fonction publique,
- mise en place en 2021 d'une indemnité forfaitaire de télétravail plafonnée à 253 euros par an ;
- prise en charge depuis janvier 2022 de la protection sociale complémentaire des agents du ministère de l'Éducation nationale à hauteur de 15 euros par mois, soit un coût annuel de 3,2 millions d'euros pour l'académie,
- en 2023, versement aux agents éligibles de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle échelonnée entre 300 euros et 800 euros bruts, soit un coût annuel de 6,2 millions d'euros pour l'académie,
- depuis septembre 2023, remboursement des abonnements transport domicile-travail à 75 %,
- les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) peuvent bénéficier d'un forfait mobilité durable de 300 euros par an, dispositif déployé depuis 2020.

Depuis septembre 2023, l'ensemble des professeurs bénéficient d'une revalorisation de leur rémunération d'au moins 125 € nets par mois, quels que soient leur statut (titulaire, contractuel ou stagiaire), leur corps ou leur ancienneté. Les montants de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae), versée aux enseignants du 1^{er} degré, et de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe), attribuée aux enseignants du 2^d degré, sont doublés pour atteindre 2 550 € bruts par an. Cela représente une hausse de près de 9 millions d'euros supplémentaires en 2023 par rapport à 2022 pour l'académie.

- Pour les enseignants ayant une à dix années d'ancienneté, ces revalorisations atteignent de 174 à 251 € nets par mois dans le 1^{er} degré afin de renforcer l'attractivité du métier, notamment en début de carrière.
- Les professeurs documentalistes ont vu leur indemnité de sujétions particulières également relevée à 2 550 € bruts par an, contre 1 000 € précédemment.
- Les enseignants chargés de fonctions spécifiques ou exerçant dans des structures particulières, les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont bénéficié d'une augmentation de rémunération dans les mêmes proportions que les autres enseignants. À titre d'illustration, les conseillers principaux d'éducation bénéficient d'une augmentation de 1 294 € bruts par an.
- La prime d'attractivité dite « prime Grenelle » est aussi revalorisée pendant les quinze premières années de carrière (jusqu'à l'échelon 7 inclus) et est étendue aux professeurs stagiaires. Pour 2023, la dépense relative à cette prime avoisine les 11 millions d'euros dans l'académie de Poitiers.
- La mise en œuvre du Pacte depuis septembre 2023 se traduit par un dispositif indemnitaire instaurant une part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) correspondant à l'exercice de

missions complémentaires au sein des écoles, collèges, lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels. Dans l'académie, 3,3 millions d'euros ont été versés en 2023.

Les AESH ont une indemnité de fonction de 1 529 euros bruts annuels pour un temps plein, versée mensuellement depuis septembre 2023.

Concernant les personnels administratifs, les revalorisations indiciaire et indemnitaire entre 2021 et 2023 conduisent à un gain moyen par ETP de près de 3 620 euros bruts annuels.

Entre 2020 et janvier 2024, la rémunération moyenne mensuelle brute des personnels administratifs a augmenté de 333 euros (456 euros pour un attaché, 280 euros pour un secrétaire administratif et 263 euros pour un adjoint administratif).

Le ministère estime que 40 % de la hausse accordée en moyenne aux personnels sont imputables aux revalorisations indiciaires générales, et 60 % aux revalorisations indemnitaires spécifiques à la filière administrative aux fins de convergence progressive interministérielle.

Ces mesures d'augmentation salariales s'accompagnent de différentes mesures catégorielles ayant principalement pour objet d'augmenter les taux de promotion et contribuant à l'augmentation de la masse salariale globale.

2. Détail des dépenses des années 2022 et 2023 par budget et catégorie

Les dépenses de rémunération entre 2022 et 2023 ont connu une hausse de 4,6%, à rapprocher d'une inflation soutenue de 4,9% sur la même période.

TAB 5-03 : Répartition des dépenses par budget et catégorie en 2022

Année civile 2022	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	83 802 686 €	286 919 635 €	425 620 676 €	15 736 071 €	40 499 549 €	852 578 616 €
Indemnités	6 752 343 €	23 882 319 €	40 047 245 €	4 647 974 €	2 761 405 €	78 091 285 €
Indemnités de jurys				1 622 837 €		1 622 837 €
Heures supplémentaires	3 672 719 €	167 223 €	27 340 294 €		1 221 372 €	32 401 608 €
Indemnités missions particulières	280 826 €	182 568 €	3 444 747 €		262 511 €	4 170 652 €
Chômage - IDV - ISRC	687 288 €	800 688 €	2 654 824 €	44 723 €	279 961 €	4 467 484 €
Cotisations	32 644 874 €	259 267 868 €	379 057 395 €	13 516 236 €	25 444 261 €	709 930 634 €
<i>Dont CAS Pensions</i>	286 233 €	210 315 584 €	300 005 724 €	10 142 752 €	14 271 150 €	535 021 444 €
Prestations (Dont CLD)	824 998 €	3 742 014 €	5 408 872 €	715 807 €	571 924 €	11 263 615 €
TOTAL	128 665 734 €	574 962 314 €	883 574 053 €	36 283 647 €	71 040 984 €	1 694 526 731 €
<i>Part par BOP %</i>	<i>7,6%</i>	<i>33,9%</i>	<i>52,1%</i>	<i>2,1%</i>	<i>4,2%</i>	<i>100,0%</i>

TAB 5-04 : Répartition des dépenses par budget et catégorie en 2023

Année civile 2023	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	86 330 458 €	295 270 822 €	432 634 819 €	15 940 789 €	48 910 815 €	879 087 703 €
Indemnités	9 219 521 €	29 861 367 €	49 866 184 €	5 018 316 €	4 341 301 €	98 306 690 €
Indemnités de jurys				1 674 480 €		1 674 480 €
Heures supplémentaires	3 981 849 €	206 975 €	27 182 699 €		1 125 081 €	32 496 604 €
Indemnités missions particulières	288 079 €	226 704 €	3 820 339 €		101 525 €	4 436 647 €
Chômage - IDV - ISRC	926 748 €	925 864 €	2 930 375 €	84 338 €	569 223 €	5 436 549 €
Cotisations	34 484 486 €	268 237 916 €	387 482 742 €	13 850 483 €	29 470 233 €	733 525 860 €
<i>Dont CAS Pensions</i>	309 421 €	216 903 328 €	305 304 582 €	10 398 441 €	14 583 644 €	547 499 416 €
Prestations (Dont CLD)	1 435 742 €	5 598 376 €	7 411 218 €	988 941 €	1 699 465 €	17 133 742 €
TOTAL	136 666 882 €	600 328 025 €	911 328 377 €	37 557 348 €	86 217 642 €	1 772 098 275 €
<i>Part par BOP %</i>	<i>7,7%</i>	<i>33,9%</i>	<i>51,4%</i>	<i>2,1%</i>	<i>4,9%</i>	<i>100,0%</i>

3. Bénéficiaires de l'indemnité "Garantie individuelle du pouvoir d'achat"

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), définie par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période.

Si le traitement indiciaire brut perçu par l'agent a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut : l'indemnité GIPA équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versé à l'agent. La GIPA représente 1,4 million d'euros dans l'académie pour 2023.

TAB 5-05 : Eléments à prendre en compte pour le calcul de la « GIPA »

	2021	2022	2023
Valeur du point N-5	55,7302	56,2004	56,2323
Valeur du point N-1	56,2323	56,2323	57,2164
Augmentation valeur du point	0,90%	0,06%	1,75%
Taux d'inflation	3,78%	4,36%	8,19%

TAB 5-06 : Evolution des dépenses et nombre de bénéficiaires de la GIPA sur 3 ans

	2021	2022	2023
Nombre de bénéficiaires	485	745	2 144
<i>Part des femmes %</i>	<i>52,6%</i>	<i>60,0%</i>	<i>66,5%</i>
Coût annuel	197 866 €	572 017 €	1 408 816 €

TAB 5-07 : Détail par catégorie des dépenses de la GIPA entre 2021 et 2023

			2021		2022		2023	
			Nb Bénéf	Coût annuel	Nb Bénéf	Coût annuel	Nb Bénéf	Coût annuel
PUBLIC	Titulaires	Enseignants dans le 1er degré	8	493 €	8	5 406 €	504	100 899 €
		Enseignants dans le 2nd degré	269	96 076 €	353	259 599 €	871	821 209 €
		Personnels d'encadrement	84	57 451 €	105	202 462 €	120	223 834 €
		Personnels de vie scolaire	9	2 403 €	13	7 387 €	28	28 088 €
		Personnels ATSS	75	23 714 €	230	79 011 €	273	114 717 €
	Total Titulaires		445	180 136 €	709	553 865 €	1 796	1 288 747 €
	Non titulaires	Enseignants	7	4 217 €	10	6 028 €	140	46 891 €
		AESH - AED CDI	0	0 €	0	0 €	0	0 €
		Personnels ATSS	7	3 751 €	1	573 €	2	2 709 €
	Total Non Titulaires		14	7 969 €	11	6 601 €	142	49 600 €
TOTAL SECTEUR PUBLIC			459	188 105 €	720	560 466 €	1 938	1 338 347 €
PRIVE	Enseignants (ECR Titulaires)		26	9 761 €	22	10 867 €	177	60 441 €
	Maîtres Délégués		0	0 €	3	684 €	29	10 028 €
TOTAL SECTEUR PRIVE			26	9 761 €	25	11 551 €	206	70 469 €
TOTAL GLOBAL			485	197 866 €	745	572 017 €	2 144	1 408 816 €

B. Rémunérations - Indices et salaires moyens

Source : REMU-BS04-Remunerations moyennes - Outil INDIA LOLF / DGFP
Année 2023 - Données de paye de Janvier à Décembre 2023

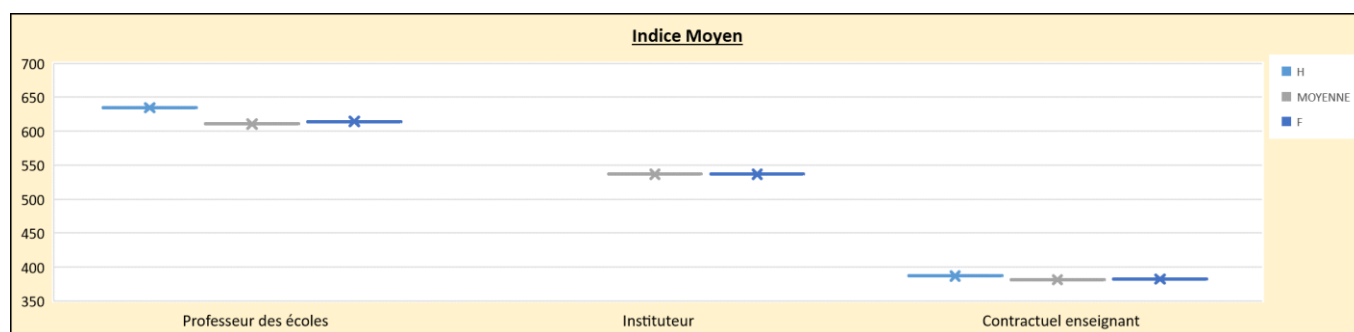
Définitions :

- ETPT (moyenne annuelle) : nombre moyen d'ETPT (équivalent temps plein annuel travaillé) par mois.
- la rémunération brute moyenne correspond à la somme des rubriques suivantes : traitement brut, nouvelle bonification indiciaire, supplément familial de traitement, majorations et indemnités.
- indemnités moyennes : somme des indemnités mois courant + année courante + année antérieure - moyenne mensuelle.
- la rémunération nette moyenne mensuelle correspond à la rémunération brute moyenne mensuelle après déduction des cotisations sociales à la charge de l'agent.

1. Personnels enseignants du premier degré Public

TAB 5-08 : Rémunérations moyennes des enseignantes et des enseignants du 1^{er} degré Public

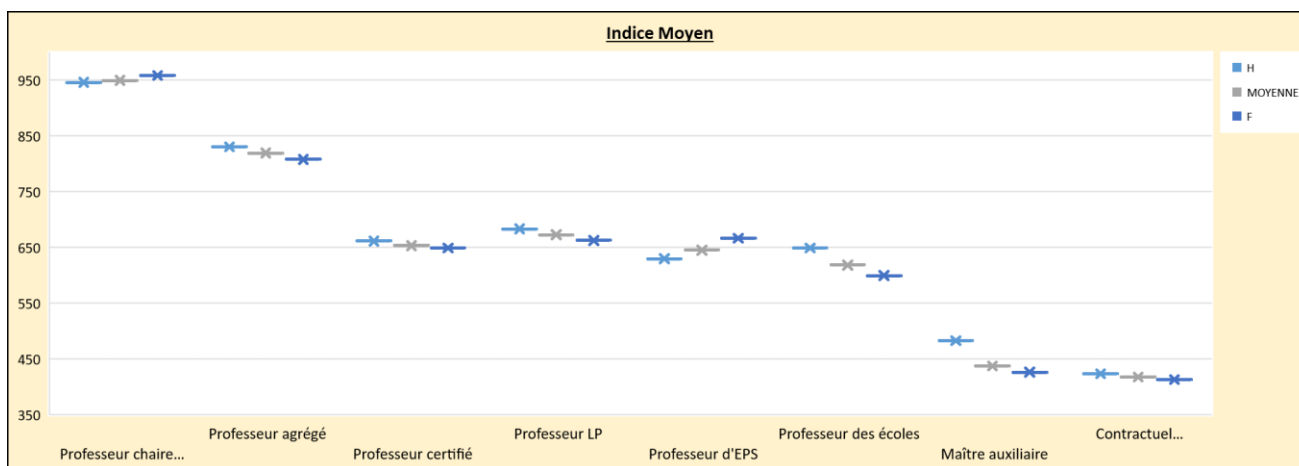
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE PUBLIC	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	7 827,6	614,4	3 350 €	305 €	2 675 €	1 233,5	634,7	3 465 €	336 €	2 769 €	6 594,1	610,7	3 328 €	299 €	2 658 €
Instituteur	4,3	536,7	3 058 €	379 €	2 430 €						4,3	536,7	3 058 €	379 €	2 430 €
Contractuel enseignant	105,7	382,2	2 264 €	321 €	1 823 €	14,3	386,9	2 281 €	329 €	1 829 €	91,4	381,4	2 262 €	320 €	1 822 €



2. Personnels enseignants du second degré Public

TAB 5-09 : Rémunérations moyennes des enseignantes et des enseignants du 2nd degré Public

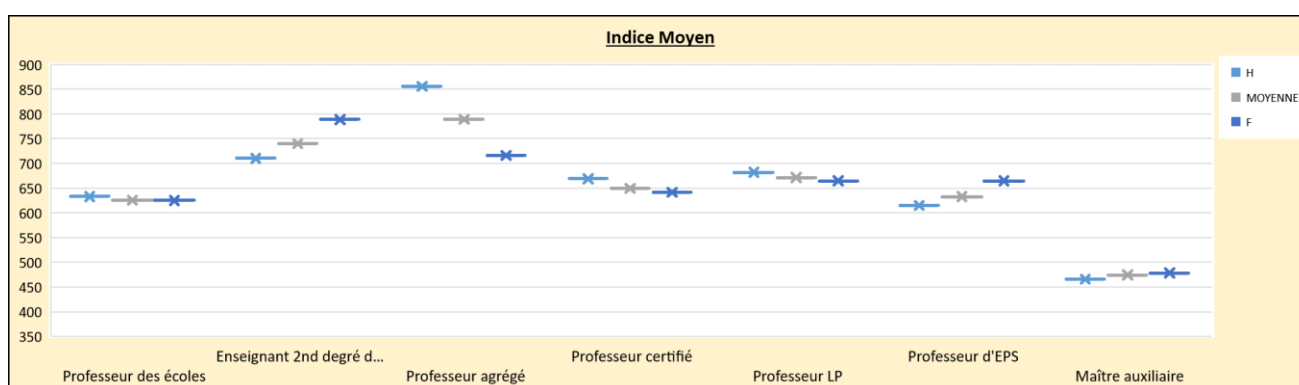
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE PUBLIC	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	29,7	949,3	6 898 €	2 263 €	5 763 €	21,0	945,8	7 026 €	2 405 €	5 887 €	8,7	957,8	6 589 €	1 917 €	5 464 €
Professeur agrégé	1 114,0	819,1	4 830 €	780 €	3 909 €	559,6	830,2	4 925 €	824 €	3 992 €	554,5	807,9	4 734 €	737 €	3 825 €
Professeur certifié	5 473,5	653,2	3 743 €	529 €	3 012 €	1 919,6	661,3	3 805 €	556 €	3 066 €	3 553,9	648,8	3 710 €	514 €	2 984 €
Professeur LP	1 304,7	672,7	3 888 €	577 €	3 133 €	640,6	683,1	3 937 €	573 €	3 172 €	664,2	662,6	3 842 €	579 €	3 096 €
Professeur d'EPS	644,0	645,1	3 763 €	580 €	3 038 €	375,8	629,7	3 691 €	588 €	2 982 €	268,2	666,5	3 864 €	569 €	3 117 €
Chargé d'enseignement EPS	5,2	812,9	4 295 €	351 €	3 433 €	4,0	811,2	4 316 €	387 €	3 454 €	1,2	614,2	4 222 €	230 €	3 361 €
PEGC	3,3	815,1	4 478 €	529 €	3 593 €						3,3	815,1	4 478 €	529 €	3 593 €
Professeur des écoles	333,8	618,4	3 633 €	572 €	2 926 €	128,0	649,3	3 775 €	573 €	3 041 €	205,8	599,6	3 544 €	571 €	2 854 €
Maître auxiliaire	14,6	437,4	2 434 €	297 €	1 949 €	2,5	483,2	2 675 €	215 €	2 142 €	12,1	426,6	2 384 €	314 €	1 909 €
Contractuel enseignant	771,7	418,0	2 793 €	519 €	2 256 €	361,2	423,7	2 839 €	532 €	2 293 €	410,5	413,1	2 752 €	507 €	2 224 €



3. Personnels enseignants du premier et du second degrés Privé

TAB 5-10 : Rémunérations moyennes des enseignantes et des enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés Privé

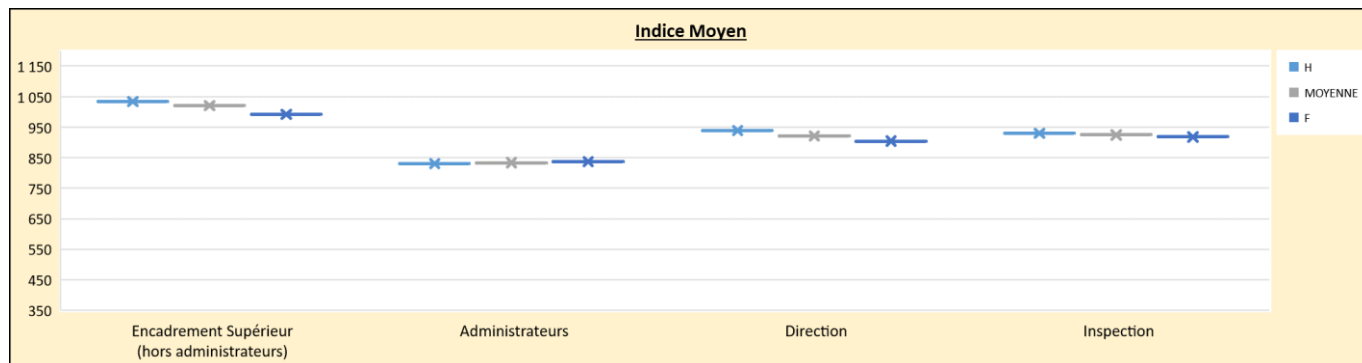
CORPS	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	762,1	625,7	3 164 €	241 €	2 443 €	66,4	632,8	3 259 €	241 €	2 515 €	695,6	625,0	3 155 €	241 €	2 437 €
Enseignant 2nd degré du PUBL	9,6	740,1	4 223 €	598 €	3 398 €	5,9	710,1	4 147 €	656 €	3 346 €	3,7	788,6	4 345 €	505 €	3 481 €
Professeur agrégé	55,3	789,2	4 571 €	722 €	3 587 €	29,0	855,7	4 861 €	728 €	3 819 €	26,3	716,0	4 252 €	714 €	3 332 €
Professeur certifié	971,9	649,1	3 525 €	512 €	2 754 €	277,1	669,0	3 635 €	551 €	2 843 €	694,8	641,2	3 481 €	497 €	2 719 €
Professeur LP	201,5	671,3	3 802 €	631 €	2 971 €	77,5	681,9	3 897 €	658 €	3 049 €	123,9	664,7	3 742 €	614 €	2 922 €
Professeur d'EPS	114,4	632,6	3 540 €	502 €	2 763 €	73,8	615,1	3 485 €	510 €	2 724 €	40,6	664,6	3 641 €	488 €	2 834 €
Maître auxiliaire	386,0	474,5	2 535 €	502 €	2 034 €	118,8	465,6	2 591 €	561 €	2 085 €	267,2	478,5	2 510 €	475 €	2 012 €



4. Personnels d'encadrement

TAB 5-11 : Rémunérations moyennes par sexe des personnels d'encadrement

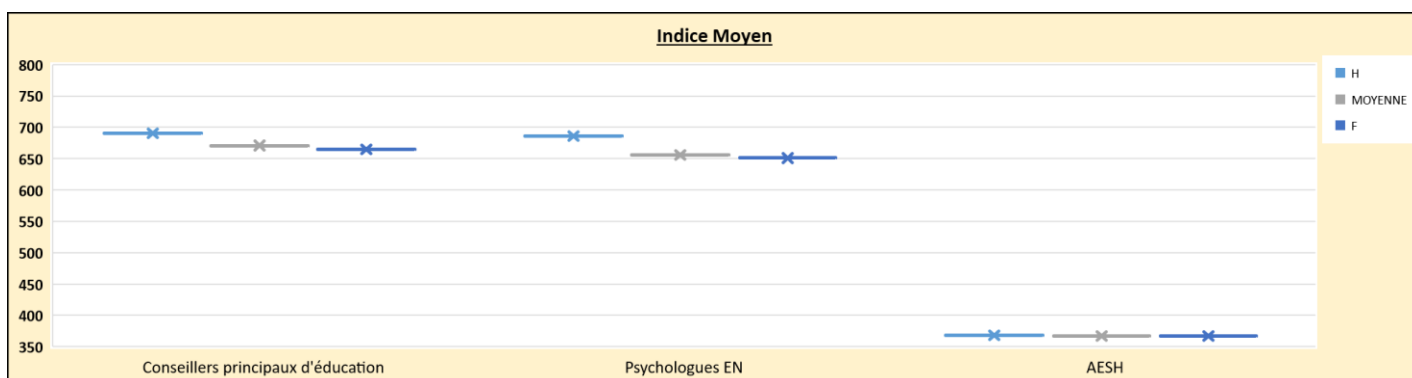
PERSONNELS D'ENCADREMENT	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	19,6	1020,4	8 135 €	3 048 €	6 732 €	13,4	1033,4	8 267 €	3 150 €	6 844 €	6,2	992,4	7 851 €	2 828 €	6 491 €
Administrateurs	9,8	833,6	6 580 €	2 430 €	5 444 €	5,8	831,2	6 571 €	2 430 €	5 442 €	4,0	837,1	6 594 €	2 430 €	5 447 €
Direction	363,3	921,7	5 289 €	718 €	4 221 €	184,3	938,4	5 406 €	743 €	4 317 €	178,9	904,5	5 168 €	691 €	4 122 €
Inspection	90,1	924,7	5 948 €	1 391 €	4 825 €	47,7	930,5	6 005 €	1 412 €	4 871 €	42,4	918,2	5 884 €	1 367 €	4 773 €



5. Personnels de vie scolaire

TAB 5-12 : Rémunérations moyennes par sexe des personnels de vie scolaire

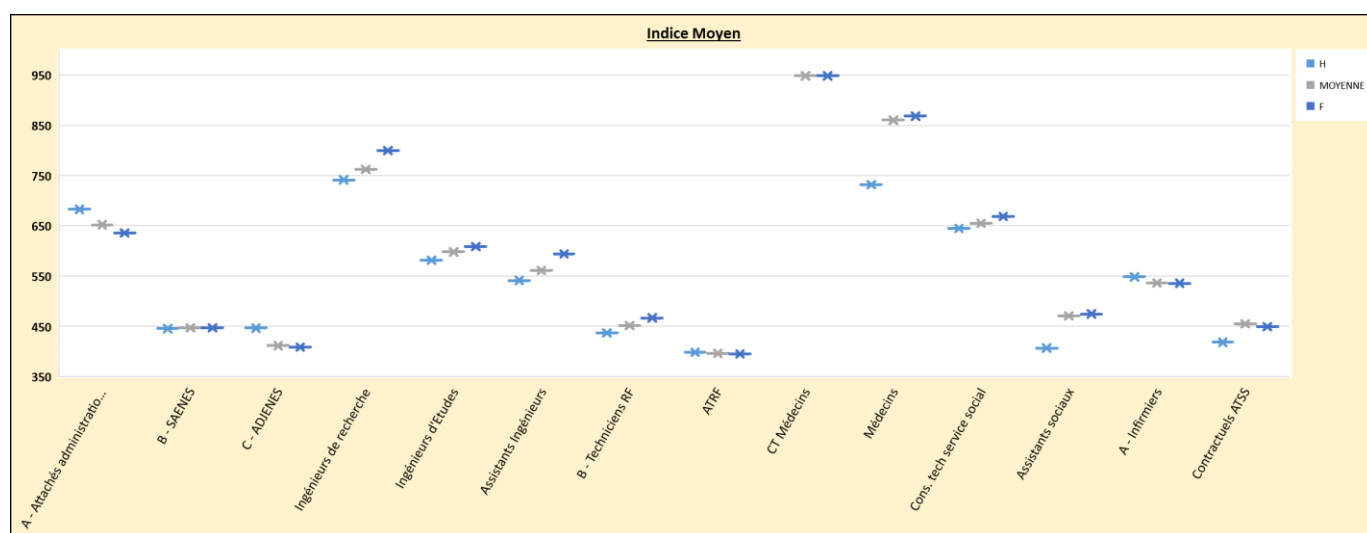
PERSONNELS VIE SCOLAIRE	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	285,9	670,6	3 570 €	260 €	2 836 €	65,4	690,2	3 660 €	261 €	2 903 €	220,4	664,8	3 544 €	260 €	2 817 €
Psychologues EN	170,5	655,7	3 517 €	268 €	2 806 €	23,7	685,9	3 641 €	266 €	2 904 €	146,8	650,8	3 496 €	269 €	2 791 €
AESH	1158,4	367,0	1 891 €	75 €	1 514 €	77,7	368,0	1 898 €	88 €	1 517 €	1080,7	367,0	1 890 €	74 €	1 514 €



6. Personnels ATSS

TAB 5-13 : Rémunérations moyennes par sexe des personnels ATSS

ATSS	TOTAL					HOMMES					FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rému nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rému nette	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rému nette
A - Attachés administration Eta	217,8	652,1	4 390 €	1 149 €	3 571 €	75,3	682,8	4 612 €	1 222 €	3 756 €	142,6	635,9	4 272 €	1 111 €	3 473 €
B - SAENES	370,6	446,8	2 903 €	680 €	2 352 €	48,3	445,6	2 858 €	664 €	2 313 €	322,3	447,0	2 910 €	682 €	2 358 €
C - ADJENES	565,8	411,7	2 483 €	443 €	1 994 €	45,3	446,6	2 613 €	429 €	2 096 €	520,5	408,5	2 471 €	444 €	1 985 €
Ingénieurs de recherche	5,5	762,6	5 608 €	1 803 €	4 615 €	3,5	741,4	5 578 €	1 874 €	4 601 €	2,0	799,8	5 661 €	1 681 €	4 639 €
Ingénieurs d'Etudes	22,4	598,2	4 124 €	1 150 €	3 364 €	8,5	581,3	4 039 €	1 124 €	3 299 €	13,9	608,6	4 176 €	1 166 €	3 404 €
Assistants Ingénieurs	7,9	561,2	3 702 €	925 €	3 011 €	5,0	541,4	3 632 €	960 €	2 961 €	2,9	594,3	3 819 €	865 €	3 097 €
B - Techniciens RF	49,4	451,5	2 915 €	703 €	2 364 €	25,2	436,7	2 995 €	854 €	2 446 €	24,2	466,8	2 832 €	547 €	2 279 €
ATRF	146,5	396,3	2 341 €	381 €	1 876 €	51,8	398,4	2 350 €	393 €	1 884 €	94,7	395,2	2 336 €	374 €	1 871 €
CT Médecins	2,0	948,5	6 619 €	1 988 €	5 422 €						2,0	948,5	6 619 €	1 988 €	5 422 €
Médecins	18,0	860,3	6 059 €	1 698 €	4 957 €	1,1	732,1	5 205 €	1 503 €	4 274 €	16,9	868,3	6 115 €	1 711 €	5 002 €
Cons. tech service social	5,3	655,2	4 228 €	950 €	3 437 €	3,0	645,0	4 216 €	929 €	3 433 €	2,3	668,8	4 244 €	978 €	3 443 €
Assistants sociaux	59,7	470,9	3 118 €	732 €	2 534 €	3,3	406,7	2 895 €	857 €	2 373 €	56,4	474,5	3 131 €	725 €	2 543 €
A - Infirmiers	194,1	536,4	3 223 €	529 €	2 579 €	9,8	548,5	3 357 €	530 €	2 701 €	184,4	535,7	3 216 €	529 €	2 573 €
Contractuels ATSS	198,6	454,8	4 258 €	335 €	3 380 €	38,7	418,4	2 258 €	39 €	1 813 €	160,0	449,6	4 238 €	333 €	3 364 €



Dans le cadre du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle, un travail d'analyse des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes a été conduit en 2023 à partir des données de masses salariales 2022. Il est ressorti de ce premier travail que pour les personnels fonctionnaires, les écarts de rémunérations s'expliquent principalement au regard des indices détenus et des fonctions exercées.

Pour les personnels contractuels, quelques écarts non explicites peuvent trouver leur origine dans les différences de positionnement salarial à l'entrée dans le métier selon les années de recrutement. Ceci a conduit l'académie à décider de mettre en place, pour les fonctions administratives et de santé social, ou à revoir, pour les fonctions enseignantes, les cadres de gestion des personnels contractuels.

Au-delà d'un suivi annuel des situations comparatives étudiées, l'attention portée à un proportionnel accès aux emplois d'encadrement ou à la promotion contribue à réduire les écarts de salaires moyens observés.

Enfin, l'écart total brut de rémunération chez les agents fonctionnaires de l'académie pourra être décomposé selon plusieurs facteurs afin de mener une analyse plus poussée à l'aide d'un outil interministériel (DGAFP).

PARTIE 6 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La politique de santé et sécurité au travail s'inscrit dans le programme pluriannuel académique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le programme prévoit de renforcer la prise en compte de certains risques professionnels en accompagnant notamment les établissements et les écoles demandeurs dans la démarche d'évaluation des risques professionnels (appui à la préparation du programme annuel de prévention, à l'élaboration de l'arbre des causes et du plan d'action lors d'un accident du travail, proposition d'un modèle de document unique).

Il comprend différentes actions de sensibilisation et de formation à la sécurité santé au travail, la conception d'outils et de ressources liés à certains risques professionnels :

- psychosociaux,
- troubles musculo squelettiques,
- chimiques,
- amiante,
- violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes,
- ...

Le programme prévoit également des actions de communication, la mobilisation d'une équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmière de prévention, psychologue du travail ...) et d'un réseau d'acteurs spécifiques sur les territoires (conseiller de prévention académique, conseillers départementaux ...) pour améliorer l'accompagnement des

personnels confrontés à des difficultés de santé, en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle.

Aussi, des démarches spécifiques sont prévues dans le programme s'agissant de la qualité de vie au travail (actions de co-développement, mise en place d'une cellule d'écoute pour lutter contre les violences et des discriminations au travail...).

A. Accidents du travail

Le terme d'accident de service concerne les fonctionnaires, alors que l'accident de travail s'applique aux contractuels. L'accident de trajet a lieu entre le domicile et le lieu de travail, l'accident de mission est consécutif à un accident qui survient lors d'une mission.

1. Evolution et caractéristiques des accidents du travail sur 3 ans

En 2022/2023, 207 accidents du travail ont été déclarés et reconnus imputables au service, ce nombre est en diminution d'un tiers par rapport à l'année précédente.

Près de deux tiers des accidents déclarés ont donné lieu à un arrêt de travail, cette proportion est relativement stable par rapport à l'année 2021/2022 (61.9 %).

TAB 6-01 : Evolution du nombre d'accidents du travail déclarés entre 2020 et 2023

	Nb accidents de travail déclarés
2020/2021	268
2021/2022	313
2022/2023	207

Entre 2020 et 2023, la durée moyenne de l'arrêt de travail évolue de 32 jours à 41 jours, soit une progression de 28,12% (progression de 7% entre 2021 et 2023).

Au total, le nombre de jours d'arrêt occasionnés par un accident de travail s'élève à 5 324 jours en 2022/2023.

En 2022/2023, près de 75 % des accidents du travail se déroulent à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle (travail et mission), 23.67 % à l'occasion du trajet domicile/travail.

La proportion de femmes ayant déclaré un accident de travail oscille entre 80 et 82% sur les trois dernières années, cette représentation est supérieure à leur représentativité dans l'effectif global (73 %).

TAB 6-02 : Evolution du nombre d'accidents du travail ayant donné lieu à une interruption temporaire de travail entre 2020 et 2023

	Nb Accident travail avec ITT	Nb Jours ITT	Durée moyenne des arrêts
2020/2021	152	4 974	32,7
2021/2022	194	7 485	38,6
2022/2023	129	5 324	41,3
Evol 2020/2021 - 2021/2022	-33,51%	- 28,9%	7,0%

TAB 6-03 : Evolution du nombre d'accidents du travail selon le lieu de l'accident entre 2020 et 2023

	2020/2021	En %	2021/2022	En %	2022/2023	En %
Travail	194	72,39%	227	72,52%	150	72,46%
Trajet	71	26,49%	68	21,73%	49	23,67%
Mission	3	1,12%	18	5,75%	8	3,86%
Total	268		313		207	

TAB 6-04 : Evolution du nombre d'accidents du travail selon le genre de l'agent entre 2020 et 2023

	Hommes	En %	Femmes	En %
2020/2021	53	19,78%	215	80,22%
2021/2022	55	17,57%	258	82,43%
2022/2023	36	17,39%	171	82,61%

TAB 6-05 : Répartition des accidents de travail selon le lieu et le genre, l'interruption temporaire de travail en 2020/2021

2020/2021	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
		Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
	Travail	14	21	430	73	86	2 934	87	107	3 364
	Trajet	5	12	832	23	31	764	28	43	1 596
	Mission	1	0	0	0	2	14	1	2	14
	TOTAL	20	33	1 262	96	119	3 712	116	152	4 974
		53			215			268		
		Durée moyenne des arrêts	38,24 jours			31,19 jours			32,72 jours	

TAB 6-06 : Répartition des accidents de travail selon le lieu et le genre, l'interruption temporaire de travail en 2021/2022

2021/2022	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL			
		Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	
	Travail	13	28	953	79	107	4 164	92	135	5 117	
	Trajet	2	10	508	19	37	1 037	21	47	1 545	
	Mission	0	2	139	6	10	684	6	12	823	
	TOTAL	15	40	1 600	104	154	5 885	119	194	7 485	
		55			258			313			
	Durée moyenne des arrêts		40 jours			38,21 jours			38,58 jours		

TAB 6-07 : Répartition des accidents de travail selon le lieu et le genre, l'interruption temporaire de travail en 2022/2023

2022/2023	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
		Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
	Travail	10	17	791	51	72	3 297	61	89	4 088
	Trajet	2	7	263	12	28	934	14	35	1 197
	Mission	0	0	0	3	5	39	3	5	39
	TOTAL	12	24	1 054	66	105	4 270	78	129	5 324
		36			171			207		
	Durée moyenne des arrêts	43,92 jours			40,67 jours			41,27 jours		

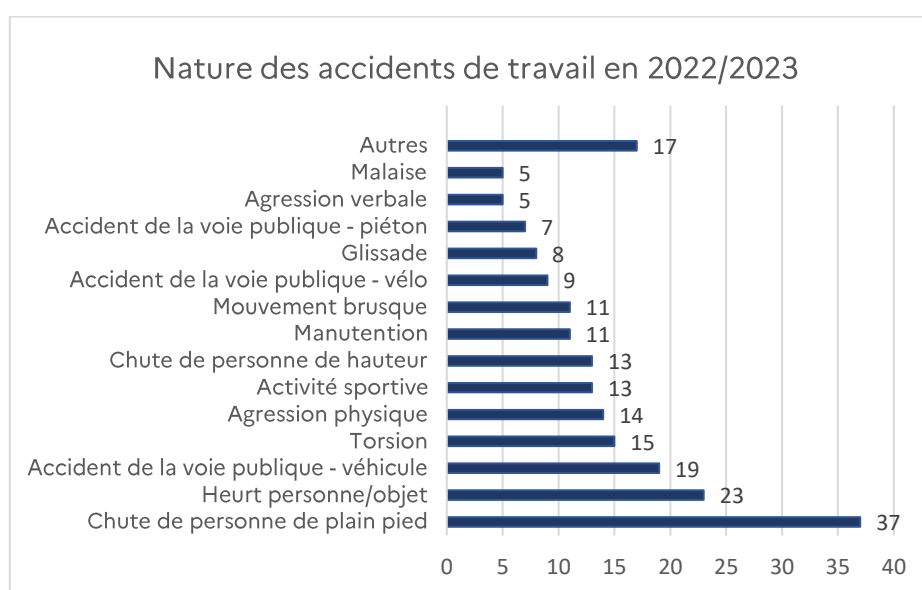
2. Nature, lieux et lésions des accidents de travail

Nature des accidents de travail

Les accidents les plus nombreux, pour la sixième année consécutive, sont les chutes de plain-pied avec 37 déclarations, 40 accidents au total si l'on considère aussi les chutes de hauteur, soit près de 20% du total des accidents de travail.

Les accidents de heurts entre personnes ou avec objets représentent 23 déclarations, les accidents de la voie publique avec un véhicule totalisent 19 déclarations. Le nombre d'accidents déclarés consécutifs à une agression (physique ou verbale) est en légère baisse, 19 en 2022/2023 contre 21 en 2021/2022.

La part des accidents relevant de risques psychosociaux a diminué de moitié entre 2021 et 2023 passant de 8 à 4.

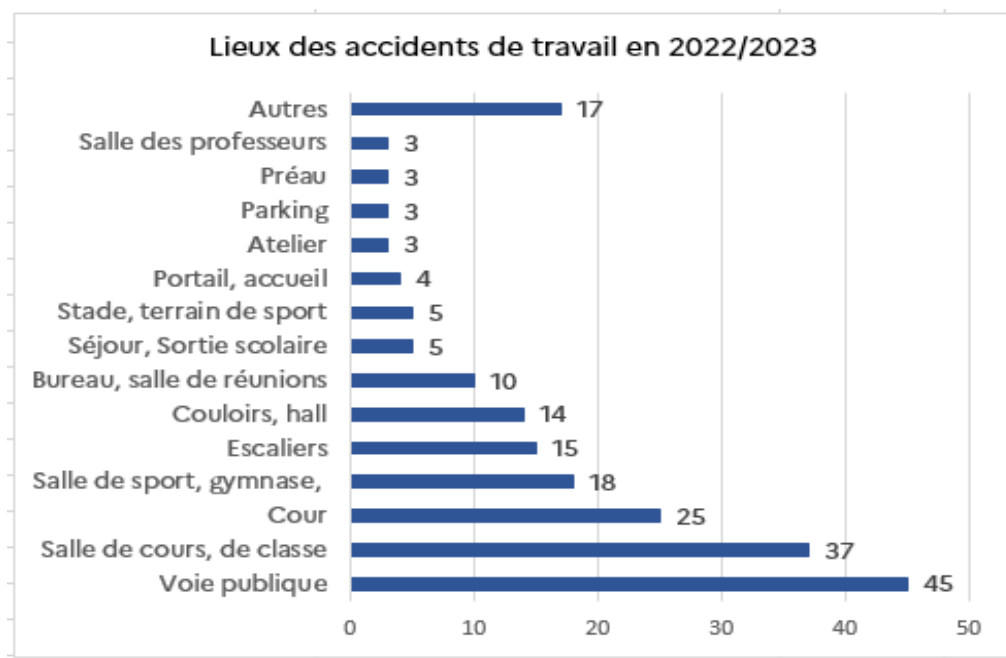


TAB 6-08 : Principales nature des accidents de travail en 2021/2022

Nature	Nombre d'accidents
Heurt personne/objet	33
Chute de personne de plain pied	32
Accident de la voie publique - véhicule	28
Chute de personne de hauteur	21
Torsion	17

Lieux des accidents de travail

Parmi les lieux les plus fréquents, plus d'un accident sur cinq a lieu sur la voie publique, soit 45 accidents, 37 ont lieu dans la salle de cours ou de classe, 25 dans la cour.

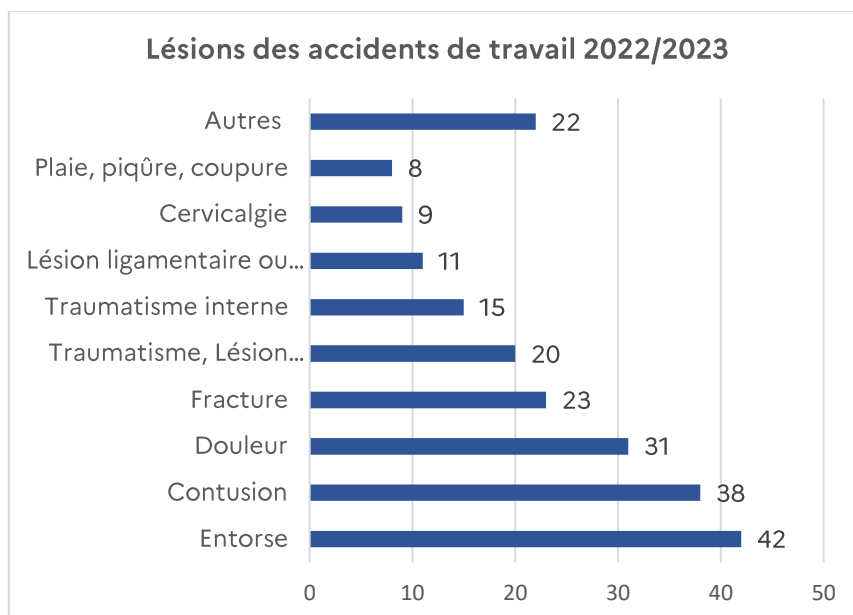


TAB 09 : Lieux les plus accidentogènes en 2021/2022

Lieu	Nombre d'accidents
Salle de cours, salle de classe	45
Voie publique	43
Cour	28
Couloirs, hall	19
Gymnase, salle de sport	14
Bureau, salle de réunions	10
Escaliers	10

Lésions des accidents de travail

La nature des lésions les plus fréquentes restent les contusions, les entorses, les fractures puis les lésions de nature multiple. Cela s'explique notamment par le nombre important de chutes de personnes.



TAB 6-10: Lésions les plus courantes en 2021/2022

Lésion	Nombre d'accidents
Contusion	55
Entorse	55
Douleur	50
Traumatisme, Lésion psychologique	23
Plaie, piqûre, coupure	19
Fracture	18

B. Dispositifs de signalement

L'analyse du RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail) est réalisée à partir des déclarations effectuées par l'ensemble des agents. Ce chiffre comprend l'ensemble des déclarations y compris lorsqu'un personnel alerte plusieurs fois sur la même situation, ou qu'une même situation fait l'objet de multi-déclarations.

Nombre de signalements RSST

Le nombre de signalements a augmenté de 7,05% entre 2021 et 2023.

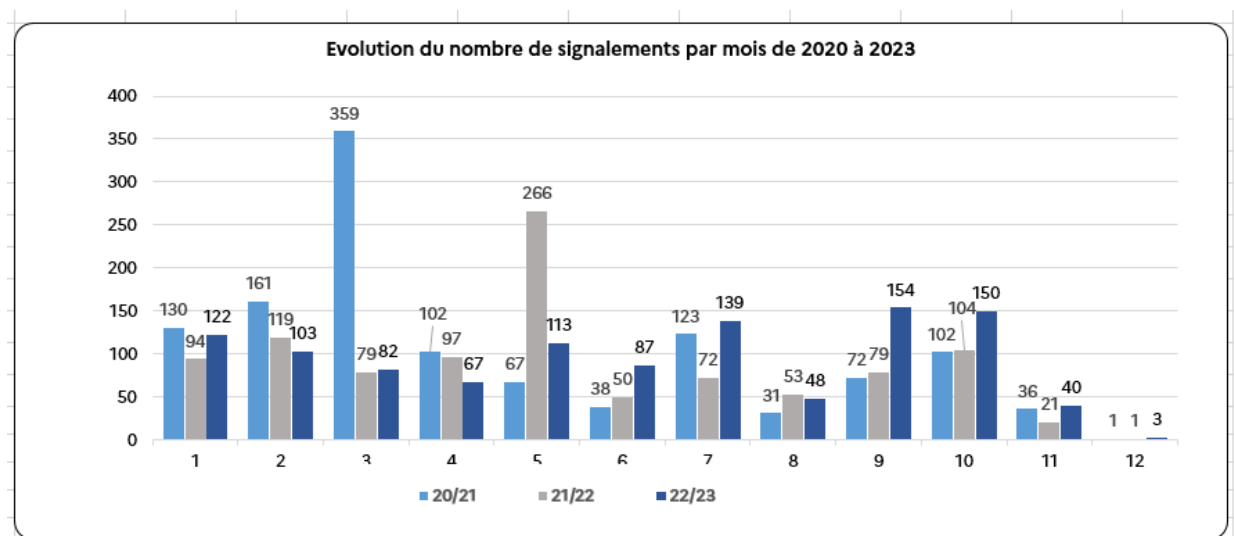
TAB 6-11 : Nombre de signalements RSST entre 2020 et 2023

	Nombre de signalements
2020/2021	1 222
2021/2022	1 035
2022/2023	1 108
Evol 2021/2022 - 2022/2023	7,05%

Temporalité des signalements RSST

La moyenne mensuelle de signalements est d'environ 92 en 2022/2023, 86 en 2021/2022, 101 en 2020/2021.

En 2022/2023, c'est au cours des mois de mai et de juin que les signalements sont les plus nombreux, respectivement 154 et 150.



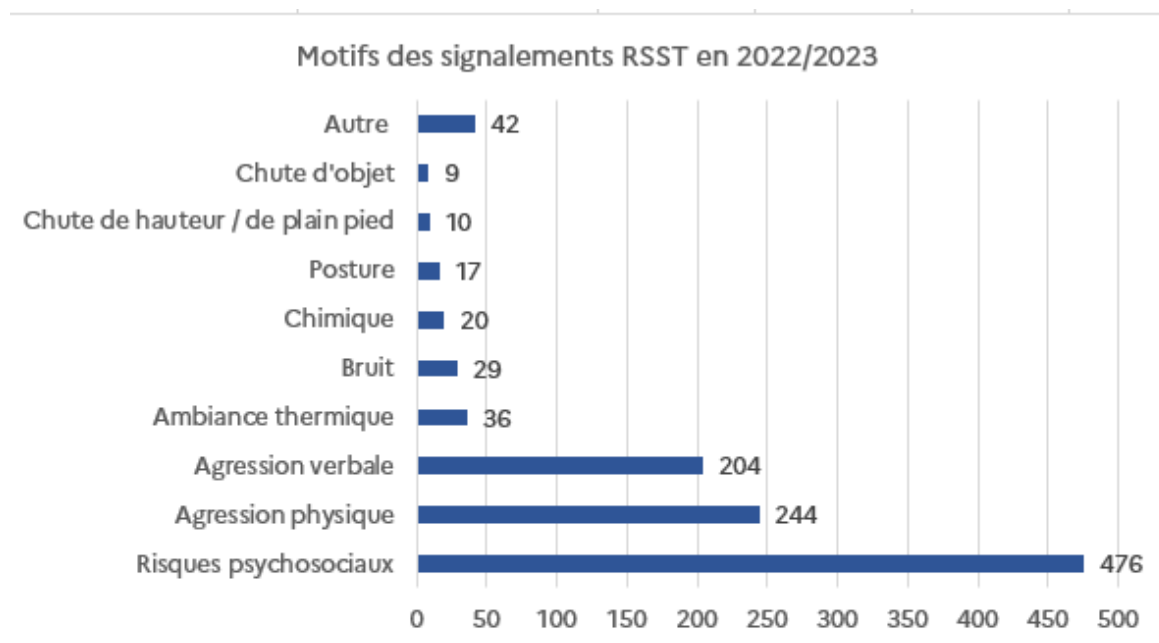
Motifs de signalements RSST

Les signalements les plus fréquents portent sur les risques psychosociaux avec plus de 44%. Ils sont suivis par les agressions physiques avec plus de 22% et par les agressions verbales avec plus de 14%, en forte progression par rapport à 2020/2021. On enregistre entre 2021 et 2023 une baisse de 8% du nombre de signalements liés aux risques psychosociaux.

On constate par ailleurs une augmentation des agressions physiques et verbales, tant au niveau local qu'au niveau national.

Ces signalements se traduisent par une forte sollicitation du service de prévention santé au travail par les agents. Le conseiller de prévention académique en collaboration avec l'instance F3SCT a développé et proposé des actions de prévention dédiées dans le cadre du programme annuel de prévention académique.

Dans le premier degré, un groupe de travail a réuni des membres du 1^{er} degré de la F3SCT académique et des acteurs de la prévention sur la thématique des agressions physiques et verbales, dans l'objectif de créer et mettre à disposition une boîte à outils (affiche sur les conduites à adopter en cas d'agression « externe » ...).



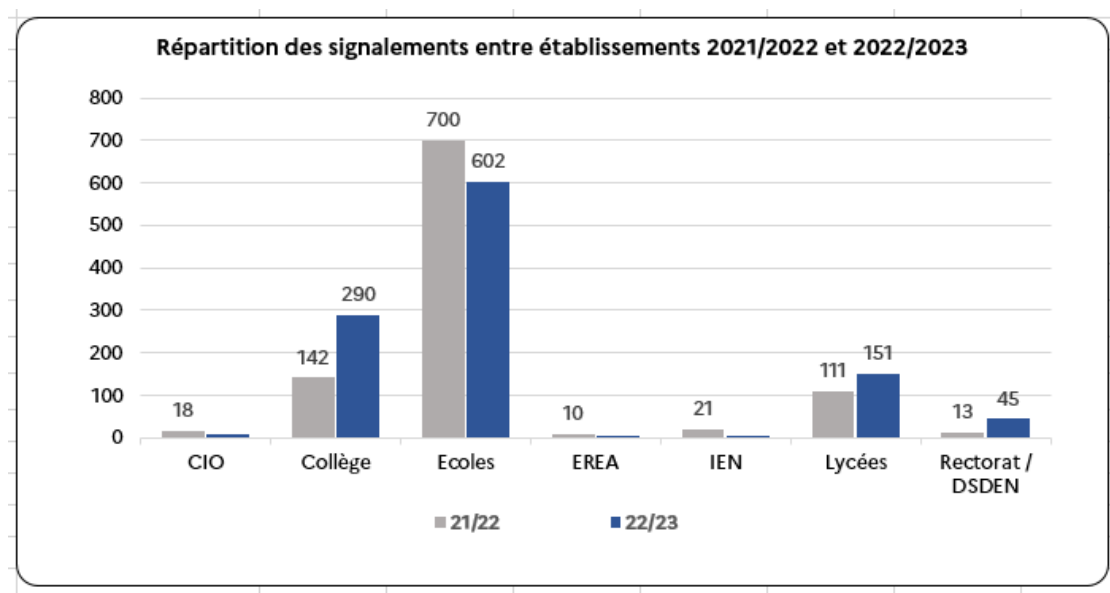
TAB 6-12: Motifs principaux des signalements RSST en 2021/2022

Motifs de signalements RSST	Nombre de signalements
Risques psychosociaux	520
Agression physique	144
Agression verbale	126
Risque biologique	37
Ambiance thermique	18
Transport interne / externe	12

Répartition des signalements RSST par type d'établissement

En 2022/2023, les signalements proviennent pour plus de 54% du 1^{er} degré et pour 40% du 2nd degré au sein duquel les collèges totalisent les deux tiers des signalements (soit plus de 26% du total académique) et les lycées le tiers (soit plus de 13% du total académique).

De 2021/2022 à 2022/2023, le nombre de signalements dans les écoles de l'académie a baissé de 14% en passant de 700 à 602, alors que ce nombre a plus que doublé dans les collèges en passant de 142 à 290 signalements.



C. Médecine de prévention

Depuis 2020, la configuration du service de médecine de prévention du rectorat de Poitiers a été en perpétuelle évolution.

Confrontée à une pénurie de médecins du travail, l'académie a bénéficié de juin 2021 à décembre 2022 d'un service médical de prévention effectué par un prestataire extérieur, le CIAMT (Centre Inter-entreprises et Artisanal de Médecine du Travail) implanté à Paris et en Île-de-France. La mission du CIAMT a été ajustée selon les périodes, elle s'appuyait notamment sur une ou deux vacations médecin par semaine (capacité de 7 à 14 visites par semaine) et sur un renfort de deux vacations infirmière par semaine (capacité de 16 visites par semaine), en complément des visites réalisées par l'infirmière en santé au travail du rectorat. Des téléconsultations ont été proposées aux agents sur la période.

Ce dispositif a aussi permis d'assurer le traitement de situations RH complexes dans un délai raisonnable de prise en charge de ces personnels.

Entre décembre 2022 et décembre 2023, en l'absence de médecin du travail, le service de médecine de prévention a pu compter sur une vacation médicale, à raison de 3 jours de présence par mois toute l'année, effectuée par un médecin récemment retraité, ex-conseillère technique du recteur, sur l'infirmière de prévention, sur l'appui du médecin conseiller technique du recteur et de deux secrétaires.

Dans ces conditions spécifiques, les examens de la situation médicale de l'agent concernant les campagnes de gestion RH (mobilité, dispositifs d'accompagnement des personnels enseignants, CPE et psychologues confrontés à des difficultés de santé ...) ont été assurés.

La majorité des sollicitations ont été prises en charge et traitées par téléphone permettant ainsi de répondre à tous les personnels qui étaient en attente de contact avec la médecine de prévention.

Concernant les données chiffrées portant sur l'activité du service en 2023, le nombre de visites médicales en présentiel a fortement baissé pour laisser place à des entretiens médicaux téléphoniques sur les jours de vacation du médecin. Pour autant, l'organisation mise en place par l'académie a permis d'apporter une réponse médicale à chaque situation le nécessitant. Par ailleurs, une légère baisse du nombre d'avis sur les affectations en poste adapté est constatée en 2023 ainsi qu'une stabilisation du nombre des autres demandes.

Au cours de l'année 2023, les visites médicales réalisées à la demande de l'administration ont été réalisées par des médecins experts.

Le 5 décembre 2023, l'académie de Poitiers a finalisé le recrutement un médecin du travail à temps plein annonçant une évolution de l'activité du service sur l'année 2024.

TAB 6-13 : Extrait du rapport d'activité de la médecine de prévention, évolution 2021 à 2023

	2021	2022	2023	Evol % 2022 - 2023
VISITES MEDICALES				
Nombre visites médicales réalisées	150	318	173	-45,6%
Nombre d'agents concernés	141	238	173	-27,3%
Dont visites réalisées à la demande de l'agent	93	167	172	3,0%
Dont réalisées à la demande de l'administration	25	34	1*	-97,1%
Dont visites à la demande des médecins de prévention	32	2	0	
Visites réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale	0	0	0	
Visites réalisées dans le cadre de la surveillance médicale particulière	19	197	0	
Visites au titre des risques psycho-sociaux	55	21	39	85,7%
AVIS				
Avis concernant une demande de poste adapté	96	92	86	-6,5%
Avis concernant une demande d'allègement de service	170	126	119	-5,6%
Avis concernant une demande d'occupation à titre thérapeutique	11	6	5	-16,7%
Avis concernant une demande de mutation	NC	NC	227	
Avis concernant une demande de temps partiel	NC	NC	192	
VISITE INFIRMIERE SANTE AU TRAVAIL				
Visites de personnel VIP	NC	NC	12	
Entretiens téléphoniques	NC	NC	302	
Etudes de poste	NC	NC	48	
PRECONISATIONS				
Aménagements de poste de travail	NC	NC	154	

* Les visites ont été réalisées par des médecins experts.

Concernant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le correspondant handicap académique et le service des affaires médicales accompagnent les personnels de l'académie : informations sur les droits des personnels ainsi que les acteurs et ressources spécifiques liés handicap (prestations d'appui spécifiques), mise en place d'études de postes, aménagements des postes de travail en compensation de la situation de handicap ...

Cet accompagnement concerne les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ainsi que les agents reconnus inaptes à leur fonction en cours de reclassement.

En 2023, le montant des dépenses réalisées au titre du handicap s'élève à 158 852,68 euros, il s'élevait à 154 643,99 euros en 2022.

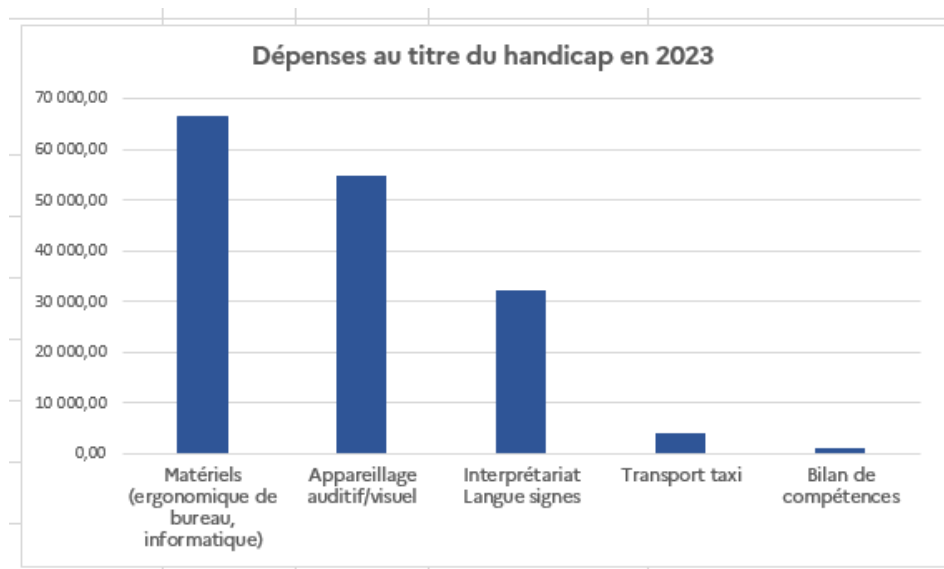
Les « crédits Handicap » sont issus d'un co-financement prévu dans le conventionnement signé entre le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHPP) et le ministère (un nouveau conventionnement a été signé en octobre 2023). Les financements sont différenciés selon la typologie de la dépense (recrutement, reclassement, maintien dans l'emploi...) ainsi que les domaines d'actions (aides conditions de vie professionnelle/personnelle, aménagement poste travail, accompagnement...).

L'augmentation des besoins des personnels accompagnés ainsi qu'un manque de disponibilité des crédits Handicap ont amené l'académie à prioriser les participations financières :

- aide aux déplacements (frais de transport) et l'interprétariat en langue des signes française ;
- aménagement du poste de travail (matériel ergonomique et informatique) ;
- appareillage auditif (prise en charge des demandes datant de plus de 6 mois).

TAB 6-14 : Répartition du nombre de bénéficiaires des crédits handicaps selon la nature de la demande en 2022 et 2023

Nature des demandes	Nombre de bénéficiaires	
	2022	2023
Interprétariat Langue signes (nombre de factures peut comprendre plusieurs bénéficiaires)	60	57
Matériel (ergonomique de bureau, informatique...)	38	40
Appareillage auditif / visuel	40	32
Transport taxi	19	2
Bilan de compétences	5	1
Total	162	132



D. Allègements de service

Les personnels enseignants du premier degré et du second degré, les personnels d'éducation et les personnels d'orientation titulaires lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, peuvent solliciter un allègement de service.

Accompagnement sur un temps limité attribué au titre d'une année scolaire, il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui permet à un enseignant de bénéficier au maximum d'une réduction d'un tiers de son obligation réglementaire de service (ORS).

Non cumulable avec un temps partiel thérapeutique, l'allègement de service peut être accordé à un agent à temps partiel. Par ailleurs, il n'est pas compatible avec toute heure supplémentaire, toute mission particulière et toute activité accessoire dans le cadre d'un cumul d'activité. L'intégralité du traitement est versée pendant la période.

Dans la limite du contingent de moyens alloués à ce dispositif, le service des affaires médicales émet un avis sur la demande d'allègement de service, au vu de la situation et après avoir étudié les différentes modalités d'aménagement du poste de travail. Le renouvellement n'est pas systématique l'année suivante. S'il y a reconduction, une quotité dégressive peut être appliquée afin d'aller vers un retour progressif à un service complet.

TAB 6-15 : Résultats des demandes et répartition des allègements de service accordés pour 2022-23 dans le 1^{er} degré public et le 1^{er} degré privé

Demandes pour le 1er degré public	Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	22	21	1
Avis défavorable	27	25	2
Priorité aux soins	1	1	0
TOTAL	50	47	3

Demandes pour le 1er degré privé	Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	2	2	0
Avis défavorable	1	1	0
Priorité aux soins	0	0	0
TOTAL	3	3	0

Allègements accordés pour le 1er degré public		Ensemble	Femmes	Hommes
Répartition	Département			
1/2 journée	16	0	0	0
1 journée		3	2	1
1 journée 1/2		0	0	0
1/2 journée	17	0	0	0
1 journée		8	8	0
1 journée 1/2		0	0	0
1/2 journée	79	1	1	0
1 journée		0	0	0
1 journée 1/2		1	1	0
1/2 journée	86	3	3	0
1 journée		6	6	0
1 journée 1/2		0	0	0
TOTAL		22	21	1

Allègements accordés pour le 1er degré privé		Ensemble	Femmes	Hommes
Répartition	Département			
1 Journée	17	1	1	0
1 journée 1/2	86	1	1	0
TOTAL		2	2	0

Source : division des personnels enseignants - cellule RH intégrée

Dans le 1^{er} degré public, 50 demandes d'allègement de service ont été formulées par des enseignants dans l'académie. 44 % d'entre elles ont fait l'objet d'un accord, après avis du service des affaires médicales. Un allègement de service d'une journée est accordé dans 3 cas sur 4. Au total, les femmes représentent 95 % des bénéficiaires.

Pour le 2nd degré public, ce sont 86 demandes d'allègement de service qui sont parvenues au service dont 46 ont reçu un avis favorable, soit 53,5% du total des demandes. Les allègements de 3 heures et de 6 heures sont les plus fréquents. 83% des bénéficiaires dans le 2nd degré sont des femmes.

Dans l'enseignement privé, 1^{er} et 2nd degrés confondus, le nombre de demandes comme le nombre d'allègements accordés est faible.

TAB 6-16 : Résultats des demandes et répartition des allègements de service accordés pour 2022-23 dans le 2nd degré public et le 2nd degré privé

Demandes pour le 2nd degré public	Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	46	38	8
Avis défavorable	37	31	6
Priorité aux soins	3	3	0
TOTAL	86	72	14

Allègements accordés pour le 2nd degré public			
Répartition	Ensemble	Femmes	Hommes
1 Heure	2	2	0
2 heures	4	4	0
2h30	1	1	0
3 heures	19	15	4
4 heures	3	2	1
4h30	1	1	0
5 Heures	2	2	0
6 heures	12	9	3
12 heures	2	2	0
TOTAL	46	38	8

Demandes pour le 2nd degré privé	Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	1	1	0
Avis défavorable	0	0	0
Priorité aux soins	0	0	0
TOTAL	1	1	0

Allègements accordés pour le 2nd degré privé			
Répartition	Ensemble	Femmes	Hommes
3h30	1	1	0
TOTAL	1	1	0

Source : division des personnels enseignants - cellule RH intégrée

E. Postes adaptés de courte durée (PACD) et de longue durée (PALD)

Cette affectation permet aux personnels enseignants d'exercer des fonctions de nature différente. Elle peut répondre à deux types de démarches, la préparation d'un retour aux fonctions d'enseignement devant des élèves ou bien une réorientation professionnelle. Il existe deux formes de postes adaptés :

- L'affectation sur un poste adapté de courte durée (PACD) est prononcée pour une durée d'un an, renouvelable deux fois.
- L'affectation sur un poste adapté de longue durée (PALD) est prononcée pour une durée de quatre ans et peut être renouvelée sans limite.

Les personnels enseignants bénéficiant de ces postes adaptés doivent être dans une démarche dynamique de retour à l'emploi. Ceux qui envisagent une reconversion professionnelle doivent profiter de cette période pour procéder éventuellement à un bilan de compétences et suivre des formations les préparant à leurs futures fonctions.

Les affectations sur postes adaptés au Cned sont exclusivement réservées aux personnels enseignants atteints d'une affection chronique invalidante comportant des séquelles définitives les rendant définitivement inaptes à un retour devant élèves.

TAB 6-17 : Résultats des demandes de postes adaptés pour 2022-23 dans le 1^{er} degré public

Demandes pour le 1er degré public		Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	PACD ADM	21	20	1
	PACD CNED	11	10	1
Avis défavorable		20	17	3
TOTAL		52	47	5

21 accompagnements CMC *

Demandes pour le 1er degré public					
Avis		Département	Ensemble	Femmes	Hommes
Favorable	PACD ADM	16	7	7	0
	PACD CNED		6	5	1
Défavorable			1	1	0
Total Charente			14	13	1
Favorable	PACD ADM	17	2	2	0
	PACD CNED		2	2	0
Défavorable			7	6	1
Total Charente Maritime			11	10	1
Favorable	PACD ADM	79	7	7	0
	PACD CNED		1	1	0
Défavorable			6	5	1
Total Deux-Sèvres			14	13	1
Favorable	PACD ADM	86	5	4	1
	PACD CNED		2	2	0
Défavorable			6	5	1
Total Vienne			13	11	2
TOTAL			52	47	5

Source : division des personnels enseignants - cellule RH intégrée

Dans le 1^{er} degré public, 52 demandes de postes adaptés ont été effectués par des enseignants dans l'académie. 61,5% des demandes ont reçu un avis favorable, sous la forme d'un poste adapté de courte durée administratif (PACD ADM) pour les deux tiers et d'un PACD avec une affectation au CNED (PACD CNED) pour le tiers restant. Au total, les femmes représentent 93,8% des bénéficiaires.

*les 21 accompagnements CMC (Conseiller Mobilité Carrière) correspondent aux PACD administratifs.

TAB 6-18 : Résultats des demandes de postes adaptés pour 2022-23 dans le 2nd degré public

Demandes pour le 2nd degré public		Ensemble	Femmes	Hommes
Avis favorable	PACD ADM	14	12	2
	PACD CNED	6	2	4
	PALD CNED	1	0	1
Avis défavorable		18	16	2
TOTAL		39	30	9

14 accompagnements CMC *

Source : division des personnels enseignants - cellule RH intégrée

Pour le 2nd degré public, 39 demandes de postes adaptés ont été formulées. Parmi elles, 21 ont reçu un avis favorable, soit 53,8% du total, dont 1 sous la forme d'un poste adapté de longue durée avec une affectation au CNED (PALD CNED). La même proportion que pour le 1^{er} degré est observée entre les PACD administratifs (2/3) et les PACD affectés au CNED (1/3) pour le 2nd degré. Au total, les femmes représentent 66,7% des bénéficiaires.

*les 14 accompagnements CMC (Conseiller Mobilité Carrière) correspondent aux PACD administratifs.

F. Protection fonctionnelle

L'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires » garantit, sous certaines conditions, aux agents publics de bénéficier d'une protection particulière dans l'exercice de leurs fonctions : la protection fonctionnelle.

Elle s'applique, notamment, contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages, mais également lors des mises en cause de leurs responsabilités dans le cadre de leurs fonctions, dès lors, principalement mais pas exclusivement, qu'aucune faute personnelle ne leur soit imputable.

Pour l'année 2022/2023, 97,26 % des demandes de protection fonctionnelle sont accordées, soit 70 demandes, en très légère augmentation par rapport à l'année 2021/2022 (+ 3 demandes).

Cette même année, deux demandes n'ont pas été accordées au motif que le différend entre l'agent et le supérieur hiérarchique relevait de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

TAB 6-19 : Motif et nombre de protections fonctionnelles accordées en 2021/2022 et 2022/2023

Motif	Motif détaillé	2021/2022			2022/2023			Evolution
		F	H	Total	F	H	Total	
Atteinte aux biens (dont véhicules)	Domage aux véhicules	7	1	8	6		6	
Total atteinte aux biens (dont véhicules)		7	1	8	6		6	-2
Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent	Actes de harcèlement	1		1	2	1	3	
	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)	26	22	48	31	21	52	
	Atteinte physique	7	1	8	6	2	8	
Total atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent		34	23	57	39	24	63	6
Poursuites pénales contre l'agent	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)		2	2		1	1	
Total poursuites pénales contre l'agent			2	2		1	1	-1
TOTAL GENERAL		41	26	67	45	25	70	3

PARTIE 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Dans cette partie sont traités les sujets relatifs à la quotité de travail des personnels, les absences et leurs motifs ainsi que l'organisation du travail au travers de la mise en place du télétravail dans les services déconcentrés. Sont également abordés les heures supplémentaires des enseignants du 2nd degré public, les jours de carence des agents et le compte épargne temps (CET) des personnels ATSS et des personnels de direction.

A. Quotité de travail

Le temps partiel permet à un personnel recruté à plein temps de pouvoir exercer sur une période déterminée à temps partiel, à ne pas confondre avec le temps incomplet qui fait référence à un emploi dont la quotité horaire est inférieure à un temps plein.

Il existe deux types de temps partiel :

- Le temps partiel de droit qui permet à une personne le sollicitant de pouvoir y accéder pour des motifs règlementairement définis sans possibilité de refus de l'administration pour nécessité de service ;
- Le temps partiel sur autorisation pour lesquels la demande est examinée en fonction des nécessités de service et peut être refusée.

Le temps partiel sur autorisation est octroyé pour une année scolaire, après accord des parties concernées, notamment sur la quotité horaire hebdomadaire et en fonction des contraintes de service, contrairement au temps partiel de droit (pour raisons familiales, handicap) qui est automatiquement accordé sur demande de l'agent.

Par ailleurs, le décret n°2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique d'Etat a modifié les conditions d'autorisation ainsi que les modalités d'octroi et de prolongation du temps partiel pour raison thérapeutique.

Ce décret supprime la condition d'arrêt de maladie préalable pour bénéficier de l'accès au temps partiel thérapeutique.

L'augmentation du recours à ce type de temps partiel se poursuit sur l'année 2022/2023.

Le temps partiel reste majoritairement utilisé par les femmes, malgré une diminution relative des TP de droit pour l'année 2021/2022.

1. Personnels enseignants du 1er degré Public

1.1. Evolution sur 3 ans du taux de travail à temps partiel

Le taux de temps partiel des enseignants du 1^{er} degré Public se maintient légèrement au-dessus de 11 % des effectifs, avec une certaine hétérogénéité départementale.

TAB 7-01 : Evolution sur 3 ans du taux d'enseignants du 1^{er} degré Public à temps partiel

% Agents à Temps Partiel	016	017	079	086	ACAD
2020/2021	11,50%	7,75%	13,17%	14,31%	11,25%
2021/2022	12,29%	7,15%	13,59%	13,39%	11,01%
2022/2023	11,43%	7,83%	13,10%	13,90%	11,13%

1.2. Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Au niveau académique, le nombre d'enseignants du 1^{er} degré public à temps partiel tend à diminuer en moyenne de près de 6 % sur 3 ans. On observe notamment une baisse marquée de – 9,5 % du nombre d'enseignants en temps partiel de droit. Cette baisse est sans doute à rapprocher de l'évolution de la pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré dont l'âge médian atteint 44 ans pour les femmes et 46 ans pour les hommes.

Le temps partiel de droit étant très majoritairement demandé à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, le vieillissement de la population enseignante et la baisse tendancielle de la natalité peuvent expliquer le moindre recours à ce type de temps partiel. Les évolutions sont toutefois très contrastées entre les départements où trois d'entre eux connaissent une nette baisse. Représentant 56% des temps partiels, le recours au temps partiel de droit reste cependant majoritaire.

TAB 7-02 : Evolution sur 3 ans de la répartition entre TP de droit et TP sur autorisation parmi les enseignants du 1^{er} degré Public à temps partiel

Répart TP selon motif		016		017		079		086		ACAD	
Hors mi-temps thérapeutique											
2020/ 2021	TP de droit	90	52,3%	157	73,7%	110	51,4%	160	54,6%	517	58,0%
	TP sur autorisation	82	47,7%	56	26,3%	104	48,6%	133	45,4%	375	42,0%
	TOTAL	172	100,0%	213	100,0%	214	100,0%	293	100,0%	892	100,0%
2021/ 2022	TP de droit	90	48,6%	148	75,9%	89	42,2%	145	54,9%	472	55,2%
	TP sur autorisation	95	51,4%	47	24,1%	122	57,8%	119	45,1%	383	44,8%
	TOTAL	185	100,0%	195	100,0%	211	100,0%	264	100,0%	855	100,0%
2022/ 2023	TP de droit	79	45,9%	169	83,7%	81	40,3%	139	52,7%	468	55,8%
	TP sur autorisation	93	54,1%	33	16,3%	120	59,7%	125	47,3%	371	44,2%
	TOTAL	172	100,0%	202	100,0%	201	100,0%	264	100,0%	839	100,0%
Evol 2020 2022	TP de droit	-12,2%		7,6%		-26,4%		-13,1%		-9,5%	
	TP sur autorisation	13,4%		-41,1%		15,4%		-6,0%		-1,1%	
	TOTAL	0,0%		-5,2%		-6,1%		-9,9%		-5,9%	

1.3. Taux de temps partiel - Année 2022/2023

La proportion d'enseignants du 1^{er} degré à temps partiel parmi les femmes est trois fois supérieure à celle des hommes, 12,5 % vs 4,1 %. L'âge moyen des femmes et des hommes ayant recours au temps partiel est sensiblement le même, autour de 42 ans.

TAB 7-03 : Taux et âge moyen des enseignants du 1^{er} degré Public à temps partiel par sexe et par département en 2022/2023

Y compris temps partiel thérapeutique

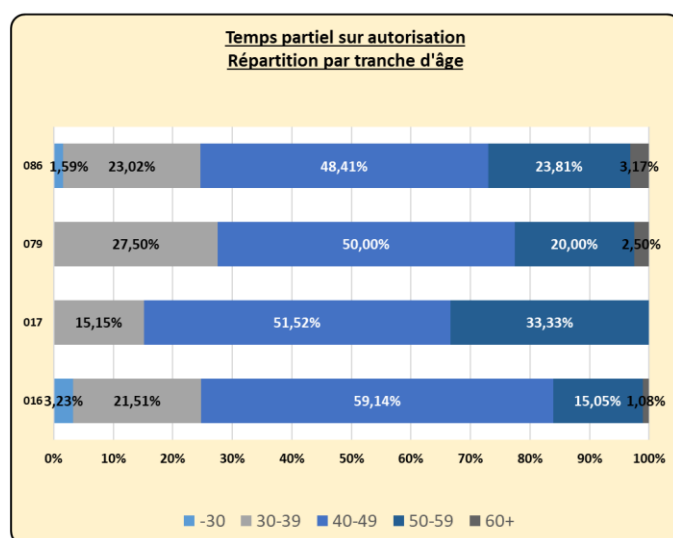
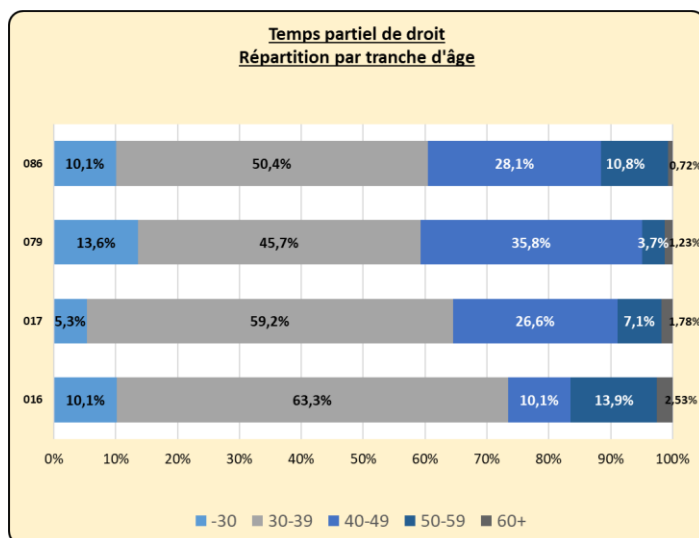
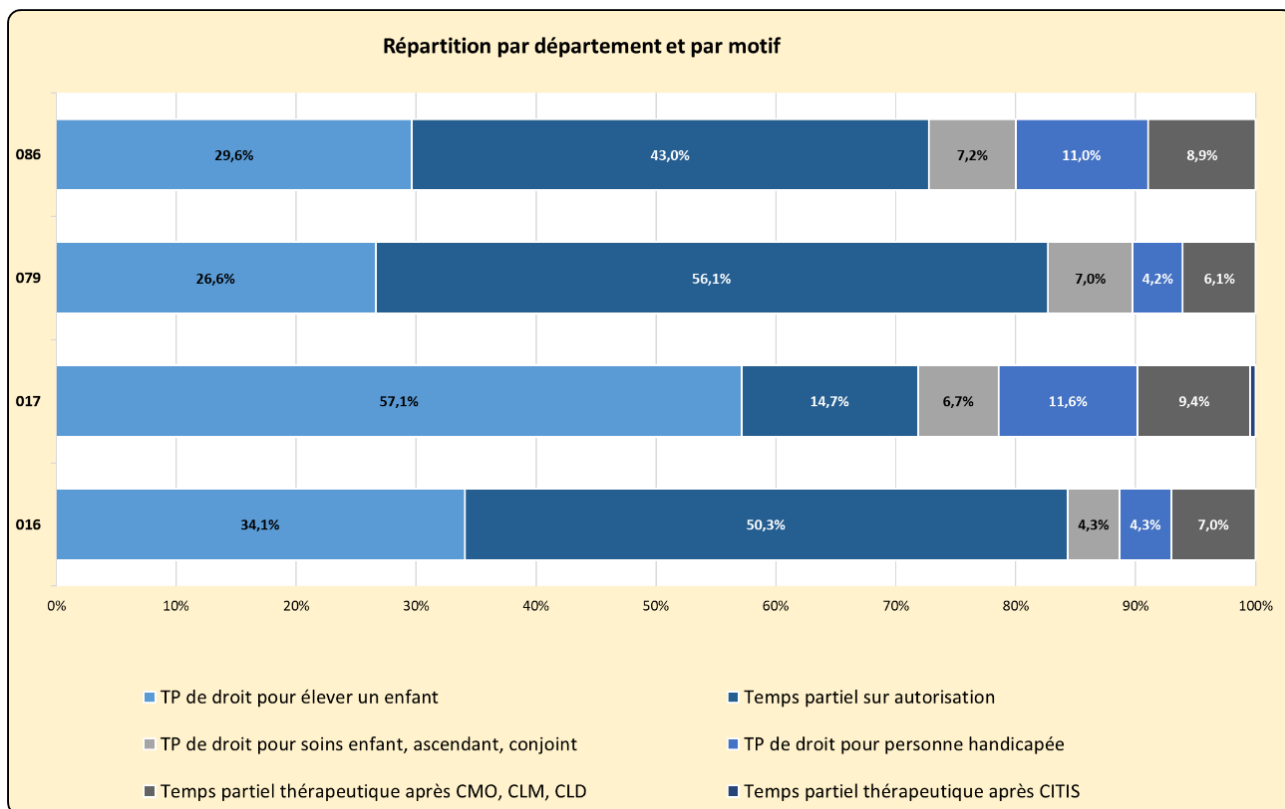
TEMPS PARTIEL	016	017	079	086	ACAD
% Agents	11,64%	7,84%	13,23%	13,96%	11,22%
Age moyen Agents	41,5	40,4	42,6	42,2	41,7
% Femmes	12,66%	8,74%	14,77%	15,85%	12,54%
Age moyen Femmes	41,4	40,3	42,4	42,3	41,7
% Hommes	5,38%	3,36%	4,24%	4,15%	4,09%
Age moyen Hommes	44,0	40,7	44,8	41,1	42,4

1.4. Taux de temps partiel par motif - Année 2022/2023

Une très large majorité (71 %) des temps partiels de droit a pour motif d'élever un enfant. La part du temps partiel thérapeutique atteint les 8 % du nombre total de temps partiel parmi les enseignants du 1^{er} degré Public.

TAB 7-04 : Nombre d'enseignants du 1^{er} degré Public et taux de temps partiel par motif et par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF	016		017		079		086		ACAD		Age moyen	% Femmes
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%		
TP de droit pour élever un enfant	63	34,1%	128	57,1%	57	26,6%	86	29,6%	334	36,5%	35,2	93,4%
TP de droit pour soins enfant, ascendant, conjoint	8	4,3%	15	6,7%	15	7,0%	21	7,2%	59	6,5%	46,0	96,6%
TP de droit pour personne handicapée	8	4,3%	26	11,6%	9	4,2%	32	11,0%	75	8,2%	46,9	89,3%
Temps partiel sur autorisation	93	50,3%	33	14,7%	120	56,1%	125	43,0%	371	40,6%	44,5	95,7%
Temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,3%	1	0,1%	48,0	100,0%
Temps partiel thérapeutique après CMO, CLM, CLD	13	7,0%	21	9,4%	13	6,1%	26	8,9%	73	8,0%	48,3	94,5%
Temps partiel thérapeutique après CITIS	0	0,0%	1	0,4%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	61,0	100,0%
TOTAL	185	100%	224	100%	214	100%	291	100%	914	100%	41,7	94,3%



2. Personnels enseignants du 2nd degré Public

2.1. Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

S'approchant de 9 % des effectifs, le recours au temps partiel progresse sensiblement dans la population enseignante du 2nd degré (+7,35 %), notamment parmi les hommes (+ 17,8 %). Pour autant, la proportion de femmes à temps partiel reste plus de 2 fois supérieure à celle des hommes (11,3 % vs 5,3 %).

TAB 7-05 : Evolution sur 3 ans du taux d'enseignants du 2nd degré Public à temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution
Femmes	10,86%	10,79%	11,32%	4,26%
Hommes	4,47%	4,77%	5,27%	17,77%
Ensemble	8,26%	8,35%	8,86%	7,35%

2.2. Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Malgré une légère décrue, le temps partiel sur autorisation est largement majoritaire avec 70 % du nombre total de temps partiel parmi les enseignants du 2nd degré Public, à la différence de ce qui est constaté dans le 1^{er} degré Public (Cf. supra 1.2).

TAB 7-06 : Evolution sur 3 ans de la répartition entre TP de droit et TP sur autorisation parmi les enseignants du 2nd degré Public à temps partiel

Hors crédit d'heures pour fonctions électives et temps partiel thérapeutique

Temps partiel selon motif	2020/2021		2021/2022		2022/2023		Evolution
Temps partiel de droit	215	28,6%	201	27,9%	219	30,0%	1,86%
Temps partiel sur autorisation	537	71,4%	520	72,1%	512	70,0%	-4,66%
TOTAL	752	100%	721	100%	731	100%	-2,79%

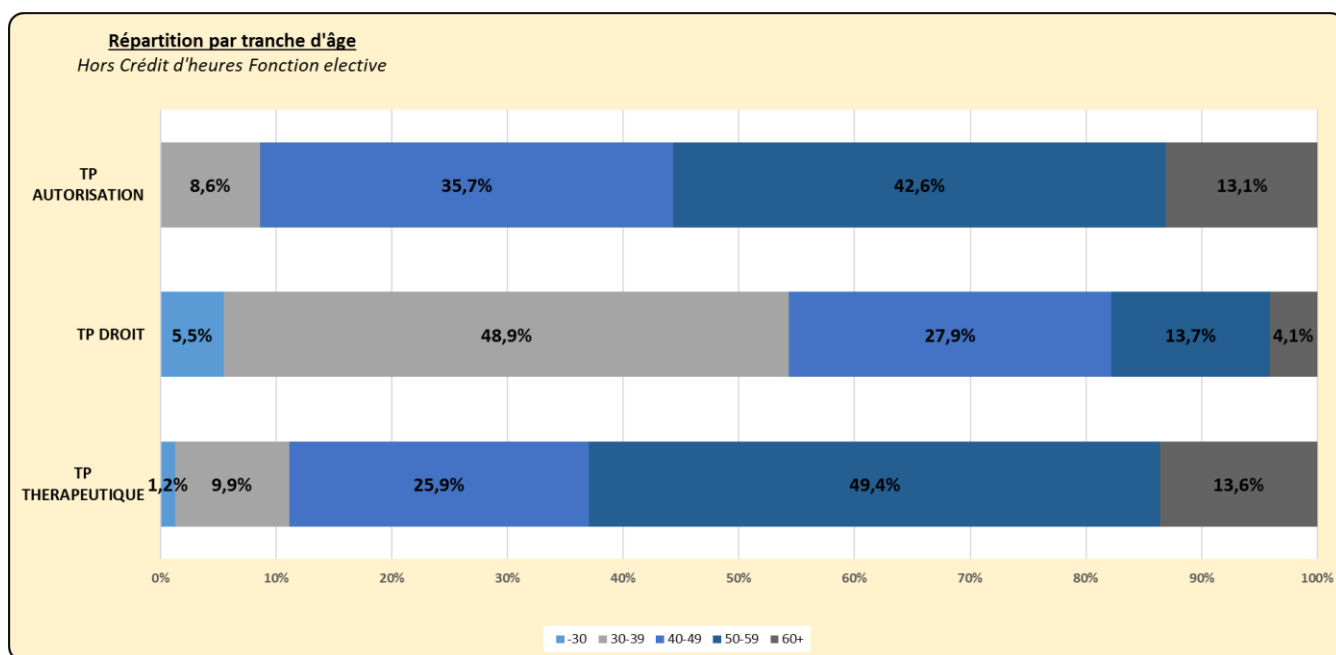
2.3. Taux de temps partiel - Année 2022/2023

TAB 7-07 : Taux d'enseignants du 2nd degré à temps partiel selon le corps d'appartenance par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
Professeur chaire sup.				
Professeur agrégé	10,1%	5,7%	7,9%	47,4
Professeur certifié	12,4%	6,0%	10,2%	47,8
Professeur LP	8,6%	3,8%	6,3%	52,4
Professeur d'EPS	9,0%	4,9%	6,6%	46,5
Chargé d'enseignement EPS	50,0%	0,0%	14,3%	61,0
PEGC	40,0%		40,0%	61,5
Professeur des écoles	6,3%	2,2%	4,7%	40,7
TOTAL	11,32%	5,27%	8,86%	48,1

TAB 7-08 : Nombre d'enseignants du 2nd degré Public, taux de temps partiel par motif, par quotité et par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		>50% et < 80%		>80%		TOTAL		Age moyen	% Femmes
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
TP de droit pour élever un enfant	14	9,3%	6	3,6%	123	24,3%	143	17,4%	36,2	83,2%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	4	2,6%	6	3,6%	23	4,5%	33	4,0%	49,1	78,8%
TP de droit pour personne handicapée	6	4,0%	17	10,2%	20	4,0%	43	5,2%	50,1	76,7%
Temps partiel sur autorisation	62	41,1%	115	68,9%	329	65,0%	506	61,4%	50,5	74,1%
Temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise	2	1,3%	3	1,8%	1	0,2%	6	0,7%	53,0	66,7%
Temps partiel thérapeutique	62	41,1%	15	9,0%	4	0,8%	81	9,8%	51,2	77,8%
Crédit d'heures pour fonctions électives	1	0,7%	5	3,0%	6	1,2%	12	1,5%	54,4	41,7%
TOTAL	151	100,0%	167	100,0%	506	100,0%	824	100,0%	48,1	75,8%



3. Personnels enseignants du 1er et du 2nd degré Privé

3.1. Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

TAB 7-09 : Evolution sur 3 ans du taux d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré Privé à temps partiel

% Agents à Temps Partiel		2020/2021		2021/2022		2022/2023		Evolution	
1er D	Femmes	15,06%		15,45%		16,64%		+ 10,5%	
	Hommes	5,97%		5,97%		5,88%		- 1,5%	
	Ensemble	14,34%		14,67%		15,72%		+ 9,7%	
2nd D	Femmes	11,85%		12,92%		12,85%		+ 8,5%	
	Hommes	5,81%		5,56%		6,77%		+ 16,5%	
	Ensemble	9,82%		10,44%		10,78%		9,8%	
PRIVE	Femmes	13,31%		14,06%		14,53%		+ 9,1%	
	Hommes	5,83%		5,61%		6,65%		+ 14,2%	
	Ensemble	11,52%		12,01%		12,58%		+ 9,2%	

3.2. Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

TAB 7-10 : Evolution sur 3 ans du taux d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degré Privé à temps partiel selon le motif

Temps partiel selon motif		2020/2021		2021/2022		2022/2023			Evolution	
Hors mi-temps thérapeutique										
1er D	Temps partiel de droit	45	39,1%	50	43,1%	49	41,5%		+ 8,9%	
	Temps partiel sur autorisation	70	60,9%	66	56,9%	69	58,5%		+ 1,4%	
TOTAL		115	100,0%	116	100,0%	118	100,0%		+ 2,6%	
2nd D	Temps partiel de droit	25	18,9%	20	14,5%	22	15,7%		- 12,0%	
	Temps partiel sur autorisation	107	81,1%	118	85,5%	118	84,3%		+ 10,3%	
TOTAL		132	100,0%	138	100,0%	140	100,0%		+ 6,1%	
PRIVE	Temps partiel de droit	70	28,3%	70	27,6%	71	27,5%		+ 1,4%	
	Temps partiel sur autorisation	177	71,7%	184	72,4%	187	72,5%		+ 5,6%	
TOTAL		247	100,0%	254	100,0%	258	100,0%		+ 4,5%	

3.3. Taux de temps partiel - Année 2022/2023

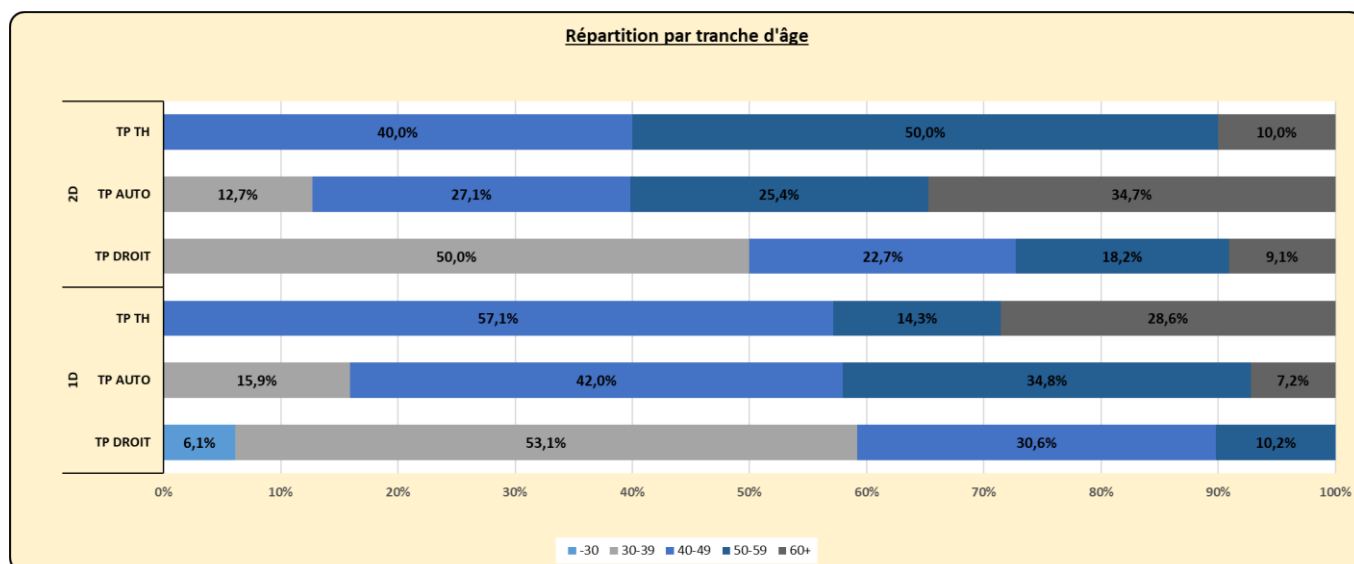
TAB 7-11 : Taux de temps partiel par corps des enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés Privé par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR CORPS		Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
1D	Professeur des écoles	16,64%	5,88%	15,72%	44,7
2D	Professeur agrégé	4,00%	6,67%	5,45%	52,0
2D	Professeur certifié	14,10%	8,87%	12,61%	50,9
2D	Professeur LP	7,94%	1,32%	5,45%	50,5
2D	Professeur d'EPS	9,52%	5,26%	6,78%	48,8
2D	Autres corps	18,75%	0,00%	12,00%	50,3
TOTAL		14,53%	6,65%	12,58%	48,0

Ensemble des agents du secteur privé

TAB 7-12 : Nombre d'enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés Privé, taux de temps partiel par motif, par quotité et par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		>50% et < 80%		>80%		TOTAL		Age moyen	% Femme
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
TP de droit pour élever un enfant	9	11,4%	8	9,1%	32	29,6%	49	17,8%	36,4	93,9%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	2	2,5%	1	1,1%	4	3,7%	7	2,5%	48,3	71,4%
TP de droit pour personne handicapée	6	7,6%	7	8,0%	2	1,9%	15	5,5%	51,4	93,3%
Temps partiel sur autorisation	47	59,5%	72	81,8%	68	63,0%	187	68,0%	50,4	85,0%
Temps partiel thérapeutique	15	19,0%	0	0,0%	2	1,9%	17	6,2%	51,5	88,2%
TOTAL	79	100,0%	88	100,0%	108	100,0%	275	100,0%	48,0	86,9%



4. Personnels de vie scolaire

4.1. Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

TAB 7-13 : Evolution sur 3 ans du taux de personnels de vie scolaire à temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution
Conseillers principaux d'éducation	6,02%	5,78%	5,08%	- 15,5%
Psychologues scolaires	4,32%	3,31%	3,43%	- 20,7%
Ensemble	5,37%	4,84%	4,47%	- 16,8%

4.2. Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

TAB 7-14 : Evolution sur 3 ans du taux de personnels de vie scolaire à temps partiel selon le motif
Hors temps partiel thérapeutique

Temps partiel selon motif		2020/2021		2021/2022		2022/2023		Evolution
CPE	TP de droit	7	46,7%	6	42,9%	6	46,2%	-14,3%
	TP sur autorisation	8	53,3%	8	57,1%	7	53,8%	-12,5%
	TOTAL	15	100%	14	100%	13	100%	-13,3%
PSY	TP de droit	3	37,5%	0	0,0%	3	60,0%	0,0%
	TP sur autorisation	5	62,5%	5	100,0%	2	40,0%	-60,0%
	TOTAL	8	100%	5	100%	5	100%	-37,5%

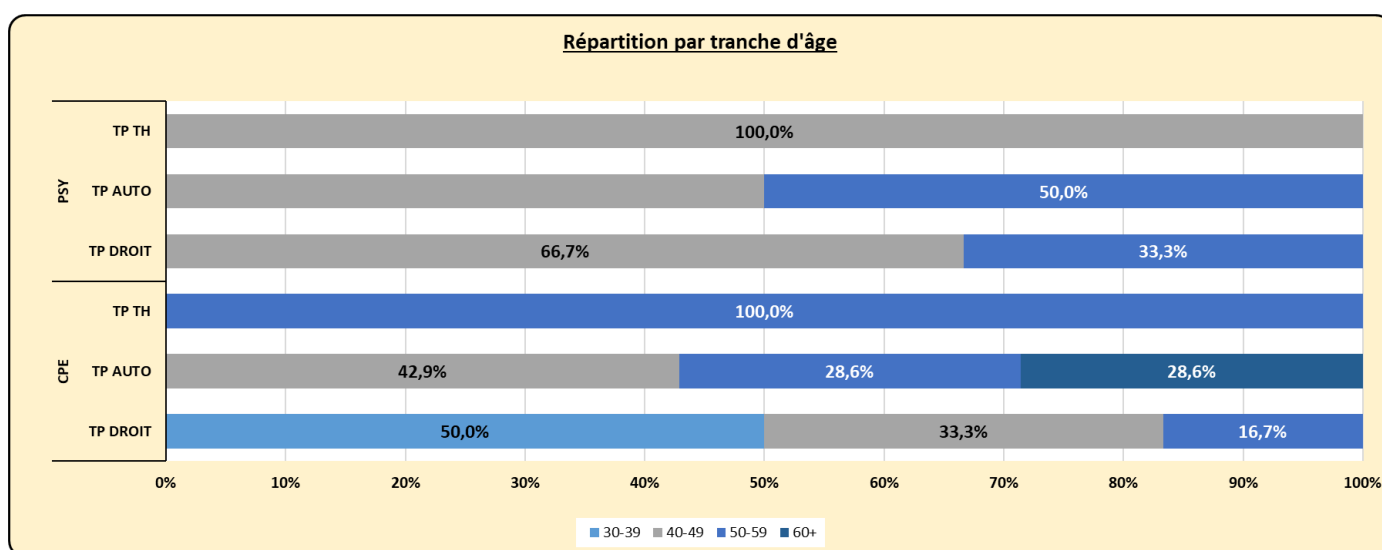
4.3. Taux de temps partiel - Année 2022/2023

TAB 7-15 : Taux de personnels de vie scolaire à temps partiel par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen	Taux national
Conseillers principaux d'éducation	6,17%	1,47%	5,08%	48,2	4,7%
Psychologues scolaires	3,97%	0,00%	3,43%	48,0	9,6%
Ensemble	5,29%	1,09%	4,47%	48,2	

TAB 7-16 : Nombre de personnels de vie scolaire, taux de temps partiel par motif, par quotité et par sexe en 2022/2023
CPE et PSY-EN

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		>50% et < 80%		>80%		TOTAL		Age moyen	% Femmes
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
TP de droit pour élever un enfant	1	12,5%	0	0,0%	4	36,4%	5	23,8%	38,4	100,0%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	4,8%	43,0	100,0%
TP de droit pour personne handicapée	1	12,5%	0	0,0%	2	18,2%	3	14,3%	49,3	100,0%
Temps partiel sur autorisation	3	37,5%	2	100,0%	3	27,3%	8	38,1%	51,6	87,5%
Temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	4,8%	61,0	100,0%
Temps partiel thérapeutique	3	37,5%	0	0,0%	0	0,0%	3	14,3%	50,3	100,0%
TOTAL	8	100,0%	2	100,0%	11	100,0%	21	100,0%	48,0	95,2%



5. Personnels ATSS

5.1. Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

TAB 7-17 : Evolution sur 3 ans du taux de personnels ATSS à temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Evolution
Filière administrative	7,79%	9,33%	8,20%	5,3%
Filière Médico-sociale	24,52%	23,47%	26,38%	7,6%
Filière Technique ou Ouvrière	11,97%	10,76%	9,75%	- 18,6%
Ensemble	11,35%	11,98%	11,58%	2,0%

5.2. Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

TAB 7-18 : Evolution sur 3 ans du nombre de personnels ATSS selon le motif

Hors temps partiel thérapeutique

Temps partiel selon motif		2020/2021		2021/2022		2022/2023		Evolution	
Administrative	TP de droit	24	27,6%	31	29,5%	33	36,3%	37,5%	
	TP sur autorisation	63	72,4%	74	70,5%	58	63,7%	-7,9%	
	TOTAL	87	100%	105	100%	91	100%	4,6%	
Médico-sociale	TP de droit	22	29,3%	19	27,5%	25	31,6%	13,6%	
	TP sur autorisation	53	70,7%	50	72,5%	54	68,4%	1,9%	
	TOTAL	75	100%	69	100%	79	100%	5,3%	
Technique Ouvrière	TP de droit	5	20,0%	5	20,0%	6	30,0%	20,0%	
	TP sur autorisation	20	80,0%	20	80,0%	14	70,0%	-30,0%	
	TOTAL	25	100%	25	100%	20	100%	-20,0%	

5.3. Taux de temps partiel - Année 2022/2023

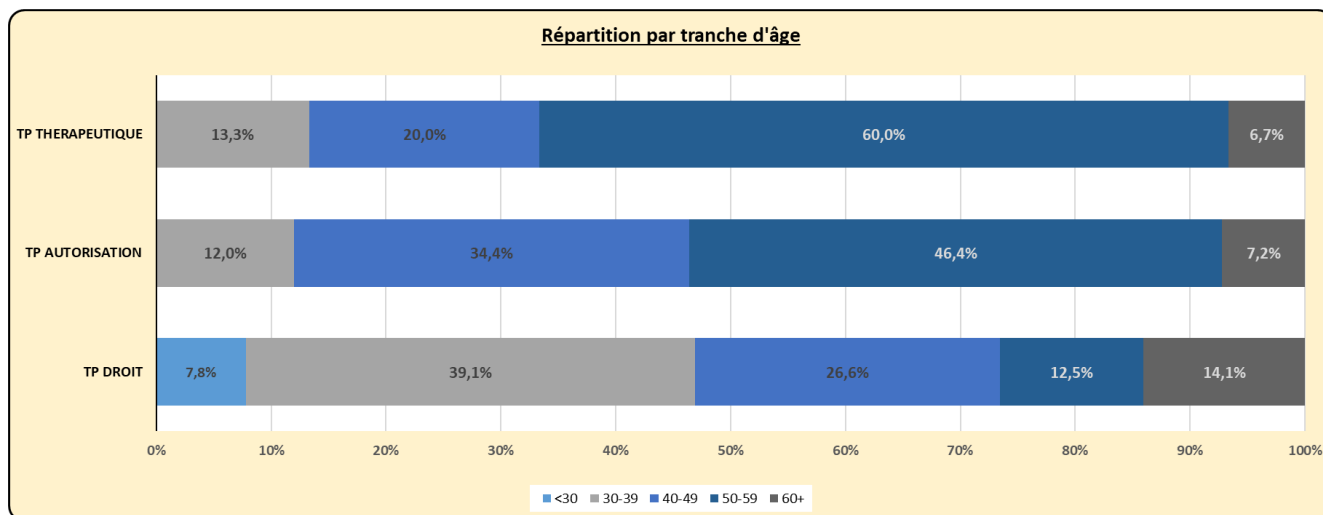
TAB 7-19 : Taux de personnels ATSS à temps partiel par sexe en 2022/2023

TEMPS PARTIEL PAR FILIERE	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
Administrative	10,45%	2,78%	9,33%	49,1
Médico-sociale	23,73%	18,75%	23,47%	46,3
Technique - Ouvrière	14,47%	5,05%	10,76%	50,3
Ensemble	13,47%	4,41%	11,98%	48,3

TAB 7-20 : Nombre de personnels ATSS, taux de temps partiel par motif, par quotité et par sexe en 2022/2023

Toutes filières

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		>50% et < 80%		>=80%		TOTAL		Age moyen	% Femmes
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%		
TP de droit pour élever un enfant	3	7,7%	0	0,0%	30	18,8%	33	16,2%	35,27	100,0%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	2	5,1%	0	0,0%	4	2,5%	6	2,9%	52,67	83,3%
TP de droit pour personne handicapée	6	15,4%	2	40,0%	16	10,0%	24	11,8%	50,58	91,7%
TP de droit pour congé de proche aidant	0	0,0%	0	0,0%	1	0,6%	1	0,5%	62,00	100,0%
TP sur autorisation	14	35,9%	2	40,0%	107	66,9%	123	60,3%	49,37	94,3%
TP sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise	1	2,6%	0	0,0%	1	0,6%	2	1,0%	56,50	100,0%
TP thérapeutique	13	33,3%	1	20,0%	1	0,6%	15	7,4%	50,67	86,7%
TOTAL	39	100,0%	5	100,0%	160	100,0%	204	100,0%	47,6	94,1%



6. Quotité de travail des non titulaires - Année 2022/2023

Un emploi à temps incomplet est un emploi créé pour une durée de travail **inférieure à la durée légale ou réglementaire de travail**. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée de travail d'un emploi à temps incomplet ne peut être modifiée que par l'administration. Il est fréquemment fait appel à des agents contractuels pour occuper ces emplois.

Dans l'académie de Poitiers, près de 24% des enseignants contractuels du public exercent à temps incomplet. Dans l'enseignement privé, c'est le cas de 40 % des maîtres auxiliaires. Parmi les personnels de vie scolaire, près de 99% des AESH sont à temps incomplet et 47,5% des assistants d'éducation. Les contractuels CPE et PSY EN ne sont concernés qu'à la marge pour environ 7% d'entre eux. Enfin, parmi les personnels ATSS, 19% des contractuels sont à temps incomplet, en particulier ceux de la filière médico-sociale qui le sont pour 44% d'entre eux.

6.1. Les enseignants contractuels

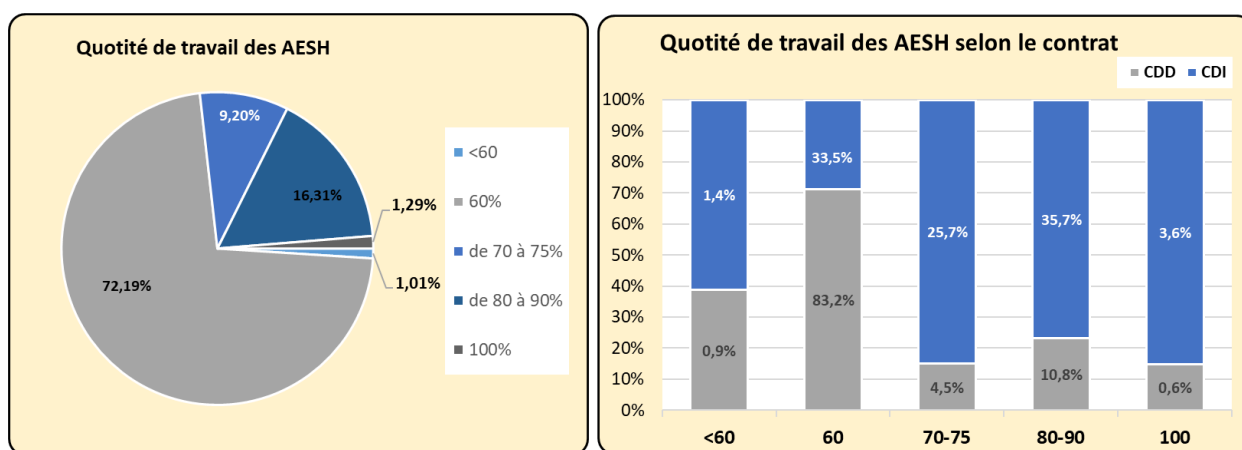
TAB 7-21 : Quotité de travail des enseignants contractuels du 1^{er} et du 2nd degré Public et Privé en 2022/2023

CATEGORIE		< 50%	50%	> 50 ET < 80%	>=80% et < 100%	100%	TOTAL	% Temps incomplet
PUBLIC	Enseignants contractuels 1D	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0,0%
	Enseignants contractuels 2D	4%	4%	7%	10%	74%	100%	25,6%
	Total	4%	4%	7%	9%	76%	100%	23,8%
PRIVE	Maîtres auxiliaires 1D	5%	10%	14%	7%	63%	100%	36,7%
	Maîtres auxiliaires 2D	11%	6%	15%	9%	58%	100%	41,6%
	Total	10%	7%	15%	9%	60%	100%	40,0%

6.2. Les personnels de vie scolaire

TAB 7-22 : Quotité de travail des personnels de vie scolaire contractuels en 2022/2023

CATEGORIE	< 50%	50%	> 50 ET < 80%	>=80% et < 100%	100%	TOTAL	% Temps incomplet
Contractuels CPE	0%	7%	0%	0%	93%	100%	6,7%
Contractuels PSY	0%	7%	0%	0%	93%	100%	7,1%
Assistants d'éducation	0%	18%	27%	2%	53%	100%	47,5%
AESH	0%	1%	81%	16%	1%	100%	98,7%



6.3. Les personnels ATSS

TAB 7-23 : Quotité de travail des personnels ATSS contractuels en 2022/2023

FILIERE	< 50%	50%	> 50 ET < 80%	>=80% et < 100%	100%	TOTAL	% Temps incomplet
Administrative	0%	6%	1%	4%	89%	100%	11,0%
Médico-sociale	2%	25%	0%	17%	56%	100%	44,2%
Technique	0%	9%	0%	4%	87%	100%	12,8%
TOTAL	0%	11%	0%	7%	81%	100%	19,0%

B. Heures supplémentaires des enseignants du second degré public

Principal dispositif, les **heures supplémentaires annualisées (HSA)** sont effectuées chaque semaine en sus de l'obligation réglementaire de service (ORS), qui est le temps d'enseignement hebdomadaire dû par un enseignant. Inscrites sur la ventilation de service (VS) en début d'année scolaire, elles constituent un revenu supplémentaire. Les HSA sont payées par neuvième, d'octobre à juin. Le taux de la 1^{re} HSA est majorée de 20 %, les HSA suivantes étant payées au taux normal.

Tous les enseignants exerçant dans le 2nd degré, à l'exception des professeurs documentalistes, sont éligibles aux HSA. Deux HSA peuvent être imposées aux enseignants à temps complet, sauf

empêchement pour raison de santé. A partir de la rentrée 2022, les enseignants à temps partiel peuvent effectuer des HSA à leur demande.

Près de 3 enseignants sur 4 ont effectué au moins 1 HSA et près d'1 enseignant sur 2 au moins 2 HSA pendant l'année scolaire 2022/2023. C'est dans la seconde partie de carrière que la proportion des enseignants qui prennent des HSA est la plus élevée.

1. Nombre d'heures supplémentaires annualisées (HSA) par corps

TAB 7-24 : Ventilation des HSA par enseignant - Date d'observation : 31/08/2023

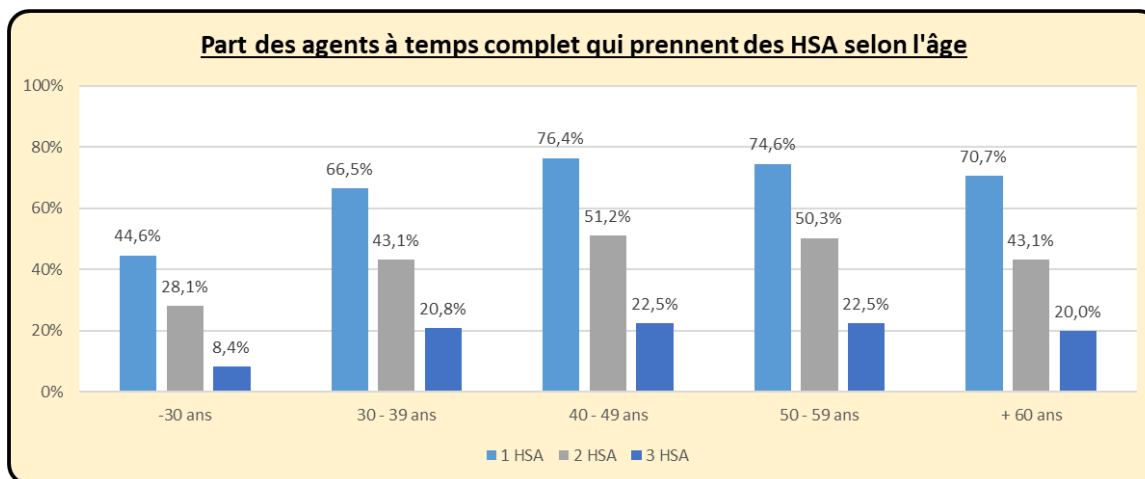
ENS 2ND DEGRE Année scol 2022/2023		Nb ENS à Temps Complet	Nb HSA	Nb moyen d'HSA par ENS à TC	% ENS avec au moins 1 HSA	% ENS avec au moins 2 HSA	% ENS avec au moins 3 HSA
Titulaires	Professeur chaire supérieure	29	119,5	4,12	86,2%	75,9%	65,5%
	Professeur agrégé	1 028	2 266,6	2,20	78,9%	55,3%	32,7%
	Professeur certifié	4 712	8 320,2	1,77	74,2%	48,4%	20,4%
	Professeur LP	1 175	1 998,4	1,70	70,0%	46,6%	21,9%
	Professeur d'EPS	607	1 000,7	1,65	75,9%	53,0%	18,8%
	Chargé d'enseignement EPS	6	8,5	1,42	100,0%	33,3%	0,0%
	PEGC	3	4,0	1,33	33,3%	33,3%	33,3%
	Professeur des écoles	227	149,9	0,66	38,8%	18,9%	0,9%
Non Titu- laires	Maître auxiliaire	6	6,3	1,05	33,3%	33,3%	16,7%
	Enseignant contractuel	425	598,3	1,41	57,2%	37,4%	17,6%
TOTAL		8 218	14 472,3	1,77	72,6%	48,5%	21,7%

Source : Requête PIAD DGRH 201a

2. Nombre d'heures supplémentaires années (HSA) par tranche d'âge

TAB 7-25 : Ventilation des HSA selon la tranche d'âge

ENS 2ND DEGRE Année scol 2022/2023	Nb ENS à Temps Complet	Nb HSA	Nb moyen d'HSA par ENS à TC	% ENS avec au moins 1 HSA	% ENS avec au moins 2 HSA	% ENS avec au moins 3 HSA
-30 ans	334	326,8	0,98	44,6%	28,1%	8,4%
30 - 39 ans	1 127	1 804,6	1,60	66,5%	43,1%	20,8%
40 - 49 ans	2 781	5 158,7	1,85	76,4%	51,2%	22,5%
50 - 59 ans	3 215	5 913,1	1,84	74,6%	50,3%	22,5%
+ 60 ans	761	1 269,1	1,67	70,7%	43,1%	20,0%
TOTAL	8 218	14 472,3	1,77	72,6%	48,5%	21,7%



C. Absences au travail

1. Absences pour des motifs de raison de santé

1.1. Evolution des absences sur 3 ans

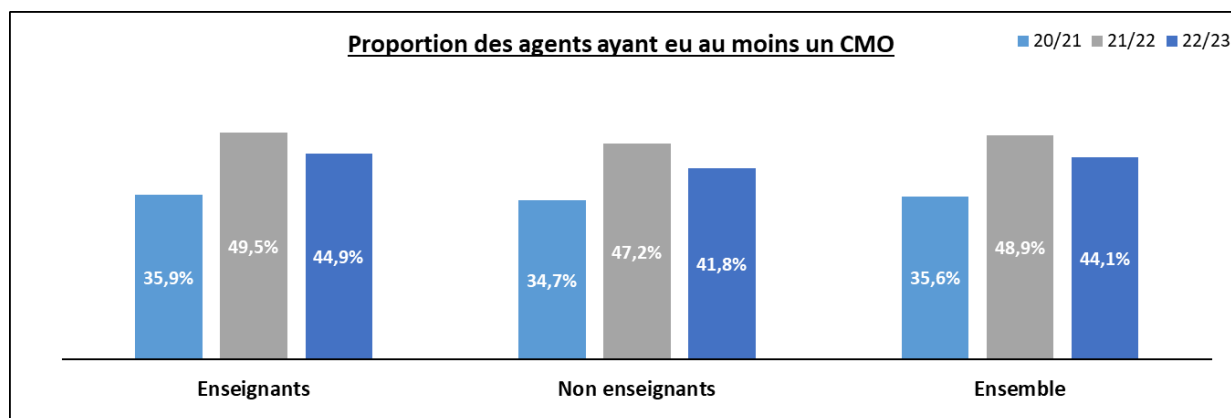
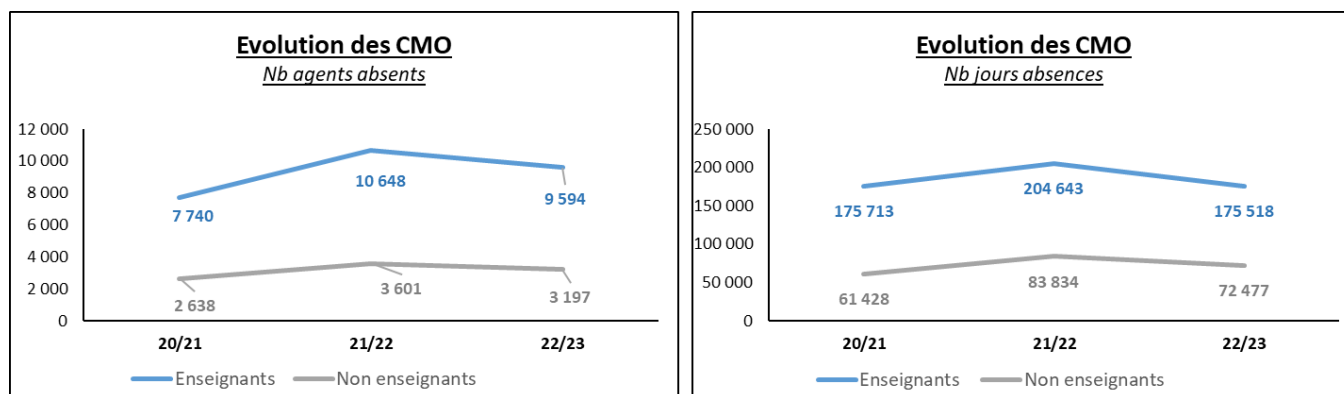
En 2022/23, le nombre total de jours d'absence et le nombre d'agents absents pour raison de santé baissent significativement (- 9,6 %) par rapport à 2021/22. La fin des vagues successives du COVID explique ces baisses récentes sur la dernière année. L'année scolaire 2020/21 a, elle, été marquée par le COVID 19 et peut difficilement être comparée aux années suivantes.

Le nombre de jours et le nombre d'agents en congés longue maladie / congés grave maladie (CLM/CGM) ont augmenté de l'ordre de 4 à 5 %. A l'inverse, on observe une baisse sensible des congés longue durée (CLD). Quant aux maladies professionnelles et accidents du travail, si le nombre d'agents absents pour ces motifs est en hausse, le nombre de jours baisse légèrement entre 2021/22 et 2022/23.

TAB 7-26 : Evolution du nombre d'agents absents et du nombre de jours d'absence

Absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evolution 21/22 - 22/23	
	20/21	21/22	22/23	20/21	21/22	22/23	Nb agents	Nb jours
Congé de Maladie Ordinaire	10 378	14 249	12 791	237 141	288 477	247 995	-10,2%	-14,0%
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	368	364	380	72 419	80 873	85 053	4,4%	5,2%
Congé de longue Durée	241	220	200	63 640	58 312	51 453	-9,1%	-11,8%
Maladie Professionnelle / Accident du travail	251	281	294	20 241	22 697	22 419	4,6%	-1,2%
Total	11 238	15 114	13 665	393 441	450 359	406 920	-9,6%	-9,6%

Concernant l'évolution des congés maladie ordinaires (CMO) entre 2021-22 et 2022-23, on note une baisse sensible du nombre d'agents absents de 10,2 % et du nombre de jours d'absence de 14 %. En 2022-23, 44,1 % de l'ensemble des agents ont eu au moins un CMO. Cette proportion est en nette baisse par rapport à 2021-22 où elle atteignait presque 49 %. Au sein de cet ensemble, la proportion des enseignants en CMO (moins de 45 %) est un peu plus élevée que celle constatée chez les non enseignants (moins de 42 %), les deux diminuant de la même façon par rapport à 2021-22.



1.2. Absences par motifs - Année 2022/2023

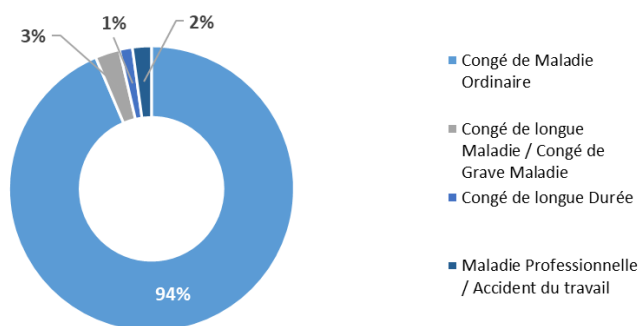
TAB 7-27 : Répartition par motif des absences pour raison de santé en 2022-23

Absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congé de Maladie Ordinaire	2 787	10 004	12 791	47 842	200 153	247 995	17,17	20,01	19,39
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	84	296	380	21 491	63 562	85 053	255,85	214,74	223,82
Congé de longue Durée	38	162	200	8 788	42 665	51 453	231,26	263,36	257,27
Maladie Professionnelle / Accident du travail	55	239	294	6 441	15 978	22 419	117,11	66,85	76,26

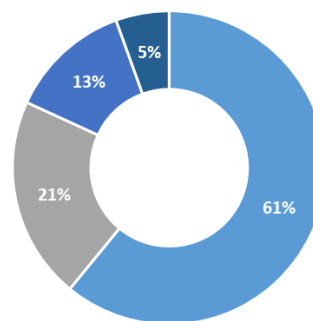
En 2022/2023, 580 agents ont bénéficié de congés longs (CLM / CGM / CLD), soit 4,2% de l'ensemble des agents ayant été absents pour raison de santé. Avec plus du tiers du nombre total de jours d'absence pour raison de santé, les congés longs en représentent une part significative.

A titre indicatif, la durée moyenne annuelle par agent est inférieure à 20 jours d'absence en CMO.

Répartition des agents absents par type de congés

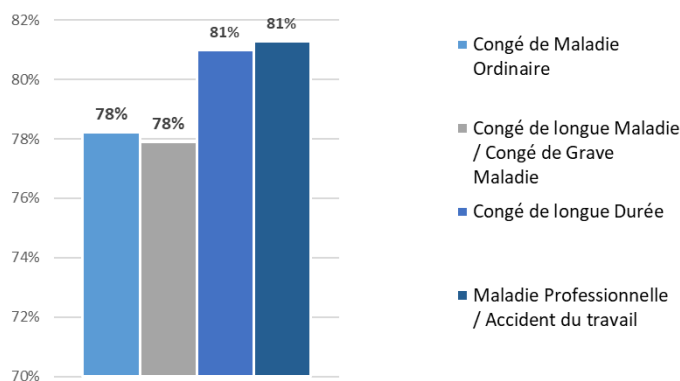


Répartition des jours d'absence par type de congés

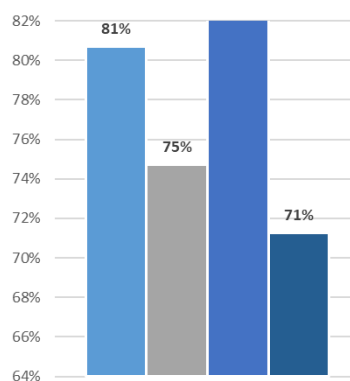


Alors que 73 % des agents de l'académie sont des femmes, celles-ci représentent 78% des agents ayant eu un CMO en 2022/2023 et 81% du nombre total de jours d'absence en CMO.

Proportion des femmes absentes par type de congés



Proportion des jours d'absences des femmes par type de congés



La proportion de femmes absentes varie assez peu selon le type de congé : un écart limité à 3 points (de 78% à 81%).

Le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle / accident du travail est sensiblement plus faible proportionnellement de 10 points pour les femmes que pour les hommes (cf. la colonne la plus à droite de chacun des 2 histogrammes), indiquant une durée moyenne d'absence moins longue pour ce motif chez les femmes.

1.3. Absences pour Congé de Maladie Ordinaire

Alors que les enseignants représentent 73,1 % de l'effectif total des agents employés par l'académie au 30.11.2022, une légère surreprésentation est constatée parmi les agents ayant été absents pour congé maladie ordinaire où la proportion des enseignants est de 75 %. Cependant, en nombre de jours d'absence cette proportion n'est que de 70,8 %, inférieure donc à la part des enseignants dans l'effectif total de l'académie.

On en déduit que les enseignants sont un peu plus nombreux à être absents pour motif de CMO. Ils restent toutefois un peu moins longtemps absents que les non enseignants pour ce motif.

Concernant les données sexuées, rappelons que 73 % des agents de l'académie sont des femmes (Cf. partie 1). Ces dernières représentent 78,2 % des agents en CMO et 80,7 % des jours d'absence pour ce motif.

TAB 7-28 : Répartition femmes / hommes des CMO en nombre d'agents absents en 2022-23

Congé de Maladie Ordinaire NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	33	98	166	178	475	416	790	1 279	987	3 472	449	888	1 445	1 165	3 947
		Contractuels Enseignants 1D	3	1	1	0	5	23	8	5	2	38	26	9	6	2	43
		Enseignants 2D	48	228	433	684	1 393	92	506	946	1 163	2 707	140	734	1 379	1 847	4 100
		Contractuels Enseignants 2D	36	41	49	43	169	34	74	84	47	239	70	115	133	90	408
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	120	368	649	905	2 042	565	1 378	2 314	2 199	6 456	685	1 746	2 963	3 104	8 498
	PRIVE	Enseignants 1D	1	2	3	10	16	17	56	89	96	258	18	58	92	106	274
		Enseignants 2D	9	39	44	80	172	20	105	131	193	449	29	144	175	273	621
		MA - Alternants 1D /2D	14	14	16	9	53	25	54	43	26	148	39	68	59	35	201
		Total Enseignants Secteur PRIVE	24	55	63	99	241	62	215	263	315	855	86	270	326	414	1 096
Total enseignants			144	423	712	1 004	2 283	627	1 593	2 577	2 514	7 311	771	2 016	3 289	3 518	9 594
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0	0	3	3
		Direction	0	0	1	15	16	0	0	4	18	22	0	0	5	33	38
		Inspection	0	0	0	2	2	0	0	0	6	6	0	0	0	8	8
	Vie Scolaire	CPE	0	1	7	15	23	4	16	41	36	97	4	17	48	51	120
		PSY	0	0	3	8	11	1	10	15	31	57	1	10	18	39	68
		AESH	6	14	31	26	77	89	260	460	481	1 290	95	274	491	507	1 367
		Assistants education	182	55	23	7	267	349	118	52	8	527	531	173	75	15	794
	Personnels ATSS	Cat A	0	2	13	16	31	5	31	70	98	204	5	33	83	114	235
		Cat B	1	6	8	7	22	3	26	50	73	152	4	32	58	80	174
		Cat C	1	2	11	29	43	12	28	45	175	260	13	30	56	204	303
		Contractuels ATSS	1	4	5	1	11	15	16	20	25	76	16	20	25	26	87
Total Non Enseignants			191	84	102	127	504	478	505	757	953	2 693	669	589	859	1 080	3 197
Ensemble des personnels			335	507	814	1 131	2 787	1 105	2 098	3 334	3 467	10 004	1 440	2 605	4 148	4 598	12 791

TAB 7-29 : Répartition femmes / hommes des CMO en nombre de jours d'absence en 2022-23

Congé de Maladie Ordinaire NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	444	1 441	2 632	3 373	7 890	7 348	16 332	20 933	19 268	63 881	7 792	17 773	23 565	22 641	71 771
		Contractuels Enseignants 1D	50	5	2	0	57	407	274	117	18	816	457	279	119	18	873
		Enseignants 2D	675	2 827	6 874	12 481	22 857	1 542	10 532	15 780	22 034	49 888	2 217	13 359	22 654	34 515	72 745
		Contractuels Enseignants 2D	354	780	669	859	2 662	603	1 246	1 320	1 513	4 682	957	2 026	1 989	2 372	7 344
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	1 523	5 053	10 177	16 713	33 466	9 900	28 384	38 150	42 833	119 267	11 423	33 437	48 327	59 546	152 733
	PRIVE	Enseignants 1D	3	31	17	221	272	455	1 395	2 763	2 332	6 945	458	1 426	2 780	2 553	7 217
		Enseignants 2D	66	525	778	1 974	3 343	394	2 048	2 483	4 296	9 221	460	2 573	3 261	6 270	12 564
		MA - Alternants 1D /2D	140	144	111	114	509	471	793	728	503	2 495	611	937	839	617	3 004
		Total Enseignants Secteur PRIVE	209	700	906	2 309	4 124	1 320	4 236	5 974	7 131	18 661	1 529	4 936	6 880	9 440	22 785
Total enseignants			1 732	5 753	11 083	19 022	37 590	11 220	32 620	44 124	49 964	137 928	12 952	38 373	55 207	68 986	175 518
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	6	6	0	0	0	46	46	0	0	0	52	52
		Direction	0	0	90	705	795	0	0	33	538	571	0	0	123	1 243	1 366
		Inspection	0	0	0	62	62	0	0	0	65	65	0	0	0	127	127
	Vie Scolaire	CPE	0	4	64	215	283	37	327	1 235	753	2 352	37	331	1 299	968	2 635
		PSY	0	0	118	245	363	13	128	127	871	1 139	13	128	245	1 116	1 502
		AESH	37	525	761	874	2 197	1 077	7 294	11 236	12 560	32 167	1 114	7 819	11 997	13 434	34 364
		Assistants education	2 595	483	558	95	3 731	5 243	1 673	1 003	62	7 981	7 838	2 156	1 561	157	11 712
	Personnels ATSS	Cat A	0	66	151	317	534	114	889	2 025	2 452	5 480	114	955	2 176	2 769	6 014
		Cat B	5	80	429	99	613	26	653	747	2 206	3 632	31	733	1 176	2 305	4 245
		Cat C	10	6	189	1 223	1 428	462	579	1 091	5 300	7 432	472	585	1 280	6 523	8 860
Contractuels ATSS		24	31	177	8	240	183	132	228	817	1 360	207	163	405	825	1 600	
Total Non Enseignants			2 671	1 195	2 537	3 849	10 252	7 155	11 675	17 725	25 670	62 225	9 826	12 870	20 262	29 519	72 477
Ensemble des personnels			4 403	6 948	13 620	22 871	47 842	18 375	44 295	61 849	75 634	200 153	22 778	51 243	75 469	98 505	247 995

1.4. Absences pour Congé Longue Maladie ou de Congé Grave Maladie

Les enseignants sont surreprésentés chez les agents ayant été absents pour congés maladie longs (CLM ou CGM) où la proportion des enseignants est de 79,2 %, soit 301 enseignants sur 380 agents. Leur part en nombre de jours d'absence est similaire (79,4 %).

Les femmes connaissent également une surreprésentation (77,9 % des effectifs et 74,7 % en nombre de jours d'absence) chez les agents en CLM ou CGM.

TAB 7-30 : Répartition femmes / hommes des CLM / CGM en nombre d'agents absents en 2022-23

Congé de longue maladie / grave maladie NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	2	4	11	17	3	18	56	43	120	3	20	60	54	137
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	0	0	6	37	43	1	10	18	63	92	1	10	24	100	135
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	0	4	4	0	0	1	2	3	0	0	1	6	7
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	0	2	10	52	64	4	28	75	108	215	4	30	85	160	279
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	2	2	0	0	3	5	8	0	0	3	7	10
		Enseignants 2D	0	0	2	4	6	0	1	3	2	6	0	1	5	6	12
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Enseignants Secteur PRIVE	0	0	2	6	8	0	1	6	7	14	0	1	8	13	22
Total enseignants			0	2	12	58	72	4	29	81	115	229	4	31	93	173	301
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
		Inspection	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	1	1	0	0	2	3	5	0	0	2	4	6
		PSY	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	0	0	2	1	3
		AESH	0	0	0	0	0	0	0	10	12	22	0	0	10	12	22
		Assistants education	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	2	2	0	3	3	9	15	0	3	3	11	17
		Cat B	0	0	0	0	0	0	1	2	3	6	0	1	2	3	6
		Cat C	0	0	1	3	4	0	0	1	16	17	0	0	2	19	21
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Non Enseignants			0	0	2	10	12	0	4	19	44	67	0	4	21	54	79
Ensemble des personnels			0	2	14	68	84	4	33	100	159	296	4	35	114	227	380

TAB 7-31 : Répartition femmes / hommes des CLM / CGM en nombre de jours d'absence en 2022-23

Congé de longue maladie / grave maladie NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	423	1 119	3 052	4 594	619	3 827	12 976	8 616	26 038	619	4 250	14 095	11 668	30 632
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	0	0	1 468	9 202	10 670	365	1 358	3 727	13 222	18 672	365	1 358	5 195	22 424	29 342
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	0	1 265	1 265	0	0	365	384	749	0	0	365	1 649	2 014
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	0	423	2 587	13 519	16 529	984	5 185	17 068	22 222	45 459	984	5 608	19 655	35 741	61 988
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	457	457	0	0	588	1 192	1 780	0	0	588	1 649	2 237
		Enseignants 2D	0	0	702	882	1 584	0	346	821	549	1 716	0	346	1 523	1 431	3 300
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total Enseignants Secteur PRIVE	0	0	702	1 339	2 041	0	346	1 409	1 741	3 496	0	346	2 111	3 080	5 537
Total enseignants			0	423	3 289	14 858	18 570	984	5 531	18 477	23 963	48 955	984	5 954	21 766	38 821	67 525
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	750	750	0	0	0	0	0	0	0	0	750	750
		Inspection	0	0	0	59	59	0	0	0	0	0	0	0	0	59	59
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	358	358	0	0	364	1 080	1 444	0	0	364	1 438	1 802
		PSY	0	0	182	0	182	0	0	28	245	273	0	0	210	245	455
		AESH	0	0	0	0	0	0	0	2 529	3 436	5 965	0	0	2 529	3 436	5 965
		Assistants education	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	597	597	0	906	221	1 267	2 394	0	906	221	1 864	2 991
		Cat B	0	0	0	0	0	0	10	473	646	1 129	0	10	473	646	1 129
		Cat C	0	0	365	610	975	0	0	365	3 037	3 402	0	0	730	3 647	4 377
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Non Enseignants			0	0	547	2 374	2 921	0	916	3 980	9 711	14 607	0	916	4 527	12 085	17 528
Ensemble des personnels			0	423	3 836	17 232	21 491	984	6 447	22 457	33 674	63 562	984	6 870	26 293	50 906	85 053

1.5. Absences pour Congé Longue Durée

Le congé de longue durée peut être accordé à l'agent présentant une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. Le fonctionnaire peut obtenir 5 ans de CLD au cours de sa carrière au titre de chacun des 5 groupes de maladies citées.

Près de 9 agents sur 10 (88 %) ayant été absents en 2022-23 pour motif de CLD sont des enseignants : 176 sur 200 agents. En nombre de jours d'absence pour CLD, la proportion d'enseignants atteint même 91 % du total académique, très au-delà de leur part (73,1 %) de l'effectif total des agents de l'académie.

Avec 162 femmes sur 200 agents ayant eu une absence pour motif de CLD, les femmes représentent 81 % d'entre eux et 83 % des jours d'absence, soit près de 10 points au-dessus de leur proportion parmi les effectifs employés par l'académie.

TAB 7-32 : Répartition femmes / hommes des CLD en nombre d'agents absents en 2022-23

Congé de longue durée NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	0	1	4	5	1	7	25	40	73	1	7	26	44	78
		Enseignants 2D	0	1	5	19	25	0	7	10	45	62	0	8	15	64	87
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	0	1	6	23	30	1	14	35	85	135	1	15	41	108	165
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	0	1	0	0	2	1	3	0	0	3	1	4
		Enseignants 2D	0	0	0	2	2	0	0	1	4	5	0	0	1	6	7
		Total Enseignants Secteur PRIVE	0	0	1	2	3	0	0	3	5	8	0	0	4	7	11
Total enseignants			0	1	7	25	33	1	14	38	90	143	1	15	45	115	176
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
		Direction	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	3	3
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0	2	4	6
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	1	2	3
		Cat B	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
		Cat C	0	0	1	1	2	0	0	0	6	6	0	0	1	7	8
	Total Non Enseignants			0	0	2	3	5	0	0	3	16	19	0	0	5	19
Ensemble des personnels			0	1	9	28	38	1	14	41	106	162	1	15	50	134	200

TAB 7-33 : Répartition femmes / hommes des CLD en nombre de jours d'absence en 2022-23

Congé de longue durée NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	0	157	1 447	1 604	338	2 029	6 188	10 368	18 923	338	2 029	6 345	11 815	20 527
		Enseignants 2D	0	361	1 309	3 626	5 296	0	2 189	2 631	12 886	17 706	0	2 550	3 940	16 512	23 002
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	0	361	1 466	5 073	6 900	338	4 218	8 819	23 254	36 629	338	4 579	10 285	28 327	43 529
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	365	0	365	0	0	597	365	962	0	0	962	365	1 327
		Enseignants 2D	0	0	0	477	477	0	0	1	1 460	1 461	0	0	1	1 937	1 938
		Total Enseignants Secteur PRIVE	0	0	365	477	842	0	0	598	1 825	2 423	0	0	963	2 302	3 265
Total enseignants			0	361	1 831	5 550	7 742	338	4 218	9 417	25 079	39 052	338	4 579	11 248	30 629	46 794
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	182	182	0	0	0	182	182
		Direction	0	0	0	0	0	0	0	0	1 095	1 095	0	0	0	1 095	1 095
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	93	638	731	0	0	244	147	391	0	0	337	785	1 122
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	361	361	0	0	0	361	361
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	186	271	457	0	0	186	271	457
		Cat B	0	0	0	0	0	0	0	92	0	92	0	0	92	0	92
		Cat C	0	0	181	134	315	0	0	0	1 035	1 035	0	0	181	1 169	1 350
	Total Non Enseignants			0	0	274	772	1 046	0	0	522	3 091	3 613	0	0	796	3 863
Ensemble des personnels			0	361	2 105	6 322	8 788	338	4 218	9 939	28 170	42 665	338	4 579	12 044	34 492	51 453

1.6. Absences pour accident ou maladie professionnelle

Les enseignants représentent 78,9% des agents absents pour accident du travail ou maladie professionnelle, soit 232 enseignants sur 294 agents. Leur part en nombre de jours d'absence (75,4 %) se rapproche de leur représentativité dans l'effectif académique.

81,3 % des agents ayant été absents pour accident du travail ou maladie professionnelle en 2022-23 sont des femmes, au-delà de leur part dans l'effectif académique. Cependant, avec 71,3 % des jours d'absence pour ces motifs, leur part est inférieure au taux de femmes employées par l'académie (73 %).

TAB 7-34 : Répartition femmes / hommes des accidents ou maladie professionnelle en nombre d'agents absents en 2022-23

Accident du travail / Maladie Professionnelle NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	1	1	5	4	11	8	16	28	43	95	9	17	33	47	106
		Enseignants 2D	0	4	11	16	31	2	7	25	28	62	2	11	36	44	93
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	1	5	16	20	42	10	23	53	71	157	11	28	69	91	199
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	3	8	11	0	0	3	8	11
		Enseignants 2D	0	1	2	2	5	0	2	4	6	12	0	3	6	8	17
		MA - Alternants 1D /2D	1	0	0	0	1	0	1	1	2	4	1	1	1	2	5
		Total Enseignants Secteur PRIVE	1	1	2	2	6	0	3	8	16	27	1	4	10	18	33
Total enseignants			2	6	18	22	48	10	26	61	87	184	12	32	79	109	232
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2
		Inspection	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	Vie Scolaire	CPE	0	0	1	0	1	0	1	2	3	6	0	1	3	3	7
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	0	0	0	0	3	8	13	24	0	3	8	13	24
		Assistants education	0	0	0	0	0	4	1	0	0	5	4	1	0	0	5
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	1	2	3	2	8	1	2	3	2	8
		Cat B	0	0	1	0	1	0	1	0	2	3	0	1	1	2	4
		Cat C	0	0	0	2	2	0	0	1	5	6	0	0	1	7	8
		Contractuels ATSS	1	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	1	1	3
Total Non Enseignants			1	0	3	3	7	5	8	16	26	55	6	8	19	29	62
Ensemble des personnels			3	6	21	25	55	15	34	77	113	239	18	40	98	138	294

TAB 7-35 : Répartition femmes / hommes des accidents ou maladie professionnelle en nombre de jours d'absence en 2022-23

Accident du travail / Maladie Professionnelle NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	52	3	72	1 109	1 236	495	715	2 429	2 818	6 457	547	718	2 501	3 927	7 693
		Enseignants 2D	0	451	895	1 015	2 361	32	75	795	2 279	3 181	32	526	1 690	3 294	5 542
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	52	454	967	2 124	3 597	527	790	3 224	5 097	9 638	579	1 244	4 191	7 221	13 235
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	457	457	0	0	436	493	929	0	0	436	950	1 386
		Enseignants 2D	0	0	702	882	1 584	0	82	385	89	556	0	82	1 087	971	2 140
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	0	23	15	115	153	0	23	15	115	153
		Total Enseignants Secteur PRIVE	0	0	702	1 339	2 041	0	105	836	697	1 638	0	105	1 538	2 036	3 679
Total enseignants		52	454	1 669	3 463	5 638	527	895	4 060	5 794	11 276	579	1 349	5 729	9 257	16 914	
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	31	31	0	0	66	0	66	0	0	66	31	97
		Inspection	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
	Vie Scolaire	CPE	0	0	195	0	195	0	15	276	1 095	1 386	0	15	471	1 095	1 581
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	0	0	0	0	90	426	858	1 374	0	90	426	858	1 374
		Assistants education	0	0	0	0	0	43	7	0	0	50	43	7	0	0	50
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	13	3	93	15	124	13	3	93	15	124
		Cat B	0	0	154	0	154	0	273	0	519	792	0	273	154	519	946
		Cat C	0	0	0	388	388	0	0	126	729	855	0	0	126	1 117	1 243
		Contractuels ATSS	31	0	0	0	31	0	0	43	12	55	31	0	43	12	86
	Total Non Enseignants		31	0	353	419	803	56	388	1 030	3 228	4 702	87	388	1 383	3 647	5 505
Ensemble des personnels		83	454	2 022	3 882	6 441	583	1 283	5 090	9 022	15 978	666	1 737	7 112	12 904	22 419	

2. Absences pour des motifs hors raison de santé

2.1. Evolution des absences sur 3 ans

Après le pic constaté en 2021/2022, les absences hors raison de santé ont reculé nettement tant en nombre d'agents absents qu'en nombre de jours d'absence en 2022/2023.

Conformément à ce qui était attendu, le nombre d'autorisations d'absence a chuté en 2022/2023 depuis l'abrogation des dispositions du processus de prise en charge du COVID pour les agents vulnérables.

Le nombre d'agents absents et le nombre de jours d'absence pour congé maternité, paternité ou adoption ont baissé de 15 %, traduisant un vieillissement de la population des agents et une baisse de la natalité. Pour autant, bien que ne concernant que moins de 5 % des agents absents, ce type de congé représente le plus grand nombre de jours d'absence hors raison de santé avec 42 % du nombre total de jours d'absence.

Le nombre de jours d'absence pour congé de formation a progressé, lui, de 42 % entre 2021/2022 et 2022/2023 marquant le retour à une activité « normale » après trois années marquées par le contexte sanitaire dû au COVID.

TAB 7-36 : Répartition et évolution des absences des agents hors raison de santé

Absences HORS raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence				Evolution 20/21 - 22/23	
	20/21	21/22	22/23	20/21	21/22	22/23		Nb agents	Nb jours
Congé maternité, paternité ou adoption	1 036	1 061	896	65 976	69 004	58 662		-13,5%	-11,1%
Congé de formation	2 248	3 123	4 872	19 854	20 960	29 843		116,73%	50,31%
Congé pour raison de famille	15	18	17	1 156	950	1 155		13,33%	-0,09%
Autorisations d'absence	12 030	18 467	13 026	77 257	94 081	43 102		8,28%	-44,21%
<i>dont Autorisations d'absences COVID</i>	2 549	7 769	1 500	53 640	65 444	12 174		-41,15%	-77,30%
Congé annuel	130	146	145	6 184	5 514	5 906		11,54%	-4,50%
Total	15 459	22 815	18 956	170 427	190 509	138 668		22,62%	-18,63%

2.2. Absences par motifs - Année 2022/2023

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le droit à congé paternité a évolué. La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires venant s'ajouter au congé de naissance obligatoire de 3 jours ouvrables, soit un total de 28 jours contre 14 jours précédemment. La durée moyenne des absences pour ce motif est restée stable avec un peu de moins de 22 jours en 2022-23.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant se divise en deux périodes distinctes. La première période de 4 jours calendaires débute immédiatement après le congé de naissance. La seconde période de 21 jours calendaires, est, elle, facultative. Ces jours peuvent être pris immédiatement après la 1^{re} période ou pas. Ils peuvent être pris en **une** seule fois ou de manière **fractionnée**. Si ces jours sont pris de manière fractionnée, ils doivent être pris en deux périodes au plus, comportant chacune une durée minimale de **5 jours**.

S'agissant des « autorisations d'absence familial », les femmes représentent plus de 78,2 % des agents absents, soit 5 points de plus que leur part dans les effectifs académiques (73 %).

Second motif d'absence le plus fréquent en 2022-23, les « autres autorisations d'absence » sont des autorisations d'absence qui correspondent, au moins en partie, à des absences COVID saisies sous un autre code.

TAB 7-37 : Répartition selon le motif des absences hors raison de santé des agents en 2022-23

Absences HORS raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congé maternité, paternité ou adoption	158	738	896	3 397	55 265	58 662	21,50	74,88	65,47
<i>Congé maternité</i>		529	529		51 867	51 867		98,05	98,05
<i>Congés pathologiques</i>		200	200		2 933	2 933		14,67	14,67
<i>Congé paternité / Accueil Enfant</i>	157	5	162	3 393	130	3 523	21,61	26,00	21,75
<i>Congé d'adoption</i>	1	4	5	4	335	339	4,00	83,75	67,80
Congé de formation	1 033	3 839	4 872	5 922	23 921	29 843	5,73	6,23	6,13
<i>Congé de formation indemnisé</i>	11	51	62	2 577	10 306	12 883	234,27	202,08	207,79
<i>Congé de formation non indemnisé</i>	0	5	5	0	1 149	1 149		229,80	229,80
<i>Stage de formation continue</i>	878	3 524	4 402	3 062	12 003	15 065	3,49	3,41	3,42
<i>Congé de formation syndicale</i>	142	245	387	278	435	713	1,96	1,78	1,84
<i>Formation néo-titulaires</i>	2	14	16	5	28	33	2,50		2,06
Congé pour raison de famille	1	16	17	28	1 127	1 155	28,00	70,44	67,94
<i>Congé de proche aidant</i>	1	4	5	28	220	248	28,00	55,00	49,60
<i>Congé de présence parentale</i>	0	10	10	0	853	853		85,30	85,30
<i>Congé de solidarité familiale</i>	0	2	2	0	54	54		27,00	27,00
Autorisations d'absence	2 775	10 251	13 026	9 642	33 460	43 102	3,47	3,26	3,31
<i>Autorisations d'absence familial</i>	1 079	3 881	4 960	2 680	10 504	13 184	2,48	2,71	2,66
<i>Autorisations d'absence Concours, Examens</i>	95	224	319	316	688	1 004	3,33	3,07	3,15
<i>Autorisations d'absence pédagogiques</i>	485	1 329	1 814	1 843	4 300	6 143	3,80	3,24	3,39
<i>Autorisations d'absence COVID</i>	340	1 160	1 500	2 811	9 363	12 174	8,27	8,07	8,12
<i>Autorisations d'absence Syndical</i>	158	434	592	456	939	1 395	2,89	2,16	2,36
<i>Autres autorisations d'absence</i>	618	3 223	3 841	1 536	7 666	9 202	2,49	2,38	2,40
Congé annuels	36	109	145	1 414	4 492	5 906	39,28	41,21	40,73
<i>Congé administratif</i>	8	25	33	171	237	408	21,38	9,48	12,36
<i>Congés annuels rémunérés</i>	25	76	101	1 174	4 049	5 223	46,96	53,28	51,71
<i>Congés annuels non rémunérés</i>		1	1		3	3		3,00	3,00
<i>Congé bonifié</i>	3	7	10	69	203	272	23,00	29,00	27,20

2.3. Congé maternité, paternité ou adoption

La baisse du taux de natalité constaté à l'échelle nationale se poursuit en 2022/2023 Une diminution des sollicitations des congés maternité et paternité est logiquement constatée au sein de l'académie.

TAB 7-38 : Répartition femmes / hommes des congé maternité, paternité ou adoption en nombre d'agents absents en 2022-23

NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	7	17	7	2	33	97	208	21	0	326	104	225	28	2	359
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	8	46	13	3	70	19	106	20	0	145	27	152	33	3	215
		Contractuels Enseignants 2D	0	8	1	0	9	7	11	5	0	23	7	19	6	0	32
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	15	71	21	5	112	123	325	46	0	494	138	396	67	5	606
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	0	0	1	7	24	4	0	35	7	25	4	0	36
		Enseignants 2D	1	10	4	1	16	8	23	4	0	35	9	33	8	1	51
		MA - Alternants 1D /2D	1	3	2	0	6	9	11	0	0	20	10	14	2	0	26
Total Enseignants Secteur PRIVE		2	14	6	1	23	24	58	8	0	90	26	72	14	1	113	
Total enseignants			17	85	27	6	135	147	383	54	0	584	164	468	81	6	719
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4	0	5	0	0	5
		PSY	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
		AESH	0	1	0	0	1	18	40	3	0	61	18	41	3	0	62
		Assistants education	8	6	1	0	15	38	15	2	0	55	46	21	3	0	70
	Personnels ATSS	Cat A	0	3	0	0	3	2	15	0	0	17	2	18	0	0	20
		Cat B	0	1	0	0	1	1	2	0	0	3	1	3	0	0	4
		Cat C	0	0	0	0	0	3	5	2	0	10	3	5	2	0	10
		Contractuels ATSS	0	0	1	0	1	1	2	0	0	3	1	2	1	0	4
Total Non Enseignants			8	12	3	0	23	63	84	7	0	154	71	96	10	0	177
Ensemble des personnels			25	97	30	6	158	210	467	61	0	738	235	564	91	6	896

TAB 7-39 : Répartition femmes / hommes des congé maternité, paternité ou adoption en nombre de jours d'absence en 2022-23

NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	163	336	140	49	688	6 873	15 863	1 706	0	24 442	7 036	16 199	1 846	49	25 130
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	193	955	298	71	1 517	1 276	8 684	1 346	0	11 306	1 469	9 639	1 644	71	12 823
		Contractuels Enseignants 2D	0	196	28	0	224	445	727	267	0	1 439	445	923	295	0	1 663
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	356	1 487	466	120	2 429	8 594	25 274	3 319	0	37 187	8 950	26 761	3 785	120	39 616
	PRIVE	Enseignants 1D	0	7	0	0	7	373	1 937	249	0	2 559	373	1 944	249	0	2 566
		Enseignants 2D	7	225	95	25	352	626	1 384	248	0	2 258	633	1 609	343	25	2 610
		MA - Alternants 1D /2D	25	37	52	0	114	533	672	0	0	1 205	558	709	52	0	1 319
		Total Enseignants Secteur PRIVE	32	269	147	25	473	1 532	3 993	497	0	6 022	1 564	4 262	644	25	6 495
Total enseignants			388	1 756	613	145	2 902	10 126	29 267	3 816	0	43 209	10 514	31 023	4 429	145	46 111
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	21	0	0	21	0	374	0	0	374	0	395	0	0	395
		PSY	0	0	0	0	0	0	112	0	0	112	0	112	0	0	112
		AESH	0	28	0	0	28	1 354	3 165	330	0	4 849	1 354	3 193	330	0	4 877
		Assistants education	153	133	22	0	308	2 544	1 401	126	0	4 071	2 697	1 534	148	0	4 379
	Personnels ATSS	Cat A	0	81	0	0	81	39	1 265	0	0	1 304	39	1 346	0	0	1 385
		Cat B	0	25	0	0	25	12	126	0	0	138	12	151	0	0	163
		Cat C	0	0	0	0	0	308	359	298	0	965	308	359	298	0	965
		Contractuels ATSS	0	0	28	0	28	112	131	0	0	243	112	131	28	0	271
	Total Non Enseignants			153	288	54	0	495	4 369	6 933	754	0	12 056	4 522	7 221	808	0
Ensemble des personnels			541	2 044	667	145	3 397	14 495	36 200	4 570	0	55 265	15 036	38 244	5 237	145	58 662

2.4. Congé de formation

Les femmes, essentiellement les enseignantes, représentent près de 79 % des personnels ayant été absents pour motif de formation.

TAB 7-40 : Répartition femmes / hommes des congé formation en nombre d'agents absents en 2022-23

NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	38	82	194	153	467	340	571	1 086	745	2 742	378	653	1 280	898	3 209
		Contractuels Enseignants 1D	3	0	1	0	4	15	5	3	2	25	18	5	4	2	29
		Enseignants 2D	29	76	172	165	442	53	160	308	309	830	82	236	480	474	1 272
		Contractuels Enseignants 2D	10	11	21	9	51	5	12	16	13	46	15	23	37	22	97
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	80	169	388	327	964	413	748	1 413	1 069	3 643	493	917	1 801	1 396	4 607
	PRIVE	Enseignants 1D	0	3	0	1	4	5	4	12	11	32	5	7	12	12	36
		Enseignants 2D	0	5	1	4	10	1	4	0	2	7	1	9	1	6	17
		MA - Alternants 1D /2D	1	2	1	1	5	1	3	2	1	7	2	5	3	2	12
		Total Enseignants Secteur PRIVE	1	10	2	6	19	7	11	14	14	46	8	21	16	20	65
Total enseignants			81	179	390	333	983	420	759	1 427	1 083	3 689	501	938	1 817	1 416	4 672
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	1	4	3	17	25	1	2	11	21	35	0	0	0	0	0
		PSY	0	0	1	3	4	0	3	9	12	24	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	2	0	2	0	13	22	23	58	2	7	12	18	39
		Assistants education	9	5	4	1	19	13	11	7	1	32	16	4	2	0	22
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	24	44
		Cat B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	7	16
		Cat C	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	3	10	21	34
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	5
	Total Non Enseignants			10	9	10	21	50	14	29	50	57	150	24	38	60	78
Ensemble des personnels			91	188	400	354	1 033	434	788	1 477	1 140	3 839	525	976	1 877	1 494	4 872

TAB 7-41: Répartition femmes / hommes des congé formation en nombre de jours d'absence en 2022-23

NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	350	555	734	779	2 418	2 589	2 871	5 172	2 664	13 296	2 939	3 426	5 906	3 443	15 714
		Contractuels Enseignants 1D	6	0	1	0	7	31	9	3	3	46	37	9	4	3	53
		Enseignants 2D	113	730	1 431	934	3 208	159	1 710	4 405	2 036	8 310	272	2 440	5 836	2 970	11 518
		Contractuels Enseignants 2D	20	34	58	20	132	8	19	36	22	85	28	53	94	42	217
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	489	1 319	2 224	1 733	5 765	2 787	4 609	9 616	4 725	21 737	3 276	5 928	11 840	6 458	27 502
	PRIVE	Enseignants 1D	0	18	0	10	28	55	5	88	41	189	55	23	88	51	217
		Enseignants 2D	0	8	8	8	24	1	186	0	184	371	1	194	8	192	395
		MA - Alternants 1D /2D	1	6	3	1	11	2	7	7	2	18	3	13	10	3	29
		Total Enseignants Secteur PRIVE	1	32	11	19	63	58	198	95	227	578	59	230	106	246	641
Total enseignants			490	1 351	2 235	1 752	5 828	2 845	4 807	9 711	4 952	22 315	3 335	6 158	11 946	6 704	28 143
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	1	15	3	35	54	10	25	43	131	209	11	40	46	166	263
		PSY	0	0	1	4	5	0	3	81	17	101	0	3	82	21	106
		AESH	0	0	2	0	2	0	316	354	332	1 002	0	316	356	332	1 004
		Assistants education	11	15	5	2	33	25	17	8	1	51	36	32	13	3	84
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Cat B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Cat C	0	0	0	0	0	0	0	243	0	243	0	0	243	0	243
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Non Enseignants			12	30	11	41	94	35	361	729	481	1 606	47	391	740	522	1 700
Ensemble des personnels			502	1 381	2 246	1 793	5 922	2 880	5 168	10 440	5 433	23 921	3 382	6 549	12 686	7 226	29 843

2.5. Autorisations d'absence

TAB 7-42 : Répartition femmes / hommes des autorisations d'absence en nombre d'agents absents en 2022-23

NB AGENTS ABSENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	58	211	447	315	1 031	478	1 623	2 612	1 346	6 059	536	1 834	3 059	1 661	7 090
		Contractuels Enseignants 1D	6	5	2	0	13	42	16	5	1	64	48	21	7	1	77
		Enseignants 2D	40	314	545	384	1 283	43	596	962	504	2 105	83	910	1 507	888	3 388
		Contractuels Enseignants 2D	19	28	43	13	103	28	73	60	22	183	47	101	103	35	286
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	123	558	1 037	712	2 430	591	2 308	3 639	1 873	8 411	714	2 866	4 676	2 585	10 841
	PRIVE	Enseignants 1D	0	3	4	7	14	4	40	53	42	139	4	43	57	49	153
		Enseignants 2D	3	27	31	25	86	6	63	83	39	191	9	90	114	64	277
		MA - Alternants 1D /2D	7	13	17	3	40	23	47	22	9	101	30	60	39	12	141
		Total Enseignants Secteur PRIVE	10	43	52	35	140	33	150	158	90	431	43	193	210	125	571
	Total enseignants		133	601	1 089	747	2 570	624	2 458	3 797	1 963	8 842	757	3 059	4 886	2 710	11 412
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2
		Direction	0	0	1	2	3	0	0	5	5	10	0	0	6	7	13
		Inspection	0	0	0	1	1	0	0	0	3	3	0	0	0	4	4
	Vie Scolaire	CPE	0	5	12	7	24	1	19	26	16	62	1	24	38	23	86
		PSY	0	1	0	7	8	0	14	8	17	39	0	15	8	24	47
		AESH	3	11	13	8	35	47	225	257	130	659	50	236	270	138	694
		Assistants education	45	32	17	1	95	109	119	42	10	280	154	151	59	11	375
	Personnels ATSS	Cat A	0	2	8	6	16	2	29	55	57	143	2	31	63	63	159
		Cat B	0	4	4	3	11	5	16	37	18	76	5	20	41	21	87
		Cat C	0	0	3	4	7	3	32	40	44	119	3	32	43	48	126
		Contractuels ATSS	0	2	3	0	5	5	14	7	7	33	5	16	10	7	38
	Total Non Enseignants		48	57	61	40	206	172	468	477	308	1 425	220	525	538	348	1 631
	Ensemble des personnels		181	658	1 150	787	2 776	796	2 926	4 274	2 271	10 267	977	3 584	5 424	3 058	13 043

TAB 7-43 : Répartition femmes / hommes des autorisations d'absence en nombre de jours d'absence en 2022-23

NB JOURS D'ABSENCES			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	154	584	1 313	845	2 896	1 265	4 662	6 975	3 554	16 456	1 419	5 246	8 288	4 399	19 352
		Contractuels Enseignants 1D	18	14	6	0	38	141	44	20	3	208	159	58	26	3	246
		Enseignants 2D	179	1 019	2 097	1 865	5 160	159	1 983	3 634	2 378	8 154	338	3 002	5 731	4 243	13 314
		Contractuels Enseignants 2D	87	63	124	59	333	103	255	238	80	676	190	318	362	139	1 009
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	438	1 680	3 540	2 769	8 427	1 668	6 944	10 867	6 015	25 494	2 106	8 624	14 407	8 784	33 921
	PRIVE	Enseignants 1D	0	9	14	28	51	11	94	184	142	431	11	103	198	170	482
		Enseignants 2D	8	67	85	70	230	11	164	202	124	501	19	231	287	194	731
		MA - Alternants 1D /2D	19	27	47	6	99	72	144	81	74	371	91	171	128	80	470
		Total Enseignants Secteur PRIVE	27	103	146	104	380	94	402	467	340	1 303	121	505	613	444	1 683
	Total enseignants		465	1 783	3 686	2 873	8 807	1 762	7 346	11 334	6 355	26 797	2 227	9 129	15 020	9 228	35 604
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	9	9	0	0	0	5	5	0	0	0	14	14
		Direction	0	0	7	14	21	0	0	25	35	60	0	0	32	49	81
		Inspection	0	0	0	7	7	0	0	0	18	18	0	0	0	25	25
	Vie Scolaire	CPE	0	6	35	22	63	1	59	90	61	211	1	65	125	83	274
		PSY	0	3	0	14	17	0	39	20	34	93	0	42	20	48	110
		AESH	19	44	54	35	152	227	977	1 627	1 080	3 911	246	1 021	1 681	1 115	4 063
		Assistants education	229	125	83	1	438	531	408	140	36	1 115	760	533	223	37	1 553
	Personnels ATSS	Cat A	0	4	47	17	68	8	65	173	265	511	8	69	220	282	579
		Cat B	0	6	7	12	25	16	50	115	73	254	16	56	122	85	279
		Cat C	0	0	4	20	24	6	122	101	158	387	6	122	105	178	411
		Contractuels ATSS	0	6	5	0	11	9	34	41	14	98	9	40	46	14	109
	Total Non Enseignants		248	194	242	151	835	798	1 754	2 332	1 779	6 663	1 046	1 948	2 574	1 930	7 498
	Ensemble des personnels		713	1 977	3 928	3 024	9 642	2 560	9 100	13 666	8 134	33 460	3 273	11 077	17 594	11 158	43 102

D. Jours de carence

Pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire, les ordonnances se sont succédées pour prolonger jusqu'au 31 janvier 2023 la suppression du délai de carence pour cause de COVID (suppression du jour de carence pour la période concernée du 29 décembre 2020 au 1er juin 2021 et du 1er octobre 2021 au 31 janvier 2023).

1. Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence en 2022/2023

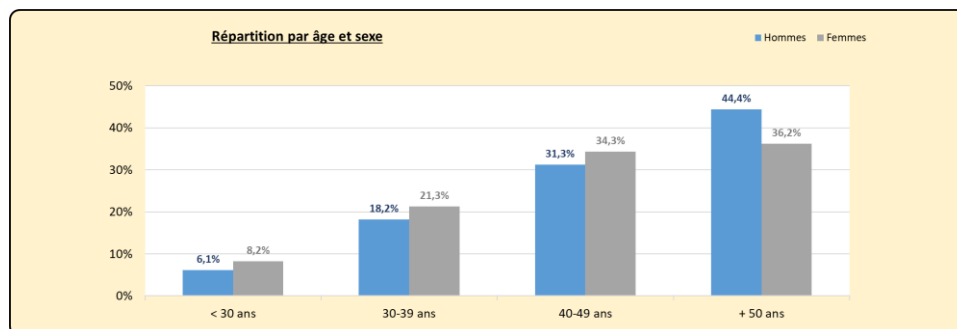
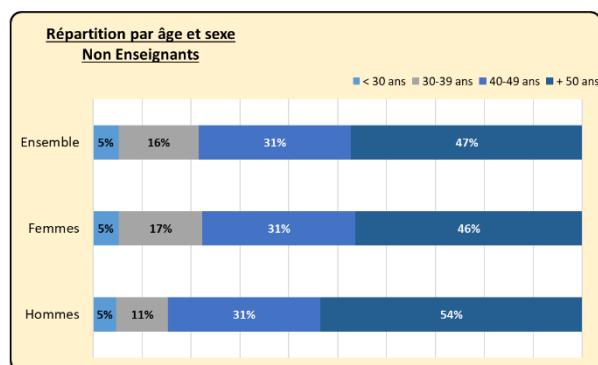
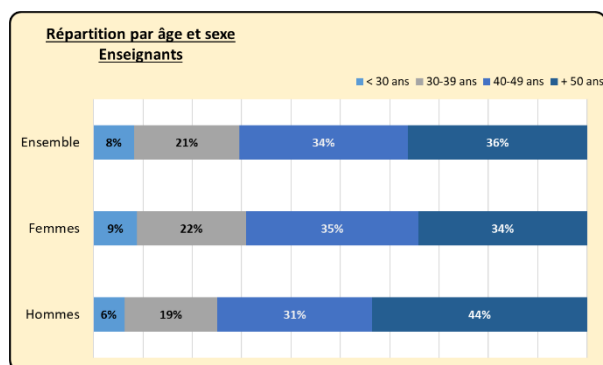
Alors que l'effectif est en légère baisse, le nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence a augmenté de 4,9 % passant de 9 672 agents en 2021/2022 à 10 142 agents en 2022/2023, soit 35 % de l'effectif.

TAB 7-44 : Répartition femmes/hommes des agents ayant eu au moins un jour de carence en 2022-2023

NB AGENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	34	95	156	155	440	399	740	1 183	894	3 216	433	835	1 339	1 049	3 656
		Contractuels Enseignants 1D	21	36	43	38	138	41	64	75	44	224	62	100	118	82	362
		Enseignants 2D	42	198	363	583	1 186	86	478	835	1 055	2 454	128	676	1 198	1 638	3 640
		Contractuels Enseignants 2D / Alternants	9	2	3	4	18	5	4	4	5	18	14	6	7	9	36
		total Enseignants Secteur PUBLIC	106	331	565	780	1 782	531	1 286	2 097	1 998	5 912	637	1 617	2 662	2 778	7 694
	PRIVE		5,9%	18,6%	31,7%	43,8%	100%	9,0%	21,8%	35,5%	33,8%	100,0%	8,3%	21,0%	34,6%	36,1%	100,0%
		Enseignants 1D	1	2	2	11	16	17	47	79	86	229	18	49	81	97	245
		Enseignants 2D	7	29	40	65	141	15	94	116	172	397	22	123	156	237	538
		MA - Alternants 1D /2D	10	12	13	9	44	23	44	33	19	119	33	56	46	28	163
		Total Enseignants Secteur PRIVE	18	43	55	85	201	55	185	228	277	745	73	228	283	362	946
			9,0%	21,4%	27,4%	42,3%	100,0%	7,4%	24,8%	30,6%	37,2%	100,0%	7,7%	24,1%	29,9%	38,3%	100,0%
Total Enseignants			124	374	620	865	1 983	586	1 471	2 325	2 275	6 657	710	1 845	2 945	3 140	8 640
Non Enseignants	Encadre - ment	Encadrement	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0	0	3	3
		Direction	0	0	2	14	16	0	0	5	15	20	0	0	7	29	36
		Inspection	0	0	0	3	3	0	0	0	6	6	0	0	0	9	9
	Vie Scolaire	CPE	0	1	8	14	23	4	14	38	31	87	4	15	46	45	110
		PSY	0	0	2	7	9	1	8	9	22	40	1	8	11	29	49
		AED - CDI	2	3	0	0	5	2	8	3	2	15	4	11	3	2	20
		AESH	3	3	17	9	32	25	107	211	235	578	28	110	228	244	610
	Personnels ATSS	Cat A	0	1	9	11	21	5	29	55	82	171	5	30	64	93	192
		Cat B	2	6	3	6	17	3	24	41	61	129	5	30	44	67	146
		Cat C	0	2	7	24	33	11	26	37	149	223	11	28	44	173	256
Contractuels ATSS		1	2	5	2	10	19	11	18	13	61	20	13	23	15	71	
Total Non Enseignants			8	18	53	91	170	70	227	417	618	1 332	78	245	470	709	1 502
Ensemble des personnels			132	392	673	956	2 153	656	1 698	2 742	2 893	7 989	788	2 090	3 415	3 849	10 142

Source : Fichiers de paye d'Oct 2022 à Déc 2023 - Retenues pour jour de carence pour une absence au cours de l'année 2022/2023

Parmi les hommes ayant eu au moins un jour de carence, les plus de 50 ans sont nettement surreprésentés (44 %), soit 10 points au-dessus du taux des femmes de plus de 50 ans.



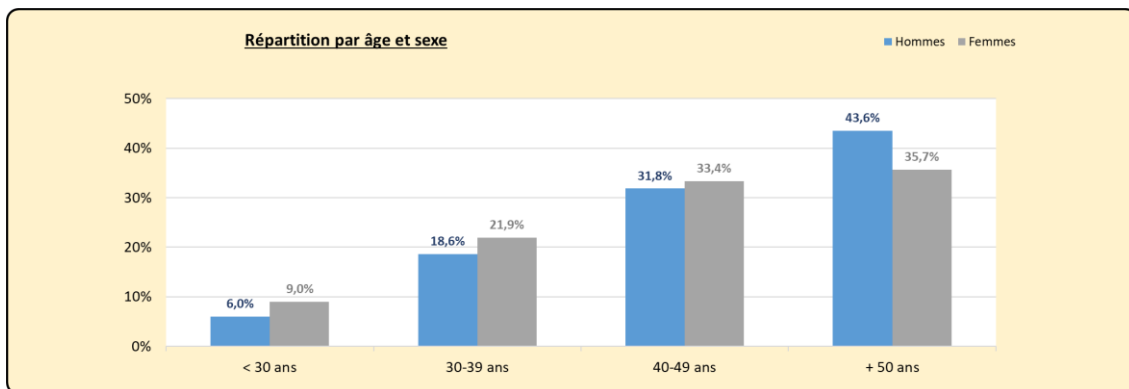
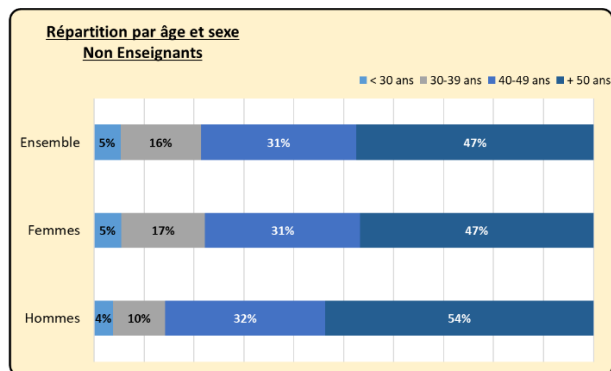
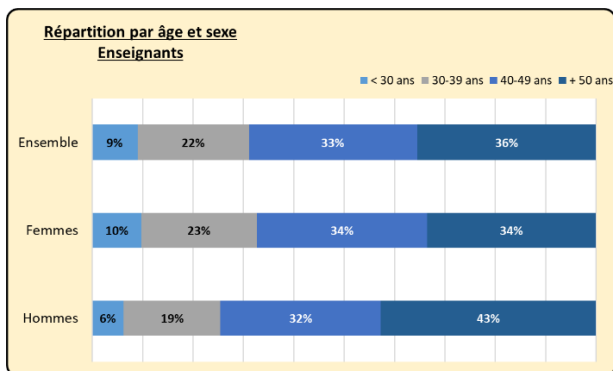
2. Nombre de jours de carence suite à une absence en 2022/2023

Le nombre de jours de carence a augmenté de 6 % passant de 15 474 en 2021/2022 à 16 410 jours en 2022/2023. La part des enseignants est de 86 %.

TAB 7-45 : Répartition femmes / hommes du nombre de jours de carence suite à une absence en 2022-23

NB JOURS DE CARENCE			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	61	155	251	248	715	734	1 235	1 883	1 438	5 290	795	1 390	2 134	1 686	6 005
		Contractuels Enseignants 1D	24	54	74	64	216	70	105	145	89	409	94	159	219	153	625
		Enseignants 2D	64	314	573	862	1 813	161	875	1 360	1 727	4 123	225	1 189	1 933	2 589	5 936
		Contractuels Enseignants 2D / Alternants	11	2	3	9	25	7	5	6	8	26	18	7	9	17	51
		total Enseignants Secteur PUBLIC	160	525	901	1 183	2 769	972	2 220	3 394	3 262	9 848	1 132	2 745	4 295	4 445	12 617
	PRIVE		5,8%	19,0%	32,5%	42,7%	100%	9,9%	22,5%	34,5%	33,1%	100,0%	9,0%	21,8%	34,0%	35,2%	100,0%
		Enseignants 1D	1	2	2	12	17	26	68	108	114	316	27	70	110	126	333
		Enseignants 2D	9	38	54	96	197	32	167	170	287	656	41	205	224	383	853
		MA - Alternants 1D /2D	19	21	13	12	65	41	62	50	28	181	60	83	63	40	246
		Total Enseignants Secteur PRIVE	29	61	69	120	279	99	297	328	429	1 153	128	358	397	549	1 432
Total Enseignants			189	586	970	1 303	3 048	1 071	2 517	3 722	3 691	11 001	1 260	3 103	4 692	4 994	14 045
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
		Direction	0	0	2	14	16	0	0	6	18	24	0	0	8	32	40
		Inspection	0	0	0	3	3	0	0	0	8	8	0	0	0	11	11
	Vie Scolaire	CPE	0	1	9	21	31	6	21	57	46	130	6	22	66	67	163
		PSY	0	0	2	10	12	2	15	12	36	65	2	15	14	46	77
		AED CDI	2	4	0	0	6	4	9	8	2	23	6	13	8	2	29
		AESH	3	8	29	10	50	40	175	346	379	940	43	183	375	389	990
	Personnels ATSS	Cat A	0	1	17	13	31	11	50	95	115	271	11	51	112	128	302
		Cat B	2	7	5	7	21	5	34	61	93	193	7	41	66	100	214
		Cat C	0	2	8	47	57	17	37	53	268	375	17	39	61	315	432
Contractuels ATSS		2	2	5	2	11	30	15	20	25	90	32	17	25	27	101	
Total Non Enseignants			9	25	77	129	240	115	356	658	992	2 121	124	381	735	1 121	2 361
Ensemble des personnels			198	611	1 047	1 432	3 288	1 186	2 873	4 380	4 683	13 122	1 384	3 484	5 427	6 115	16 410

Source : Fichiers de paye d'Oct 2022 à Déc 2023 - Retenues pour Jour de carence pour une absence au cours de l'année 2022-23



E. Télétravail

1. Evolution du télétravail

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'administration est effectué par un agent titulaire ou contractuel, à son domicile, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Modalité de travail adoptée dans le cadre de la politique académique RH, le télétravail s'inscrit dans la dynamique de modernisation du travail et d'adaptation aux évolutions des méthodes de travail. Il impacte les outils, la manière d'organiser le travail, de communiquer et contribue à améliorer la qualité de vie au travail.

Dans l'académie, l'accès au télétravail est possible en 2022-23 pour les personnels exerçant en services déconcentrés. Il existe trois modalités d'exercice du télétravail :

- Le télétravail régulier (journée fixe): le nombre de jours télétravaillés ne peut pas être supérieur à 3 jours fixes par semaine, indiqués dans l'autorisation de télétravail,
- Le télétravail en jours flottants (dans la limite de 20 jours) : ces jours peuvent être utilisés en fonction des nécessités de service et ne sont pas reportables d'une année à l'autre,
- Le télétravail mixte (journée fixe + 5 jours flottants).

Durant les vagues de COVID, le travail à distance a été massivement utilisé avec un retour progressif en fonction de l'évolution des situations. En 2022-23, le télétravail semble être entré dans les modalités habituelles de travail au sein des services déconcentrés.

2. Bilan de l'année 2022-2023

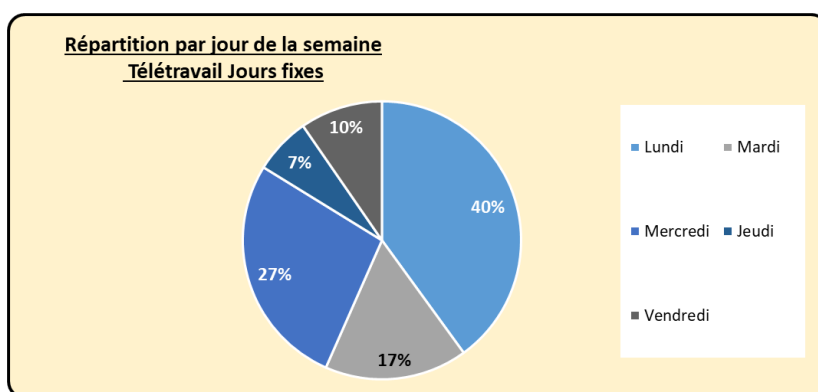
Pour l'année 2021/2022, le nombre d'autorisations de télétravail s'établissait à 252.

En 2022/2023, ce sont 363 autorisations de télétravail qui ont été attribuées dont 330 via Colibris. Cela correspond à 551 jours de télétravail.

TAB 7-46 : Répartition des autorisations de télétravail selon les différentes modalités en vigueur

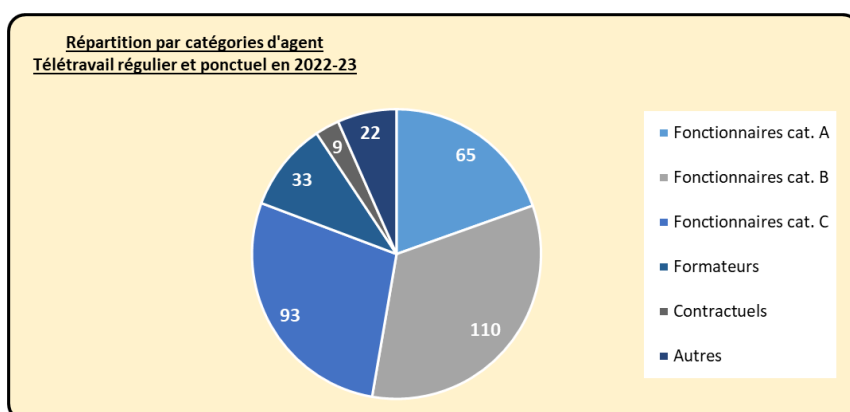
	Année 2021 /2022	Année 2022/2023
	Répartition des autorisations	
1 jour	47%	56%
2 jour	33%	30%
3 jours	9%	6%
Jours flottants	11%	8%
TOTAL	100%	100%

La répartition par jour fixe de la semaine évolue sensiblement : le lundi représente à lui seul 40 % des jours fixes télétravaillés contre seulement 20% en 2021/2022.



Le télétravail est pratiqué par toutes les catégories d'agents y compris les agents contractuels. Au sein des services déconcentrés, plus de la moitié (53%) ont eu accès à cette modalité de travail.

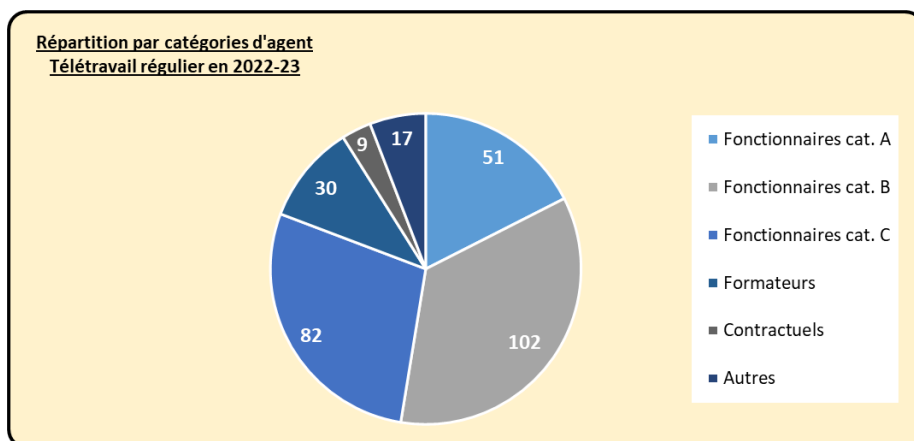
Ce sont les fonctionnaires de catégorie B qui figurent parmi les plus nombreux (110 agents) à avoir recours au télétravail. Ainsi près des deux tiers d'entre eux (64%) l'ont pratiqué de manière régulière ou occasionnelle en 2022-23.



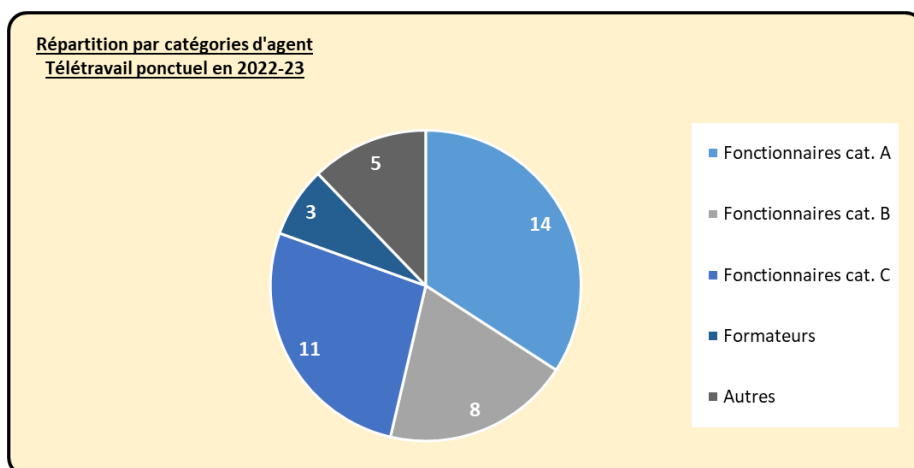
TAB 7-47 : Proportion de télétravailleurs parmi les agents des services déconcentrés éligibles au télétravail pour l'année 2022-23

Catégories	Nbre d'agents éligibles	Nbre de télévailleurs	% de télétravailleurs
Fonctionnaires cat. A	161	65	40%
Fonctionnaires cat. B	172	110	64%
Fonctionnaires cat. C	195	93	48%
Autres agents	95	64	67%
TOTAL	623	332	53%

Le télétravail régulier est, de très loin, la modalité la plus couramment utilisée.



Bien que moins pratiqué, le télétravail ponctuel répond pour autant aux besoins exprimés par une quarantaine d'agents (41) dont une proportion significative de fonctionnaires de catégorie A (14 sur 65 télétravailleurs de cat. A).



F. Le compte épargne temps

La circulaire ministérielle n°2019-144 du 24 septembre 2019 décrit les champs d'application, les règles de calcul, d'alimentation et d'utilisation des jours sur un CET.

Le dispositif portant création du compte épargne temps donne la possibilité à chaque agent d'ouvrir un compte épargne temps, d'alimenter ce compte chaque année, d'exercer un droit d'option sur les jours alimentés, soit : en percevoir une indemnisation, les transformer en épargne

pour la retraite (RAFP) et/ou les maintenir sur le CET. L'agent peut, en cours d'année, demander à utiliser les jours épargnés sur le CET en jours de congés.

Les dispositions du CET s'appliquent à l'ensemble des personnels - fonctionnaires ou agents contractuels (recrutés sur contrat de droit public) - ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et des bibliothèques, ainsi qu'aux personnels chargés de fonctions d'encadrement soumis à un décompte, par leur autorité hiérarchique, des jours de congés pris ou non pris, qu'ils exercent à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel, dans l'un des services ou établissements de l'Education nationale, dès lors qu'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Être agent public de l'État (ou agent de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière en position de détachement dans un corps ou un emploi de la fonction publique de l'État),
- Exercer ses fonctions dans les services déconcentrés ou les établissements publics relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ou du ministre chargé de l'enseignement supérieur,
- Avoir accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture du compte - ce qui exclut du dispositif les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 12,
- Ne pas être stagiaire au sens défini à l'article 1er du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics. Un fonctionnaire stagiaire ne peut, pendant la période de stage, bénéficier de l'ouverture d'un CET. Si des droits au titre d'un CET ont été acquis antérieurement, ils ne peuvent être utilisés pendant la période de stage et, durant cette période, l'agent ne peut acquérir de nouveaux droits. Les agents en service à l'étranger peuvent aussi bénéficier du CET.

Sont exclus du dispositif du CET :

- Les enseignants, enseignants-chercheurs, professeurs documentalistes, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale, etc,
- Les bénéficiaires d'un contrat aidé,
- Les personnels engagés à la vacation.

On constate dans l'académie une légère augmentation du nombre de CET et du nombre d'agents ayant déposé des jours. Le nombre total de jours stockés en 2023 est toutefois deux fois moindre à celui constaté au cours de l'année civile 2022.

TAB 7-48 : Répartition femmes / hommes des comptes-épargne temps en 2022

Année civile 2022	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2022	209	62	271
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de	161	44	205
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au cours de l'année 2022	4 312	1 544	5 856

TAB 7-49 : Répartition femmes / hommes des comptes-épargne temps en 2023

Année civile 2023	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre 2023	212	73	285
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année 2023	177	48	225
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au cours de l'année 2023	2 154	696	2 850

G. Le travail sur 4 jours et demi dans les services déconcentrés

Les agents des services déconcentrés de l'académie ont la possibilité de demander à effectuer leur activité sur 4 jours et demi. Cela constitue indéniablement un élément de nature à favoriser une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle et familiale, notamment pour les agents ayant de jeunes enfants.

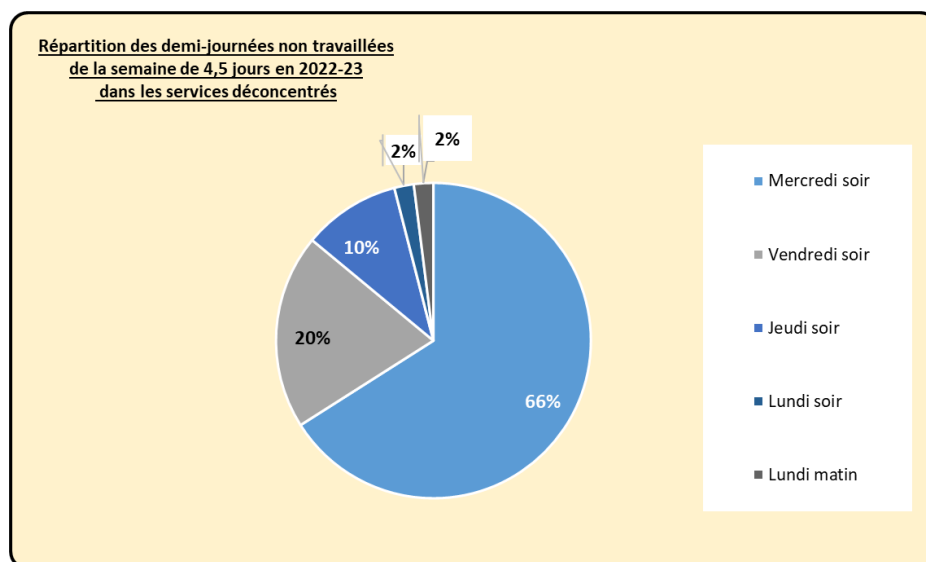
Sur les 3 dernières années, le nombre d'agents utilisant cette modalité de répartition de leur temps de service est plutôt stable, avec sans surprise, un choix majoritaire du mercredi soir comme demi-journée libérée parmi les agents entrés dans ce dispositif.

Cette stabilité montre un niveau d'appropriation élevé chez les agents ainsi que la pertinence de cette adaptation du calendrier hebdomadaire, permettant à certains d'éviter d'envisager un temps partiel pour garde d'enfant qui serait plus impactant financièrement, notamment pour les agents des catégories C ou B.

TAB 7-50 : Répartition des demi-journées non travaillées dans le cadre de la semaine de 4 jours et demi dans les services déconcentrés sur 3 ans

Demi-journées non travaillées	Nb d'agents à 4,5 jours		
	au 01/10/21	au 01/10/22	au 01/10/23
Lundi matin		1	
Lundi après-midi		1	
Mercredi matin	1		
Mercredi après-midi	34	33	32
Jeudi matin			1
Jeudi après-midi	5	5	5
Vendredi après-midi	15	10	13
Total	55	50	51

En 2022-23, le mercredi après-midi est plébiscité par les deux tiers des agents ayant fait le choix d'activer la possibilité de répartir leur temps de travail hebdomadaire sur 4 jours et demi au lieu de 5.



PARTIE 8 : ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

La politique d'action sociale académique est un élément de la gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle. Elle contribue à leur bien-être personnel et permet d'améliorer leurs conditions de travail.

Elle s'incarne principalement par l'accompagnement social proposé par le service social des personnels et le versement de prestations d'action sociale, attribuées sous certaines conditions aux personnels.

Cette politique académique vient compléter une politique nationale, notamment avec la mise en place de nouvelles prestations et services pour les personnels (Prestation Sociale Complémentaire ou PSC).

Le partenariat, initié par le ministère avec Action Logement en 2022, a ainsi été développé pour le logement social et intermédiaire sur l'ensemble du territoire et étendu au logement temporaire en faveur notamment des personnels stagiaires et primo-arrivants.

Aussi la communication, essentielle pour faire connaître ce que recouvre l'action sociale, est assurée par les personnels qui interviennent dans le champ social ainsi que sur un espace dédié de l'intranet académique, présentant le service social des personnels ainsi que les différentes prestations proposées.

A. L'accompagnement par le service social des personnels

Le service social en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels de l'académie, personnel titulaire ou contractuel : les enseignants des 1er et 2nd degrés, exerçant dans les établissements publics et privés sous contrat, les personnels administratifs et techniques, les personnels de santé/ social, les assistants d'éducation, les AESH, les retraités et les ayant droits de l'action sociale (enfants, conjoint d'agent décédé).

L'action du service social s'inscrit dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par les personnels (vie de famille, situation de handicap, santé, logement, budget) et contribue à la promotion et à l'amélioration du bien-être des personnels ainsi que de leurs conditions de vie au travail.

Le service social des personnels de l'académie de Poitiers est composé de 6 assistants sociaux, représentant 5.5 équivalents temps plein répartis sur les territoires :

TAB 8-01 Répartition des assistants sociaux par département en 2023

Département	Equivalent temps plein
Charente	1
Charente-Maritime	2
Deux-Sèvres	1
Vienne	1.5

Pour un service en proximité, au plus près des personnels, les assistants sociaux exercent leurs missions en département.

L'animation du réseau est assurée par le conseiller technique de service social académique.

Les assistants sociaux des personnels interviennent avec les agents dans les domaines de la famille, du handicap, de la santé, du logement, du budget.

Du point de vue des aspects personnels, ils accompagnent les agents dans les difficultés à gérer les relations dans le couple, dans la famille. Ils les accompagnent face aux difficultés de santé, d'usure liée à leur travail.

Les assistants sociaux sont également des soutiens dans l'impact des situations de violence à leur rencontre que ce soit dans leur vie privée que dans la vie professionnelle. Ils ont un rôle d'écouteur actif afin de permettre aux agents de trouver, ou de les guider vers des solutions temporaires ou durables.

Ils contribuent au bien-être personnel et permettent d'améliorer leurs conditions de travail.

L'accompagnement social

La demande exprimée par l'agent nécessite souvent un approfondissement de la situation afin d'en avoir une vision globale. Ce temps d'accueil, d'écoute, d'analyse est central dans le travail d'accompagnement que l'assistant social va pouvoir mener. Il est extrêmement rare qu'une personne vienne avec une seule difficulté ou une seule question qui donnerait lieu à une information de la part du service social.

L'accompagnement mené par l'assistant social ne peut se mener de façon pertinente que si une relation de confiance a pu se mettre en place.

La spécificité de la profession et l'expérience de l'accompagnement social permettent d'avoir une écoute active au travers de techniques d'entretien permettant de faire émerger les difficultés. L'objectif est d'aider la personne à trouver des leviers pour améliorer leur situation.

Un des freins à l'intervention reste les limites propres de la personne liées soit, à des problèmes médicaux, soit à des mécanismes de défense empêchant la prise de conscience de la situation et la réflexion en vue d'une résolution des problématiques. Aussi, il faut souvent du temps pour permettre à certaines situations d'évoluer.

La prise en compte de ces difficultés nécessite également un accompagnement institutionnel de proximité et sur la durée.

B. Les dépenses d'action sociale en faveur des personnels en 2023

Le budget de l'action sociale s'articule autour :

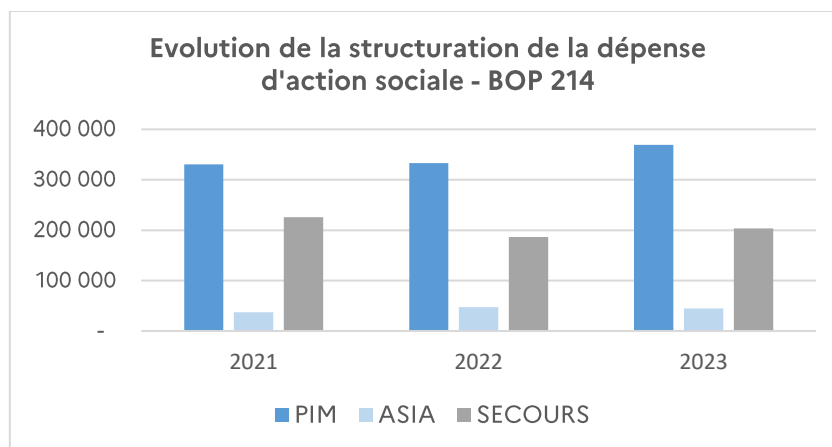
- de dépenses de Prestations Inter-Ministérielles (PIM) qui permettent de financer des aides réglementairement obligatoires ;
- des dépenses d'initiative académique relevant d'une politique d'Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA)
- et des crédits permettant l'attribution de secours et de prêts.

Le budget consacré à l'action sociale en 2023 pour l'aide aux personnels relevant de l'enseignement public est de 617 554 euros.

TAB 8-02 : Répartition des dépenses en euros et en % BOP 214 en 2023

Nature des dépenses	Dépenses 2023	En %
PIM	369 481	59,83%
ASIA	44 815	7,26%
Secours	203 258	32,91%
TOTAL	617 554	

Ces dépenses représentaient 567 288 euros en 2022 et 603 105 euros en 2021 dans un contexte de maintien des crédits disponibles de l'ordre de 630 000 euros.



Le constat des dépenses réalisées en 2023 sur les BOP 0214 fait apparaître une part consacrée aux prestations inter-ministérielles plus importante que celle constatée en 2021 et 2022, le caractère obligatoire de ces prestations s'imposant sur les autres dépenses.

Le poids des dépenses nécessaires au paiement des PIM (près de 60%), et les crédits consacrés aux secours ne permettent quasiment pas de déployer une politique d'action sociale d'initiative académique qui se résume essentiellement à une participation aux frais de repas des personnels prenant leur repas dans des restaurants administratifs.

Concernant les personnels de l'enseignement privé, les dépenses d'action sociale (financées sur le BOP 139) se sont élevées à 52 924 euros en 2023.

La grande majorité de ces dépenses concernent les prestations interministérielles.

TAB 8-03 : Répartition des dépenses en euros et en % BOP 139 en 2023

Nature des dépenses	Dépenses 2023	En %
PIM	44 392	83,88%
ASIA	857	1,62%
Secours	7 675	14,50%
TOTAL	52 924	

Les dépenses d'action sociale selon le type de dépenses en 2023

Les prestations interministérielles

Concernant les prestations inter-ministérielles, la majorité des dépenses d'action sociale est consacrée aux allocations aux parents d'enfants et adolescents handicapés représentant respectivement 94.67 % sur le BOP 214 et 68.8% sur le BOP 139 de la totalité des dépenses relatives aux prestations interministérielles. L'amélioration de la communication ministérielle et académique a ainsi facilité une meilleure information des agents sur leurs droits.

TAB 8-04 Dépenses et bénéficiaires des prestations interministérielles en 2023

	BOP 214				BOP 139			
	Nb agents	Nb enfants	Dépenses	En %	Nb agents	Nb enfants	Dépenses	En %
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	194	195	335 079,80	90,69%	15	15	30 545,90	68,81%
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	11	11	14 448,24	3,91%	1	1	0,00	0,00%
Allocation pour séjours en centres spécialisés	1	1	112,90	0,03%	0	0	0,00	0,00%
Centres de vacances, séjours	52	52	2 250,18	0,61%	18	18	917,94	2,07%
Centres familiaux et gîtes de France	8	16	1 117,75	0,30%	1	3	110,88	0,25%
Restauration			16 472,00	4,46%			12 816,86	28,87%
TOTAL			369 480,87				44 391,58	

Les dépenses d'action sociale d'initiative académique

En adéquation avec les choix budgétaires d'une part, et les possibilités financières d'autre part, l'A.S.I.A. « aide aux études supérieures » a pu être versée cette année 2023 à 30 agents, pour un montant de 6 800 euros pour le BOP 214 et 400 euros pour le BOP 139.

L'A.S.I.A. « conseil en économie sociale et familiale » proposée en 2021 a été maintenue en 2022 et 2023. Elle s'inscrit dans le cadre d'un projet de convention-cadre entre le rectorat de l'académie de Poitiers et les associations départementales des associations familiales des départements de la Vienne, la Charente, la Charente-Maritime et des Deux-Sèvres. Sa mise en œuvre intervient depuis mai 2021 et a été mise en paiement sur le budget 2022 du BOP 214 sur du hors titre 2. Il s'agit au-delà d'un accompagnement ponctuel sur l'attribution de secours ou de prêt, d'accompagner la situation sociale de manière plus pérenne.

TAB 8-05 Dépenses et bénéficiaires des actions sociales d'initiatives académiques en 2023

	BOP 214			BOP 139		
	Nb agents	Dépenses	En %	Nb agents	Dépenses	En %
Aide à l'enfance et aux études	28	6 800,00	15%	2	400,00	47%
Vacances, culture et loisirs	0	0,00	0%	0	0,00	0%
Aide spécifique santé	54	21 039,50	47%	1	457,00	53%
Conseil en économie Sociale et Familiale	8	2 260,00	5%	0	0,00	0%
Subvention restauration		14 716,28				
TOTAL	90	44 815,78		3	857,00	

Secours urgents et exceptionnels, prêts

Afin d'aider les agents en activité, retraités ou leur famille, qui rencontrent des difficultés passagères par suite d'événements imprévus (chômage du conjoint ou décès, séparation, divorce...), des aides financières (les secours urgents et exceptionnels non remboursables, des prêts à court terme sans intérêt) peuvent être attribués par le recteur d'académie, après la réalisation d'une enquête sociale et un avis de la commission départementale d'action sociale (CDAS).

En 2023, 335 secours ont été accordés pour un montant de 203 258 euros (BOP 214), la moitié des demandes concernait des agents contractuels AED et AESH. Dans un contexte économique inflationniste, le recours aux secours est fréquent dans les situations financières les plus fragiles, notamment chez les accompagnants d'élèves en situation de handicap et les assistants d'éducation.

38 réunions de CDAS ont eu lieu en 2023 accordant un montant moyen de secours d'environ 613 € et bénéficiant à 344 agents, du public (BOP214) et du privé (BOP 139).

98 % des dossiers examinés ont donné lieu à versement d'un secours (BOP 214), 100% sur le BOP 139. Lorsque le secours n'est pas attribué, les personnes sont soit invitées à recontacter l'assistant social afin de réétudier les possibilités d'aide, soit orientées vers les prêts accordés par la Mgen (examen de la demande en CDAS).

En 2023, ce sont 39 agents qui ont bénéficié d'un prêt accordé par la Mgen pour un montant total de 67 200 euros (BOP 214 et BOP 139), près de la moitié des demandes concernaient des enseignants, pour un prêt moyen d'un montant de 1 723 euros. Le montant des prêts accordés par la Mgen progresse de 58% par rapport à 2022.

TAB 8-06 Dépenses et bénéficiaires des prêts et secours BOP 214 en 2023 (En euros)

	Enseignants	Atss	AED, AESH	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers secours examinés	89	59	176	17	341
Nombre de bénéficiaires	78	59	176	17	330
Nombre de secours accordés	83	59	176	17	335
Montant de la dépense	54 395	34 353	104 410	10 100	203 258
<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>697</i>	<i>582</i>	<i>593</i>	<i>600</i>	<i>616</i>
Nombre de dossiers prêts examinés	18	13	4	3	38
Nombre de prêts accordés	18	13	4	3	38
Montant de la dépense	32 600	19 500	5 800	6 900	64 800
<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>1 811</i>	<i>1 500</i>	<i>1 450</i>	<i>2 300</i>	<i>1 705</i>

TAB 8-07 Dépenses et bénéficiaires des prêts et secours BOP 139 en 2023 (En euros)

	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers examinés	14	0	0	14
Nombre de bénéficiaires	14	0	0	14
Nombre de secours accordés	14	0	0	14
Montant de la dépense	7 675	0	0	7 675
<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>548</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>548</i>
Nombre de dossiers prêts examinés	1	0	0	1
Nombre de prêts accordés	1	0	0	1
Montant de la dépense	2 400	0	0	2 400
Montant moyen par bénéficiaire	2 400	0	0	2 400

TAB 8-08 Nombre de réunions des commissions départementales d'action sociale 2021, 2022, 2023

Département	2021	2022	2023
Charente	18	12	5
Charente-Maritime	19	9	9
Deux-Sèvres	13	11	11
Vienne	13	13	13
Total	63	45	38

Le budget est principalement réparti entre les PIM et les secours (93,43 % des crédits d'action sociale). L'augmentation budgétaire porte sur les secours et les aides d'initiative académique (A.S.I.A) avec la prévision du versement d'une (A.S.I.A.) « aide à la scolarité ».

Le dispositif des secours représente près de 40% du budget du BOP 214 rendant compte d'une action volontariste de l'académie afin d'aider les agents qui ont à faire face à des difficultés financières passagères. Les assistants sociaux présentent à chaque Commission Départementale d'Action Sociale (CDAS) la situation des agents qui sollicitent un secours.

Le budget comprend également des crédits permettant de conduire des actions via des personnes morales (hors titre 2). Les prestations concernent la restauration des personnels (prestations interministérielles et ASIA) et l'accompagnement à la gestion budgétaire pour les personnels dont la situation le nécessite (ASIA).

La consommation du budget total de l'action sociale en faveur des personnels a atteint un taux de 96,58 % pour les personnels exerçant dans l'enseignement public en fin d'exercice, en progression par rapport à 2021 (92,65%) et à 2022 (92,52%). Pour les personnels de l'enseignement privé, la consommation de crédits d'action sociale atteint 84,70 %.

C. La prise en charge de la protection sociale complémentaire ou PSC ("Mutuelle")

La protection sociale complémentaire est un élément de la politique RH visant à participer financièrement aux dépenses de protection sociale des agents et contribuer ainsi à la préservation de la santé des personnels.

Les modalités de ce dispositif sont précisées dans le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021, notamment avec une participation forfaitaire mensuelle de 15€ versée aux agents qui ont souscrit à un contrat en complémentaire santé éligible. Elles visent à assurer la transition vers un nouveau régime de financement de la PSC dans la fonction publique de l'Etat.

Entre 2022 et 2023, le nombre de bénéficiaires de la PSC a diminué d'environ 1%.

Le nombre de bénéficiaires 2023 représente près deux tiers (63%) de l'effectif total de l'académie (effectif au 30/11/2022).

Ces données rendent compte de la nécessité de mieux communiquer auprès des personnels de l'académie sur cette nouvelle prestation.

TAB 8-09 Evolution du nombre de bénéficiaires et du montant de la PSC en 2022 et 2023

	2022	2023
Nombre de bénéficiaires	18 585	18 366
Coût annuel	3 215 767 €	3 222 034 €

TAB 8-10 Répartition des bénéficiaires et du montant de la PSC par fonction en 2023

			2022		2023	
			Nb bénéficiaires	Coût annuel	Nb bénéficiaires	Coût annuel
PUBLIC	Titulaires	Enseignants 1er degré	6 985	1 220 238 €	6 791	1 205 513 €
		Enseignants 2nd degré	7 644	1 322 076 €	7 435	1 294 747 €
		Personnels d'encadrement	448	74 040 €	481	79 773 €
		Personnels de vie scolaire	406	70 620 €	397	68 715 €
		Personnels ATSS	1 438	249 649 €	1 460	249 971 €
	Total Titulaires		16 921	2 936 623 €	16 564	2 898 719 €
	Non titulaires	Enseignants	226	32 655 €	209	32 620 €
		AESH - AED CDI	413	71 423 €	539	101 355 €
		Personnels ATSS	106	14 925 €	92	12 134 €
	Total Non Titulaires		745	119 003 €	840	146 109 €
TOTAL SECTEUR PUBLIC			17 666	3 055 626 €	17 404	3 044 828 €
PRIVE	Enseignants (ECR Titulaires)	857	150 871 €	901	165 146 €	
	Maîtres Délégués	62	9 270 €	61	12 060 €	
TOTAL SECTEUR PRIVE			919	160 141 €	962	177 206 €
TOTAL GLOBAL			18 585	3 215 767 €	18 366	3 222 034 €

PARTIE 9 : DIALOGUE SOCIAL

- **Elections professionnelles de décembre 2022 : l'expression d'un dialogue social renouvelé**

Du 1er au 8 décembre 2022 ont été organisées, au sein de l'éducation nationale comme dans toute la fonction publique de l'Etat, les élections professionnelles.

Celles-ci ont permis aux personnels de l'académie d'élire, pour 4 ans, les représentants des personnels qui seront amenés à siéger dans chacune des instances consultatives académiques.

Le rattachement des personnels jeunesse et sport au ministère de l'Education nationale et le rattachement de la gestion administrative des personnels ATSS et ITRF des opérateurs localisés sur le territoire académique à compter du 1er janvier 2023 sont venus enrichir le vivier académique des électeurs.

Ces élections se sont organisées dans le cadre d'un dialogue social renouvelé conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique :

- **-La mise en place de nouvelles instances, les comités sociaux d'administration (CSA)**

Ils résultent de la fusion en une seule instance des comités techniques (CT) et des comités hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ils comportent une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).

Dans ce cadre, les électeurs de l'académie ont été invités à exprimer leur droit de vote pour élire leurs représentants au comité social académique de proximité de l'académie de Poitiers à l'exception des personnels exerçant en service régional ou interacadémique qui étaient électeurs des CSA de proximité de Bordeaux ou Limoges selon leur service de rattachement.

Ce sont ainsi 26 049 électeurs de l'académie de Poitiers qui ont été appelés à désigner leurs représentants au nouveau comité social d'administration de l'académie de Poitiers. 11 143 votants se sont exprimés soit une participation de 42.77 %. Le taux de participation est en baisse par rapport à celui du CT académique en 2018 (48.23%). Pour mémoire, il était de 47.63 % en 2014.

La composition du CSA de proximité académique résultant de l'expression des votes s'établit comme suit :

- FSU CGT EDUC'ACTION 5 sièges
- UNSA EDUCATION 3 sièges
- FNEC FP FO 2 sièges

Les votes exprimés pour le CSA académique ont été agrégés pour déterminer la représentativité syndicale au CSA de région académique (CSA RA), et désagrégés pour arrêter la représentativité à chaque CSA spécial départemental et des services académiques (CSA SA).

Les CSA sont compétents pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement de l'académie (ex. : Lignes de gestion RH, Carte des formations ...), en application du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020.

- **Une modification de la composition des Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

Les CAP qui étaient constituées par corps de fonctionnaires (ex : corps des professeurs agrégés) sont désormais constituées pour chaque filière (filière enseignante, filière administrative...) par catégorie hiérarchique (A, B et C). Ainsi une CAPA enseignants du second degré est désormais compétente pour l'ensemble des corps enseignants du second degré.

Ce sont ainsi 18 scrutins (académiques, départementaux, du public et de l'enseignement privé sous contrat, pour les personnels titulaires ou contractuels) qui ont été organisés permettant à chaque électeur de désigner les représentants des organisations syndicales appelés à les représenter dans ces instances en charge d'examen de certaines situations individuelles RH (décision de refus, conseil de discipline...).

A. Les instances en 2022/2023

1. Instances académiques

En application du décret du 20 novembre 2020 et notamment des articles 47 à 55, les conditions de fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sont précisées dans un règlement intérieur. Le CSA de proximité académique est compétent pour le périmètre défini dans l'arrêté ministériel du 28 avril 2022 portant création des comités sociaux d'administration.

Présidé par le Recteur ou son représentant, il est composé de vingt représentants des personnels dont dix titulaires et dix suppléants. Le Recteur peut être assisté par des membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions soumises à l'avis du CSA.

1.1. Comité social d'administration académique de proximité (CSA)

TAB 9-01 : Représentants des personnels au CSA : répartition par genre

CSA de proximité <i>au 12 janvier 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	1	2	2	1
FNEC-FP-FO	1	1	0	2
ENSEMBLE	4	6	3	7

1.2. Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA de proximité (F3SCT - A)

C'est une nouvelle instance de dialogue social qui émane du CSA et traite toute question relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels de l'Education nationale titulaires et non titulaires dans l'Académie. Elle succède au CHSCT spécial académique.

Le Recteur préside les F3SCT de proximité académique (F3SCT – A) et spécial académique (F3SCT – SA), assisté de la Directrice des ressources humaines.

Vingt représentants du personnel (dix titulaires dont un secrétaire et dix suppléants) composent également cette instance auxquels s'ajoutent un médecin du travail, un assistant ou Conseiller de prévention, l'Inspecteur santé et sécurité au travail, la référente académique VDHAS (violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes), un agent chargé du secrétariat administratif et éventuellement des membres de l'administration experts sur des thèmes soumis à l'avis de la formation spécialisée.

Ses missions sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels dans leur travail,
- analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents,
- coopérer à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veiller à leur mise en œuvre,
- contribuer à la prévention des risques professionnels et faire des propositions permettant l'amélioration des conditions de travail,
- participer au développement d'une véritable culture de la santé et de la sécurité au travail au sein des établissements

Elle effectue des visites dans les écoles et les établissements, des enquêtes sur les accidents de service/travail et les maladies professionnelles ainsi que des enquêtes en cas de signalement d'un danger grave et imminent.

TAB 9-02 : Représentants des personnels en F3SCT - A : répartition par genre

F3SCT- A <i>au 12 janvier 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	0	5	2	3
UNSA	2	1	2	1
FNEC-FP-FO	1	1	2	0
ENSEMBLE	3	7	6	4

1.3.Comité social d'administration spécial académique (CSA SA)

Nouvelle instance, elle est créée spécialement pour les personnels travaillant dans les services académiques du Rectorat, des DSDEN et des CIO.

TAB 9-03 : Représentants des personnels au CSA SA : répartition par genre

CSA - SA <i>au 22 février 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	0	3	0	2
UNSA	3	3	1	3
SGEN-CFDT	0	1	0	1
ENSEMBLE	3	7	1	6

1.4. Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail spécial académique (F3SCT - SA)

TAB 9-04 : Représentants des personnels en F3SCT - SA : répartition par genre

F3SCT- SA <i>au 22 février 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	0	3	0	2
UNSA	3	3	1	3
SGEN-CFDT	0	1	0	1
ENSEMBLE	3	7	1	6

2. Instances départementales

2.1. Comité social d'administration spécial départemental (CSA SD)

TAB 9-05 : Représentants des personnels en CSA – SD de la Charente : répartition par genre

CSA SD - Charente <i>Au 12 janvier 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	3	3	2	4
UNSA	1	2	2	1
FNEC-FP-FO	0	1	1	0
ENSEMBLE	4	6	5	5

TAB 9-06 : Représentants des personnels en CSA – SD de Charente Maritime : répartition par genre

CSA SD - Charente Maritime <i>Au 10 janvier 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	1	3	1	3
UNSA	3	0	0	3
FNEC-FP-FO	0	2	1	1
SNALC	1	0	0	1
ENSEMBLE	5	5	2	8

TAB 9-07 : Représentants des personnels en CSA – SD des Deux-Sèvres : répartition par genre

CSA SD - Deux-Sèvres <i>Au 23 janvier 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	2	1	0	3
SGEN - CFDT	1	0	0	1
SNALC	0	1	0	1
ENSEMBLE	5	5	1	9

TAB 9-08 : Représentants des personnels en CSA – SD de la Vienne : répartition par genre

CSA SD - Vienne <i>Au 23 février 2023</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	1	2	0	3
FNEC - FP - FO	2	0	0	2
ENSEMBLE	5	5	1	9

2.2. Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail départementale (F3SCT - D)

C'est une instance de dialogue social qui traite toute question relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels scolaires du 1er et du 2nd degré dans le département.

Elle prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail.

Elle est composée de :

- deux membres de l'administration dont le DASEN qui la préside ou son représentant et le secrétaire général de la DSDEN
- dix membres titulaires représentants du personnel dont le secrétaire de l'instance et dix suppléants

Participent à ses travaux le Conseiller de prévention et éventuellement l'Inspectrice Santé et Sécurité au Travail.

Ses missions reprennent celles-ci de la F3SCT du CSA de proximité mais à l'échelle départementale.

TAB 9-09 : Représentants des personnels en F3SCT – SD de la Charente : répartition par genre

F3SCT SD - Charente Au 12 janvier 2023	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	2	4	4	2
UNSA	2	1	2	1
FNEC-FP-FO	1	0	1	0
ENSEMBLE	5	5	7	3

TAB 9-10 : Représentants des personnels en F3SCT – SD de Charente Maritime : répartition par genre

F3SCT SD - Charente Maritime Au 10 janvier 2023	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	2	2	3	1
UNSA	2	1	1	2
FNEC-FP-FO	1	1	1	1
SNALC	1	0	0	1
ENSEMBLE	6	4	5	5

TAB 9-11 : Représentants des personnels en F3SCT – SD des Deux-Sèvres : répartition par genre

F3SCT SD - Deux-Sèvres Au 23 janvier 2023	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	1	4	3	2
UNSA	2	1	2	1
FNEC-FP-FO	0	1	0	1
SGEN-CFDT	0	1	0	1
ENSEMBLE	3	7	5	5

TAB 9-12 : Représentants des personnels en F3SCT – SD de la Vienne : répartition par genre

F3SCT SD - Vienne Au 23 février 2023	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT	2	3	1	4
UNSA	1	2	1	2
FNEC - FP - FO	2	0	2	0
ENSEMBLE	5	5	4	6

3. Nombre de réunions de l'année 2022/2023

3.1. Instances académiques

TAB 9-13 : Nombre de réunions des instances académiques en 2022/2023

Instances académiques	Nb réunions
CSA de proximité	10
F3SCT A	3
CSA spécial académique	4
F3SCT spécial académique	1

3.2. Instances départementales

TAB 9-14 : Nombre de réunions des instances départementales en 2022/2023

Instances départementales	CSA SD	F3SCT SD
Charente	2	3
Charente-Maritime	2	2
Deux-Sèvres	5	5
Vienne	3	5

3.3. Groupes de travail des instances académiques

En 2023, parmi les travaux RH qui ont donné lieu à dialogue social dans le cadre des instances académiques et des GT préparatoires, on peut citer :

- la mise en œuvre du télétravail en EPLE,
- le plan de formation continue des personnels,
- le bilan de mise en œuvre des lignes directrices de gestion – « LDG carrières et mobilités »,
- la stratégie d'accompagnement des personnels,
- le plan de requalification des personnels ATSS (administratifs, techniciens, santé social),
- le programme annuel de prévention,
- la mise en œuvre de la charte de pilotage des EPLE,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la politique d'action sociale

TAB 9-15 : Nombre de réunions des GT académiques en 2022/2023

GT des instances	Nb réunions
CSA de proximité	9
F3SCT A	1
CSA spécial académique	
F3SCT spécial académique	

3.4. Groupes de travail des instances départementales

TAB 9-16 : Nombre de réunions des GT départementaux en 2022/2023

GT des instances	CSA SD	F3SCT SD
Charente	1	2
Charente-Maritime	2	2
Deux-Sèvres	2	1
Vienne	2	3

B. Jours non travaillés pour faits de grève de grèves 2022/2023

1. Principaux préavis nationaux de l'année 2022/2023

On dénombre 12 jours de grève correspondant à un mot d'ordre national au cours de l'année 2022/2023 :

- 29 septembre 2022,
- 18 octobre 2022,
- 10 novembre 2022,
- 17 novembre 2022,
- 19 janvier 2023,
- 31 janvier 2023,
- 7 mars 2023,
- 15 mars 2023,
- 23 mars 2023,
- 28 mars 2023,
- 6 avril 2023,
- 6 juin 2023.

2. Jours de grève 2022/2023

TAB 9-16 : nombre de jours non travaillés pour faits de grève

Jours non travaillés pour faits de grèves		
Mot d'ordre national	Mot d'ordre local	TOTAL
33 156	816	33 972

Source : Fichiers Paye Sept 2022 à Déc 2023 - Retenues pour services non faits au cours de l'année 2022/2023

PARTIE 10 : DISCIPLINE

A. Le fonctionnement du pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire

L'article L. 530-1 du CGFP dispose que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. Les dispositions de cet article sont applicables aux agents contractuels ». La faute disciplinaire se caractérise par un manquement des agents publics aux obligations qui s'imposent à eux tant à raison de leur statut que des fonctions qu'ils exercent.

Le pouvoir disciplinaire s'applique ainsi à l'ensemble des personnels de l'académie, personnels titulaires et personnels contractuels : personnels enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés, psychologues de l'éducation nationale, conseillers principaux d'éducation, personnels administratifs, santé, social, assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Il appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination et est donc exercé par différentes autorités : le ministre, le recteur d'académie, l'IA-DASEN, le chef d'établissement.

L'échelle des sanctions applicable diffère selon la qualité de l'agent

Ainsi, les sanctions prévues pour les agents contractuels sont différentes de celles prévues pour les agents titulaires.

Les sanctions applicables aux agents contractuels sont : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours, l'exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois (CDD) à un an (CDI) et le licenciement.

La commission consultative paritaire siégeant en conseil de discipline est consultée pour avis sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

S'agissant des agents titulaires, sont distingués quatre groupes de sanctions :

Groupe	Sanctions	Groupe	Sanctions
1 ^{er} groupe	- Avertissement - Blâme - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	3 ^e groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui que vous détenez - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
2 ^e groupe	- Radiation du tableau d'avancement	4 ^e groupe	- Mise à la retraite d'office - Révocation

	- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours - Déplacement d'office		
--	--	--	--

Les sanctions du 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe ne peuvent être prononcées qu'après l'avis préalable de la commission administrative paritaire réunie en formation disciplinaire.

La sécurisation de la phase préalable à l'engagement de la procédure disciplinaire

La phase préalable à l'engagement de la procédure disciplinaire revêt une importance toute particulière.

Ainsi, la direction des ressources humaines de l'académie a édité début d'année 2022/2023 un guide RH visant à faciliter la gestion de situations RH dite « complexes » et sécuriser juridiquement la prise en charge, l'instruction et la décision concernant les suites à donner, celles-ci pouvant conduire à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Ce guide RH à destination des acteurs RH et des supérieurs hiérarchiques apporte des éléments méthodologiques et juridiques facilitant l'identification de faits fautifs présumés et l'établissement, dans le respect du principe du contradictoire, la matérialité, les circonstances, la qualification des faits ainsi que l'imputabilité de ces faits à l'agent mis en cause, tout en veillant à garantir la présomption d'innocence de celui-ci.

Le guide, applicable à l'ensemble des situations rencontrées, propose un cadre d'action permettant de s'interroger et de poser des principes d'action à destination des différents acteurs intervenant en amont de l'engagement de la procédure disciplinaire.

Afin d'améliorer le pilotage et le suivi des situations RH disciplinaires, une cellule RH intégrée est constituée au sein de la division des personnels enseignants. Cette cellule composée d'une équipe pluridisciplinaire, une chargée de mission, une gestionnaire et une assistante sociale, travaille en lien étroit avec les différents acteurs (encadrement de la DPE, chefs d'établissement, DASEN, SGDSN, SGA-DRH, Service social, service médical).

B. Les sanctions disciplinaires ou radiations des cadres en 2023

10 sanctions disciplinaires et 2 radiations des cadres prises au titre de l'article L911-5 du code de l'éducation ont été prononcées en 2023, principalement à l'encontre d'enseignants du 2nd degré (66.66 %).

Concernant les sanctions, celles relevant du blâme, de l'avertissement et de l'exclusion temporaire des fonctions (inférieure ou égale à 6 mois) demeurent largement majoritaires (80%).

Toutes sanctions et radiations confondues, les femmes représentent 8.34 %, les hommes 91.66%.

Les radiations des cadres au titre de l'article L911-5 du code de l'éducation prononcées en 2023 concernent deux enseignants du second degré public.

TAB 10-1 Répartition des sanctions disciplinaires des personnels titulaires selon le groupe de sanction en 2023

Groupe de sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2nd degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
Groupe 1			4				4
Groupe 2							
Groupe 3*	1		1				2
Groupe 4							
TOTAL	1		5				6

*Dont une exclusion temporaire de 18 mois

TAB 10-2 Répartition des sanctions disciplinaires des personnels contractuels selon la sanction en 2023

Sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2nd degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Avertissement						
Blâme			1			1
Exclusion temporaire de fonctions					2	2
Licenciement					1	1
TOTAL			1		3	4

TAB 10-3 Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels (titulaires et contractuels) et la nature de la faute en 2023

Faute	Personnels du 1er degré		Personnels du 2nd degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Echanges de messages à caractère sexuel avec une élève			1			1
Gestes de proximité avec un élève			1			1
Propos tenus à caractère insultant, injurieux, humiliant à l'égard d'un élève			2		1	3
Propos tenus à caractère sexiste à l'égard d'un élève			2			2
Qualité du service non satisfaisant					1	1
Violences physiques à l'égard d'un agent	1					1
Violences sexuelles et sexistes à l'égard d'un élève					1	1
TOTAL	1		6		3	10

ANNEXES

PARTIE 1: EMPLOI

SECTEUR PUBLIC

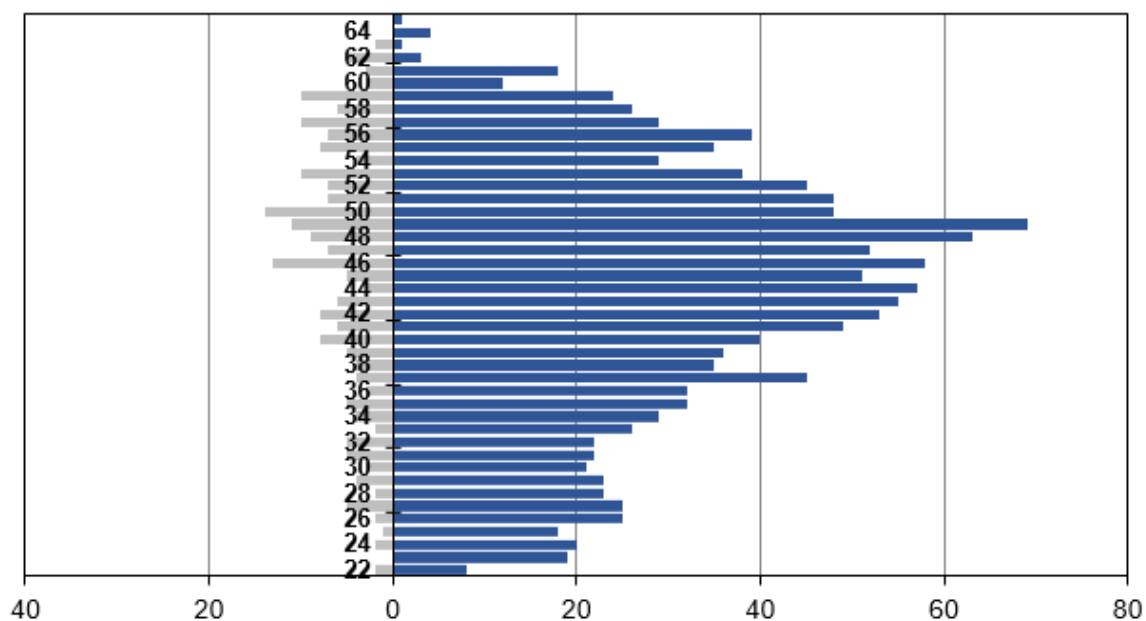
Personnels enseignants du premier degré public

Pyramides des âges au 30/11/2022 :

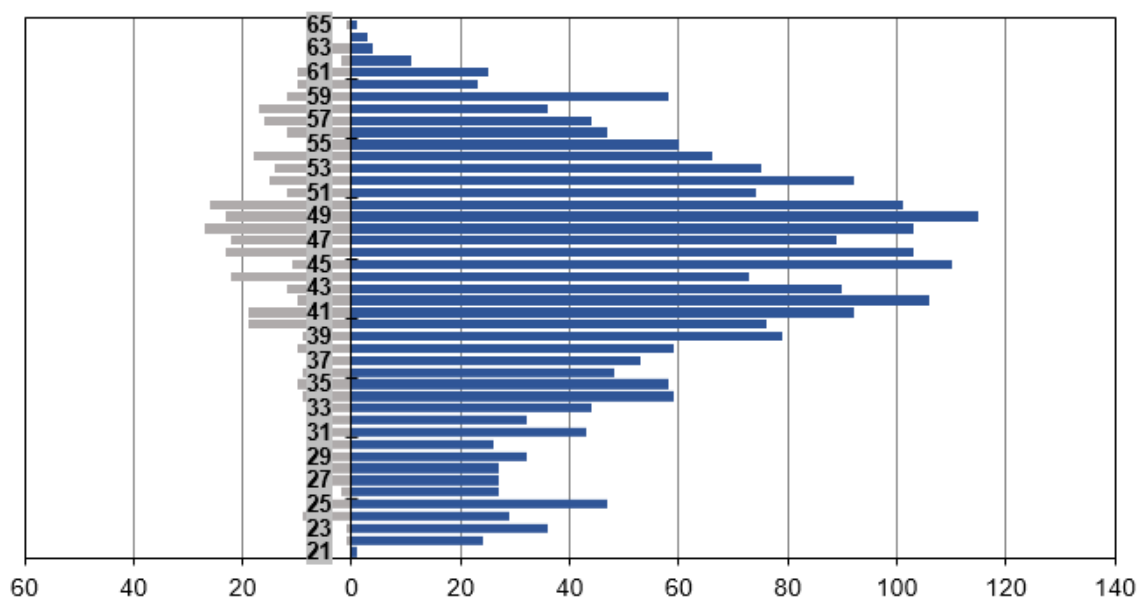
Hommes

Femmes

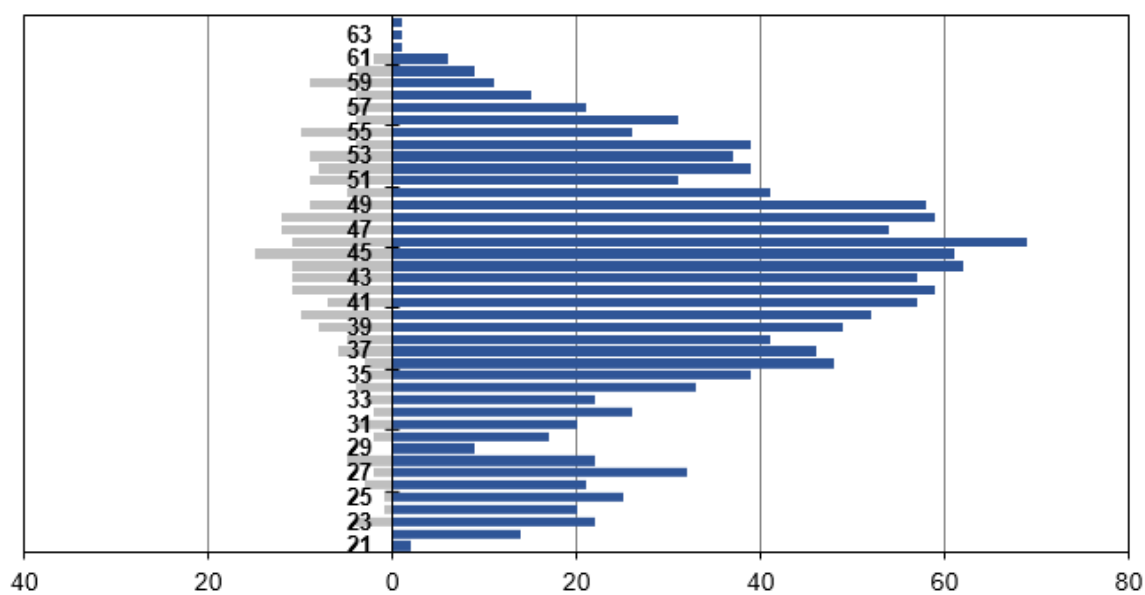
Pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré - Charente

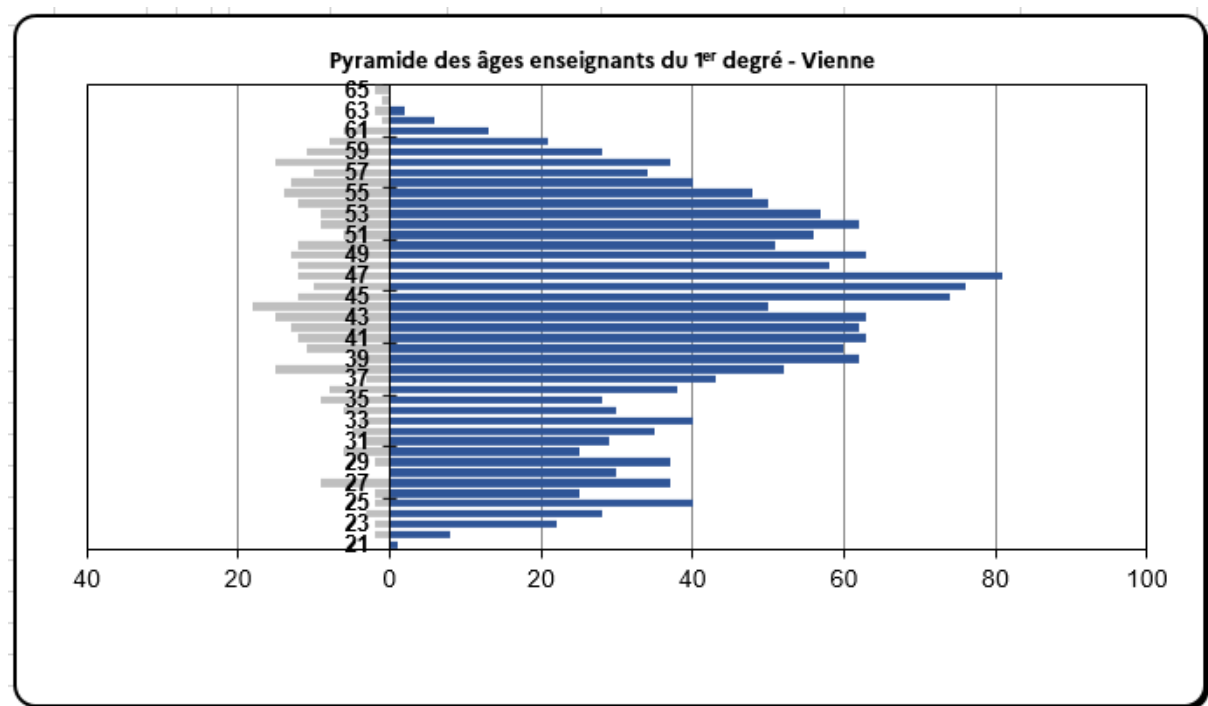


Pyramide des âges des enseignants du 1^{er} degré - Charente-Maritime

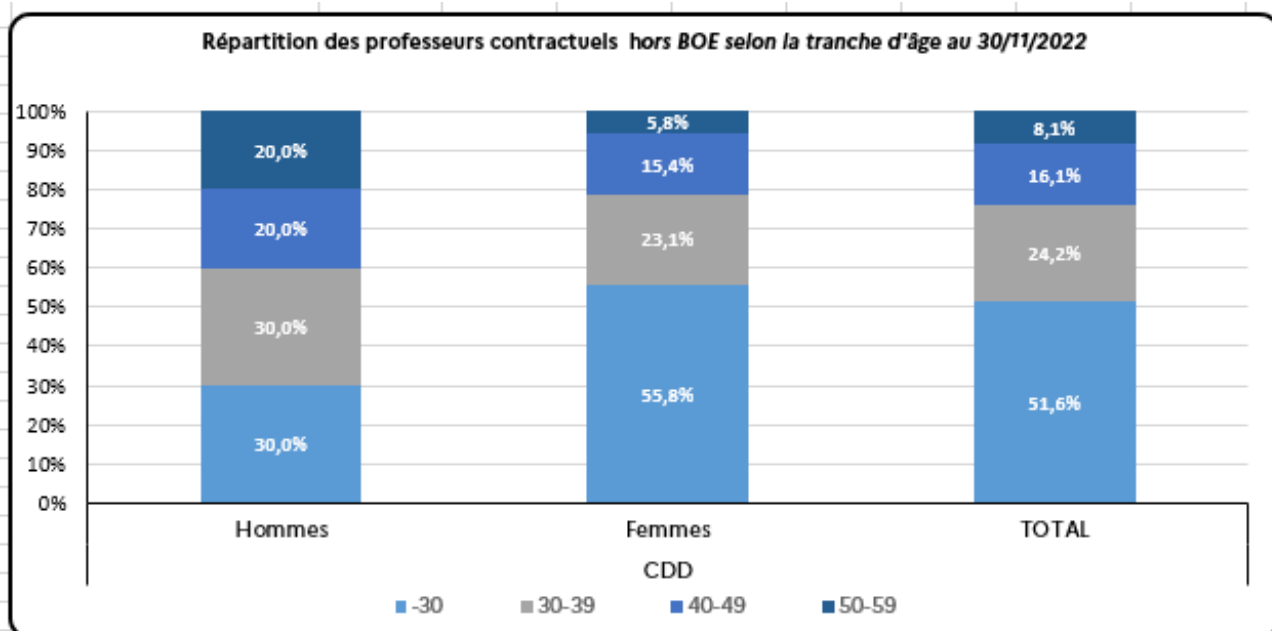


Pyramide des âges des enseignants du premier degré - Deux-Sèvres

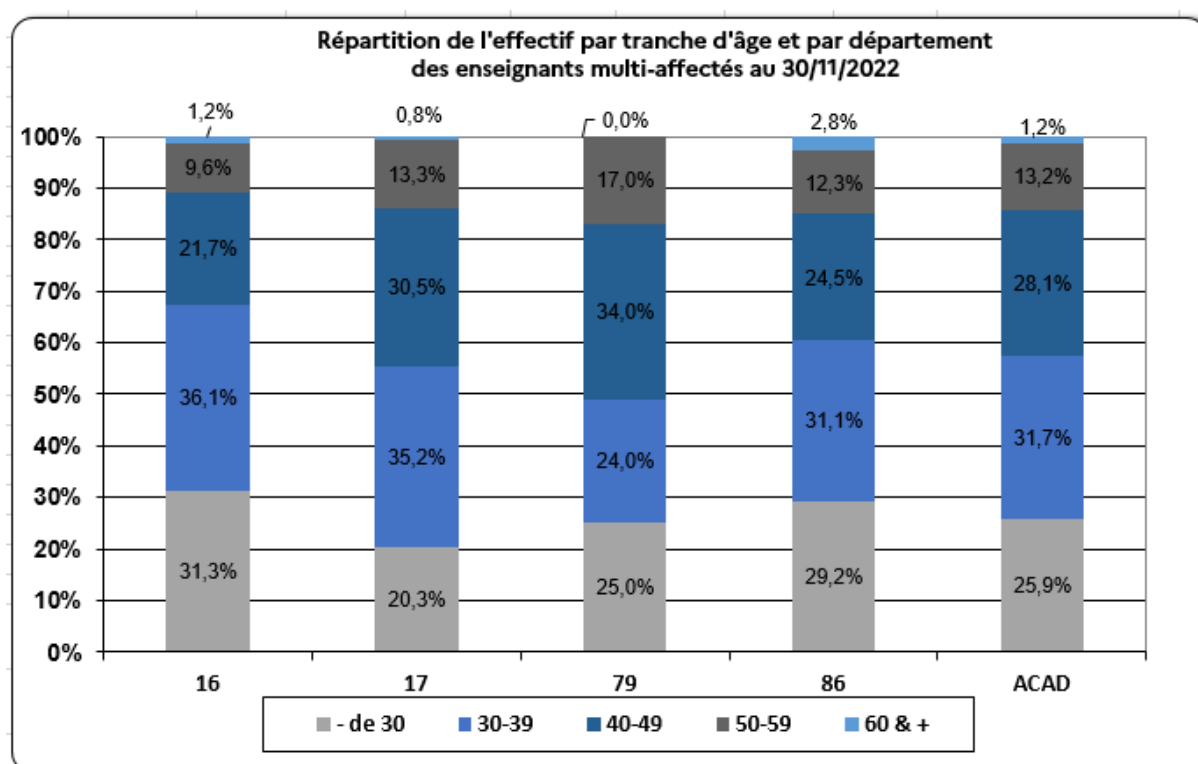


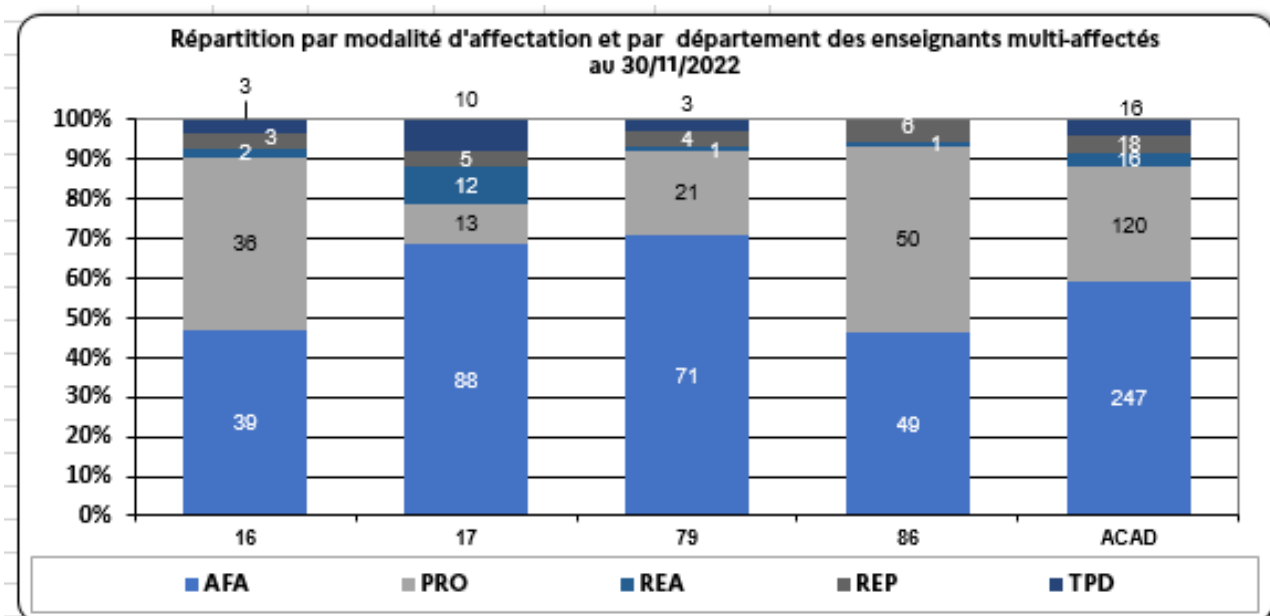
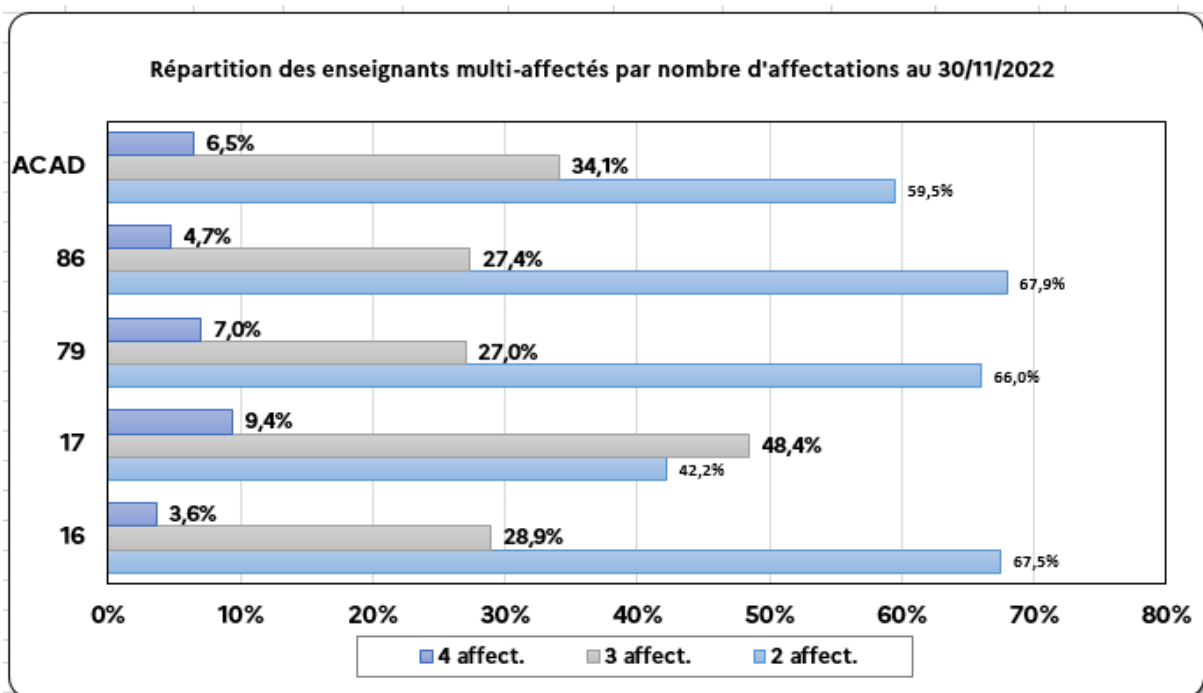


		Femmes	Hommes
Ensemble 1^{er} degré	% Effectif	84,40%	15,60%
	Effectif	7 007	1 296
	Age moyen	43,3	45,8
	Age médian	44	46
1^{er} degré - Charente	% Effectif	86,00%	14,00%
	Effectif	1 408	230
	Age moyen	42,4	44,6
	Age médian	44	48
1^{er} degré - Charente-Maritime	% Effectif	83,40%	16,60%
	Effectif	2 428	483
	Age moyen	43,5	46
	Age médian	45	47
1^{er} degré - Deux-Sèvres	% Effectif	85,50%	14,50%
	Effectif	1 406	238
	Age moyen	43,1	46
	Age médian	44	46
1^{er} degré - Vienne	% Effectif	83,60%	16,40%
	Effectif	1 765	345
	Age moyen	43	45,9
	Age médian	44	46



Enseignants du premier degré en multi-affectations

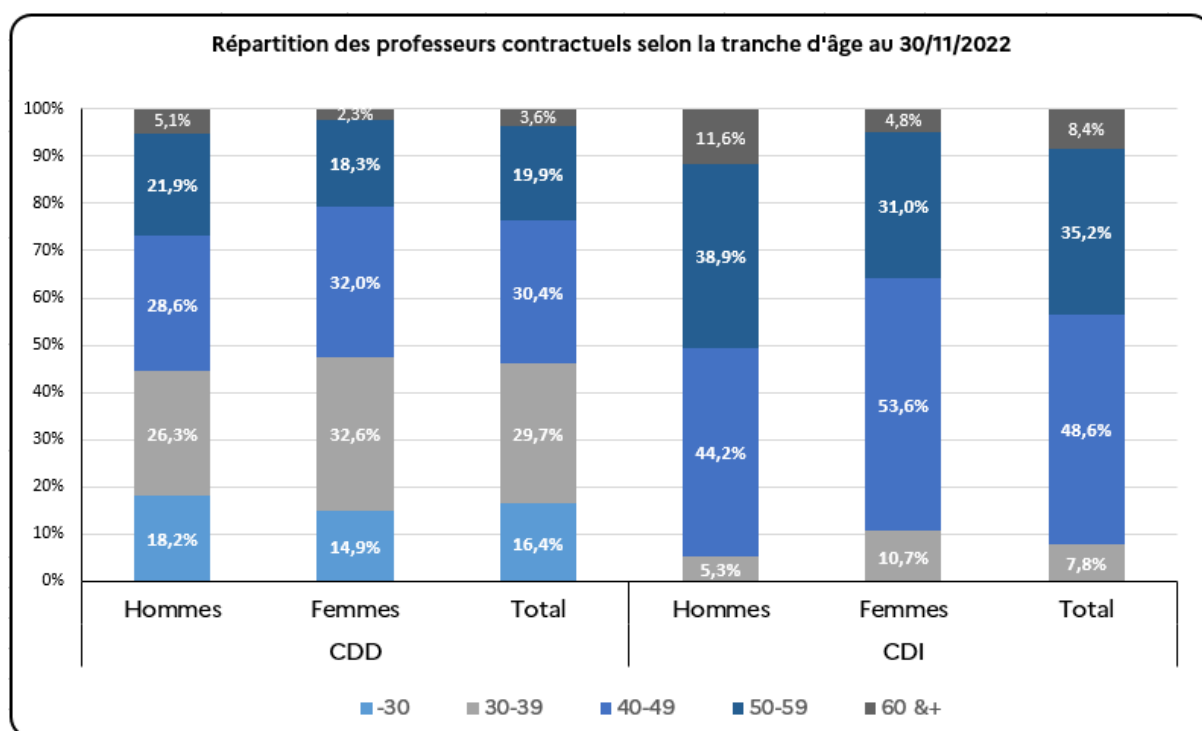




AFA: Affectation annuelle, PRO Affectation provisoire, REA Réaffectation carte scolaire, REP Remplacement, TPD Poste définitif

Personnels enseignants du second degré public

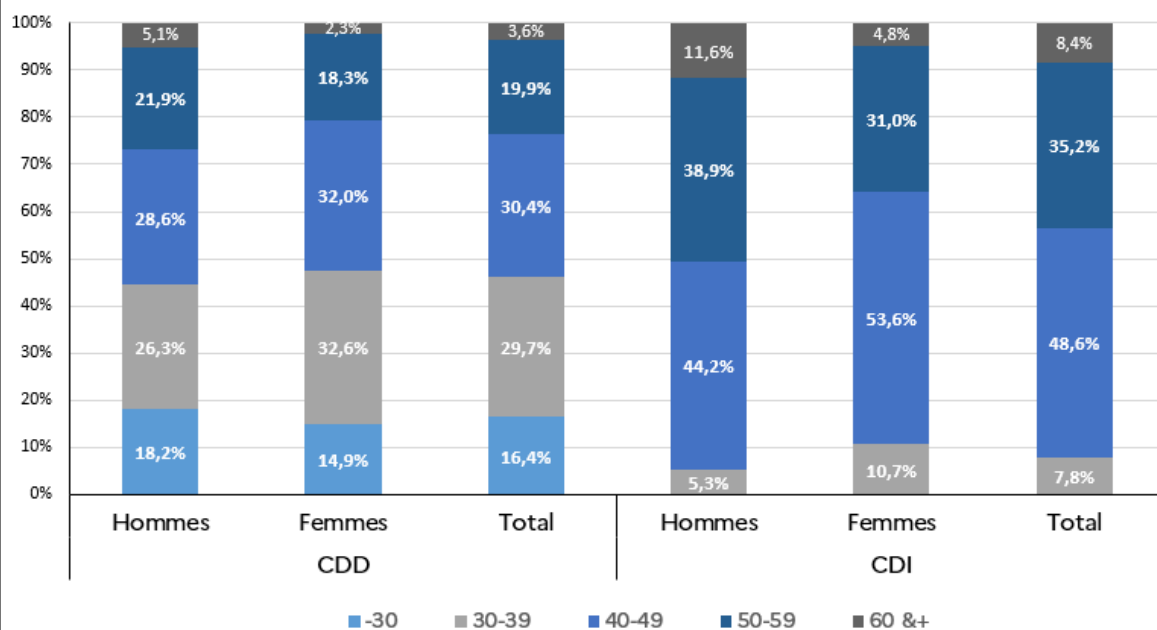
Personnels enseignants contractuels



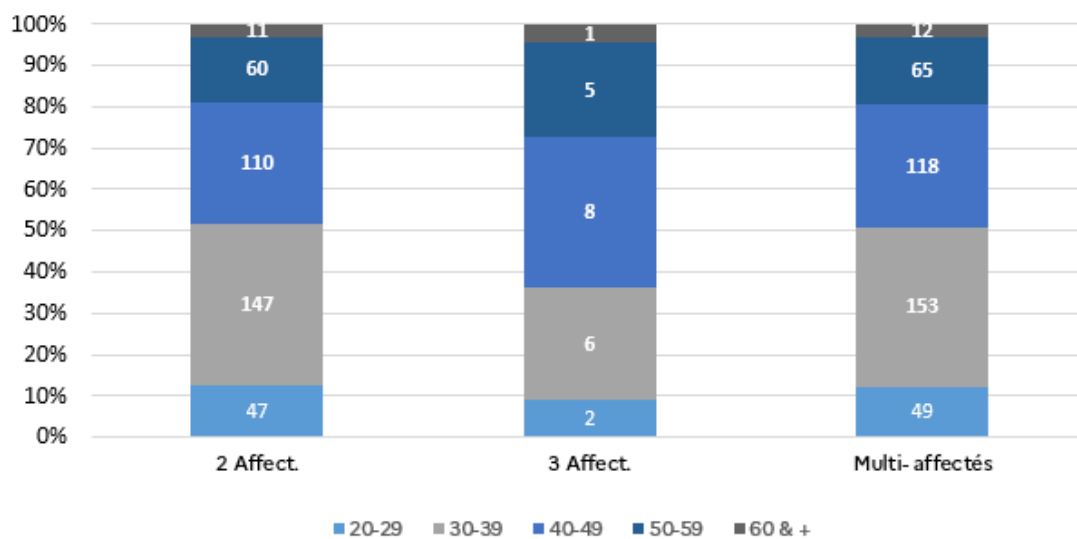
Répartition des enseignants multi-affectés par tranche d'âge au 30/11/2022

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		20-29	30-39	40-49	50-59	60 et +	TOTAL	
Nb Aff	Sexe							
2	Hommes	19	59	43	27	3	151	38,0%
	Femmes	28	88	67	33	8	224	56,4%
	Total	47	147	110	60	11	375	94,5%
3	Hommes	1	3	2	2	0	8	2,0%
	Femmes	1	3	6	3	1	14	3,5%
	Total	2	6	8	5	1	22	5,5%
Total	Hommes	20	62	45	29	3	159	40,1%
	Femmes	29	91	73	36	9	238	59,9%
TOTAL		49	153	118	65	12	397	100%
		12%	39%	30%	16%	3%		

Répartition des professeurs contractuels selon la tranche d'âge au 30/11/2022



Répartition des enseignants multi-affectés par nombre d'affectations et par tranche d'âge

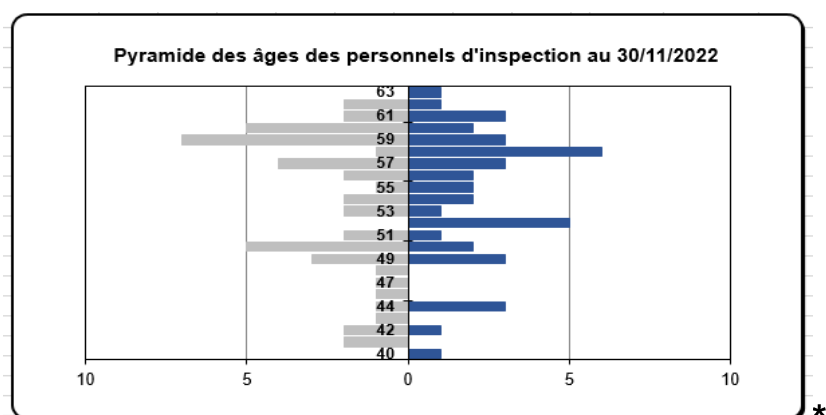


Répartition des enseignants titulaires multi-affectés par discipline

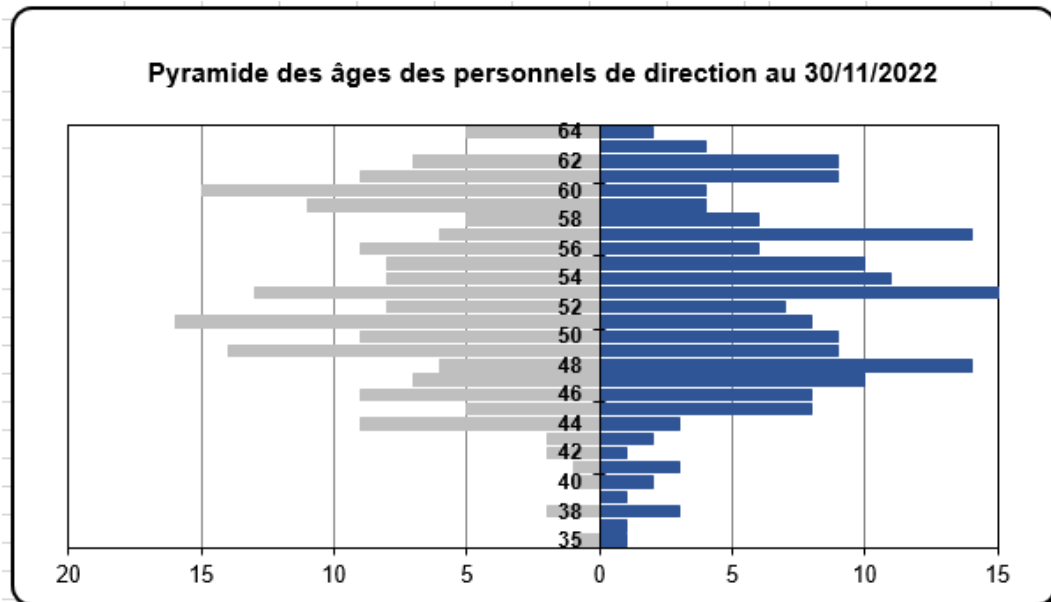
Discipline	Deux affect.	Trois affect.	Ensemble	Effectifs Discipline	Part Multi-affectés	%
ALLEMAND	9	2	11	132	8,3%	2,8%
ANGLAIS	34	1	35	836	4,2%	8,8%
ARTS APPLI	5		5	65	7,7%	1,3%
ARTS PLAST	15		15	159	9,4%	3,8%
BIOTECHNOL	2		2	119	1,7%	0,5%
CHINOIS	4	1	5	9	55,6%	1,3%
E. P. S	39	2	41	755	5,4%	10,3%
ECO.GE.GA	4		4	85	4,7%	1,0%
EDU MUSICA	15	2	17	157	10,8%	4,3%
ESPAGNOL	45	4	49	448	10,9%	12,3%
G.ELECTRON	2		2	24	8,3%	0,5%
G.MEC.CONS	3		3	37	8,1%	0,8%
HIST. GEO.	35	5	40	752	5,3%	10,1%
ITALIEN	8		8	21	38,1%	2,0%
LANG.SIGNE	1		1	2	50,0%	0,3%
LET ESPAGN	1		1	22	4,5%	0,3%
LET MODERN	38	1	39	906	4,3%	9,8%
LET.HIS.GE	2		2	176	1,1%	0,5%
MATHEMATIQ	41	1	42	1001	4,2%	10,6%
PHILOSOPHI	7	1	8	117	6,8%	2,0%
PHY.CHIMIE	26	1	27	498	5,4%	6,8%
PORTUGAIS	1		1	4	25,0%	0,3%
S. V. T.	29		29	418	6,9%	7,3%
SC.ECO.SOC	3		3	127	2,4%	0,8%
SC.TEC.MED	1		1	40	2,5%	0,3%
SII.ING.EL		1	1	35	2,9%	0,3%
SII.ING.ME	2		2	87	2,3%	0,5%
TECHNOLOGI	3		3	190	1,6%	0,8%
TOTAL	375	22	397	7 222	5,5%	100,0%

Personnels d'encadrement

Pyramides des âges au 30/11/2022 :

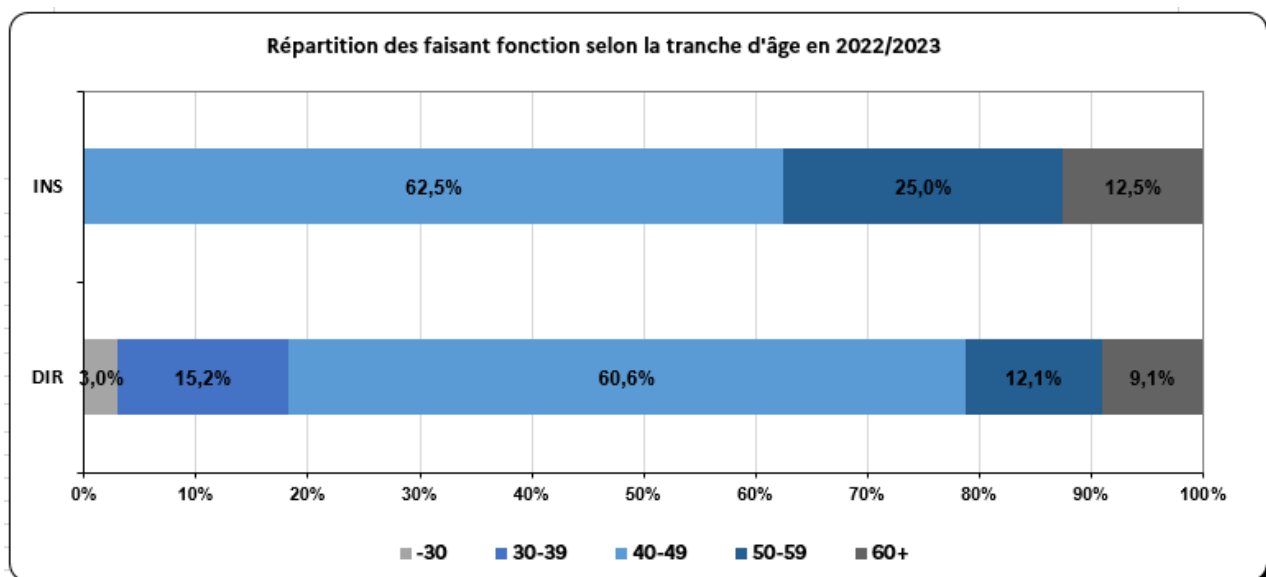


INSPECTION	Femmes	Hommes
% Effectif	47,20%	52,80%
Effectif	42	47
Age moyen	54,3	53,6
Age médian	55	55



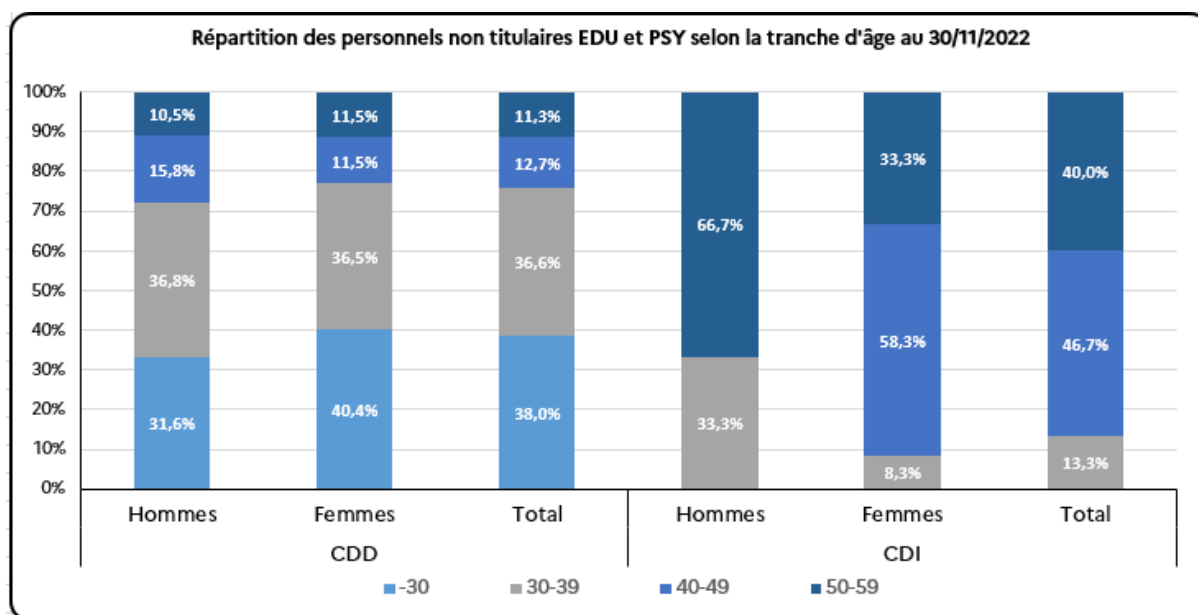
DIRECTION	Femmes	Hommes
% Effectif	49,60%	50,40%
Effectif	185	188
Age moyen	52,2	52,8
Age médian	53	52

Répartition des faisant fonction par tranche d'âge en 2022/2023 :

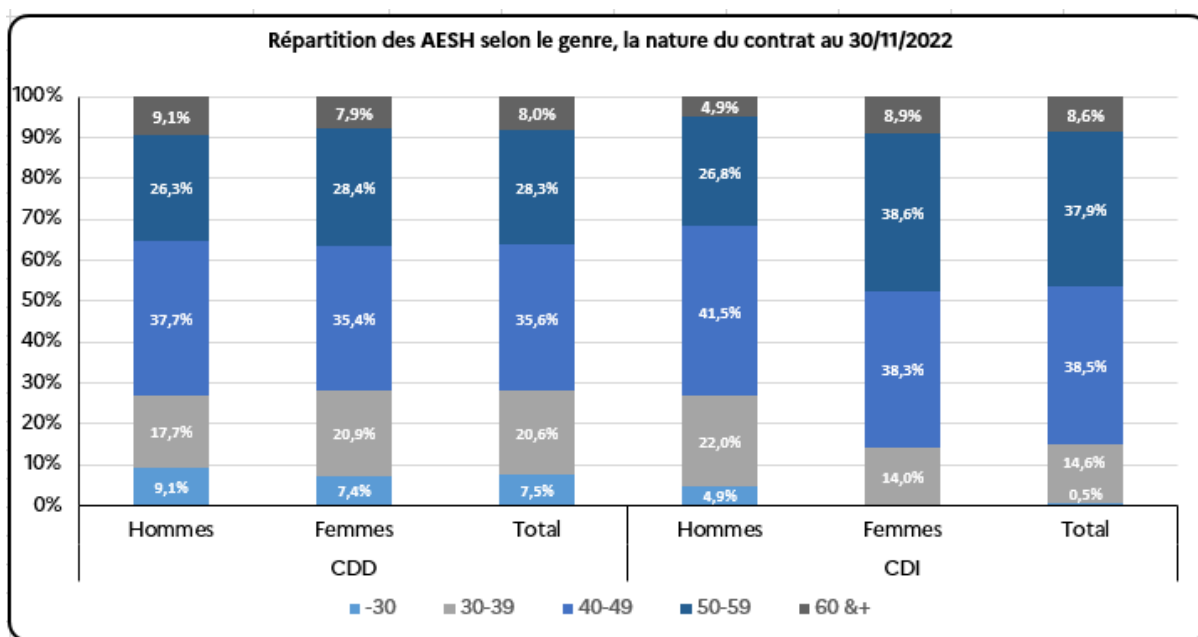


Personnels de vie scolaire

Personnels contractuels EDU et PSY

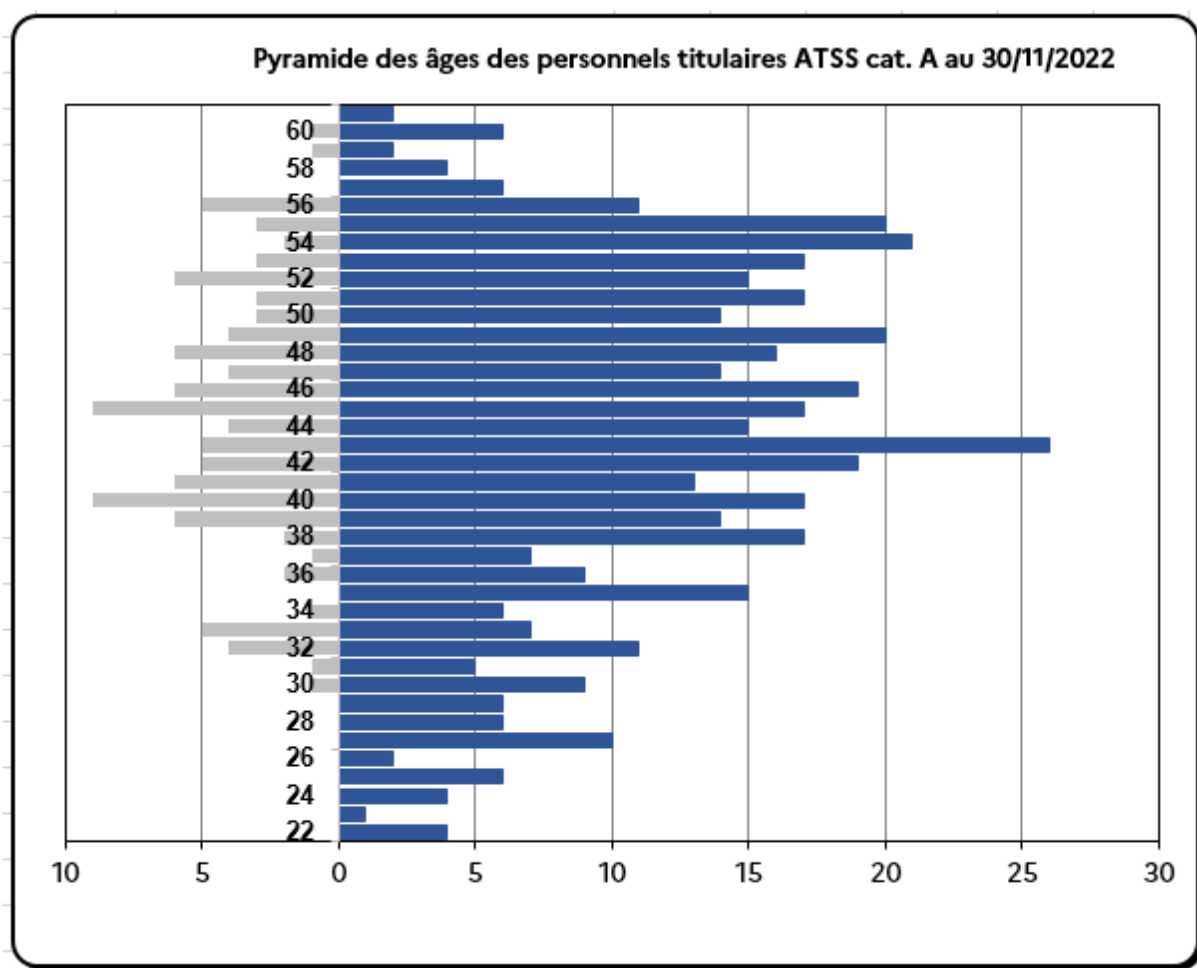


Personnels contractuels AESH

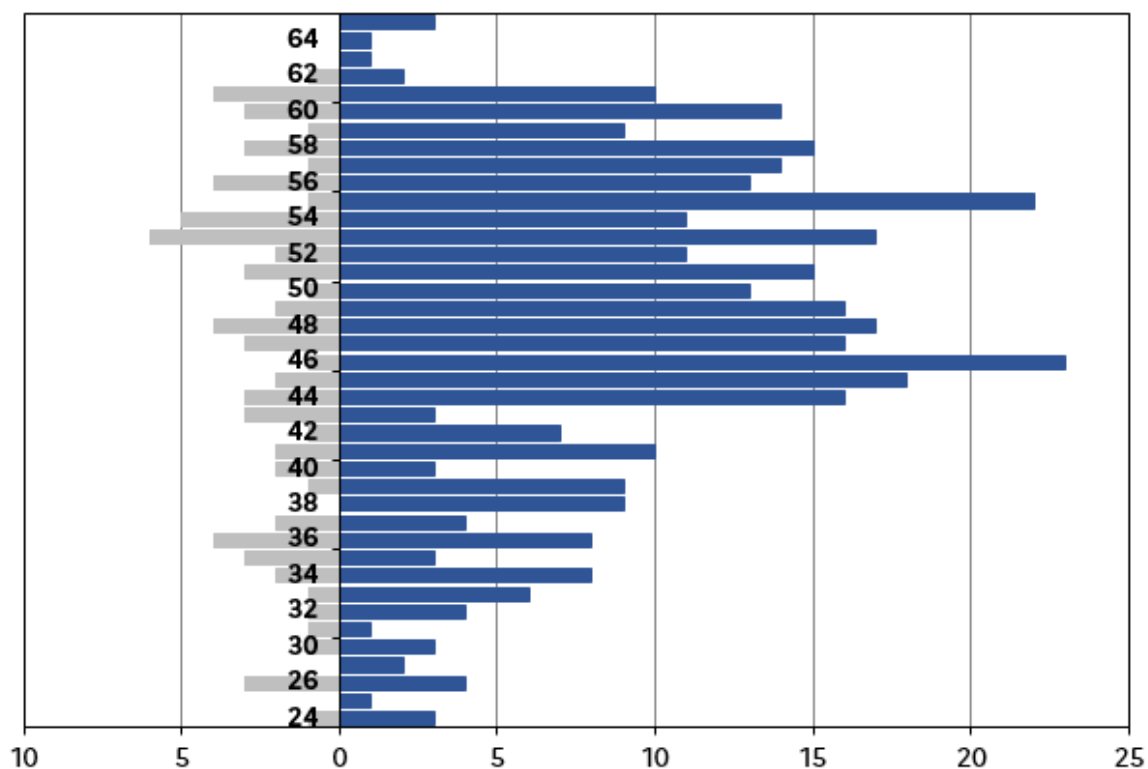


Personnels ATSS

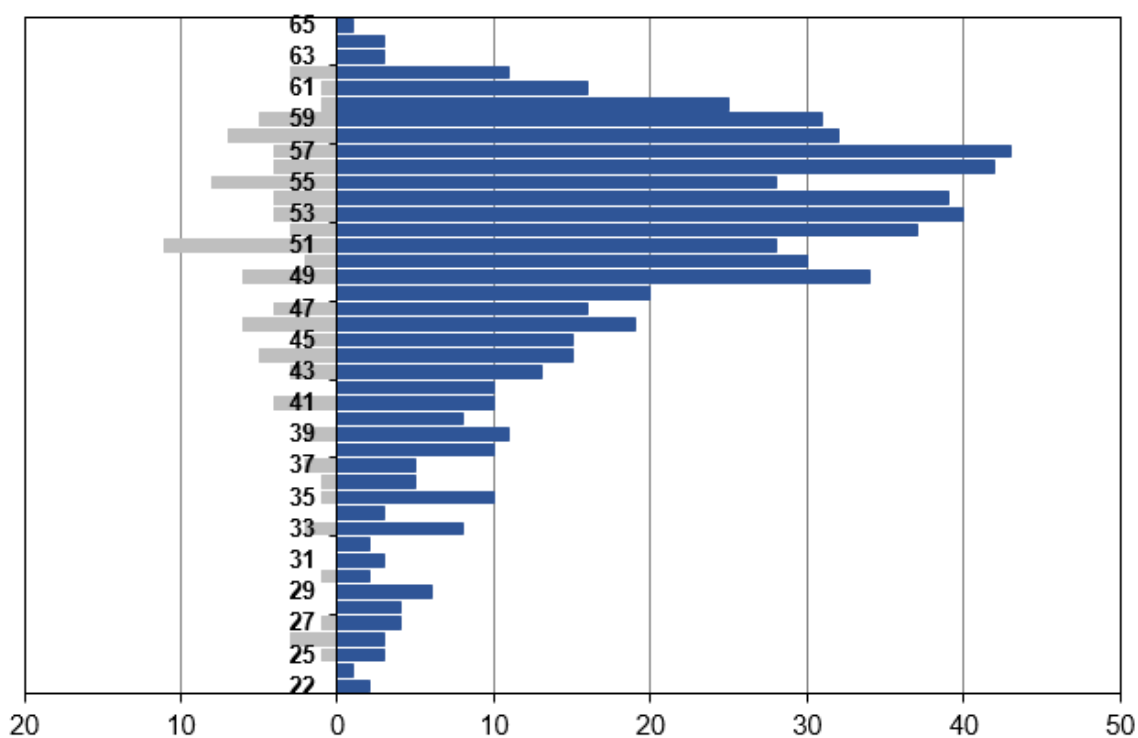
Pyramides des âges au 31/11/2022



Pyramide des âges des personnels titulaires ATSS cat. B au 30/11/2022

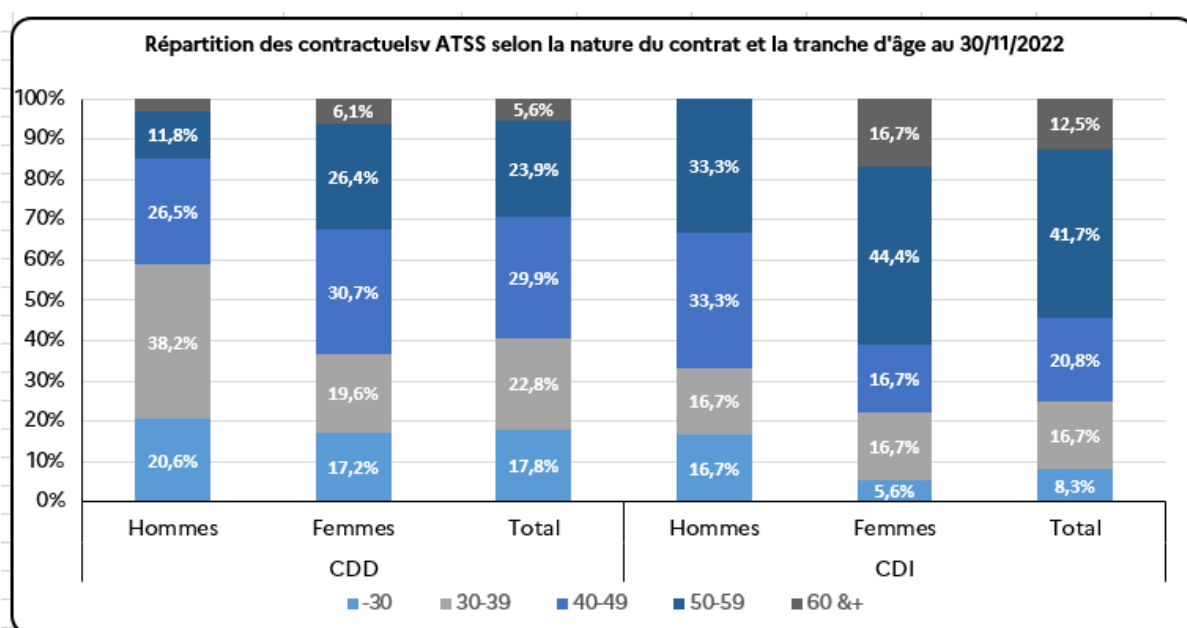


Pyramide des âges des personnels titulaires ATSS cat. C au 30/11/2022



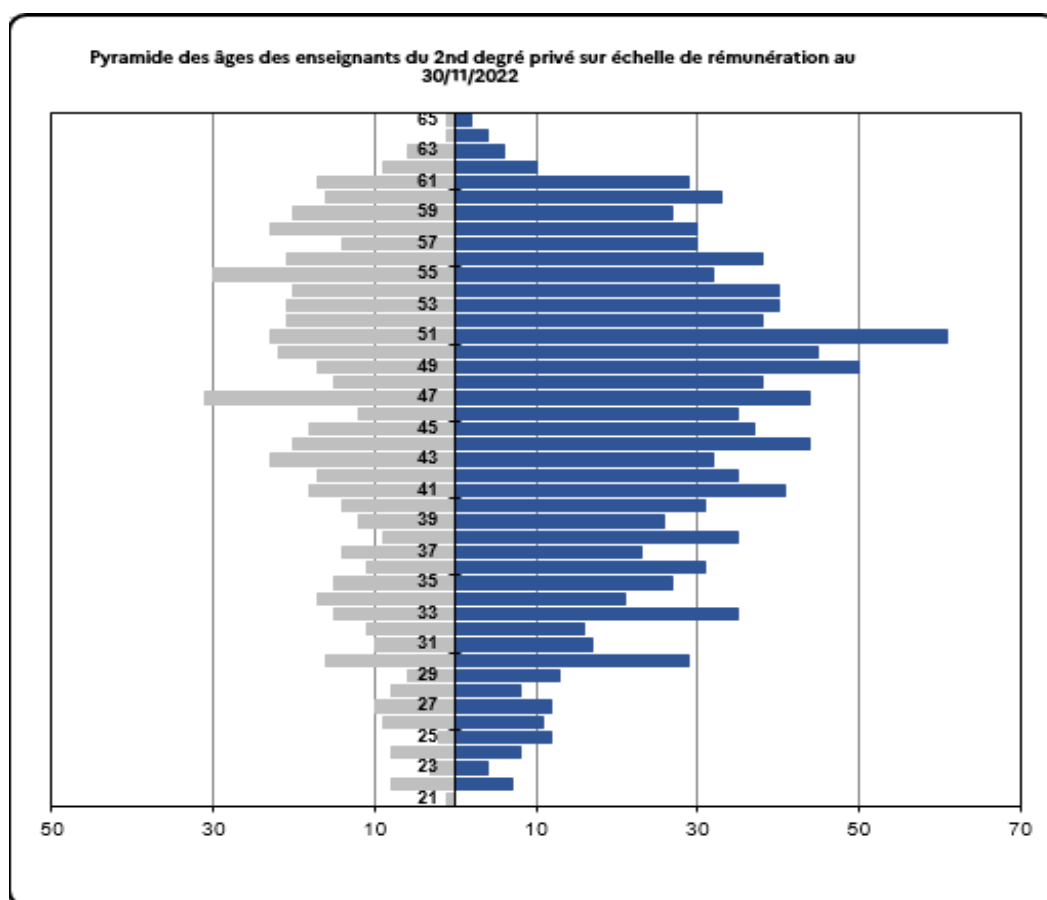
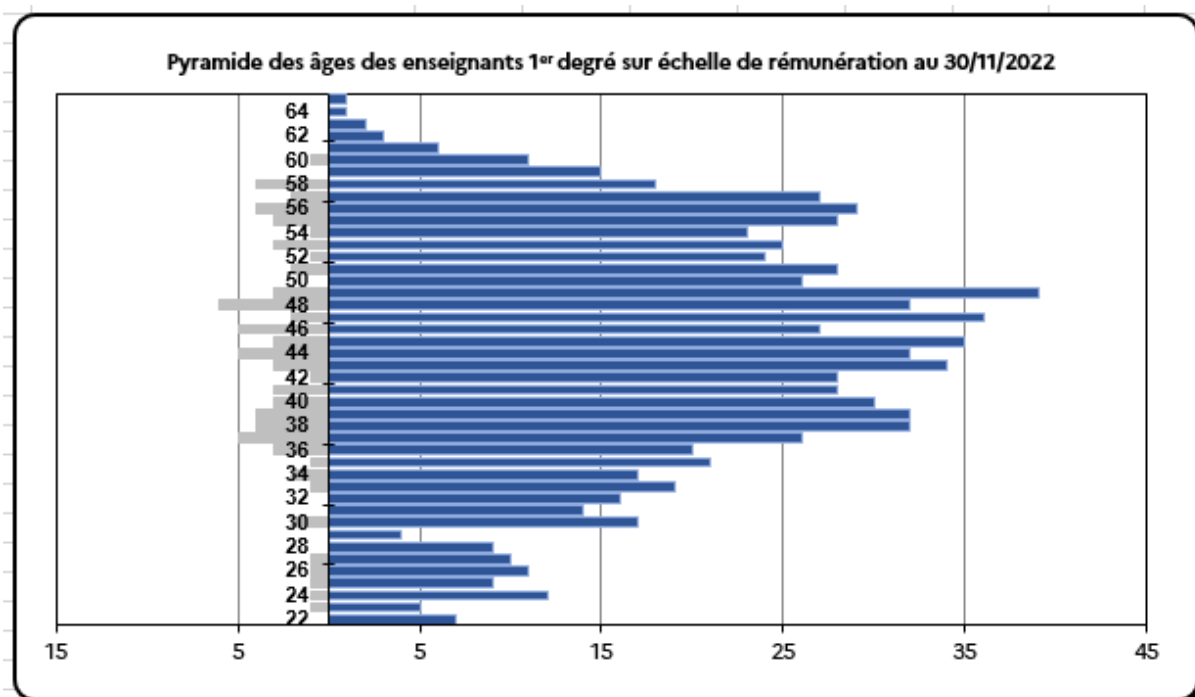
		Femmes	Hommes
CAT A	% Effectif	80,10%	19,90%
	Effectif	452	112
	Age moyen	48,1	49,6
	Age médian	51	49
CAT B	% Effectif	82,2	17,8
	Effectif	365	79
	Age moyen	49,3	47,4
	Age médian	50	49
CAT C	% Effectif	86,6	13,4
	Effectif	653	101
	Age moyen	51,2	50,1
	Age médian	53	52

Personnels contractuels ATSS



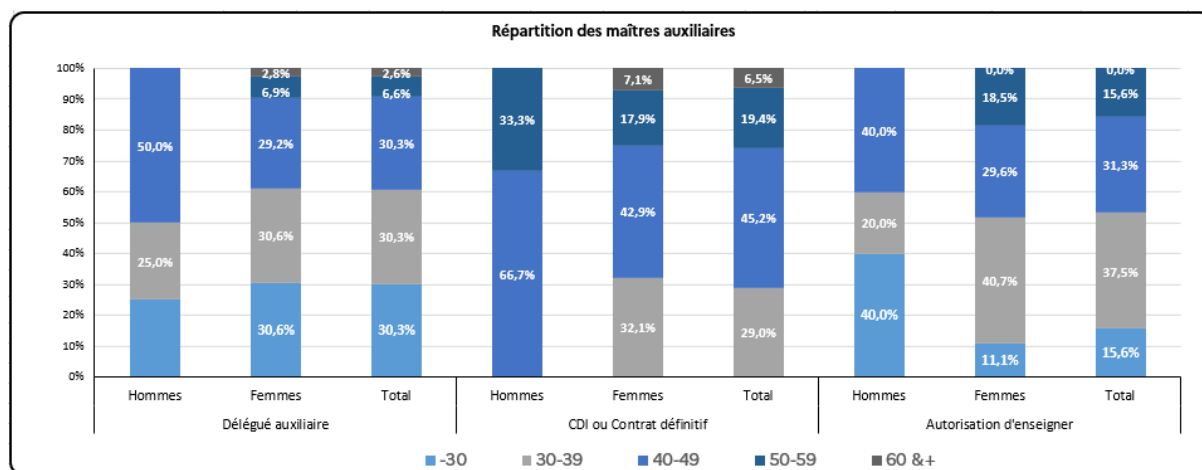
SECTEUR PRIVE

Personnels enseignants sur échelle de rémunération des titulaires

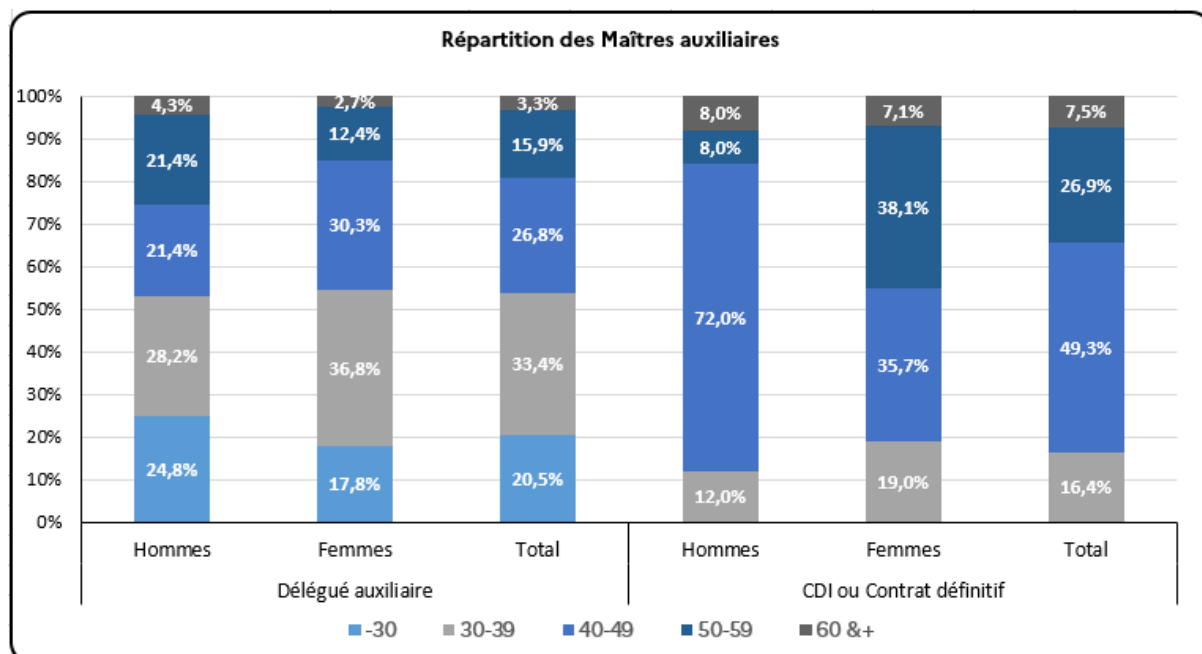


		Femmes	Hommes
1 ^{er} DEGRE	% Effectif	91,40%	8,60%
	Effectif	870	82
	Age moyen	45	45
	Age médian	46	46
2 nd DEGRE	% Effectif	65,20%	34,80%
	Effectif	1188	635
	Age moyen	46,5	46,5
	Age médian	48	48

Personnels non titulaires du premier degré



Personnels non titulaires du second degré



GLOSSAIRE

AESH	Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap
ASIA	Actions sociales d'Initiatives Académiques
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
ATSS	Administratif, Technicien, Santé et Sociaux
ADM	Administration
AED	Assistant d'Education
ASSSP	Assistant Social des Services Sociaux des Personnels
INEAT	autorisation de rentrer dans un département dans le cadre d'une mobilité
EXEAT	autorisation de sortir du département d'origine pour intégrer un département d'accueil, dans le cadre d'une mobilité
BOP	Budget Opérationnel de Programme
CAPE	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAFEP	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPPEI	Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive
CTR	Chef de travaux
CLG	Collège
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CDAS	Comité Départemental d'Action Sociale
CTA	Comité technique académique
CTSD	Comité Technique Spécial Départemental
CPF	Compte personnel de formation
CAER	Concours d'accès à l'échelle de rémunération (concours interne à l'enseignement privé)
CAPLP	Concours d'accès au corps des professeurs de lycée professionnel
CFP	Congé de formation professionnelle
CFC	Conseiller en formation continue
CPE	Conseiller principal d'éducation
CT	Conseiller Technique
CTSS	Conseiller technique de service social
Contractuel LAC	Contractuel Lutte anti-COVID
DPC	Développement professionnel continu
DASEN	Directeur académique des Services de l'Education Nationale
EI	Educateur en internat
EMP	Emplois particuliers
ENS	Enseignement
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent Temps plein annuel Travaillé
EREA	Établissement régional d'enseignement adapté
FIL	Formation d'initiative locale
GIPA	Garantie Individuel du Pouvoir d'Achat
GRH	Gestion des ressources humaines
HSA	Heures Supplémentaires Annuelles
HT2	Hors titre 2
ITT	Incapacité Totale de Travail
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IJ	Insertion jeunesse
F3SCT	Formation spécialisée, santé et sécurité au travail
j/stag	Jour stagiaire
LYC	Lycée
LP	Lycée professionnel
MAD	Mise à disposition
Nb	Nombre
ORS	Obligation réglementaire de service
OP@LE	Outil de pilotage et d'administration financière en EPLE
PAF	Plan académique de formation
PIM	Prestation interministérielle
PEGC	Professeur d'Enseignement Général de Collège
PSY	Psychologue
RASED	Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
SEP	Section d'enseignement professionnel
SES	Section d'enseignement spécialisé
TC	Temps Complet
TP	Temps Partiel
ZA	Zone académique (de remplacement)
ZR	Zone de remplacement