



**ACADÉMIE  
DE POITIERS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Rapport Social Unique

2021-2022



# SOMMAIRE

<b>EDITO</b> .....	<b>6</b>
<b>AVANT PROPOS</b> .....	<b>7</b>
<b>PARTIE 1 : EMPLOI</b> .....	<b>8</b>
<b>A. Vue d'ensemble de l'Académie</b> .....	<b>9</b>
1. Evolution des délégations d'emplois	
2. Evolution des effectifs sur 3 ans	
3. Effectifs des agents en activité au 30/11/2021	
4. Effectifs par position statutaire	
<b>B. Secteur Public : effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité</b> .....	<b>13</b>
1. Personnels titulaires	
1.1 Personnels enseignants du premier degré	
1.2 Personnels enseignants du second degré	
1.3 Personnels d'encadrement	
1.4 Personnels de vie scolaire	
1.5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
2. Personnels non titulaires	
2.1. Personnels enseignants du premier degré	
2.2 Personnels enseignants du second degré	
2.3 Personnels de vie scolaire	
2.4 Personnels ATSS	
<b>C. Secteur Privé : effectifs et caractéristiques démographiques des agents en activité</b> .....	<b>36</b>
1. Personnels enseignants sur échelle de rémunération de titulaires	
1.1 Evolution des effectifs par département	
1.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité	
1.3 Pyramide des âges	
2. Personnels non titulaires enseignants : les maîtres délégués	
2.1 Personnels enseignants du premier degré	
2.2 Personnels enseignants du second degré	
<b>PARTIE 2 : RECRUTEMENT</b> .....	<b>40</b>
<b>A. Les concours de recrutement - Session 2022</b> .....	<b>42</b>
1. Concours du premier degré	
2. Concours du second degré	
3. Concours des personnels de direction et d'inspection	
4. Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé	
<b>B. Recours aux personnels contractuels</b> .....	<b>46</b>
1. Remplacement des personnels enseignants du secteur public	
1.1 Enseignants du premier degré	
1.2 Enseignants du second degré	
2. Remplacement des personnels non enseignants	
2.1 Personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE ou de psychologues	
2.2 Personnels ATSS	

<b>C. Autres modalités de recrutement</b> .....	<b>49</b>
1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants, d'éducation ou de psychologues scolaires	
2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement ou d'ATSS	
<b>PARTIE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	<b>50</b>
<b>A. Mobilité géographique des personnels</b> .....	<b>53</b>
1. Personnels enseignants du premier degré public	
2. Personnels enseignants du second degré, d'éducation et les psychologues	
3. Personnels enseignants du premier degré privé	
4. Personnels de direction et d'inspection	
5. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
<b>B. Mobilité fonctionnelle</b> .....	<b>59</b>
1. Mobilités au sein de l'éducation nationale en 2021/2022	
2. Mobilités hors éducation nationale en 2021/2023	
<b>C. Les promotions</b> .....	<b>61</b>
1. Personnels enseignants du premier degré public	
2. Personnels enseignants du second degré public	
3. Personnels enseignants du premier degré privé	
4. Personnels enseignants du second degré privé	
5. Personnels de direction et d'inspection	
6. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
<b>D. Accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle</b> .....	<b>72</b>
1. Les caractéristiques des demandes de l'année 2021/2022	
2. Personnels enseignants accompagnés dans le cadre des postes adaptés	
3. Bénéficiaires de la période préparatoire au reclassement	
<b>E. Les fins de fonction</b> .....	<b>73</b>
1. Personnels enseignants du premier degré public	
2. Personnels enseignants du second degré public	
3. Personnels enseignants du premier et du second degré privé	
4. Personnels d'encadrement	
5. Personnels de vie scolaire	
6. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
<b>PARTIE 4 : FORMATION</b> .....	<b>83</b>
<b>A. Activité globale de formation</b> .....	<b>85</b>
<b>B. Formations enseignement du premier degré</b> .....	<b>87</b>
1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Activité de la formation	
4. Priorités nationales des formations	
<b>C. Formations enseignement du second degré</b> .....	<b>89</b>
1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Priorités nationales des formations	
<b>D. Formations des personnels ATSS et d'encadrement</b> .....	<b>92</b>

1. Evolution sur 3 ans	
2. Accès à la formation	
3. Présence des stagiaires	
4. Thématiques des formations	
<b>E. Le congé de formation professionnelle</b>	<b>94</b>
1. Réglementation et mise en œuvre académique	
2. Bilan de l'année 2021/2022	
<b>F. Le compte personnel de formation</b>	<b>95</b>
1. Réglementation et mise en œuvre académique	
2. Evolution sur 3 ans	
2. Bilan de l'année 2021/2022	
<b>PARTIE 5 : REMUNERATIONS</b>	<b>97</b>
<b>A. Dépenses de masse salariale</b>	<b>98</b>
1. Evolution des dépenses de masse salariale sur 3 ans par budget	
2. Détail des dépenses de l'année 2021	
3. Bénéficiaires de l'indemnité "Garantie individuelle du pouvoir d'achat"	
<b>B. Rémunérations, indices et salaires moyens</b>	<b>100</b>
1. Personnels enseignants du premier degré PUBLIC	
2. Personnels enseignants du second degré PUBLIC	
3. Personnels enseignants du premier et second degrés PRIVE	
4. Personnels d'encadrement	
5. Personnels de vie scolaire	
6. Personnels ATSS	
<b>PARTIE 6 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL</b>	<b>103</b>
<b>A.Accidents du travail</b>	<b>104</b>
1. Evolution sur 3 ans des accidents du travail, de service et de trajet	
2. Répartition selon le type d'accident et le genre	
3. Lieux et typologie des accidents de travail, de service et de trajet	
<b>B. Dispositifs de signalement</b>	<b>106</b>
1. Temporalité des signalements	
2. Motifs de signalement	
3. Répartition par type d'établissement	
<b>C. Médecine de prévention</b>	<b>108</b>
<b>D. Protection fonctionnelle</b>	<b>108</b>
<b>PARTIE 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>109</b>
<b>A. Quotité de travail : temps partiel</b>	<b>110</b>
1. Personnels enseignants du premier degré PUBLIC	
2. Personnels enseignants du second degré PUBLIC	
3. Personnels enseignants du premier et second degrés PRIVE	
4. Personnels de vie scolaire	
5. Personnels ATSS	

6. Quotité de travail des non titulaires	
<b>B. Heures supplémentaires des enseignants du second degré public</b>	<b>118</b>
1. Nombre d'HSA par corps	
2. nombre d'HSA par tranche d'âge	
<b>C. Absences au travail</b>	<b>119</b>
1. Absences pour des motifs de raison de santé	
2. Absences pour des motifs hors raison de santé	
<b>D. Jours de carence</b>	<b>129</b>
1. Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence en 2021/2022	
2. Nombre de jours de carence suite à une absence en 2021/2022	
<b>E. Télétravail</b>	<b>131</b>
1. Evolution du télétravail	
2. Principes et modalités de mise en œuvre à la rentrée 2021	
3. Bilan de l'année 2021/2022	
<b>F. Compte épargne temps</b>	<b>131</b>
<b>PARTIE 8 : ACTION SOCIALE</b>	<b>132</b>
<b>A. L'activité du service d'action sociale en faveur des personnels</b>	<b>133</b>
<b>B. Dépenses de prestation sociale en faveur des personnels</b>	<b>134</b>
1. Les dépenses de l'année civile 2021	
2. Dépenses et bénéficiaires des prestations interministérielles	
3. Dépenses et bénéficiaires des actions sociales d'initiatives académique	
4. Secours urgents et exceptionnels, prêts	
<b>C. Accompagnement à la prise en charge de la protection sociale de santé</b>	<b>135</b>
<b>PARTIE 9 : DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>136</b>
<b>A. Les instances en 2021/2022</b>	<b>137</b>
1. Instances académiques	
2. Instances départementales	
3. Nombre de réunions de l'année 2021/2022	
<b>B. Jours non travaillés pour faits de grèves 2021/2022</b>	<b>140</b>
1. Principaux préavis nationaux de l'année 2021/2022	
2. Jours de grève 2021/2022	
<b>C. Résultats des dernières élections professionnelles (décembre 2022)</b>	<b>141</b>
1. Les élections aux commissions administratives paritaires départementales	
2. Les élections aux commissions administratives paritaires académiques	
3. Les élections aux commissions consultatives paritaires	
4. Les élections à la commission consultative spéciale académique	
5. Les élections aux commissions consultatives mixtes de l'enseignement privé	
6. Les élections aux comités sociaux d'administration	
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>147</b>

# EDITO

Avec l'élaboration de son 1<sup>er</sup> Rapport Social Unique (RSU), l'académie de Poitiers s'est inscrite dans l'obligation fixée par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 de regrouper dans un document unique un ensemble de données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social mais aussi dans différents bilans annuels ( Rapport sur le Plan Académique de Prévention, sur le service de médecine de prévention, sur la mise en œuvre du Plan de formation...) présentées dans les différentes réunions des Comités techniques et CHSCT.

Cette première édition , qui porte sur l'année 2021-2022, est une formidable opportunité pour éclairer, communiquer, nourrir le dialogue social sur l'ensemble des politiques RH académiques ( politique de gestion, de formation, de recrutement...) dans un contexte où le Grenelle de l'Education et les engagements qui en sont issus ont conduit l'académie à interroger sa stratégie RH et à rédiger une feuille de route RH en septembre 2021 fixant les premiers axes de travail à mettre en place au profit d'une gestion des personnels plus qualitative.

Au travers des 4 orientations fixées dans cette feuille de route RH, il s'agit pour l'académie de moderniser sa gestion RH en lui donnant une dimension plus individualisée et plus accessible, d'accompagner les personnels dans leur parcours professionnel en mettant en place les conditions favorables à une égalité professionnelle femmes - hommes et de porter une attention particulière au bien-être des personnels.

Ce 1<sup>er</sup> rapport est constitué d'indicateurs issus de la Base De Données Sociales (BDS), également prévue par la Loi de transformation, mais aussi d'éléments d'analyse permettant d'apporter des éclairages sur les chiffres présentés et les politiques conduites. Ainsi, le RSU constitue un véritable outil d'aide à la réflexion et à la décision quant à la stratégie RH académique.

L'ensemble des données témoigne de la richesse humaine et professionnelle de l'académie, indispensable à la réussite de notre mission éducative et constitue un élément structurant du dialogue social académique sur lequel je sais pouvoir compter pour satisfaire aux ambitions RH que je me suis fixée pour notre académie.

Fruit d'un travail collaboratif des différents services, je tiens à remercier l'ensemble des contributeurs qui a permis d'élaborer ce document.

# AVANT - PROPOS

*L'édition 2021/2022 du rapport social unique de l'académie de Poitiers présente les données sur les effectifs à la rentrée 2021 et les bilans des activités des services académiques des années scolaires 2021/2022.*

*Les informations relatives aux effectifs sont issues des systèmes d'information des ressources humaines (AGAPE, EPP, AGORA et SIRHEN), la date d'observation étant le 30 novembre 2021.*

*Les taux nationaux sont issus du bilan social national, édition 2020/2021.*

*Outre les données émanant des applications, de nombreux services ont contribué au rapport social unique comme les divisions de personnels du rectorat et des DSDEN, l'Ecole académique de la formation continue, la division des relations et des conditions du travail, la cellule analyse, contrôle, aide à la décision, l'inspecteur santé et sécurité au travail et le médecin de prévention.*

*Ce document est en ligne sur l'espace internet de l'académie dans la rubrique "Publications statistiques", les dossiers statistiques.*

# PARTIE 1

## EMPLOI

### *Effectifs et caractéristiques démographiques*

#### Les personnels au 30 novembre 2021

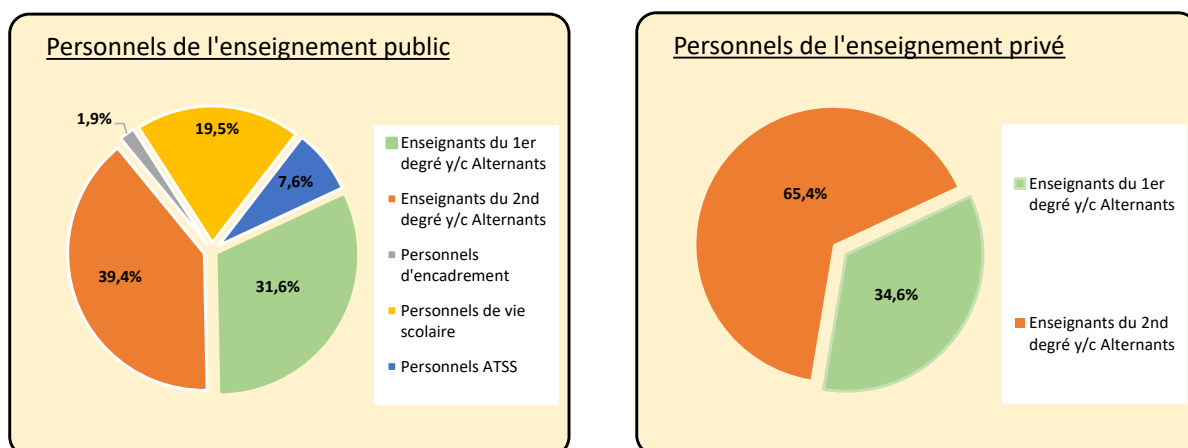
- 29 126 agents en activité
  - dont 21 490 enseignants et étudiants
  - dont 7 636 non enseignants et apprentis
    - dont 488 personnels d'encadrement (226 ♀ · 262 ♂)
- 9 237 enseignants du premier degré
  - dont 8 208 titulaires du secteur public (6 894 ♀ · 1 314 ♂) et 65 non titulaires (57 ♀ · 8 ♂)
  - dont 833 titulaires du secteur privé (765 ♀ · 68 ♂) et 131 maîtres délégués (116 ♀ · 15 ♂)
- 12 147 enseignants du second degré
  - dont 9 414 titulaires du secteur public (3 815 ♀ · 5 599 ♂) et 913 non titulaires (413 ♀ · 500 ♂)
  - dont 1 458 titulaires du secteur privé (963 ♀ · 495 ♂) et 362 maîtres délégués (224 ♀ · 138 ♂)
- 100 apprentis ou alternants (63 ♀ · 37 ♂) 10 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE 10 ♀ · 0 ♂)

## A. Vue d'ensemble de l'académie

Les données présentées ci-après portent sur l'ensemble des personnels de l'académie, en distinguant les personnels qui exercent dans le secteur public et ceux qui exercent dans le secteur de l'enseignement privé sous contrat.

Au 30/11/2021, date d'observation, l'académie de poitiers compte 29 126 personnels dont 26 336 (90,4%) dans l'enseignement public et 2790 (9,6%) dans l'enseignement privé.

Près de 74% des personnels sont des personnels enseignants, les personnels non enseignants de l'enseignement privé ne relevant pas de l'autorité académique.



La part des personnels titulaires est de 77,8% et celle des non titulaires est de 22,2%. Comparé à l'année précédente, on observe une évolution dans la structuration du vivier des personnels avec une diminution du nombre de titulaires de 0,9% et une augmentation du nombre de non titulaires de 1,4% (hors alternants).

### Taux d'emploi des personnels handicapés :

Le taux d'emploi est de 4,22% au 31/12/2021, il est en hausse par rapport à 2020, et est supérieur par rapport au taux national qui est de 3,38 %.

Taux d'emploi (Public + Privé ) Au 31/12/N	2020	2021
Poitiers	4,17	4,22
National	ND	3,38

### 1. Evolution des délégations d'emplois

En 2021, la délégation d'emplois de l'Académie de Poitiers est de 24 492 ETP.

Les plafonds d'emplois sont répartis selon 5 budgets opérationnels de programme (BOP).

En ETP annuel		2019	2020	2021	Evol 2019 -2021 %	Evol 2020 -2021 %
BOP 0140	Enseignement scolaire public du premier degré	8 236	8 214	8 221	-0,2%	0,1%
BOP 0141	Enseignement scolaire public du second degré	11 739	11 650	11 593	-1,2%	-0,5%
BOP 0230	Vie de l'élève	1 546	1 560	1 580	2,2%	1,3%
BOP 0214	Soutien de la politique de l'Education nationale	540	535	536	-0,9%	0,1%
BOP 0139	Enseignement privé du premier et du second degrés	2 598	2 575	2 563	-1,3%	-0,5%
<b>TOTAL</b>		<b>24 659</b>	<b>24 535</b>	<b>24 492</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,2%</b>

## 2. Evolution des effectifs sur 3 ans

En Personnes Physiques			2019	2020	2021	Evol 2019 - 2021 %	Evol 2020 - 2021 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	8 374	8 381	8 273	-1,2%	-1,3%
		Second degré	10 382	10 361	10 327	-0,5%	-0,3%
		Titulaires	17 941	17 799	17 622	-1,8%	-1,0%
		Non titulaires	815	943	978	20,0%	3,7%
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>18 756</b>	<b>18 742</b>	<b>18 600</b>	<b>-0,8%</b>	<b>-0,8%</b>
	Secteur PRIVE	Premier degré	961	971	964	0,3%	-0,7%
		Second degré	1 819	1 836	1 820	0,1%	-0,9%
		Ensemble sur échelle de rémunération des titulaires	2 304	2 320	2 291	-0,6%	-1,3%
		Ensemble Maîtres délégués	476	487	493	3,6%	1,2%
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>2 780</b>	<b>2 807</b>	<b>2 784</b>	<b>0,1%</b>	<b>-0,8%</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>21 536</b>	<b>21 549</b>	<b>21 384</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,8%</b>		
Etudiants en prépro - Alternants	0	0	106				
<b>Total enseignants et étudiants</b>	<b>21 536</b>	<b>21 549</b>	<b>21 490</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-0,3%</b>		
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		478	490	488	2,1%	-0,4%
	Personnels vie scolaire		4 815	5 135	5 143	6,8%	0,2%
	Titulaires	490	484	475	-3,1%	-1,9%	
	Non titulaires	4 325	4 651	4 668	7,9%	0,4%	
	dont Assistants d'éducation	1 783	1 813	1 819	2,0%	0,3%	
	dont AESH	2 542	2 838	2 849	12,1%	0,4%	
	Personnels ATSS		1 970	1 960	2 005	1,8%	2,3%
	Titulaires	1 782	1 780	1 795	0,7%	0,8%	
	Non titulaires	188	180	210	11,7%	16,7%	
	<b>Total Non Enseignants</b>	<b>7 263</b>	<b>7 585</b>	<b>7 636</b>	<b>5,1%</b>	<b>0,7%</b>	
Apprentis	47	18	0	-100,0%	-100,0%		
<b>Total non enseignants et apprentis</b>	<b>7 310</b>	<b>7 603</b>	<b>7 636</b>	<b>4,5%</b>	<b>0,4%</b>		
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>28 846</b>	<b>29 152</b>	<b>29 126</b>	<b>1,0%</b>	<b>-0,1%</b>
Titulaires		22 995	22 873	22 671	-1,4%	-0,9%	
Non titulaires		5 804	6 261	6 349	9,4%	1,4%	
Alternants - Apprentis		47	18	106	125,5%	488,9%	

En équivalents temps plein (ETP)			2019	2020	2021	Evol 2019 - 2021 %	Evol 2020 - 2021 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	8 062	8 068	7 975	-1,1%	-1,2%
		Second degré	10 050	10 023	10 004	-0,5%	-0,2%
		Titulaires	17 369	17 208	17 069	-1,7%	-0,8%
		Non titulaires	743	883	910	22,5%	3,0%
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>18 112</b>	<b>18 092</b>	<b>17 979</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,6%</b>
	Secteur PRIVE	Premier degré	894	901	897	0,4%	-0,5%
		Second degré	1 682	1 688	1 676	-0,3%	-0,7%
		Ensemble sur échelle de rémunération des titulaires	2 177	2 187	2 159	-0,8%	-1,3%
		Ensemble Maîtres délégués	398	403	415	4,1%	3,1%
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>2 576</b>	<b>2 590</b>	<b>2 574</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-0,6%</b>
<b>Total Enseignants</b>	<b>20 687</b>	<b>20 681</b>	<b>20 552</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,6%</b>		
Etudiants en prépro - Alternants	0	0	35				
<b>Total enseignants et étudiants</b>	<b>20 687</b>	<b>20 681</b>	<b>20 587</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-0,5%</b>		
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		478	490	487	1,9%	-0,6%
	Personnels vie scolaire		3 591	3 795	3 812	6,1%	0,4%
	Titulaires	481	472	467	-2,8%	-1,1%	
	Non titulaires	3 111	3 323	3 345	7,5%	0,7%	
	dont Assistants d'éducation	1 470	1 492	1 508	2,6%	1,1%	
	dont AESH	1 641	1 831	1 837	12,0%	0,3%	
	Personnels ATSS		1 891	1 887	1 931	2,1%	2,3%
	Titulaires	1 721	1 725	1 739	1,0%	0,8%	
	Non titulaires	170	162	192	13,1%	18,4%	
	<b>Total Non Enseignants</b>	<b>5 960</b>	<b>6 172</b>	<b>6 230</b>	<b>4,5%</b>	<b>0,9%</b>	
Apprentis	47	18	0	-100,0%	-100,0%		
<b>Total non enseignants et apprentis</b>	<b>6 007</b>	<b>6 190</b>	<b>6 230</b>	<b>3,7%</b>	<b>0,6%</b>		
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>26 695</b>	<b>26 872</b>	<b>26 817</b>	<b>0,5%</b>	<b>-0,2%</b>
Titulaires		22 226	22 083	21 920	-1,4%	-0,7%	
Non titulaires		4 422	4 771	4 862	9,9%	1,9%	
Alternants - Apprentis		47	18	35	-25,2%	95,2%	

### 3. Effectifs des agents en activité au 30/11/2021

En Personnes Physiques			16	17	79	86	TOTAL	% Femmes	Part sur le total	
PUBLIC	Titulaires	Enseignants dans le 1er degré	1 595	2 895	1 634	2 084	<b>8 208</b>	84,0%	31,2%	
		Enseignants dans le 2nd degré	1 790	3 422	1 849	2 353	<b>9414</b>	59,5%	35,7%	
		Personnels d'encadrement	95	140	89	164	<b>488</b>	46,3%	1,9%	
		Personnels de vie scolaire	97	169	91	118	<b>475</b>	81,3%	1,8%	
		Personnels ATSS	308	514	308	665	<b>1795</b>	83,6%	6,8%	
	<b>Total Titulaires</b>			<b>3 885</b>	<b>7 140</b>	<b>3 971</b>	<b>5 384</b>	<b>20 380</b>	<b>71,7%</b>	<b>77,4%</b>
	Non titulaires	Enseignants dans le 1er degré	25	3	15	22	<b>65</b>	87,7%	0,2%	
		Enseignants dans le 2nd degré	147	213	157	396	<b>913</b>	54,8%	3,5%	
		Assistants d'éducation	372	631	331	485	<b>1819</b>	60,4%	6,9%	
		AESH	607	1 095	663	484	<b>2849</b>	92,1%	10,8%	
		Personnels ATSS	26	59	39	86	<b>210</b>	84,3%	0,8%	
		Apprentis / Alternants	16	24	11	49	<b>100</b>	80,0%	0,4%	
	<b>Total Non Titulaires</b>			<b>1 193</b>	<b>2 025</b>	<b>1 216</b>	<b>1 522</b>	<b>5 956</b>	<b>76,1%</b>	<b>22,6%</b>
	<b>TOTAL SECTEUR PUBLIC</b>			<b>5 078</b>	<b>9 165</b>	<b>5 187</b>	<b>6 906</b>	<b>26 336</b>	<b>72,7%</b>	<b>100,0%</b>
PRIVE	Sur échelle de rémunération de titulaires	Enseignants dans le 1er degré	144	172	311	206	<b>833</b>	91,8%	29,9%	
		Enseignants dans le 2nd degré	261	320	427	450	<b>1458</b>	66,0%	52,3%	
	<b>Total Echelle de rémunération Titulaires</b>			<b>405</b>	<b>492</b>	<b>738</b>	<b>656</b>	<b>2 291</b>	<b>75,4%</b>	<b>82,1%</b>
	Maîtres délégués	Premier degré	31	30	30	40	<b>131</b>	88,5%	4,7%	
		Second degré	74	53	101	134	<b>362</b>	61,9%	13,0%	
	<b>Total Maîtres délégués</b>			<b>105</b>	<b>83</b>	<b>131</b>	<b>174</b>	<b>493</b>	<b>69,0%</b>	<b>17,7%</b>
Alternants			1	2	3	0	<b>6</b>	50,0%	0,2%	
<b>Total Alternants</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>50,0%</b>	<b>0,2%</b>	
<b>TOTAL SECTEUR PRIVE</b>			<b>511</b>	<b>577</b>	<b>872</b>	<b>830</b>	<b>2 790</b>	<b>74,2%</b>	<b>100,0%</b>	
<b>TOTAL GLOBAL</b>			<b>5 589</b>	<b>9 742</b>	<b>6 059</b>	<b>7 736</b>	<b>29 126</b>	<b>72,8%</b>		

#### 4. Effectifs par position statutaire

Au 30/11/2021 - 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	8 220	34	191	118	8 563
	Enseignants dans le 2nd degré	10 110	25	165	28	10 328
	Personnels d'encadrement	480	0	1	17	498
	Personnels de vie scolaire	479	0	5	0	484
	Personnels ATSS	2 728	1	62	124	2 915
<b>TOTAL</b>		<b>22 017</b>	<b>60</b>	<b>424</b>	<b>287</b>	<b>22 788</b>

Secteur PRIVE	Enseignants dans le 1er degré	832	5	19	0	856
	Enseignants dans le 2nd degré	1 462	4	33	0	1 499
<b>TOTAL</b>		<b>2 294</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>2 355</b>

<b>TOTAL Public + Privé</b>		<b>24 311</b>	<b>69</b>	<b>476</b>	<b>287</b>	<b>25 143</b>
-----------------------------	--	---------------	-----------	------------	------------	---------------

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

L'académie compte 26 336 agents en activité dans le secteur public. La part des femmes est de 72,7%, elle est plus importante de 3,4 points pour les non titulaires du fait du taux de féminisation des AESH.

La part des titulaires est de 77,4%, en baisse de 0,6 point par rapport à l'année précédente.

Entre 2020 et 2021, on note une diminution des titulaires (-173 agents) et une progression des non titulaires (+82 agents hors apprentis et alternants).

### 1. Personnels titulaires

#### 1.1 Personnels enseignants du premier degré public

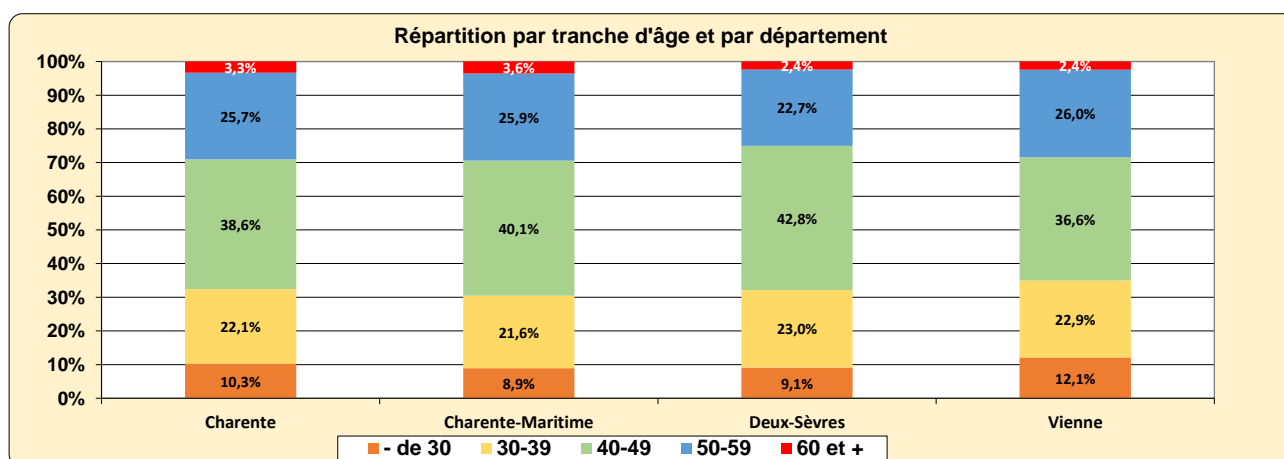
##### 1.1.1 Evolution des effectifs par département

Titulaires et non titulaires	2019	2020	2021	Evol % 19-21	Evol % 20-21
016 Charente	1 628	1 626	1 633	0,31%	0,43%
017 Charente-Maritime	2 900	2 919	2 917	0,59%	-0,07%
079 Deux-Sèvres	1 717	1 682	1 652	-3,79%	-1,78%
086 Vienne	2 129	2 154	2 126	-0,14%	-1,30%
<b>TOTAL</b>	<b>8 374</b>	<b>8 381</b>	<b>8 328</b>	<b>-0,55%</b>	<b>-0,63%</b>

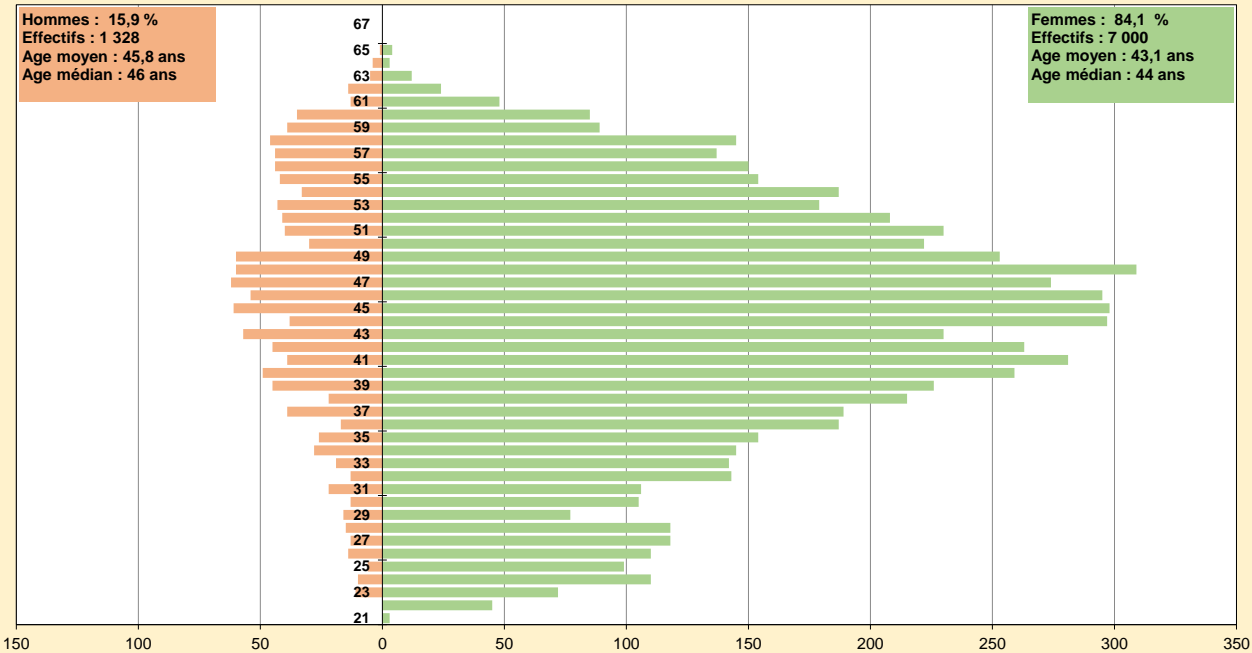
##### 1.1.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

ENSEIGNANTS 1ER 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	1 370	489	2 403	253	1 378	347	1 734	8 197	84,0%	7 900,0	9,2%	79,4%	11,4%
	Professeur LP	0	0	1	1	0	2	0	0	4	75,0%	4,0	0,0%	100,0%	0,0%
	Instituteur	0	2	1	0	0	1	0	3	7	85,7%	6,0	0,0%	42,9%	57,1%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>223</b>	<b>1 372</b>	<b>491</b>	<b>2 404</b>	<b>253</b>	<b>1 381</b>	<b>347</b>	<b>1 737</b>	<b>8 208</b>	<b>84,0%</b>	<b>7 910,0</b>	<b>9,2%</b>	<b>79,3%</b>	<b>11,5%</b>
Non Titulaires	Contractuel enseignant	1	23	1	0	4	11	2	19	61	86,9%	61,0	52,5%	47,5%	0,0%
	Contractuel BOE	0	1	0	2	0	0	0	1	4	100,0%	4,0	50,0%	50,0%	0,0%
	Alternant	1	12	2	17	1	2	2	18	55	89,1%	18,2	89,1%	10,9%	0,0%
<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>		<b>2</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>120</b>	<b>88,3%</b>	<b>83,2</b>	<b>69,2%</b>	<b>30,8%</b>	<b>0,0%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>225</b>	<b>1 408</b>	<b>494</b>	<b>2 423</b>	<b>258</b>	<b>1 394</b>	<b>351</b>	<b>1 775</b>	<b>8 328</b>	<b>84,1%</b>	<b>7 993,1</b>			
		<b>1 633</b>		<b>2 917</b>		<b>1 652</b>		<b>2 126</b>							
Part des Femmes		<b>86,2%</b>		<b>83,1%</b>		<b>84,4%</b>		<b>83,5%</b>							

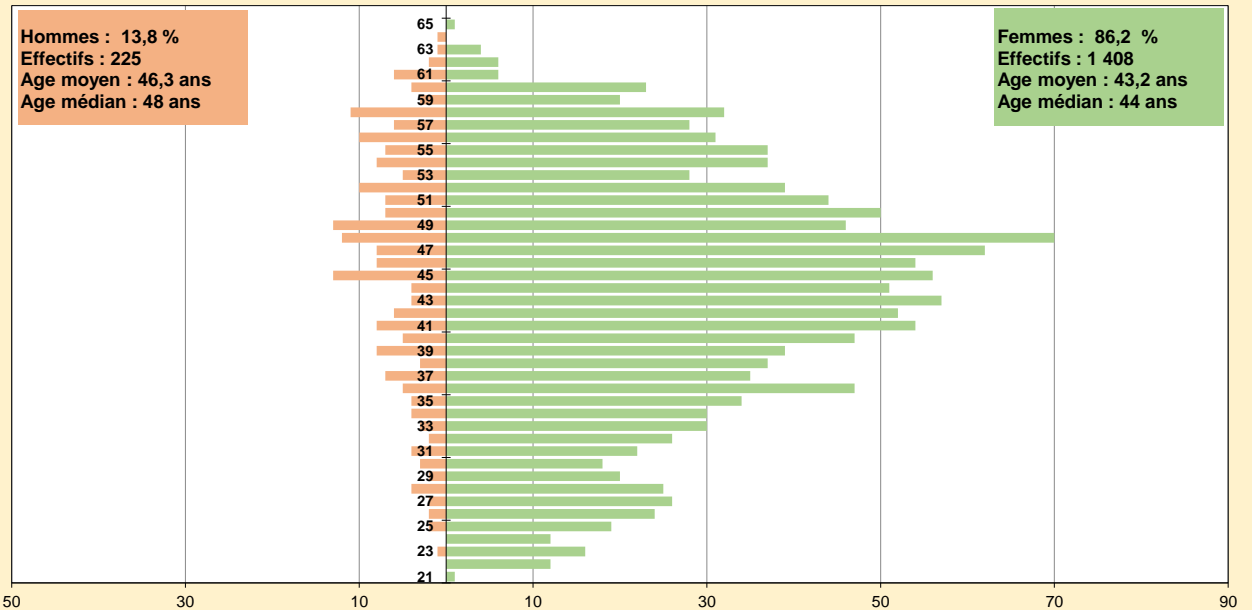
##### 1.1.3 Pyramide des âges



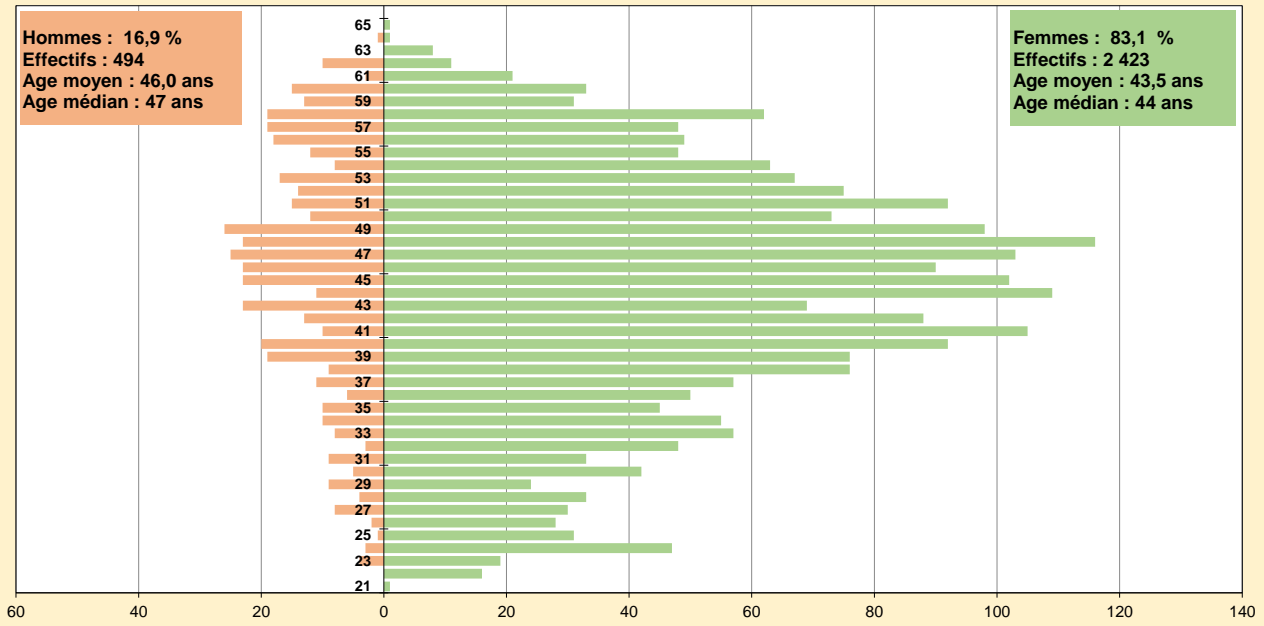
### Enseignants du premier degré



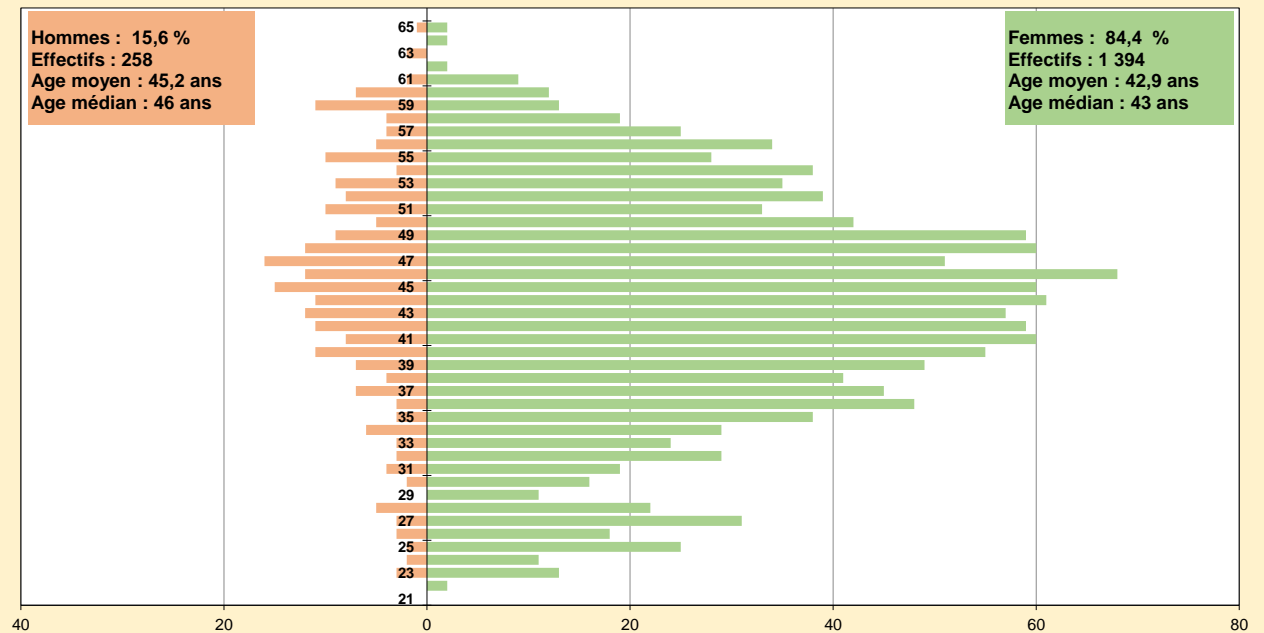
### Enseignants du premier degré - Charente



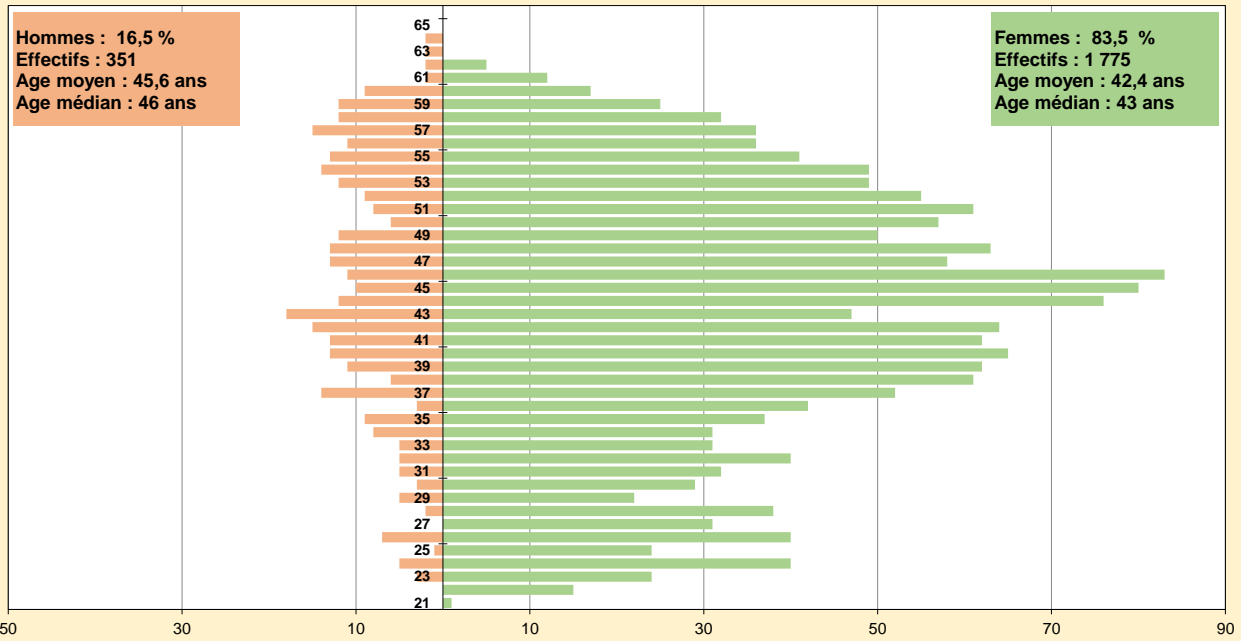
### Enseignants du premier degré - Charente-Maritime



### Enseignants du premier degré - Deux-Sèvres



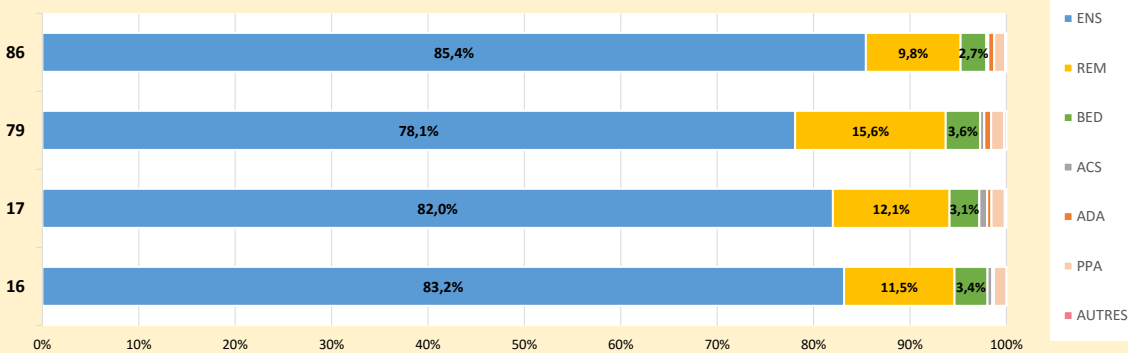
## Enseignants du premier degré - Vienne



### 1.1.4 Répartition par fonction et par département

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE	016		017		079		086		ACAD		Répart %
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% Femmes	
Enseignement	166	1 192	354	2 038	173	1 117	273	1 543	6 856	85,9%	<b>82,3%</b>
Remplacement	39	148	99	254	55	203	53	156	1 007	75,6%	<b>12,1%</b>
Besoins éducatifs ASH hors classe	10	46	21	69	17	42	13	44	262	76,7%	<b>3,1%</b>
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	2	6	4	20	2	5	2	2	43	76,7%	<b>0,5%</b>
Pilotage et animation pédagogique	8	13	14	26	8	14	8	16	107	64,5%	<b>1,3%</b>
Réadaptation	0	3	0	13	2	10	1	12	41	92,7%	<b>0,5%</b>
Autres (ADM, mise à dispo)	0	0	2	3	1	3	1	2	12	66,7%	<b>0,1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>225</b>	<b>1 408</b>	<b>494</b>	<b>2 423</b>	<b>258</b>	<b>1 394</b>	<b>351</b>	<b>1 775</b>	<b>8 328</b>	<b>84,1%</b>	<b>100,0%</b>

### Répartition par fonction et par département



### 1.1.5 Enseignants du premier degré en multi-affectations

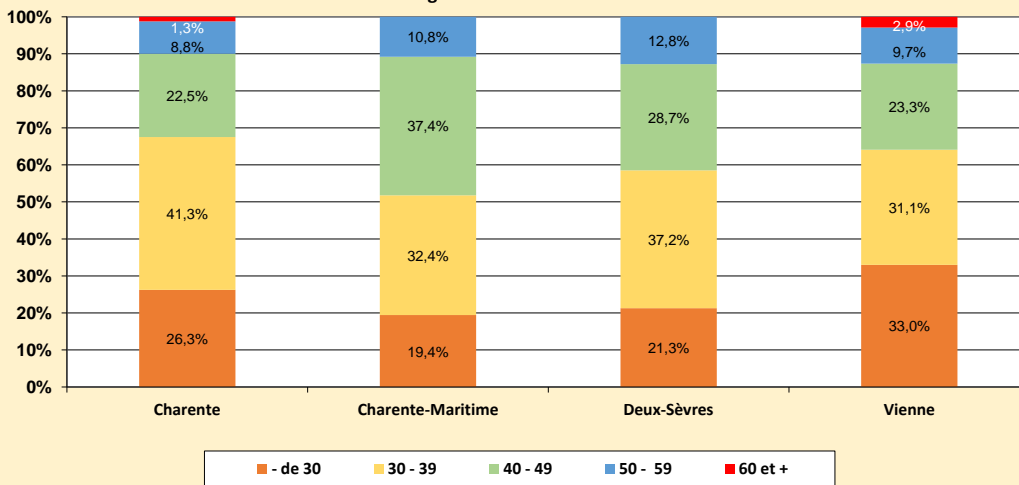
#### Enseignants affectés sur plusieurs postes

- 416 enseignants dans le premier degré public (360 ♀ · 56 ♂)
- 384 enseignants dans le second degré public (237 ♀ · 147 ♂)

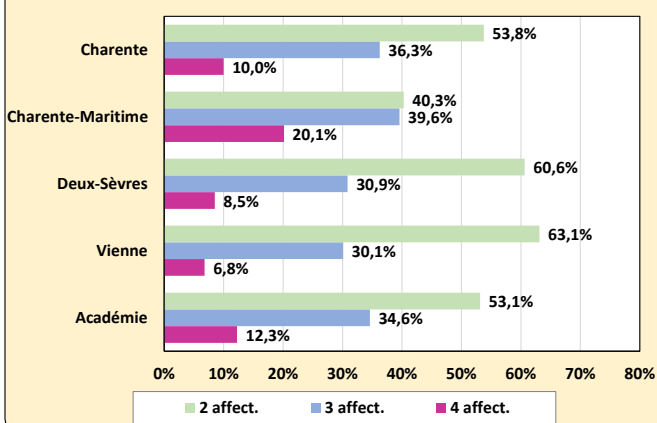
Champ : Enseignants du premier degré public multi-affectés, hors fonction remplacement.

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		Charente		Charente-Maritime		Deux-Sèvres		Vienne		Académie	
Nb affectations	Sexe										
2	Hommes	6	7,5%	5	3,6%	8	8,5%	8	7,8%	27	6,5%
	Femmes	37	46,3%	51	36,7%	49	52,1%	57	55,3%	194	46,6%
	Ensemble	43	53,8%	56	40,3%	57	60,6%	65	63,1%	221	53,1%
3	Hommes	4	5,0%	10	7,2%	3	3,2%	5	4,9%	22	5,3%
	Femmes	25	31,3%	45	32,4%	26	27,7%	26	25,2%	122	29,3%
	Ensemble	29	36,3%	55	39,6%	29	30,9%	31	30,1%	144	34,6%
4	Hommes	1	1,3%	4	2,9%	2	2,1%	0	0,0%	7	1,7%
	Femmes	7	8,8%	24	17,3%	6	6,4%	7	6,8%	44	10,6%
	Ensemble	8	10,0%	28	20,1%	8	8,5%	7	6,8%	51	12,3%
Total	Hommes	11	15,9%	19	15,8%	13	16,0%	13	14,4%	56	13,5%
	Femmes	69	100,0%	120	100,0%	81	100,0%	90	100,0%	360	86,5%
ENSEMBLE		80	100%	139	100%	94	100%	103	100%	416	100%

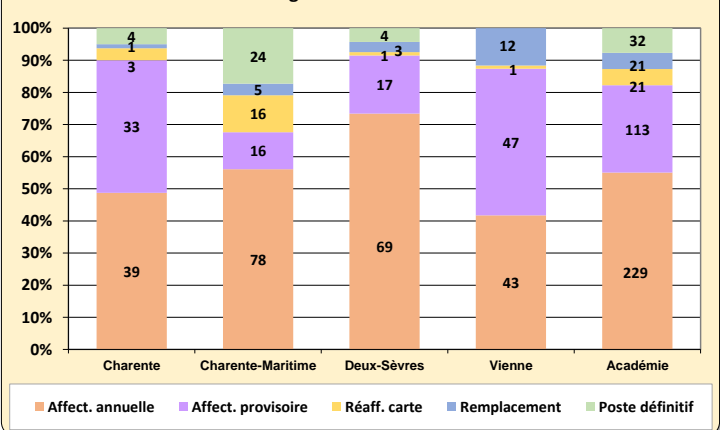
Répartition par tranche d'âge et par département des enseignants multi-affectés



Répartition des enseignants multi-affectés par nombre d'affectations



Répartition par modalité d'affectation et par département des enseignants multi-affectés



### 1.1.6 Enseignants du premier degré en éducation prioritaire

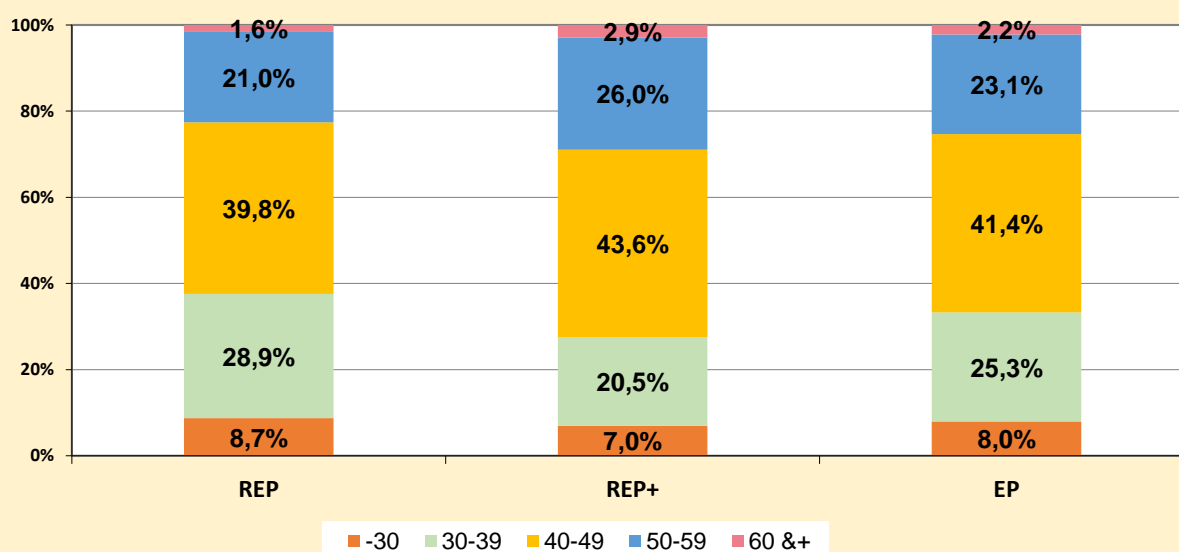
#### Enseignants affectés en éducation prioritaire

- 640 enseignants dans le premier degré (537 ♀ · 103 ♂)
- 415 enseignants dans le second degré (264 ♀ · 151 ♂)

Champ : titulaires et contractuels

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
DEPT	Sexe	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants
16	Hommes	7	3,1%	11	4,9%	18	8,0%
	Femmes	54	3,8%	89	6,3%	143	10,2%
	Total	61	3,7%	100	6,1%	161	9,9%
17	Hommes	5	1,0%	22	4,5%	27	5,5%
	Femmes	30	1,2%	84	3,5%	114	4,7%
	Total	35	1,2%	106	3,6%	141	4,8%
79	Hommes	18	7,0%	0	0,0%	18	7,0%
	Femmes	97	7,0%	0	0,0%	97	7,0%
	Total	115	7,0%	0	0,0%	115	7,0%
86	Hommes	32	9,1%	8	2,3%	40	11,4%
	Femmes	124	7,0%	59	3,3%	183	10,3%
	Total	156	7%	67	3%	223	10%
Total	Hommes	62	4,7%	41	3,1%	103	7,8%
	Femmes	305	4,4%	232	3,3%	537	7,7%
TOTAL		367	4,4%	273	3,3%	640	7,7%

Répartition par tranche d'âge des enseignants affectés en éducation prioritaire



## 1.2 Personnels enseignants du second degré public

### 1.2.1 Evolution des effectifs par corps

Les besoins d'enseignement dans le secteur public restent stables. Pour autant, on note les prémices d'une baisse significative du nombre de personnels enseignants titulaires qui a dû être compensée par un recrutement plus important du nombre de personnels enseignants non titulaires.

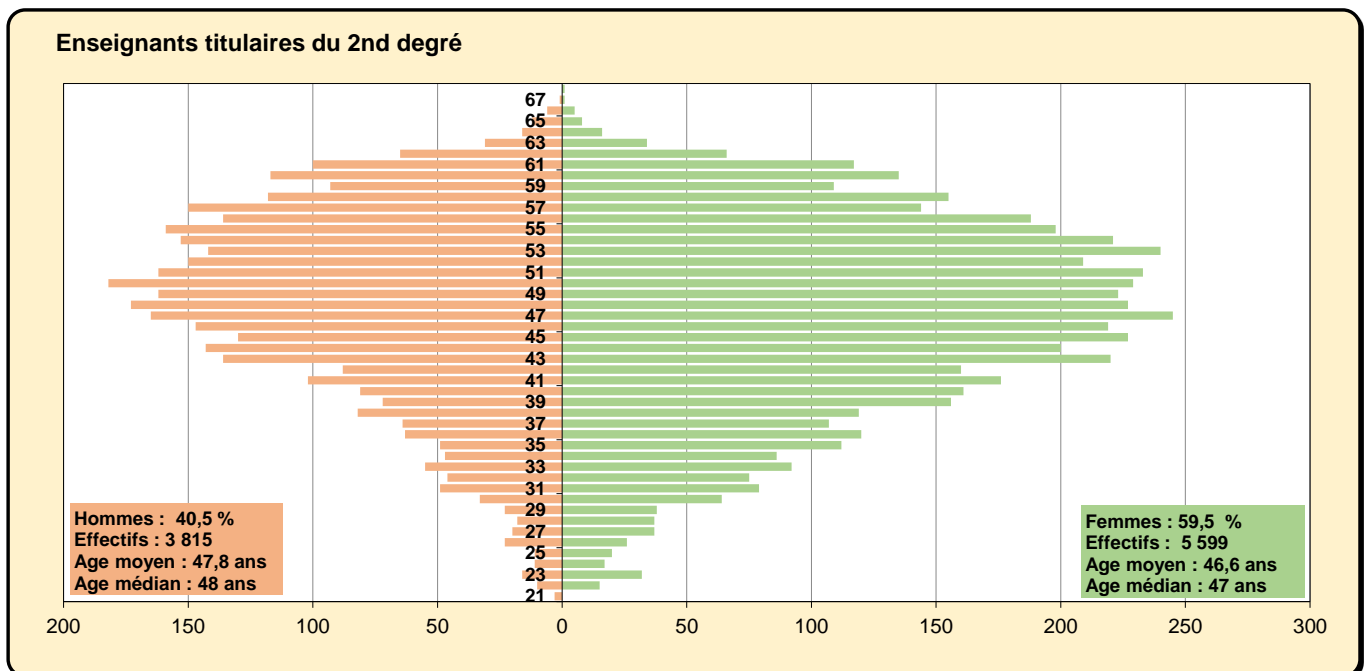
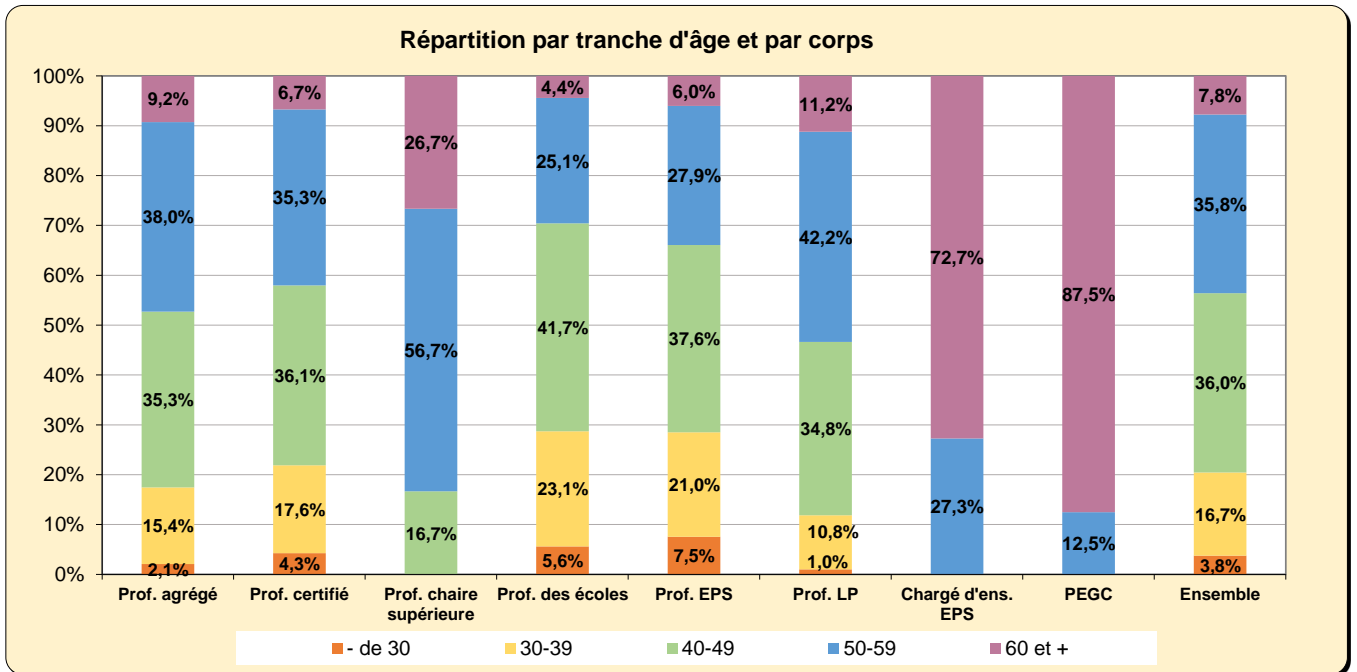
ENS 2ND DEGRE		2019	2020	2021	% Corps 2021	Evol 19-21
Titulaires	Professeur chaire supérieure	31	32	30	0,3%	-3,2%
	Professeur agrégé	1 142	1 139	1 146	11,0%	0,4%
	Professeur certifié	5 929	5 876	5 835	56,3%	-1,6%
	Professeur LP	1 416	1 398	1 383	13,3%	-2,3%
	Professeur d'EPS	668	663	663	6,4%	-0,7%
	Adjoint d'enseignement	1	0	0	0,0%	-100,0%
	Chargé d'enseignement EPS	23	17	11	0,1%	-52,2%
	PEGC	10	10	8	0,1%	-20,0%
	Professeur des écoles	351	350	338	3,3%	-3,7%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>9 571</b>	<b>9 485</b>	<b>9 414</b>	<b>90,8%</b>	<b>-1,6%</b>	
Non Titulaires	Professeur contractuel	785	850	892	8,6%	13,6%
	Maître auxiliaire	21	21	19	0,2%	-9,5%
	Contractuel BOE	5	5	2	0,0%	-60,0%
	Alternant	0	0	45	0,4%	
<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>	<b>811</b>	<b>876</b>	<b>958</b>	<b>9,2%</b>	<b>18,1%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>10 382</b>	<b>10 361</b>	<b>10 372</b>	<b>100%</b>	<b>-0,1%</b>	

### 1.2.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

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	Part des - de 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans	
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	1	5	1	0	0	16	7	30	30,0%	30,0	0,0%	50,0%	50,0%
	Professeur agrégé	99	93	211	220	96	88	168	171	1 146	49,9%	1 115,6	2,1%	74,8%	23,1%
	Professeur certifié	375	693	739	1 382	420	805	490	931	5 835	65,3%	5 651,0	4,3%	77,8%	18,0%
	Professeur LP	154	169	242	253	127	115	154	169	1 383	51,0%	1 357,6	1,0%	74,0%	25,0%
	Professeur d'EPS	66	64	146	105	67	54	98	63	663	43,1%	650,9	7,5%	78,9%	13,6%
	Chargé d'enseignement EPS	2	1	3	1	1	1	0	2	11	45,5%	10,4	0,0%	0,0%	100,0%
	PEGC	0	0	0	6	1	0	0	1	8	87,5%	7,8	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	29	44	33	75	30	44	43	40	338	60,1%	335,3	5,6%	82,2%	12,1%
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>725</b>	<b>1 065</b>	<b>1 379</b>	<b>2 043</b>	<b>742</b>	<b>1 107</b>	<b>969</b>	<b>1 384</b>	<b>9 414</b>	<b>59,5%</b>	<b>9 158,5</b>	<b>3,8%</b>	<b>76,8%</b>	<b>19,4%</b>	
Non Titulaires	Professeur contractuel	53	85	91	116	74	82	190	201	892	54,3%	826,1	15,6%	74,3%	10,1%
	Maître auxiliaire	1	8	1	3	0	1	3	2	19	73,7%	17,9	0,0%	52,6%	47,4%
	Contractuel BOE	0	0	0	2	0	0	0	0	2	100,0%	1,0	0,0%	100,0%	0,0%
	Alternant	0	3	0	5	4	4	10	19	45	68,9%	15,0	97,8%	2,2%	0,0%
<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>	<b>54</b>	<b>96</b>	<b>92</b>	<b>126</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>203</b>	<b>222</b>	<b>958</b>	<b>55,4%</b>	<b>860,0</b>	<b>19,1%</b>	<b>70,6%</b>	<b>10,3%</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>1 161</b>	<b>1 471</b>	<b>2 169</b>	<b>820</b>	<b>1 194</b>	<b>1 172</b>	<b>1 606</b>	<b>10 372</b>	<b>59,1%</b>	<b>10 018,5</b>				
		<b>1 940</b>		<b>3 640</b>		<b>2 014</b>		<b>2 778</b>							

### 1.2.3 Pyramide des âges

A la date du 30/11/2021, 7,8% de la population enseignante a 60 ans et plus. Une vague de départs à la retraite est donc à prévoir à moyen terme.



### 1.2.4 Répartition par type d'établissement

La part des personnels enseignants assurant des remplacements concerne environ 10% du nombre global de personnels enseignants. Cette augmentation nécessite de repenser le recrutement de ces personnels afin de bénéficier d'un vivier disponible tout au long de l'année, mais également de les accompagner et les former au moment de leur prise de poste afin d'assurer une qualité d'enseignement auprès des élèves.

ENS 2D DEGRE TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZR	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	30	0	0	0	0	0	0	0	30
	Professeur agrégé	212	830	16	3	0	0	81	2	2	1 146
	Professeur certifié	3220	1835	38	9	0	1	699	17	16	5 835
	Professeur LP	2	54	929	206	61	49	66	9	7	1 383
	Professeur d'EPS	431	112	48	3	2	5	54	8	0	663
	Chargé d'enseignement EPS	8	3	0	0	0	0	0	0	0	11
	PEGC	8	0	0	0	0	0	0	0	0	8
	Professeur des écoles	104	0	5	2	137	71	0	7	12	338
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>3 985</b>	<b>2 864</b>	<b>1 036</b>	<b>223</b>	<b>200</b>	<b>126</b>	<b>900</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>9 414</b>
<i>Répartition en %</i>		<b>42,3%</b>	<b>30,4%</b>	<b>11,0%</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,1%</b>	<b>1,3%</b>	<b>9,6%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,4%</b>	<b>100%</b>
<i>Part des femmes par type d'établissement</i>		<b>66,3%</b>	<b>54,8%</b>	<b>50,1%</b>	<b>47,1%</b>	<b>58,0%</b>	<b>56,3%</b>	<b>58,6%</b>	<b>69,8%</b>	<b>51,4%</b>	

ENS 2D DEGRE NON TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZA	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Non Titulaires	Professeur contractuel	272	169	151	31	32	19	146	51	21	892
	Maître auxiliaire	12	2	5	0						19
	Contractuel BOE			1	1						2
	Alternant	28	17		0						45
<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>		<b>312</b>	<b>188</b>	<b>157</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>146</b>	<b>51</b>	<b>21</b>	<b>958</b>
<i>Répartition en %</i>		<b>32,6%</b>	<b>19,6%</b>	<b>16,4%</b>	<b>3,3%</b>	<b>3,3%</b>	<b>2,0%</b>	<b>15,2%</b>	<b>5,3%</b>	<b>2,2%</b>	<b>100%</b>
<i>Part des femmes par type d'étab</i>		<b>56,1%</b>	<b>60,6%</b>	<b>51,6%</b>	<b>53,1%</b>	<b>43,8%</b>	<b>42,1%</b>	<b>-</b>	<b>68,6%</b>	<b>71,4%</b>	

### 1.2.5 Enseignants du second degré en multi-affectations

Pour couvrir les besoins d'enseignement sur l'ensemble du territoire académique, des affectations multiples sont nécessaires. Cette situation est en hausse sur les deux dernières années et concerne principalement la tranche d'âge des 30/55 ans.

La tranche des 55 ans et + est moins sollicitée pour des affectations multiples. Toutefois, dans certaines disciplines (arts plastiques/musique par exemple), il est nécessaire de proposer des affectations multiples afin que l'obligation réglementaire de service des personnels enseignants soit respectée.

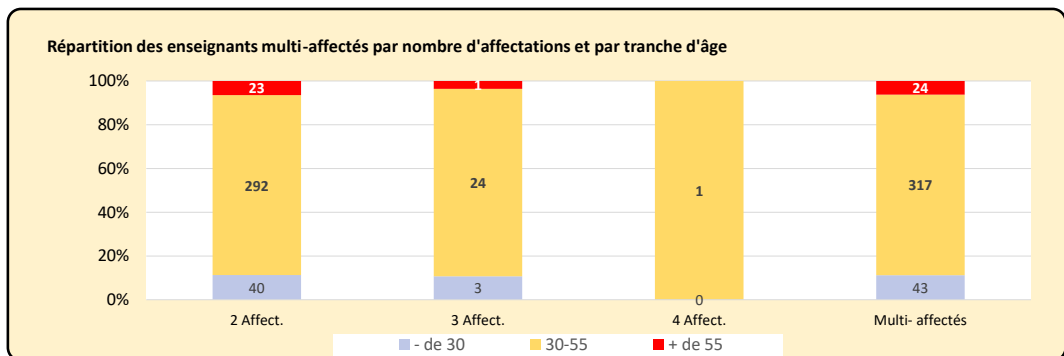
#### Evolution sur 3 ans des enseignants multi-affectés

Champ : Enseignants titulaires multi-affectés, hors affectation sur Zone de Remplacement

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution 2019-2021	
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
	Femmes	222	3,9%	215	5,6%	216	5,6%	-3%	42,2%
	<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>3,7%</b>	<b>356</b>	<b>6,3%</b>	<b>355</b>	<b>6,3%</b>	<b>-2%</b>	<b>68,7%</b>
3	Hommes	8	0,2%	6	0,3%	8	0,4%	0%	94,0%
	Femmes	12	0,2%	18	0,5%	20	0,5%	67%	143,6%
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0,2%</b>	<b>24</b>	<b>0,4%</b>	<b>28</b>	<b>0,5%</b>	<b>40%</b>	<b>141,5%</b>
4	Hommes	1	0,0%	1	0,0%	0	0,0%		
	Femmes	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%		
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>		
Total	Hommes	150	3,8%	148	7,3%	147	7,3%	-2%	90,1%
	Femmes	235	4,2%	233	6,0%	237	6,1%	1%	47,4%
	<b>TOTAL</b>	<b>385</b>	<b>4,0%</b>	<b>381</b>	<b>6,8%</b>	<b>384</b>	<b>6,8%</b>	<b>0%</b>	<b>72,1%</b>

### Répartition des enseignants multi-affectés par tranche d'âge

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		-30	30-55	+ de 55	TOTAL	
Nb Aff	Sexe					
2	Hommes	13	118	8	139	36,2%
	Femmes	27	174	15	216	56,3%
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>292</b>	<b>23</b>	<b>355</b>	<b>92,4%</b>
3	Hommes	1	7	0	8	2,1%
	Femmes	2	17	1	20	5,2%
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>7,3%</b>
4	Hommes	0	0	0	0	0,0%
	Femmes	0	1	0	1	0,3%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,3%</b>
<b>Total</b>	Hommes	14	125	8	147	38,3%
	Femmes	29	192	16	237	61,7%
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>317</b>	<b>24</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>
		<b>11%</b>	<b>83%</b>	<b>6%</b>		



### Répartition des enseignants titulaires multi-affectés par discipline

Concernant la répartition disciplinaire des agents multi-affectés, on observe une part importante en allemand (13,6%), en arts plastiques (7,7%), en éducation musicale (12,1%) et en espagnol (10,9%).

Par contre, en effectifs, ce sont les professeurs d'espagnol, de lettres modernes et d'anglais, puis de mathématiques, qui représentent la part la plus importante parmi l'ensemble des agents multi-affectés.

Afin de pouvoir réaliser leur temps de travail, un enseignant sur des disciplines à faible horaire est affecté sur plusieurs établissements.

Discipline	Deux affect.	Trois affect.	Quatre affect.	Ensemble	Effectifs Discipline	Part Multi-affectés	%
ALLEMAND	13	5		18	132	13,6%	4,7%
ANGLAIS	39	4		43	836	5,1%	11,2%
ARTS APPLI	5			5	65	7,7%	1,3%
ARTS PLAST	14			14	159	8,8%	3,6%
BIOTECHNOL	2			2	119	1,7%	0,5%
CHINOIS	1	2		3	9	33,3%	0,8%
DOC LYCEES	1			1	230	0,4%	0,3%
E. P. S	31	2		33	760	4,3%	8,6%
EBENIS ART	1			1	1	100,0%	0,3%
ECO.GE.GA	2			2	85	2,4%	0,5%
ECO.GE.VEN	1			1	80	1,3%	0,3%
EDU MUSICA	18	1		19	157	12,1%	4,9%
ESPAGNOL	46	3		49	448	10,9%	12,8%
G.MEC.CONS	1			1	37	2,7%	0,3%
HIST. GEO.	32	5		37	752	4,9%	9,6%
ITALIEN	5	1		6	21	28,6%	1,6%
LANG.SIGNE	1			1	2	50,0%	0,3%
LET MODERN	40		1	41	906	4,5%	10,7%
LET.HIS.GE	1			1	176	0,6%	0,3%
MATH.SC.PH	1			1	153	0,7%	0,3%
MATHEMATIQ	33	2		35	1 001	3,5%	9,1%
PHILOSOPHI	10			10	117	8,5%	2,6%
PHY.CHIMIE	32			32	498	6,4%	8,3%
PORTUGAIS	1			1	4	25,0%	0,3%
S. V. T.	18	1		19	418	4,5%	4,9%
SC.ECO.SOC	1			1	127	0,8%	0,3%
SEGPA EREA		1		1	137	0,7%	0,3%
SII.ING.EL	1	1		2	35	5,7%	0,5%
SII.ING.IN	1			1	37	2,7%	0,3%
SII.ING.ME	2			2	87	2,3%	0,5%
TECHNOLOGI	1			1	190	0,5%	0,3%
<b>TOTAL</b>	<b>355</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>384</b>	<b>7 779</b>	<b>4,9%</b>	<b>100,0%</b>

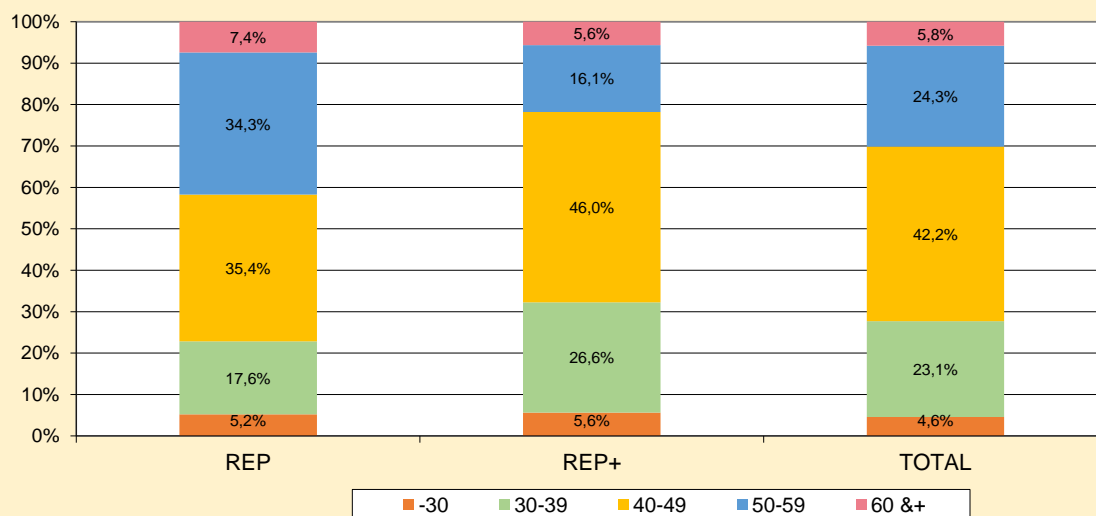
## 1.2.6 Enseignants du second degré affectés en éducation prioritaire

### Enseignants affectés en éducation prioritaire

- 640 enseignants dans le premier degré (537 ♀ · 103 ♂)
- 415 enseignants dans le second degré (264 ♀ · 151 ♂)

Enseignants second degré	AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants	EFFECTIFS	PART sur tous les enseignants
Professeurs agrégés	16	<b>1,4%</b>	9	<b>0,8%</b>	25	<b>2,2%</b>
Professeurs certifiés	213	<b>3,7%</b>	87	<b>1,5%</b>	300	<b>5,1%</b>
Professeurs d'EPS	30	<b>4,5%</b>	13	<b>2,0%</b>	43	<b>6,5%</b>
Professeurs LP	0	<b>0,0%</b>	0		0	<b>0,0%</b>
Autres enseignants titulaires 2nd degré	10	<b>2,8%</b>	7	<b>2,0%</b>	17	<b>4,8%</b>
Maîtres auxiliaires et contractuels	22	<b>2,4%</b>	8	<b>0,9%</b>	30	<b>3,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>291</b>	<b>2,8%</b>	<b>124</b>	<b>1,2%</b>	<b>415</b>	<b>4,0%</b>
<i>Dont Hommes</i>	<i>103</i>	<i>2,4%</i>	<i>48</i>	<i>1,1%</i>	<i>151</i>	<i>3,6%</i>
<i>Dont Femmes</i>	<i>188</i>	<i>3,1%</i>	<i>76</i>	<i>1,2%</i>	<i>264</i>	<i>4,3%</i>

Répartition par tranche d'âge des enseignants affectés en éducation prioritaire



### 1.3 Personnels d'encadrement

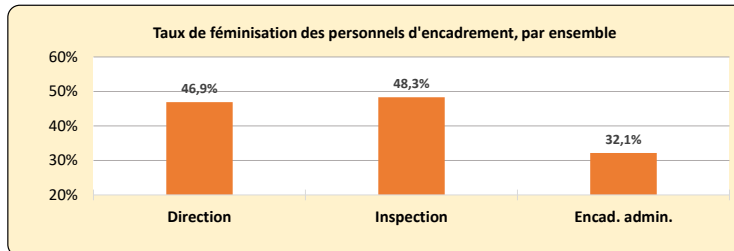
#### 1.3.1 Evolution des effectifs

Fonction	2019	2020	2021	Evol %
Encadrement supérieur	31	30	28	-9,68%
Direction	363	375	371	2,20%
Inspection	84	85	89	5,95%
<b>TOTAL</b>	<b>478</b>	<b>490</b>	<b>488</b>	<b>2,09%</b>

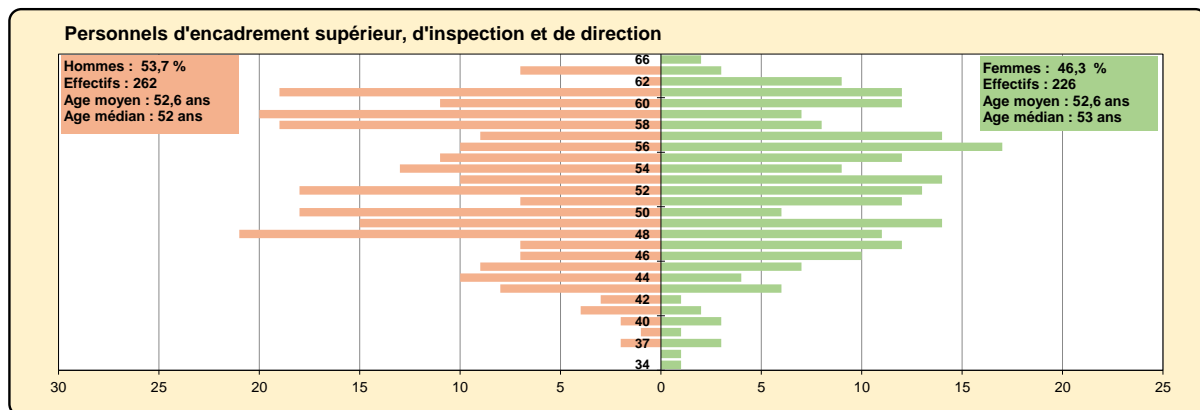
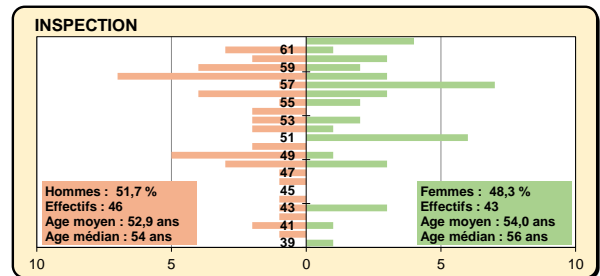
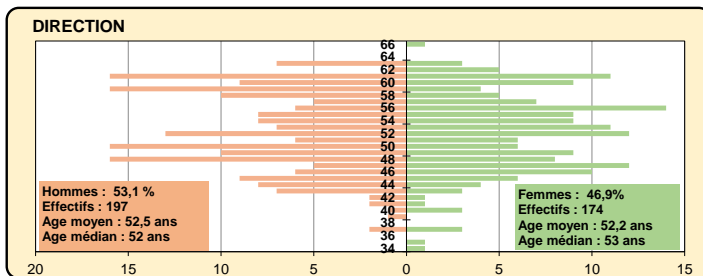
\* France - France métropolitaine & DROM. Données au 30 novembre 2021. Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

#### 1.3.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

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%	42,9%	57,1%
	Administrateurs	2	0	0	1	0	0	4	3	10	40,0%	10,0	0,0%	100,0%	0,0%
	DASEN et Adjoints	1	1	1	1	1	1	1	0	7	42,9%	7,0	0,0%	57,1%	42,9%
	Conseillers Recteurs	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0,0%	4,0	0,0%	100,0%	0,0%
	<b>TOTAL Encadrement sup</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>32,1%</b>	<b>28,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>25,0%</b>
Direction	Pers. de direction	46	37	65	59	38	39	48	39	371	46,9%	371,0	0,0%	65,2%	34,8%
	<b>TOTAL Direction</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>65</b>	<b>59</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>371</b>	<b>46,9%</b>	<b>371,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>65,2%</b>	<b>34,8%</b>
Inspection	IEN	4	3	5	7	3	6	15	14	57	52,6%	57,0	0,0%	40,4%	59,6%
	IA - IPR	0	0	0	0	0	0	19	13	32	40,6%	32,0	0,0%	68,8%	31,3%
	<b>TOTAL Inspection</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>89</b>	<b>48,3%</b>	<b>89,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>41</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>43</b>	<b>46</b>	<b>93</b>	<b>71</b>	<b>488</b>	<b>46,3%</b>	<b>488,0</b>	<b>0,0%</b>	<b>63,1%</b>	<b>36,9%</b>
		<b>95</b>		<b>140</b>		<b>89</b>		<b>164</b>							



#### 1.3.3 Pyramide des âges



### 1.3.4 Répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement

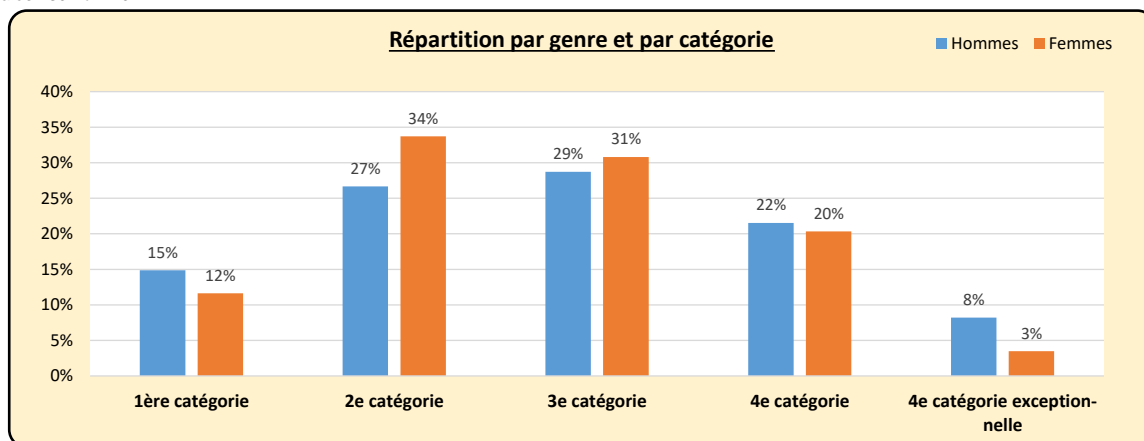
Les EPLE sont répartis en cinq catégories financières. Les critères pris en compte sont les suivants :

- d'une part, les effectifs élèves en fonction du type d'établissement (collège, lycée, lycée professionnel ou EREA) ;
- d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.

Catégorie financière de l'établissement		1ère catégorie	2e catégorie	3e catégorie	4e catégorie	4e catégorie exceptionnelle	Total	% par rapport au nb total
Proviseur lycée général et technologique	Hommes		4	5	12	4	25	6,8%
	Femmes		2	2	8	3	15	4,1%
	<b>Total</b>		6	7	20	7	40	10,9%
Proviseur adjoint lycée général et technologique	Hommes		4	5	8	12	29	7,9%
	Femmes		2	3	14	3	22	6,0%
	<b>Total</b>		6	8	22	15	51	13,9%
<b>TOTAL LGT</b>	<b>Tot Effectifs</b>		<b>12</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>91</b>	<b>24,8%</b>
	<b>% Femmes</b>		<b>33%</b>	<b>33%</b>	<b>52%</b>	<b>27%</b>	<b>41%</b>	
	<b>Part</b>		<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>46%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>	
Proviseur lycée professionnel	Hommes	2	4	2	3	0	11	3,0%
	Femmes	0	3	2	3	0	8	2,2%
	<b>Total</b>	2	7	4	6	0	19	5,2%
Proviseur adjoint lycée professionnel	Hommes	1	0	1	2	0	4	1,1%
	Femmes	0	5	4	4	0	13	3,5%
	<b>Total</b>	1	5	5	6	0	17	4,6%
<b>TOTAL LP</b>	<b>Tot Effectifs</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>12</b>		<b>36</b>	<b>9,8%</b>
	<b>% Femmes</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>	<b>58%</b>		<b>58%</b>	
	<b>Part</b>	<b>0</b>	<b>33%</b>	<b>25%</b>	<b>33%</b>		<b>100%</b>	
Principal collège	Hommes	25	28	25	11		89	24,3%
	Femmes	19	25	20	0		64	17,4%
	<b>Total</b>	44	53	45	11	0	153	41,7%
Principal adjoint collège	Hommes	1	11	17	6		35	9,5%
	Femmes	1	21	20	6		48	13,1%
	<b>Total</b>	2	32	37	12	0	83	22,6%
<b>TOTAL COLLEGE</b>	<b>Tot Effectifs</b>	<b>46</b>	<b>85</b>	<b>82</b>	<b>23</b>		<b>236</b>	<b>64,3%</b>
	<b>% Femmes</b>	<b>43%</b>	<b>54%</b>	<b>49%</b>	<b>26%</b>		<b>47%</b>	
	<b>Part</b>	<b>19%</b>	<b>36%</b>	<b>35%</b>	<b>10%</b>		<b>100%</b>	
Directeur EREA	Hommes	0	1	1	0	0	2	0,5%
	Femmes	0	0	2	0	0	2	0,5%
	<b>Total</b>	0	1	3	0	0	4	1,1%
<b>Total personnels de direction</b>	<b>Tot Effectifs</b>	<b>49</b>	<b>110</b>	<b>109</b>	<b>77</b>	<b>22</b>	<b>367</b>	<b>100,0%</b>
	<b>% Femmes</b>	<b>41%</b>	<b>53%</b>	<b>49%</b>	<b>45%</b>	<b>27%</b>	<b>47%</b>	
	<b>Part</b>	<b>13%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>	<b>21%</b>	<b>6%</b>	<b>100%</b>	

**Taux nationaux** 5,7% 27,6% 33,2% 25,3% 7,5%

Données nationales : 30 nov. 2021



### 1.3.5 Personnels faisant fonction

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

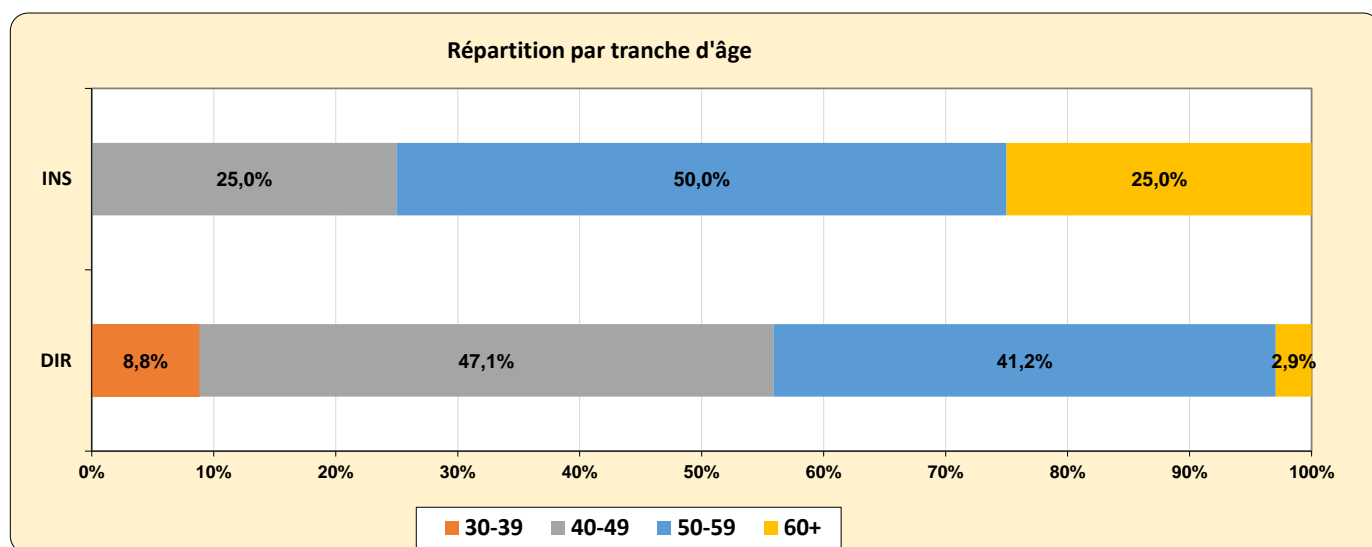
Source : Suivi des emplois

Direction, inspection	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Direction	35	44	34
Inspection	16	7	4
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>38</b>

#### Année scolaire 2021/2022

Par CORPS	DIRECTION			INSPECTION		
	Pers Phys	ETP a	% Femmes	Pers Phys	ETP a	% Femmes
Conseillers principaux d'éducation	11	6,8	90,9%			
Professeur certifié	11	10,2	54,5%	1	1,0	100,0%
Professeur agrégé	2	1,2	50,0%	3	2,0	100,0%
Professeur LP	4	4,0	75,0%			
Professeur des écoles	6	5,7	83,3%			
<b>TOTAL FAISANT FONCTION</b>	<b>34</b>	<b>27,9</b>	<b>73,5%</b>	<b>4</b>	<b>3,0</b>	<b>100,0%</b>

On constate une forte diminution du nombre de personnels d'encadrement "faisant fonction". Cette situation fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la MAE (Mission Académique de l'Encadrement) dont le but est d'accompagner des personnels qui souhaiteraient exercer des fonctions de responsabilités supérieures. L'opportunité de pouvoir faire fonction fait partie des actions d'accompagnement proposées dans ce cadre au delà.



## 1.4 Personnels de vie scolaire

### 1.4.1 Evolution des effectifs

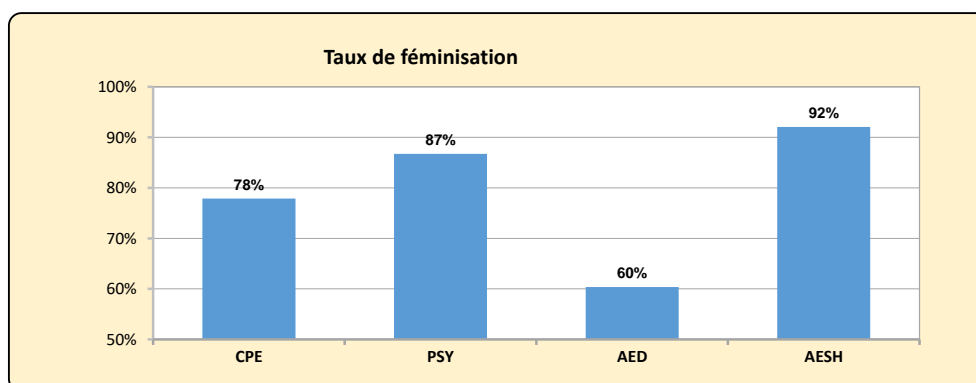
CORPS	2019	2020	2021	Evol 19-21 %
Conseillers principaux d'éducation	303	299	294	-2,97%
Psychologues EN	187	185	181	-3,21%
Assistants d'éducation	1 783	1 813	1 819	+ 2%
AESH	2 542	2 838	2 849	+ 12%
<b>TOTAL</b>	<b>4 815</b>	<b>5 135</b>	<b>5 143</b>	<b>6,81%</b>

### 1.4.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

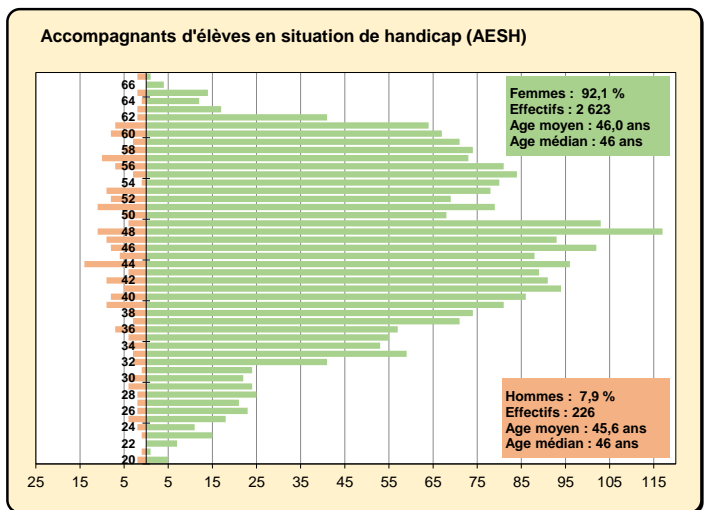
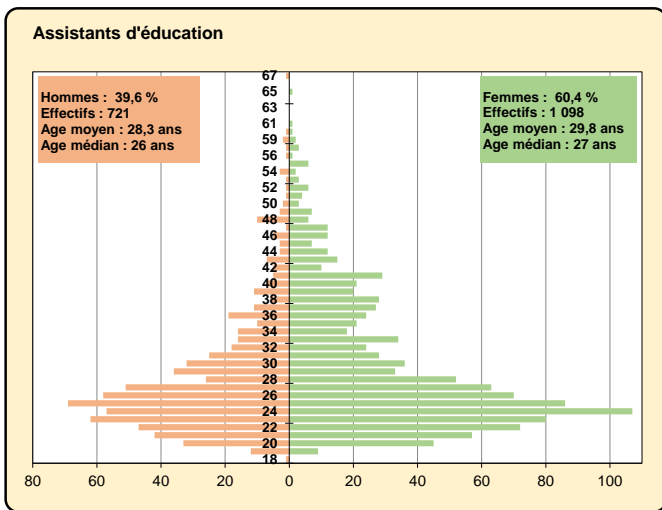
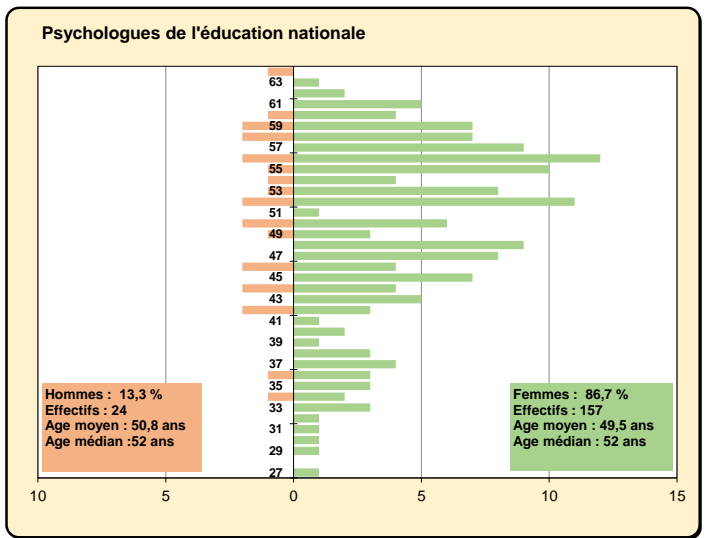
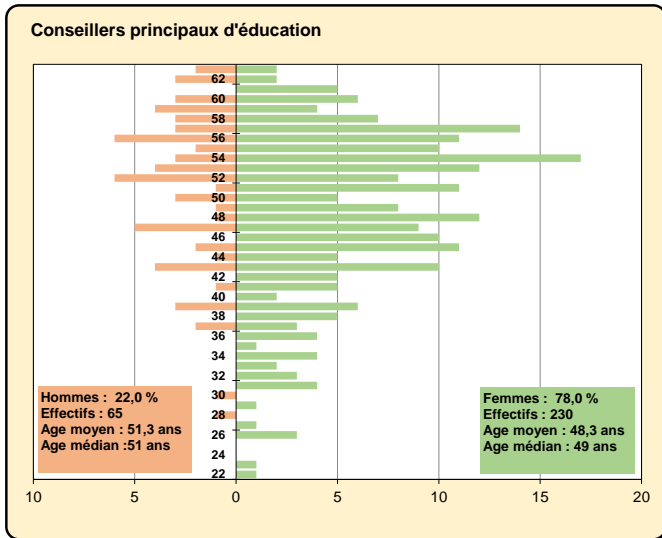
Vie scolaire	016		017		079		086	
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F
Conseillers principaux d'éducation	14	45	21	81	12	46	18	57
Psychologues EN	6	32	13	54	2	31	3	40
Assistants d'éducation	129	243	252	379	122	209	218	267
AESH	55	552	90	1 005	40	623	41	443
<b>TOTAL</b>	204	872	376	1519	176	909	280	807
	<b>1 076</b>		<b>1895</b>		<b>1085</b>		<b>1087</b>	

ACAD		
TOTAL	% Femmes	ETP
294	77,9%	288,8
181	86,7%	178,2
1 819	60,4%	1 508,2
2 849	92,1%	1 836,8
<b>5 143</b>	<b>79,9%</b>	<b>3 811,9</b>

Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
2,7%	71,8%	25,5%
645,3%	68,5%	30,4%
0,4%	35,0%	0,8%
0,1%	74,1%	19,9%



### 1.4.3 Pyramides des âges



## 1.5 Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

### 1.5.1 Evolution des effectifs

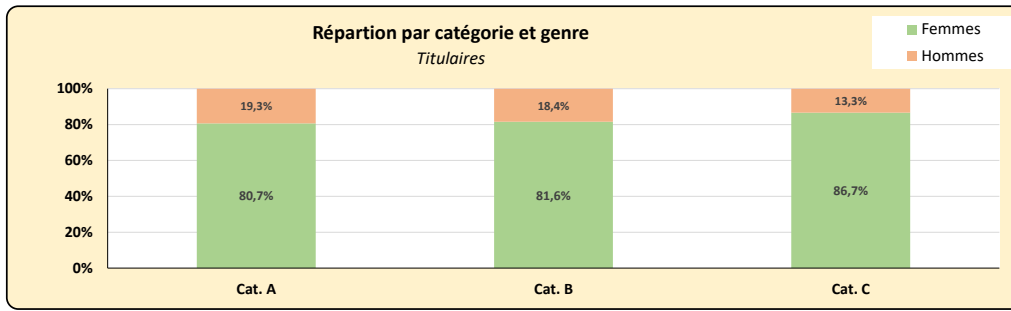
#### Pyramides des âges · personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

- Catégorie A · 451 ♀ · 83,6 % des effectifs · âge moyen 48,6 ans · âge médian 49 ans / 108 ♂ · 16,4 % des effectifs · âge moyen 49,6 ans · âge médian 49 ans
- Catégorie B · 359 ♀ · 81,6 % des effectifs · âge moyen 48,6 ans · âge médian 50 ans / 81 ♂ · 18,4 % des effectifs · âge moyen 46,8 ans · âge médian 49 ans
- Catégorie C · 690 ♀ · 86,3 % des effectifs · âge moyen 50,8 ans · âge médian 52 ans / 106 ♂ · 13,7 % des effectifs · âge moyen 49,2 ans · âge médian 50 ans

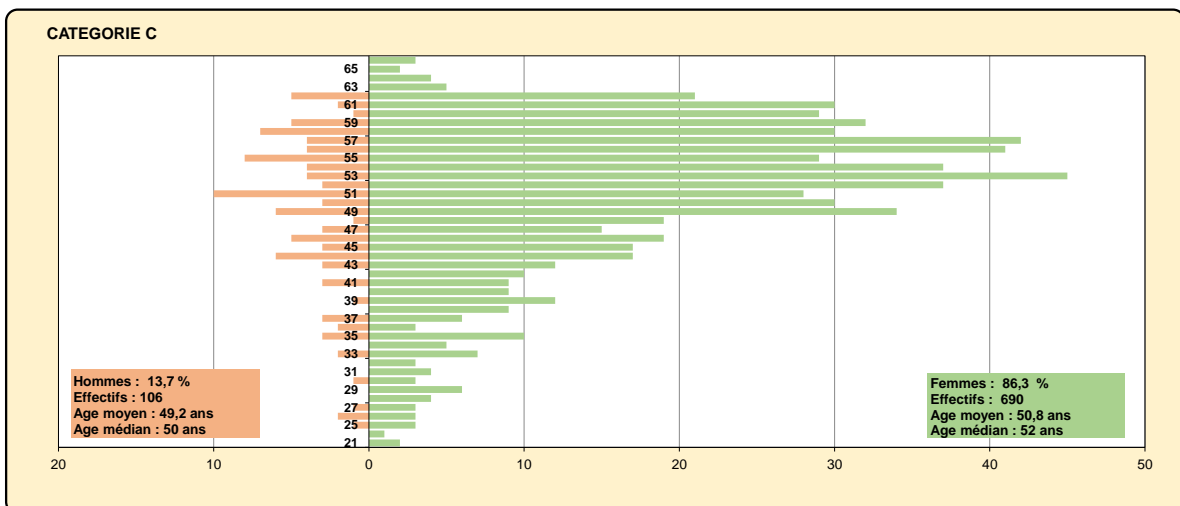
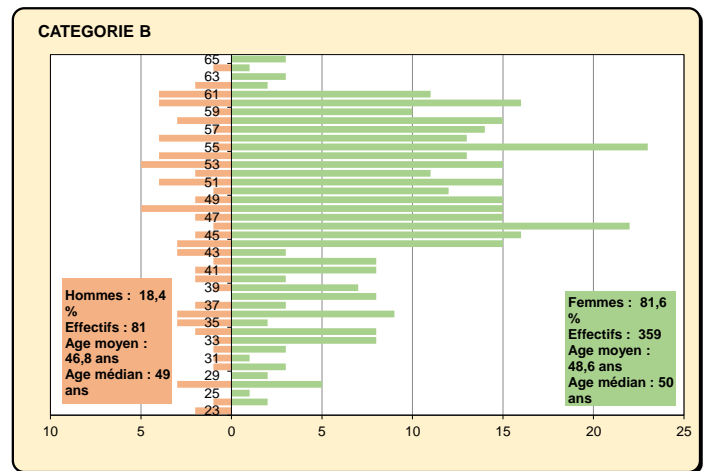
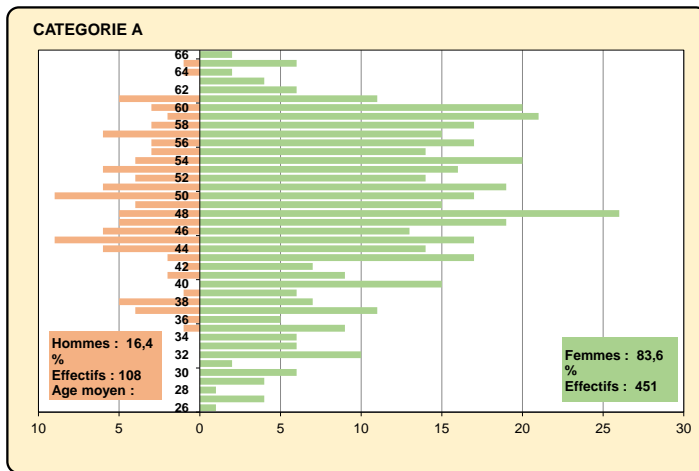
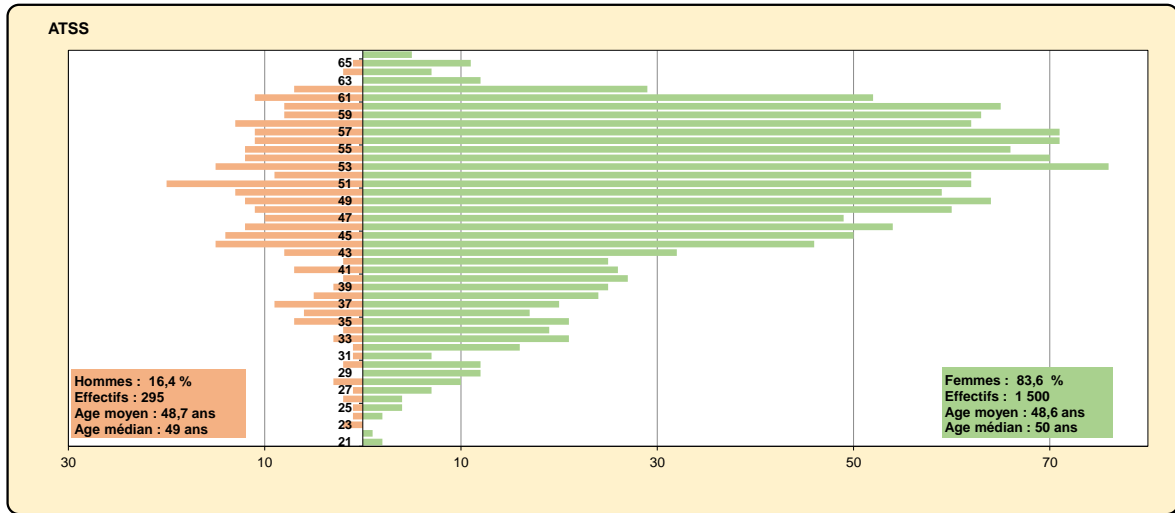
ATSS		2019	2020	2021	% Corps 2021	Evol 19-21 %	
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	208	207	210	10,47%	1,0%
		B - SAENES	362	364	388	19,35%	7,2%
		C - ADJENES	642	634	632	31,52%	-1,6%
		<b>Total Filière Administrative</b>	<b>1 212</b>	<b>1 205</b>	<b>1 230</b>	<b>61,35%</b>	<b>1,5%</b>
	Tech. Ouv	A - Cadres ITRF	38	41	38	1,90%	0,0%
		B - Techniciens RF	51	52	52	2,59%	2,0%
		C - Adjoints techniques et ATEC	169	168	164	8,18%	-3,0%
		<b>Total Filière Technique / Ouvrier</b>	<b>258</b>	<b>261</b>	<b>254</b>	<b>12,67%</b>	<b>-1,6%</b>
	MDS	A - Médecins et CT Médecins	28	27	26	1,30%	-7,1%
		A - Assistants sociaux et CTSS	66	70	67	3,34%	1,5%
		A - Infirmiers	218	217	218	10,87%	0,0%
		<b>Total Filière Médico-sociale</b>	<b>312</b>	<b>314</b>	<b>311</b>	<b>15,51%</b>	<b>-0,3%</b>
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>1 782</b>	<b>1 780</b>	<b>1 795</b>	<b>89,53%</b>	<b>0,7%</b>	
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN	154	122	131	6,53%	-14,9%	
	Contractuels Filière TECH /OUV	34	31	34	1,70%	0,0%	
	Contractuels Filière MDS	46	41	40	2,00%	-13,0%	
	Contractuels BOE	6	9	4	0,20%	-33,3%	
	PACTE	0	0	1	0,05%	-	
	<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>	<b>240</b>	<b>203</b>	<b>210</b>	<b>10,47%</b>	<b>-12,5%</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>2 022</b>	<b>1 983</b>	<b>2 005</b>	<b>100%</b>	<b>-0,8%</b>	

### 1.5.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

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	H	F	TOTAL	% Femmes	-30	30-55	+55	
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	11	25	27	40	14	21	21	51	73	137	210	65,2%	1,9%	72,9%	25,2%
		B - SAENES	5	58	19	71	14	58	16	147	54	334	388	86,1%	3,9%	73,5%	22,7%
		C - ADJENES	9	104	13	176	8	99	21	202	51	581	632	91,9%	2,8%	62,8%	34,3%
		<b>Total Filière Administrative</b>	<b>25</b>	<b>187</b>	<b>59</b>	<b>287</b>	<b>36</b>	<b>178</b>	<b>58</b>	<b>400</b>	<b>178</b>	<b>1 052</b>	<b>1 230</b>	<b>85,5%</b>	<b>3,0%</b>	<b>67,9%</b>	<b>29,1%</b>
	Tech. Ouv	A - Cadres ITRF	0	1	0	0	0	0	19	18	19	19	38	50,0%	0,0%	84,2%	15,8%
		B - Techniciens RF	0	3	2	7	0	6	25	9	27	25	52	48,1%	1,9%	59,6%	38,5%
		C - Adjoints techniques et ATEC	11	18	12	35	8	18	24	38	55	109	164	66,5%	4,9%	64,6%	30,5%
		<b>Total Filière Technique / Ouvrier</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>101</b>	<b>153</b>	<b>254</b>	<b>60,2%</b>	<b>3,5%</b>	<b>66,5%</b>	<b>29,9%</b>
	MDS	A - Médecins et CT Médecins	0	5	1	12	0	3	0	5	1	25	26	96,2%	0,0%	42,3%	57,7%
		A - Assistants sociaux et CTSS	0	16	1	21	2	12	2	13	5	62	67	92,5%	9,0%	71,6%	19,4%
		A - Infirmiers	3	39	1	76	4	41	2	52	10	208	218	95,4%	0,0%	73,4%	26,6%
		<b>Total Filière Médico-sociale</b>	<b>3</b>	<b>60</b>	<b>3</b>	<b>109</b>	<b>6</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>295</b>	<b>311</b>	<b>94,9%</b>	<b>1,9%</b>	<b>70,4%</b>	<b>27,7%</b>
<i>Total Catégorie A</i>		<b>14</b>	<b>86</b>	<b>30</b>	<b>149</b>	<b>20</b>	<b>77</b>	<b>44</b>	<b>139</b>	<b>108</b>	<b>451</b>	<b>559</b>	<b>80,7%</b>	<b>1,8%</b>	<b>72,3%</b>	<b>25,9%</b>	
<i>Total Catégorie B</i>		<b>5</b>	<b>61</b>	<b>21</b>	<b>78</b>	<b>14</b>	<b>64</b>	<b>41</b>	<b>156</b>	<b>81</b>	<b>359</b>	<b>440</b>	<b>81,6%</b>	<b>3,6%</b>	<b>71,8%</b>	<b>24,5%</b>	
<i>Total Catégorie C</i>		<b>20</b>	<b>122</b>	<b>25</b>	<b>211</b>	<b>16</b>	<b>117</b>	<b>45</b>	<b>240</b>	<b>106</b>	<b>690</b>	<b>796</b>	<b>86,7%</b>	<b>3,3%</b>	<b>63,2%</b>	<b>33,5%</b>	
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>39</b>	<b>269</b>	<b>76</b>	<b>438</b>	<b>50</b>	<b>258</b>	<b>130</b>	<b>535</b>	<b>295</b>	<b>1 500</b>	<b>1 795</b>	<b>83,6%</b>	<b>2,9%</b>	<b>68,1%</b>	<b>29,0%</b>	
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN	2	18	3	33	1	26	8	40	14	117	131	89,3%	12,2%	76,3%	11,5%	
	Contractuels Filière TECH / OUV	1	1	2	2	4	2	10	12	17	17	34	50,0%	26,5%	61,8%	11,8%	
	Contractuels Filière MDS	1	3	1	14	0	6	0	15	2	38	40	95,0%	20,0%	70,0%	10,0%	
	Contractuels BOE	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	4	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	
	PACTE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	
	<b>TOTAL NON TITULAIRES</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>68</b>	<b>33</b>	<b>177</b>	<b>210</b>	<b>84,3%</b>	<b>16,0%</b>	<b>73,1%</b>	<b>10,8%</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>291</b>	<b>82</b>	<b>491</b>	<b>55</b>	<b>292</b>	<b>148</b>	<b>603</b>	<b>328</b>	<b>1 677</b>	<b>2 005</b>	<b>83,6%</b>				



### 1.5.3 Pyramides des âges



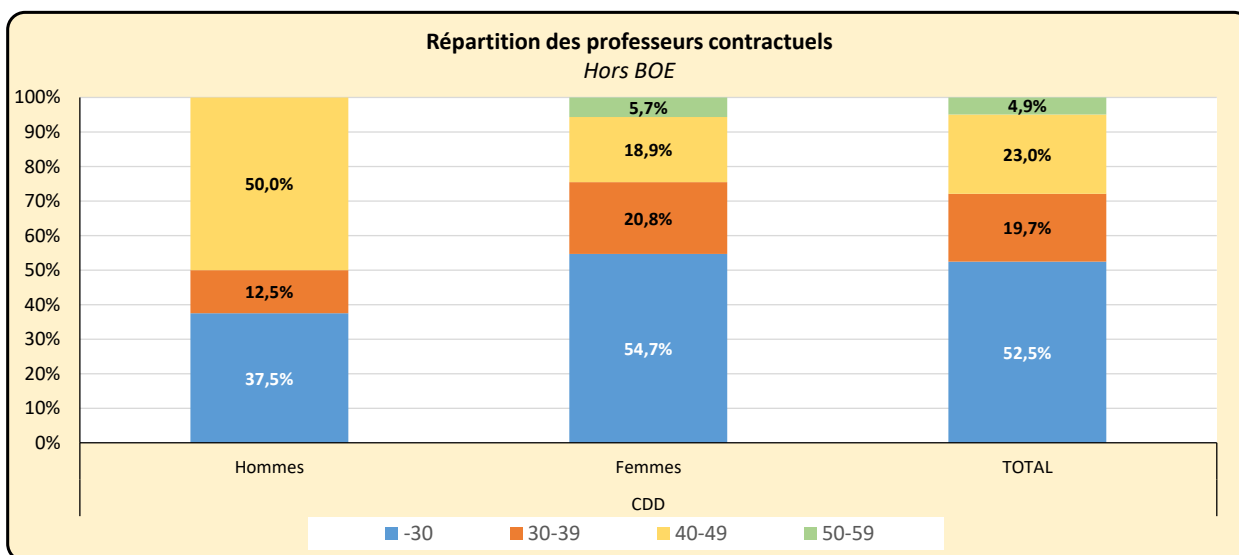
## 2. Personnels non titulaires

### 2021-2022

Le recours aux enseignants contractuels dans le premier degré public est récent, de ce fait, aucun n'est en CDI.

Effectifs au 30/11/2021

PROFESSEUR CONTRACTUEL		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	3	1	4		0	8
	Femmes	29	11	10	3	0	53
TOTAL		32	12	14	3	0	61



## 2.2 Personnels enseignants du second degré public

### 2.2.1 Effectif selon le corps et la nature du contrat

Hors Contractuels sur les fonctions EDU (Education) et PSY (Psychologues EN)

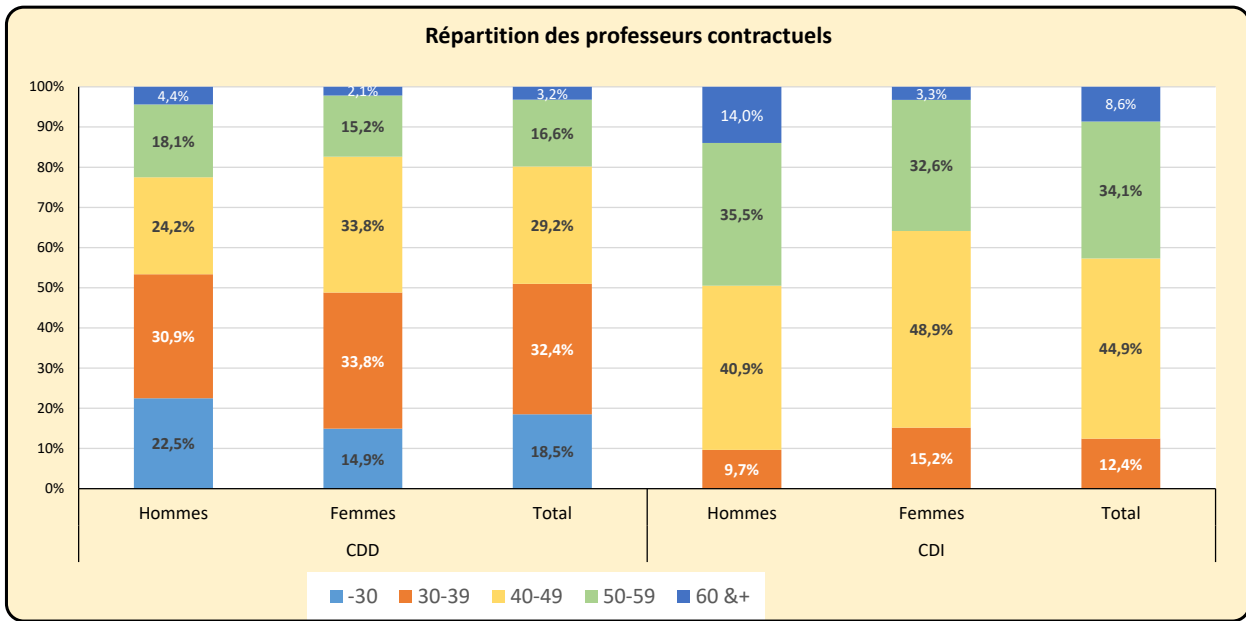
Effectifs au 30/11/2021

Corps	CDD			CDI		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire				4	14	18
Professeur contractuel	298	328	626	93	92	185
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>328</b>	<b>626</b>	<b>97</b>	<b>106</b>	<b>203</b>
%	47,6%	52,4%	100,0%	47,8%	52,2%	100,0%

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

Hors Maîtres auxiliaires

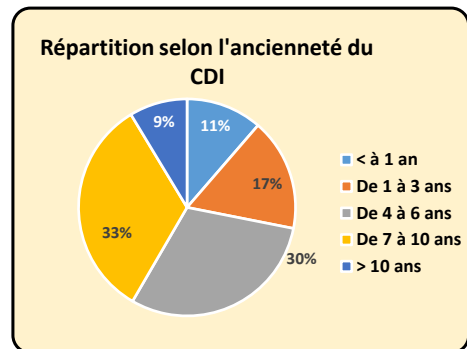
PROFESSEUR CONTRACTUEL		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	67	92	72	54	13	298
	Femmes	49	111	111	50	7	328
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>203</b>	<b>183</b>	<b>104</b>	<b>20</b>	<b>626</b>
CDI	Hommes		9	38	33	13	93
	Femmes		14	45	30	3	92
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>83</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>185</b>
TOTAL	Effectif	116	226	266	167	36	811
	Part des CDI	0%	10%	31%	38%	44%	23%



### 2.2.3 Ancienneté des contractuels en CDI

Hors Maîtres auxiliaires

Année CDIisation	Hommes	Femmes	Total	%
2021	9	12	21	11%
2020	3	4	7	3,8%
2019	9	4	13	7,0%
2018	6	5	11	5,9%
2017	7	5	12	6,5%
2016	18	13	31	16,8%
2015	6	7	13	7,0%
2014	8	13	21	11,4%
2013	11	12	23	12,4%
2012	9	8	17	9,2%
2005 -2011	7	9	16	8,6%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>92</b>	<b>185</b>	<b>100%</b>



## 2.3 Personnels de vie scolaire

### 2.3.1 Effectif des non titulaires Education et Psychologues

Personnels contractuels sur les fonctions EDU (Education) et PSY(Psychologues EN)

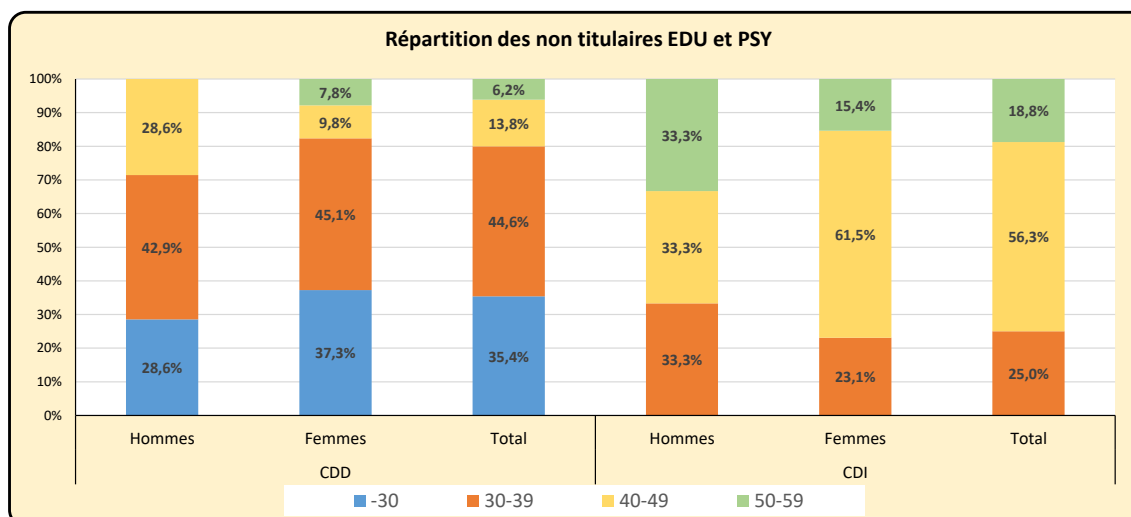
Effectifs au 30/11/2021

Corps	CDD			CDI		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire				1	0	1
Professeur contractuel	14	51	65	3	13	16
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
%	21,5%	78,5%	100,0%	23,5%	76,5%	100,0%

### 2.3.2 Répartition selon le contrat, le genre et l'âge

Hors Maîtres auxiliaires

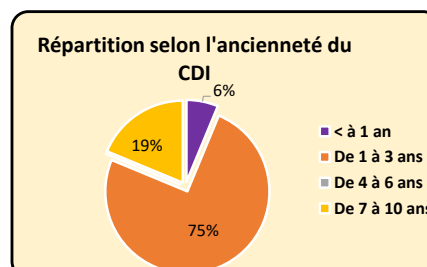
PROFESSEUR CONTRACTUEL		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	4	6	4			14
	Femmes	19	23	5	4		51
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>4</b>		<b>65</b>
CDI	Hommes		1	1	1		3
	Femmes		3	8	2		13
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b>		<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Effectif</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>7</b>		<b>81</b>
	<b>Part des CDI</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>50%</b>	<b>43%</b>		<b>20%</b>



### 2.3.3 Ancienneté des contractuels en CDI

Hors Maîtres auxiliaires

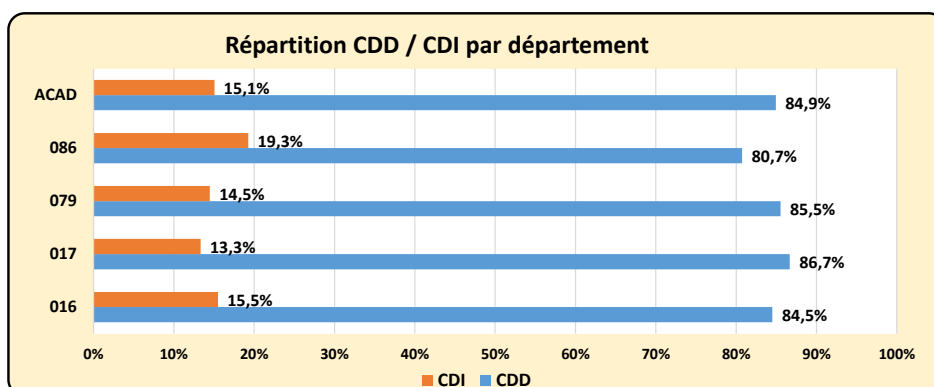
Année CDisation	Hommes	Femmes	Total	%
2021	0	1	1	6%
2020	0	3	3	18,8%
2019	2	4	6	37,5%
2018	1	2	3	18,8%
2017	0	0	0	0,0%
2016	0	0	0	0,0%
2015	0	0	0	0,0%
2014	0	2	2	12,5%
2013	0	1	1	6,3%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



### 2.3.4 Répartition des AESH par type de contrat, genre et département

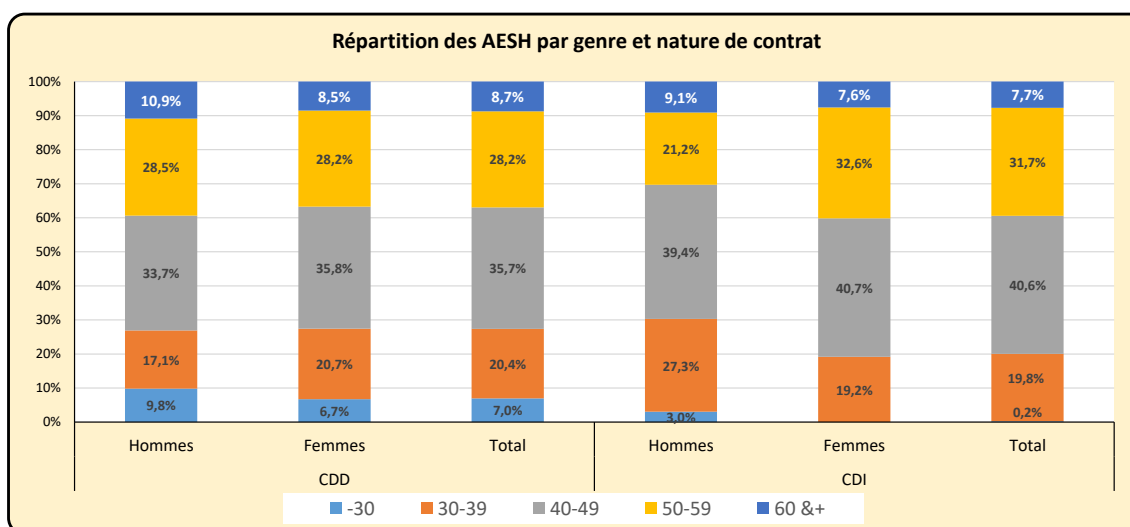
La part des AESH en CDI représente 15% au niveau académique.

C'est en Charente-Maritime que l'on observe la part des CDI la plus faible avec 13,3% des effectifs et c'est dans le département de la Vienne que cette part est la plus importante avec plus de 19% des contrats.



#### Répartition selon le contrat, le genre et la tranche d'âge

AESH		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	19	33	65	55	21	193
	Femmes	150	461	798	628	190	2 227
	<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>494</b>	<b>863</b>	<b>683</b>	<b>211</b>	<b>2 420</b>
CDI	Hommes	1	9	13	7	3	33
	Femmes		76	161	129	30	396
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>85</b>	<b>174</b>	<b>136</b>	<b>33</b>	<b>429</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Effectif</b>	<b>170</b>	<b>579</b>	<b>1 037</b>	<b>819</b>	<b>244</b>	<b>2 849</b>
	<b>Part des CDI</b>	<b>1%</b>	<b>15%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>15%</b>



#### Répartition selon l'ancienneté et le type de contrat

Ancienneté des agents, pour les CDI, il s'agit de l'ancienneté depuis leur Cdisation.

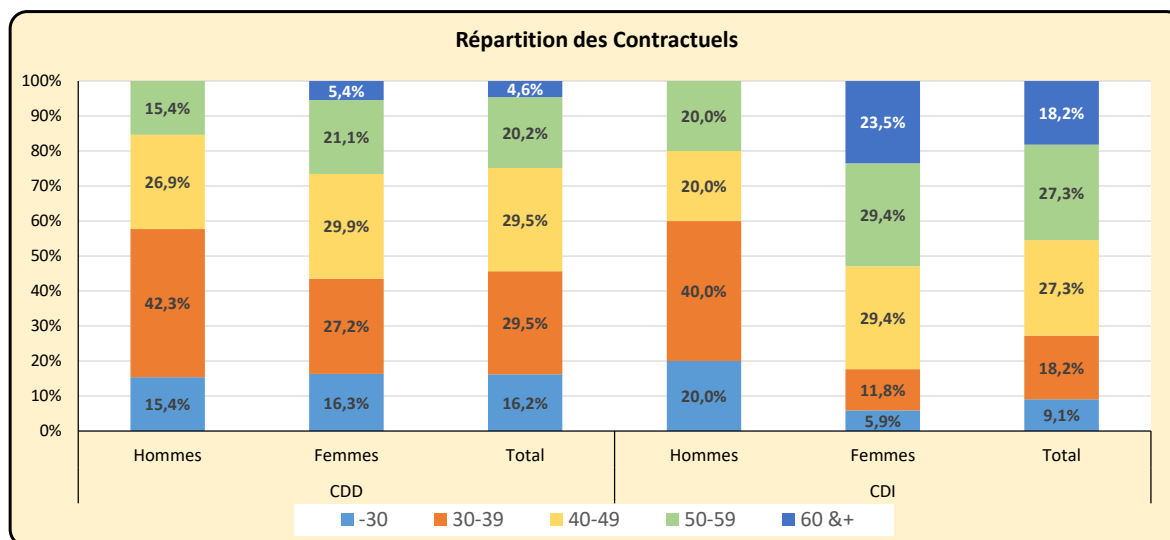
AESH		<1	>=1 an <2ans	>=2 ans <3ans	>=3 ans <5ans	>=5 ans <6ans	>=6 ans <8ans	TOTAL
Type de contrat	Sexe							
CDD	Hommes	22	44	62	54	11		193
	Femmes	221	365	659	734	248		2 227
	<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>409</b>	<b>721</b>	<b>788</b>	<b>259</b>	<b>0</b>	<b>2 420</b>
CDI	Hommes	0	2	3	9	3	16	33
	Femmes	40	29	45	162	26	94	396
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>171</b>	<b>29</b>	<b>110</b>	<b>429</b>

## 2.4 Personnels ATSS

### 2.4.1 Répartition selon le contrat, le genre et l'âge

Effectifs au 31/01/2021 - Hors Contractuels "Médiateurs LAC"

ATSS Contractuels		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	4	11	7	4		26
	Femmes	24	40	44	31	8	147
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>173</b>
CDI	Hommes	1	2	1	1		5
	Femmes	1	2	5	5	4	17
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Effectif</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>195</b>
	<b>Part des CDI</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>11%</b>	<b>15%</b>	<b>33%</b>	<b>11%</b>



### 2.4.2 Contractuels par filière

CDI		Hommes	Femmes	TOTAL
Filière	Nature Support			
Administrative	SAENES		9	9
	ADJENES		3	3
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Technique	Ingénieurs d'études	1	1	2
	ATRF	4	4	8
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

CDD		Hommes	Femmes	TOTAL
Filière	Nature Support			
Administrative	AAE	3	8	11
	SAENES	1	26	27
	ADJENES	6	59	65
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>93</b>	<b>103</b>
Médico-sociale	Médecins	1	5	6
	CTSS - Ass serv social	0	8	8
	Infirmiers	1	25	26
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>40</b>
Technique	Ingénieurs d'études	3	1	4
	Assistants ingénieurs	1	1	2
	Technicien	1	2	3
	ATRF - ATEC	9	12	21
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>147</b>	<b>173</b>

## 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 adoptés 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.

L'académie compte 2 790 agents en activité dans le secteur privé. La part des femmes est de 74,2%, 1,5 points de plus que dans le secteur public, elle atteint 91,1% dans le premier degré, soit 7 points de plus que dans le premier degré public.

La part des maîtres délégués est de 17,7%, en augmentation de 3,4 % entre 2019 et 2021.

### 1. Personnels enseignants sur échelle de rémunération de titulaires

#### 1.1 Personnels enseignants du premier degré public

##### 1.1.1 Evolution des effectifs par département

Les besoins d'enseignement dans le secteur privé restent constants. On note cependant une évolution des effectifs dans la Vienne à la rentrée 2021 (+2.5%) et en Charente (+1.39%).

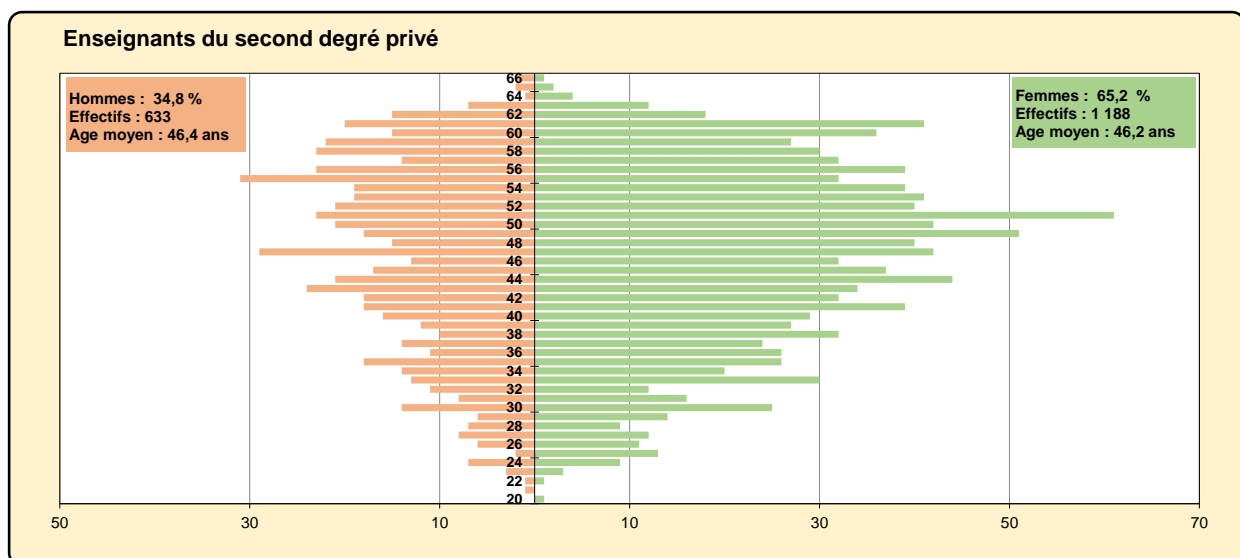
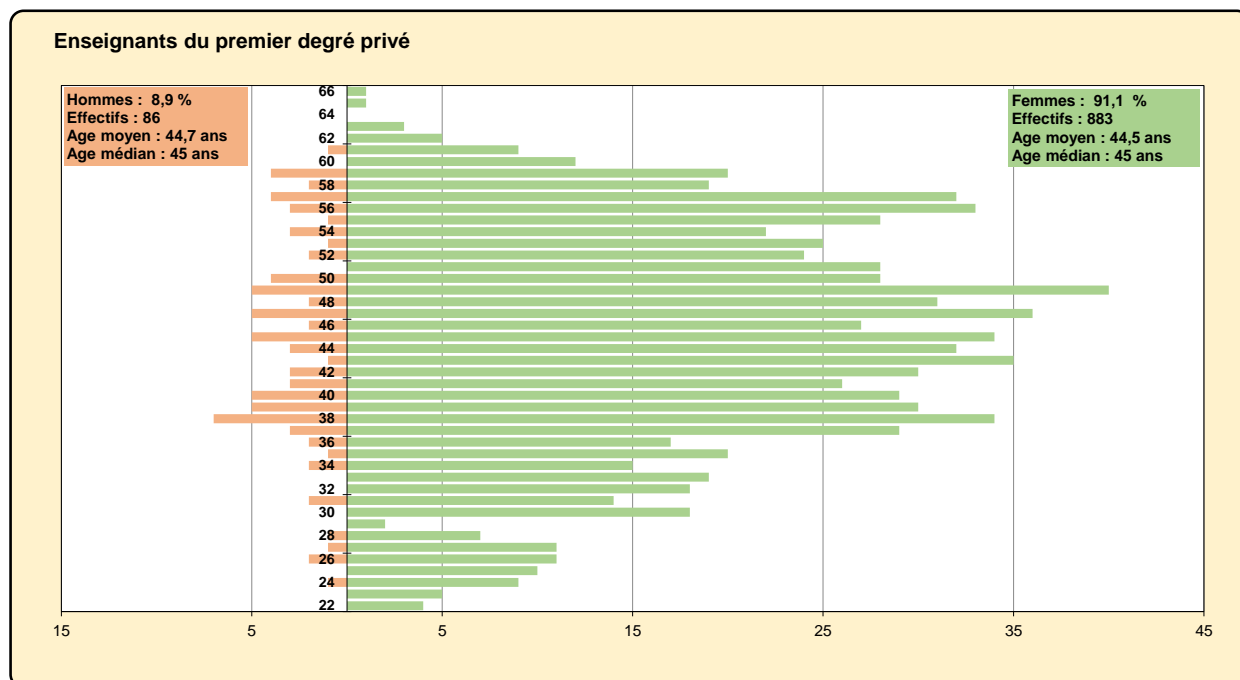
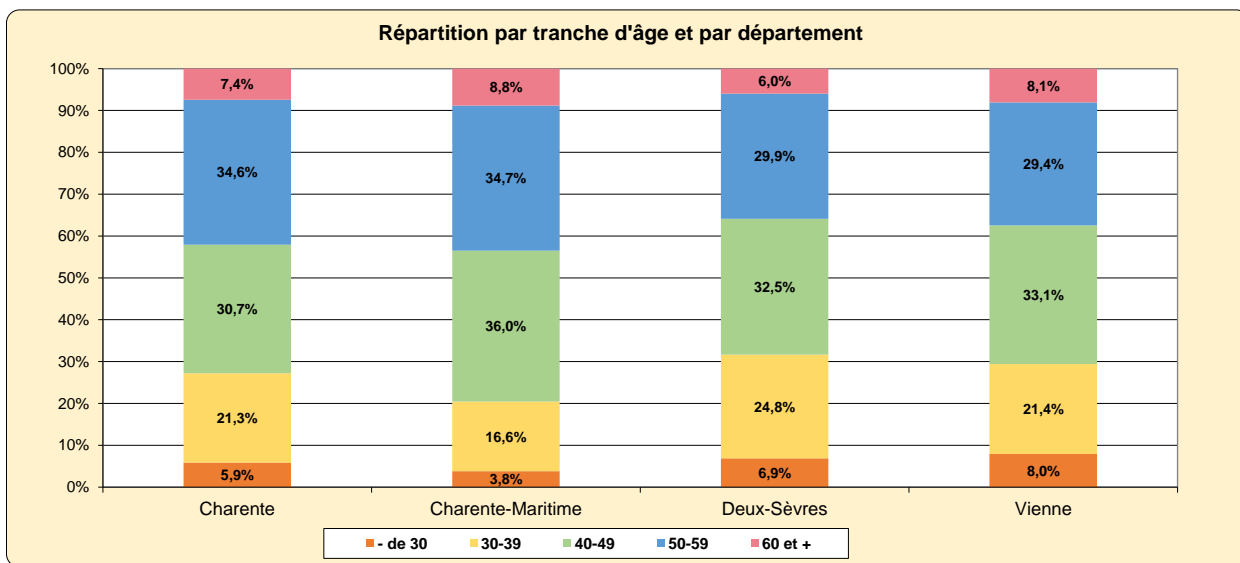
Par rapport aux personnels enseignants du public, les personnels enseignants du privé travaillent bien au-delà de 60 ans et + (15.4% pour le 1er degré et 20% pour le 2nd degré). Une vague de départ à la retraite reste tout de même à prévoir à moyen terme.

Titulaires et non titulaires	2019	2020	2021	% Dép 2021	Evol % 19-21
016 Charente	504	509	511	18,3%	1,4%
017 Charente-Maritime	594	589	577	20,7%	-2,9%
079 Deux-Sèvres	872	885	872	31,3%	0,0%
086 Vienne	810	824	830	29,7%	2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>2 780</b>	<b>2 807</b>	<b>2 790</b>	<b>100%</b>	<b>0,4%</b>

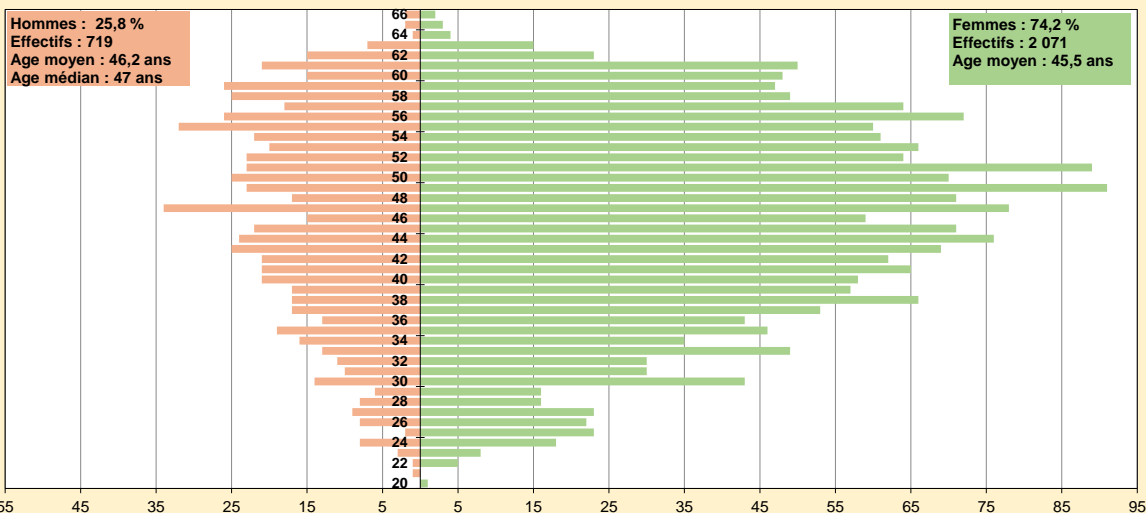
##### 1.1.2 Caractéristiques des effectifs 2021/2022 en activité

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	12	132	11	161	21	290	24	182	833	91,8%	787,0	4,7%	78,8%	16,6%
	Maître délégué	3	28	3	27	5	25	4	36	131	88,5%	110,5	18,3%	73,3%	8,4%
	Contractuel alternant	1	0	0	2	2	0	0	0	5	40,0%	1,7	20,0%	80,0%	0,0%
	<b>TOTAL 1er degré</b>	<b>16</b>	<b>160</b>	<b>14</b>	<b>190</b>	<b>28</b>	<b>315</b>	<b>28</b>	<b>218</b>	<b>969</b>	<b>91,1%</b>	<b>899,1</b>	<b>6,6%</b>	<b>78,0%</b>	<b>15,4%</b>
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	1	0	0	2	3	2	1	0	9	44,4%	9,0	11,1%	44,4%	44,4%
	Professeur agrégé	5	5	5	6	15	7	5	8	56	46,4%	55,3	0,0%	67,9%	32,1%
	Professeur certifié	51	143	71	175	88	220	93	200	1041	70,9%	975,6	3,1%	72,4%	24,5%
	Professeur LP	16	19	10	19	15	36	37	62	214	63,6%	201,0	0,5%	74,3%	25,2%
	Professeur d'EPS	17	4	17	10	22	15	21	19	125	38,4%	119,4	9,6%	71,2%	19,2%
	Adjoint d'enseignement	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0,0%	1,1	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	0	0	0	4	0	4	0	3	11	100,0%	10,5	0,0%	54,5%	45,5%
	Maître délégué	29	45	24	29	41	60	44	90	362	61,9%	304,4	18,5%	74,9%	6,6%
	Contractuel alternant	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100,0%	0,3	100,0%	0,0%	0,0%
	<b>TOTAL second degré</b>	<b>119</b>	<b>216</b>	<b>128</b>	<b>245</b>	<b>184</b>	<b>345</b>	<b>202</b>	<b>382</b>	<b>1 821</b>	<b>65,2%</b>	<b>1 676,6</b>	<b>6,3%</b>	<b>72,5%</b>	<b>21,2%</b>
<b>Ensemble PRIVE</b>		<b>135</b>	<b>376</b>	<b>142</b>	<b>435</b>	<b>212</b>	<b>660</b>	<b>230</b>	<b>600</b>	<b>2 790</b>	<b>74,2%</b>	<b>2 575,7</b>	<b>6,4%</b>	<b>19,2%</b>	<b>74,4%</b>
		<b>511</b>		<b>577</b>		<b>872</b>		<b>830</b>							
Part des femmes		<b>73,6%</b>		<b>75,4%</b>		<b>75,7%</b>		<b>72,3%</b>							

### 1.1.3 Pyramide des âges



## Personnels de l'enseignement privé (ensemble)



## 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

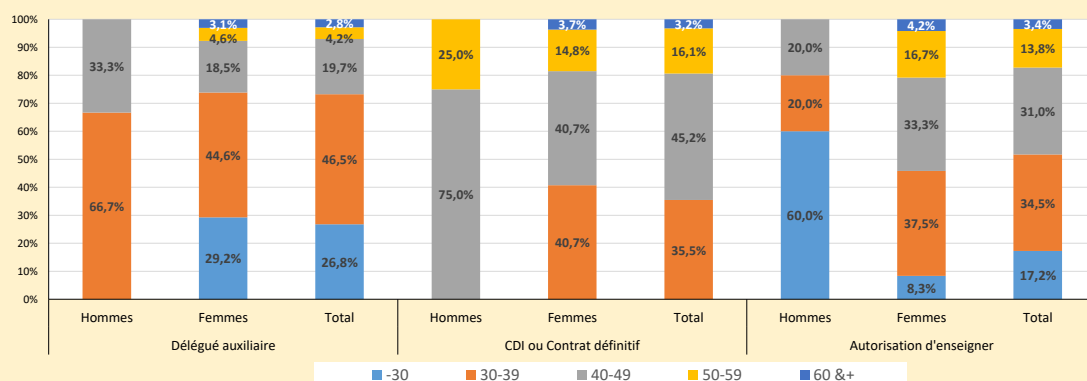
Corps / Grade	Délégué auxiliaire			Contrat à durée indéterminé			Autorisation d'enseigner			
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Maître auxiliaire 1ère catégorie	6	65	71	4	27	31	5	23	28	
Maître auxiliaire 2ème catégorie	0	0	0			0		1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	
	%	8,5%	91,5%	100,0%	12,9%	87,1%	100,0%	17,2%	82,8%	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

Maîtres auxiliaires		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
Délégué auxiliaire	Hommes		4	2			6
	Femmes	19	29	12	3	2	65
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>71</b>
CDI	Hommes	0		3	1		4
	Femmes	0	11	11	4	1	27
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>31</b>
Autorisation d'enseigner	Hommes	3	1	1			5
	Femmes	2	9	8	4	1	24
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Effectif</b>	<b>24</b>	<b>54</b>	<b>37</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>131</b>
	<b>Part des CDI</b>	<b>0%</b>	<b>20%</b>	<b>38%</b>	<b>42%</b>	<b>25%</b>	<b>24%</b>

Répartition des maîtres auxiliaires



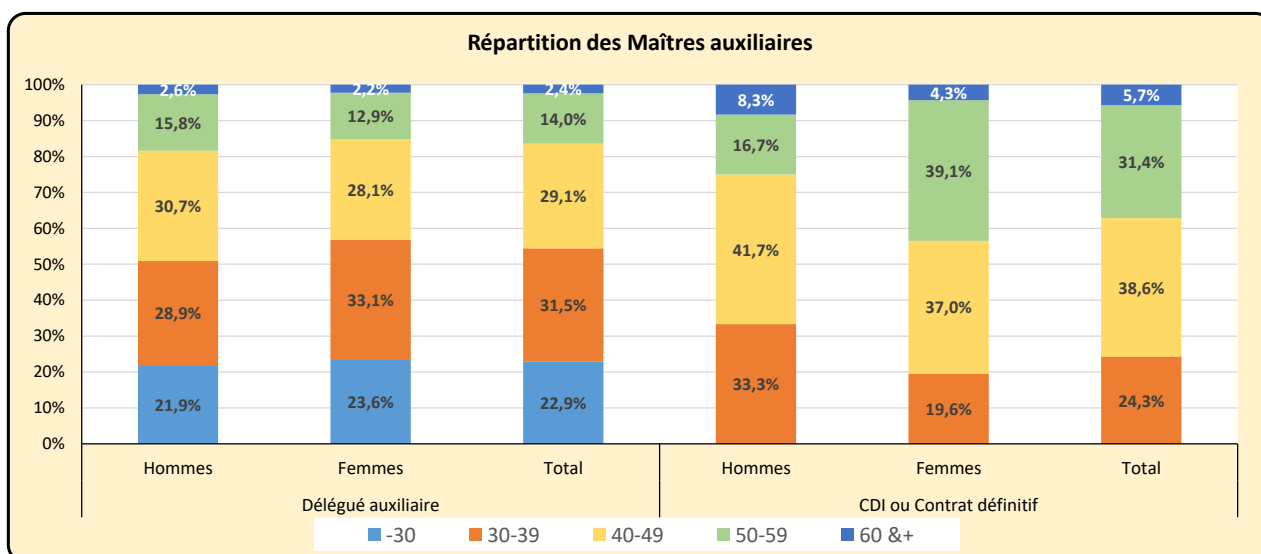
## 2.2 Personnels enseignants du second degré

### 2.2.1 Effectif selon le grade et la nature de support

Corps	Délégué auxiliaire			Contrat à durée indéterminé			Contrat définitif		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Maître auxiliaire 1ère catégorie	105	170	275	20	45	65	3	1	4
Maître auxiliaire 2ème catégorie	9	8	17	1		1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>178</b>	<b>292</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
%	39,0%	61,0%	100,0%	31,8%	68,2%	100,0%	75,0%	25,0%	100,0%

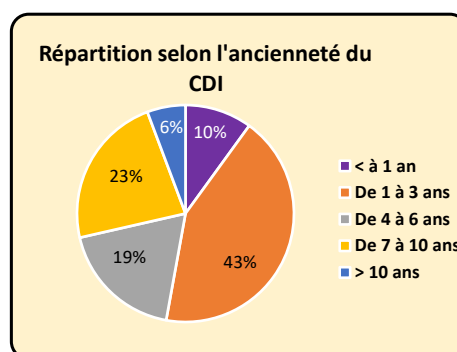
### 2.2.2 Répartition selon le contrat, le genre et l'âge

Maîtres auxiliaires		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
Délégué auxiliaire	Hommes	25	33	35	18	3	114
	Femmes	42	59	50	23	4	178
	<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>92</b>	<b>85</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>292</b>
CDI ou Contrat définitif	Hommes	0	8	10	4	2	24
	Femmes	0	9	17	18	2	46
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>70</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Effectif</b>	<b>67</b>	<b>109</b>	<b>112</b>	<b>63</b>	<b>11</b>	<b>362</b>
	<b>Part des CDI</b>	<b>0%</b>	<b>16%</b>	<b>24%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>	<b>19%</b>



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

Année CDisation	Hommes	Femmes	Total	%
2021	2	5	7	10%
2020	7	6	13	18,6%
2019		5	5	7,1%
2018	5	7	12	17,1%
2017	1	3	4	5,7%
2016	1	3	4	5,7%
2015		5	5	7,1%
2014	4	3	7	10,0%
2013	1	3	4	5,7%
2012		5	5	7,1%
2010 -2011	3	1	4	5,7%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



# PARTIE 2

# RECRUTEMENT

## Recrutements 2021-2022 - Concours

- Premier degré - public 155 postes offerts, 152 admis (127 ♀ · 25 ♂) - privé 5 postes offerts, 5 admis (5 ♀)
- Second degré - public 204 admis (82 ♀ · 122 ♂) - privé 42 admis (21 ♀ · 21 ♂)
- Personnels de direction - 22 admis (16 ♀ · 6 ♂)
- Personnels d'inspection - 7 admis (4 ♀ · 3 ♂)

La fonction recrutement dans une académie consiste d'une part à pourvoir l'ensemble des postes notifiés, nécessaires à la mission éducative et, d'autre part, à assurer les remplacements de courte durée pour faire face aux situations d'absences pour congé de maternité, congé de formation, congé long de maladie...

Le recrutement des personnels pour des besoins permanents s'effectue prioritairement par voie de concours, sauf pour les emplois d'Assistant d'Education (AED et AESH) uniquement recrutés par voie contractuelle. Cependant, et s'agissant des enseignants du premier et du second degré ainsi que les administratifs, le recours à des personnels contractuels est nécessaire pour couvrir les besoins permanents.

A cela s'ajoute le nécessaire recrutement de personnels contractuels pour effectuer des remplacements.

S'agissant des enseignants, dans le 1er 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 TZR ») mais, dans un contexte de manque de titulaires, il est nécessaire de recourir à des personnels recrutés sur contrat.

Une observation de la globalité des personnels de l'enseignement public de l'académie atteste d'une proportion entre personnels titulaires et contractuels (« non titulaires ») qui évolue depuis 3 ans.

### **Evolution de la proportion de titulaires et non titulaires**

*Dont AED et AESH*

Secteur Public	2019/2020		2020/2021		2021/2022	
Titulaires	20 705	79,4%	20 553	78,0%	20 380	77,4%
Non titulaires	5 375	20,6%	5 792	22,2%	5 956	22,8%
<b>Total</b>	<b>26 080</b>		<b>26 345</b>		<b>26 336</b>	

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette évolution :

- la difficulté à couvrir les postes ouverts au concours (A) par manque de candidats qui vient accroître le besoin de recrutement de personnels contractuels pour couvrir des fonctions relevant de personnels recrutés sur concours.

- la nécessité de maintien d'un vivier de personnels contractuels suffisant pour faire face aux besoins annuels de remplacement (B), dans un contexte où l'académie voit augmenter le nombre de départs définitifs ( + 14% /année N-1 ) du fait de l'augmentation des départs en retraite mais aussi d'augmentations de départs volontaires en cours de carrière (démissions, ruptures conventionnelles).

D'autres modalités de recrutement (C) contribuent à compenser les moindres recrutements sur concours.

Au regard de la pyramide des âges de l'académie et de la confirmation des tendances observées aux choix de réorientations professionnelles qui animent les décisions de démissions ou de demandes de ruptures conventionnelles, la fonction recrutement revêt un enjeu majeur.

## A. Les concours de recrutement

Le vivier des personnels enseignants est particulièrement impacté par une moindre attractivité des concours de recrutement.

### Personnels enseignants - Evolution de l'attractivité aux concours (présents / nb de postes)

	2020	2021	2022
Concours enseignants 1er Degré Public	6,1	5,4	3,5
Concours enseignants 2nd Degré Public	5,3	4,3	3,5

A la baisse des recrutements sur concours de personnels enseignants s'ajoute également la prise en compte des départs à la retraite dont le remplacement est à prévoir à moyen terme. A la date d'observation des effectifs (30 novembre 2021), + de 19% des enseignants du second degré public et plus de 10% des enseignants du premier degré public ont 55 ans et plus.

Dans ce contexte, le recours aux personnels enseignants contractuels est nécessaire pour couvrir une part importante de 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. La fonction enseignante dans le second degré est principalement affectée mais également les métiers en tension tels que les CPE et les PsyEN.

Ainsi, au 30 novembre 2021, 9.5% des personnels enseignants du second degré sont des personnels contractuels. Ce taux était de 7.8% en 2019 et de 8.5% en 2020.

Pour couvrir les besoins d'enseignement sur l'ensemble du territoire académique, des affectations multiples sont nécessaires. Cette situation est en hausse sur les deux dernières années et concerne principalement la tranche d'âge des 30/55 ans. Mais pour certaines disciplines en tension, le recours à la tranche des 55 ans et + est nécessaire, ce qui peut engendrer une démobilisation progressive des enseignants concernés en fin de carrière.

Il s'agit dans ce cadre de repenser l'approche du recrutement et notre capacité à intégrer ces néo-personnels en activant différents leviers :

- la recherche d'un vivier de candidats en participant à des actions de communication et de présentation des métiers en investissant les salons, les actions partenariales, les territoires ;
- la fidélisation d'un vivier par le développement de contrats adaptés sur des disciplines en tension (contrats longs, pluriannuels) ;
- la qualité de l'accompagnement (tutorat, visite conseil) et de la formation (parcours agile et pluriannuel) qui permettent de sécuriser l'entrée dans la fonction et à moyen terme envisager l'intégration.

Ce modèle sort du modèle habituel passant d'un recrutement par concours (gestion d'un « stock »), à un recrutement en continu (gestion d'un « flux ») nous invitant à réfléchir sur la capacité à mobiliser les acteurs – corps d'inspection, chef d'établissement notamment – pour s'adapter à l'intégration à tout moment de l'année scolaire et accompagner une professionnalisation en situation de travail.

Concernant les concours de personnels de direction et d'inspection, le nombre d'inscrits dans l'académie est relativement constant depuis :

### Nombre de candidats de l'académie inscrits aux concours de personnel de direction ou d'inspection

	2020	2021	2022
Concours personnels de direction	89	77	77
Concours personnels d'inspection	22	26	24

S'agissant des personnels administratifs, sociaux et de santé, la diminution du nombre d'inscrits aux concours pourrait traduire un manque d'attractivité, ce qui n'est pas le cas si l'on observe le nombre d'inscriptions à ces concours au nombre de postes proposés.

### **Attractivité des concours Personnels administratifs, sociaux et de santé**

	2020	2021	2022
Nombre inscrits	1122	1242	823
Concours académiques			
Nombre de postes	90	80	64
Nombre de candidats / poste	12	16	13

Il est à souligner qu'en 2022, comme en 2021, l'académie a favorisé l'accès des personnels contractuels à un emploi plus pérenne en demandant l'ouverture d'un recrutement sans concours d'ADJAENES, ce qui a représenté 14 postes en 2022 et des concours interne pour la catégorie B.

## 1. Concours du premier degré

### 1.1 Concours du premier degré PUBLIC

#### Données nationales

	CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
2022	Concours externe	8 323	41 641	14 112	1,7	9 838	6 582	860	46,6%	66,9%
2022	Troisième concours	930	9 332	2 802	5,0	1 344	777	214	27,7%	57,8%
2022	Second concours interne	424	3 984	1 144	3,8	554	319	68	27,9%	57,6%
	<b>TOTAL</b>	<b>9 677</b>	<b>54 957</b>	<b>18 058</b>	<b>1,9</b>	<b>11 736</b>	<b>7 678</b>	<b>1 142</b>	<b>42,5%</b>	<b>65,4%</b>

#### Evolution des postes offerts depuis 2020 dans l'académie

CRPE PUBLIC	2020	2021	2022	% Evol
Concours externe	154	130	133	-13,6%
Troisième concours	10	14	15	50,0%
Second concours interne	6	6	7	16,7%
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>	<b>150</b>	<b>155</b>	<b>-8,8%</b>

#### Session académique 2022

L'académie de Poitiers reste attractive, le taux de couverture des concours est proche de 100% (152 admis pour 155 postes) alors que le taux national s'établit à 79% (7 678 admis pour 9 677 postes).

	CRPE PUBLIC	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
2022	Concours externe	133	1 356	444	3,3	300	133	40	30,0%	44,3%
2022	Troisième concours	15	261	65	4,3	30	15	1	23,1%	50,0%
2022	Second concours interne	7	109	27	3,9	11	4	0	14,8%	36,4%
	<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>1 726</b>	<b>536</b>	<b>3,5</b>	<b>341</b>	<b>152</b>	<b>41</b>	<b>28,4%</b>	<b>44,6%</b>
	<i>Part des femmes (sur le total)</i>		1 454	456	2,9	286	127	36	27,9%	44,4%
	<i>Part des hommes (sur le total)</i>		270	80	0,5	55	25	5	31,3%	45,5%

### 1.2 Concours du premier degré PRIVE

#### Données nationales

	PRIVE	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
2022	Concours externe	777	9 060	2 418	3,1	1 313	755	115	31,2%	57,5%
2022	Troisième concours	33	672	107	5,0	59	33	4	30,8%	55,9%
	<b>TOTAL</b>	<b>810</b>	<b>9 732</b>	<b>2 525</b>	<b>3,1</b>	<b>1 372</b>	<b>788</b>	<b>119</b>	<b>31,2%</b>	<b>57,4%</b>

#### Evolution des postes offerts depuis 2020 dans l'académie

PRIVE	2020	2021	2022	% Evol
Concours externe	18	10	5	-72,2%
Troisième concours	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>-72,2%</b>

#### Session académique 2022

	PRIVE	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
2022	Concours externe	5	312	36	7,2	19	5	2	13,9%	26,3%
2022	Troisième concours	0	0	0		0	0	0		
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>312</b>	<b>36</b>	<b>7,2</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>13,9%</b>	<b>26,3%</b>
	<i>Part des femmes (sur le total)</i>		277	33	6,6	16	5	1	15,2%	31,3%
	<i>Part des hommes (sur le total)</i>		35	3	0,6	3	0	1	0,0%	0,0%

## 2. Concours du second degré

### 2.1 Concours du second degré PUBLIC

Session 2022

Candidats Académie de Poitiers												
CONCOURS EXTERNES	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles		
					H	F	H	F		H	F	
					Agrégation	1 550	1 302	446		34,3%	172	44
Agrégation concours spécial	55	26	20	76,9%	3	0	0	0	0,0%			
CAPES	5 225	348	178	51,1%	43	67	25	46	39,9%	58,1%	68,7%	
CAPES troisième concours	460	32	10	31,3%	5	4	4	3	70,0%	80,0%	75,0%	
CAPEPS	680	98	76	77,6%	25	13	17	8	32,9%	68,0%	61,5%	
CAPEPS troisième concours	10	1	0	0,0%	0	0	0	0				
CAPET	580	59	19	32,2%	7	6	4	2	31,6%	57,1%	33,3%	
CAPET troisième concours	75	16	6	37,5%	0	1	0	1	16,7%		100,0%	
CAPLP	1 370	104	39	37,5%	14	15	9	7	41,0%	64,3%	46,7%	
CAPLP troisième concours	75	12	4	33,3%	2	0	1	0	25,0%	50,0%		
<b>Sous-total concours externes Enseignement</b>	<b>10 080</b>	<b>1 998</b>	<b>798</b>	<b>39,9%</b>	<b>271</b>	<b>150</b>	<b>64</b>	<b>72</b>	<b>17,0%</b>	<b>23,62%</b>	<b>48,00%</b>	
CPE (yc troisième voie)	570	91	45	49,5%	4	14	2	6	17,8%	50,0%	42,9%	
Psychologues scolaires (yc troisième voie)	210	19	13	68,4%	1	13	0	8	61,5%		61,5%	
<b>Total concours externes</b>	<b>10 860</b>	<b>2 108</b>	<b>856</b>	<b>40,6%</b>	<b>276</b>	<b>177</b>	<b>66</b>	<b>86</b>	<b>17,8%</b>	<b>23,91%</b>	<b>48,59%</b>	

Candidats Académie de Poitiers												
CONCOURS INTERNES	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles		
					H	F	H	F		H	F	
					Agrégation	1 015	263	170		64,6%	17	15
CAPES	957	137	77	56,2%	5	30	2	15	22,1%	40,0%	50,0%	
CAPEPS	80	42	24	57,1%	3	2	1	0	4,2%	33,3%		
CAPET	125	27	14	51,9%	1	2	1	1	14,3%	100,0%	50,0%	
CAPLP	425	41	22	53,7%	4	7	3	4	31,8%	75,0%	57,1%	
<b>Sous-total concours internes Enseignement</b>	<b>2 602</b>	<b>510</b>	<b>307</b>	<b>60,2%</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>14,3%</b>	<b>53,3%</b>	<b>50,0%</b>	
CPE	70	41		0,0%	1	6	0	5			83,3%	
Psychologues scolaires	50	6	3	50,0%	0	3	0	3	100,0%		100,0%	
<b>Total concours internes</b>	<b>2 722</b>	<b>557</b>	<b>310</b>	<b>55,7%</b>	<b>31</b>	<b>65</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>16,8%</b>	<b>51,6%</b>	<b>55,4%</b>	

### 2.2 Concours du second degré PRIVE

Session 2022

Candidats Académie de Poitiers												
CONCOURS EXTERNES	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles		
					H	F	H	F		H	F	
					CAFEP - CAPES	940	106	44		41,5%	9	11
CAFEP - CAPES troisième concours	40	7	4	57,1%	0	0	0	0	0,0%			
CAFEP - CAPEPS	70	7	6	85,7%	3	0	2	0	33,3%	66,7%		
CAFEP - CAPET	61	17	8	47,1%	1	2	1	1	25,0%	100,0%	50,0%	
CAFEP - CAPLP	187	29	17	58,6%	7	2	4	1	29,4%	57,1%	50,0%	
<b>Total concours externes</b>	<b>1 298</b>	<b>166</b>	<b>79</b>	<b>47,6%</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>26,6%</b>	<b>65,0%</b>	<b>53,3%</b>	

Candidats Académie de Poitiers												
	CONCOURS INTERNES	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
						H	F	H	F		H	F
2	CAER - Agrégation	140	55	28	50,9%	2	3	0	0	0,0%		
0	CAER - CAPES	975	81	61	75,3%	9	21	6	11	27,9%	66,67%	52,38%
2	CAER - CAPEPS	120	8	8	100,0%	3	2	1	0	12,5%	33,3%	
2	CAER - CAPET	102	9	6	66,7%	1	1	0	1	16,7%		100,0%
2	CAER - CAPLP	163	19	13	68,4%	3	2	1	1	15,4%	33,3%	50,0%
	<b>Total concours internes</b>	<b>1 500</b>	<b>172</b>	<b>116</b>	<b>67,4%</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>18,1%</b>	<b>44,4%</b>	<b>44,8%</b>

### 3. Concours des personnels de direction et d'inspection

Candidats Académie de Poitiers													
	PERS DIRECTION	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste complém en taire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles				
2	Concours interne	605	71	59	34	21	0	35,6%	61,8%				
0	Troisième voie	30	6	1	1	1	0	100,0%	100,0%				
2	<b>Total Pers Direction</b>	<b>635</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>36,7%</b>	<b>62,9%</b>				
	<i>Part des femmes (sur le total)</i>		49	40	23	16	0	40,0%	69,6%				
	<i>Part des hommes (sur le total)</i>		28	20	12	6	0	30,0%	50,0%				

Candidats Académie de Poitiers											
	PERS INSPECTION	Postes nationaux	Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% admis / admissibles		% Admis / Postes
				H	F	H	F		H	F	
2	IEN	185	13	2	3	1	2	23,1%	50,0%	66,7%	1,6%
0	IA - IPR	140	11	3	6	2	2	36,4%	66,7%	33,3%	2,9%
2	<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>29,2%</b>	<b>60,0%</b>	<b>44,4%</b>	<b>2,2%</b>

### 4. Concours des personnels administratifs, sociaux et de santé

#### 4.1 Résultats des concours nationaux

Candidats Académie de Poitiers												
	CONCOURS NATIONAUX ATSS	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
						H	F	H	F		H	F
2	AAE interne	180	74	40	54,1%	1	9	1	3	10,0%		33,3%
0	APAE - examen professionnel	194	20					0	3			
2	Médecin - concours unique	54	0	0								
2	CTSS	23	2	2	100,0%	1	1	1	0	50,0%	100,0%	0,0%

#### 4.2 Résultats des concours déconcentrés

	CONCOURS DECONCENTRES ATSS	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
						H	F	H	F		H	F
	SAENES externe	4	250	123	49,2%	6	6	3	1	3,3%	50,0%	16,7%
	SAENES interne	7	176	118	92,0%	2	23	0	7	5,9%		30,4%
2	Examen pro SAENES cl. except.	9	23	23	92,0%	2	16	1	8	39,1%	50,0%	50,0%
0	Examen pro SAENES cl. Sup.	21	38	29	81,0%	3	23	2	19	72,4%	66,7%	82,6%
2	ADJENES sans concours externe	14	272	270	99,3%	3	43	1	13	5,2%	33,3%	30,2%
	Infirmier	6	52	38	73,1%	0	18	0	6	15,8%		33,3%
	Assistant de service social	3	12	11	91,7%			1	2	27,3%		

## B. Recours aux personnels contractuels

Les chiffres indiqués dans cette partie diffèrent des données de la partie 1.

La source utilisée dans cette partie est l'application CNE (contrôle national des emplois) afin 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 (ETP A).

Les effectifs présentés en Partie 1 reflètent uniquement les agents présents à la date d'observation du 30/11/2021.

### 1. Remplacement des personnels enseignants du secteur public

#### 1.1 Enseignants du premier degré Public

Consommation d'emplois - 2021/2022		16	17	79	86	Académie
Contractuel enseignant	Pers Phys	47	12	22	38	119
	ETP A	29,4	4,2	16,6	26,7	76,9
	% Femmes	89,4%	83,3%	77,3%	81,6%	84,0%
Contractuel BOE	Pers Phys	1	2	1	1	5
	ETP A	1,0	2,0	0,2	1,0	4,2
	% Femmes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
TOTAL	Pers Phys	48	14	23	39	124
	ETP A	30,4	6,2	16,8	27,7	81,1
	% Femmes	89,6%	85,7%	78,3%	82,1%	84,7%

#### Répartition par type de support (en ETPA)

Fonction	Support	16	17	79	86	Académie
ADM	FONCTION ADMINISTRATIVE		1,0		0,9	1,9
ENS	COMP DECHAR. MAITRE FORMATEUR PREELEMENT			0,3		0,3
ENS	COMPENSATION DECHARGE DE DIRECTEUR	0,8		2,0	0,0	2,8
ENS	ENSEIGNANT CLASSE	12,5		8,2	6,2	26,9
REM	TITULAIRE DEPARTEMENTAL			1,5		1,5
REM	ZONE REMPLACEMENT	16,1	3,2	4,7	19,6	43,5
STG	PEST	1,0	2,0	0,2	1,0	4,2
TOTAL		30,4	6,2	16,8	27,7	81,1

#### 1.2 Enseignants du second degré Public

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. La fonction enseignante est principalement affectée mais également les disciplines en tension tels que les CPE et les PsyEN.

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 - 2021/2022		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Maître auxiliaire	Pers Phys	17	0	17
	ETP A	15,7	0,0	15,7
	% Femmes	82,4%	0,0%	82,4%
Contractuel enseignant	Pers Phys	731	456	1 070
	ETP A	578,5	159,1	737,6
	% Femmes	51,2%	53,5%	51,7%
Contractuel BOE	Pers Phys	2	0	2
	ETP A	0,7	0,0	0,7
	% Femmes	100,0%	0,0%	100,0%
TOTAL	Pers Phys	750	456	1 089
	ETP A	594,9	159,1	754,0
	% Femmes	52,0%	53,5%	52,2%

**Répartition par fonction (en ETPA)**

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
ENS	Enseignement	552,5		552,5
CTR	Chef de travaux	1,4		1,4
FIJ	Insertion jeunesse	6,5	0,1	6,6
CFC	Conseiller Formation Continue	22,3		22,3
ADM	Administration	10,0		10,0
EEL	Educateur en internat	1,0	158,9	159,9
EMP	Emplois Particuliers	0,3	0,0	0,4
MAD	Mis à disposition	1,0		1,0
<b>TOTAL</b>		<b>595</b>	<b>159</b>	<b>754</b>

**2. Remplacement des personnels non enseignants****2.1 Personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE ou de psychologues**

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 - 2021/2022		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	84	35	104
	ETP A	62,8	13,9	76,7
	% Femmes	79,8%	82,9%	79,0%
<b>TOTAL</b>	<b>Pers Phys</b>	<b>85</b>	<b>35</b>	<b>105</b>
	<b>ETP A</b>	<b>63,3</b>	<b>13,9</b>	<b>77,2</b>
	<b>% Femmes</b>	<b>78,8%</b>	<b>82,9%</b>	<b>79,0%</b>

**Répartition par fonction ( en ETPA)**

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
EDU	Education	23,8	11,5	35,3
PSY EDA	Psychologues 1er Degré	14,3	1,3	15,7
PSY EDO	Psychologues 2nd Degré	25,1	1,1	26,2
<b>TOTAL</b>		<b>63,2</b>	<b>13,9</b>	<b>77,2</b>

## 2.2 Personnels ATSS

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

Doublons : 10 agents ont été recrutés sur deux grades différents au cours de l'année (contractuel ATSS et contractuel Lutte Anti-COVID)

Conso emplois - 2021/2022		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Contractuel ATSS	Pers Phys	195	173	<b>328</b>
	ETP A	126,5	53,2	<b>179,7</b>
	% Femmes	81,5%	83,8%	<b>82,6%</b>
Contractuel administratif "Lutte Anti-COVID"	Pers Phys	62	0	<b>62</b>
	ETP A	27,6	0,0	<b>27,6</b>
	% Femmes	85,5%	0,0%	<b>85,5%</b>
BOE	Pers Phys	4	0	<b>4</b>
	ETP A	3,0	0,0	<b>3,0</b>
	% Femmes	100,0%	0,0%	<b>100,0%</b>
PACTE	Pers Phys	3	0	<b>3</b>
	ETP A	1,1	0,0	<b>1,1</b>
	% Femmes	66,7%	0,0%	<b>66,7%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Pers Phys</b>	<b>264</b>	<b>173</b>	<b>397</b>
	<b>ETP A</b>	<b>158,3</b>	<b>53,2</b>	<b>211,5</b>
	<b>% Femmes</b>	<b>82,6%</b>	<b>83,8%</b>	<b>83,1%</b>

### Répartition par filière (en ETPA)

Filière	Lieu d'exercice	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Administrative	EPLE	49,2	31,4	<b>80,6</b>
	DSDEN / Rectorat	55,4	7,9	<b>63,3</b>
	<i>Dont Contractuel LAC</i>	27,6	0,0	<b>27,6</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>104,6</b>	<b>39,3</b>	<b>143,9</b>
Médico-sociale	EPLE	23,6	9,3	<b>32,9</b>
	DSDEN / Rectorat	1,6	0,0	<b>1,6</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>25,1</b>	<b>9,3</b>	<b>34,4</b>
Technique / Ouvrier	EPLE	6,2	2,4	<b>8,6</b>
	DSDEN / Rectorat	22,4	2,2	<b>24,6</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>28,5</b>	<b>4,6</b>	<b>33,2</b>
<b>TOTAL</b>		<b>158,2</b>	<b>53,2</b>	<b>211,5</b>

## C. Autres modalités de recrutements

Au-delà des possibilités de recrutement par concours, d'autres voies de recrutement existent :

- La voie du recrutement par détachement qui permet à un fonctionnaire d'exercer dans un autre corps, tant dans son administration que dans d'autres administration ou fonctions publiques.
- Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui permet de recruter des personnels en situation de handicap par contrat, puis de les titulariser sans passer un concours.

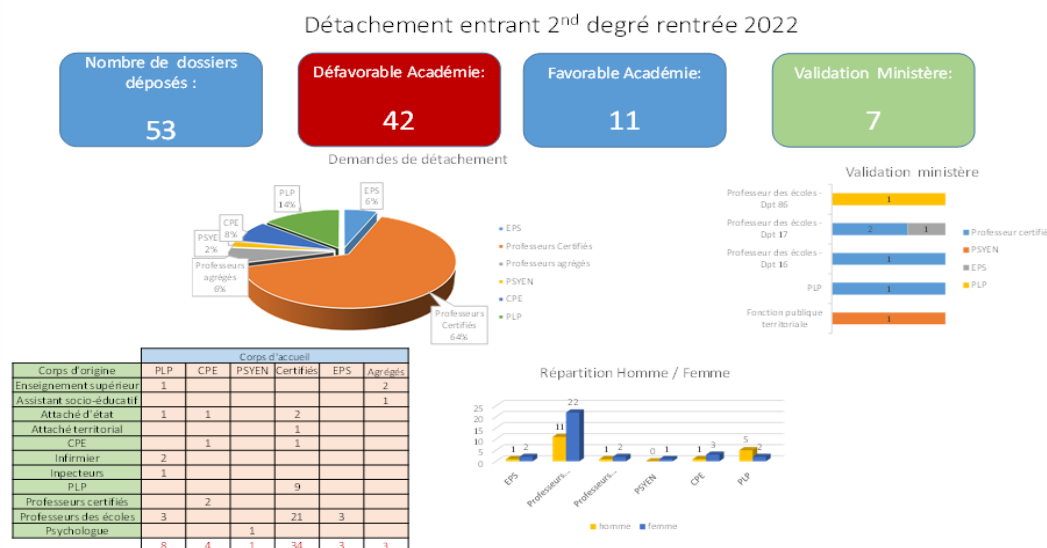
### Recrutements par voie de détachements entrants

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

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

#### S'agissant de l'administration d'origine des demandeurs :

- Fonction publique d'Etat : 45 dont 43 Education nationale et 2 autres départements ministériels
- Fonction publique territoriale : 6
- Fonction publique hospitalière : 2



#### 2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement ou d'ATSS (année 2021-2022)

DETACHEMENTS ENTRANTS	F	H	Total
Personnels d' inspection	1	1	2
ATSS - Catégorie A	5	8	13
ATSS - Catégorie B	6	3	9
ATSS - Catégorie C	5	16	21
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>45</b>

Dans le cadre du plan de requalification des personnels ATSS, une nouvelle voie d'accès au corps des attachés permet de favoriser l'accès de personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation 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.

Ce sont ainsi 49 détachements entrants et 2 recrutements effectués par voie de BOE qui ont été effectués dans l'académie sur la période 2021-2022.

# PARTIE 3

## PARCOURS PROFESSIONNELS

### Mutations 2021-2022

- Personnels de direction · 9 mut. Inter-académiques (4 ♀ · 5 ♂) 66 mut. intra-académiques (28 ♀ · 38 ♂)
- Personnels d'inspection · IEN 3 mut. inter-académiques (2 ♀ · 1 ♂) · IA-IPR 1 mut. inter-académique (1 ♀)
- Personnels de direction · 22 admis (16 ♀ · 6 ♂)
- Attachés (AAE) · 7 admis (4 ♀ · 3 ♂)
- Secrétaires (SAENES) · 24 mut. intra-académiques
- Adjoints (ADJAENES) · 44 mut. intra-académiques & 5 mut. inter-académiques
- Infirmiers · 13 mut. intra-académiques
- Assistants de service social (ASSAE) · 1 mut. intra-académique
- Ajoins techniques de recherche et de formation (ATRF) · 7 mut. intra-académiques

## Les parcours professionnels

La notion de **parcours professionnel** recouvre l'ensemble des étapes de la carrière, formations suivies, diplômes ou autres certifications obtenus, différents postes occupés, ces derniers traduisant une mobilité professionnelle qualifiée principalement, de fonctionnelle, lorsqu'il s'agit d'un changement de fonction ou de métier, de géographique, lorsqu'il s'agit d'un changement de lieu d'exercice, de structurelle, lorsqu'il s'agit d'un changement d'organisation, de structure employeur, ces modalités pouvant se combiner.

Les mobilités géographiques et l'examen des possibilités de promotion font l'objet, depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, de Lignes Directrices de Gestion nationales et académiques (LDG) qui fixent, dans le cadre du dialogue social, les critères d'examen des demandes de mobilité et d'avancement, avec une attention particulière à l'égalité Femmes-Hommes.

Cette loi a également introduit une nouvelle disposition, la rupture conventionnelle, qui permet à un agent public fonctionnaire ou contractuel CDI, sous réserve d'un accord commun avec l'administration, de rompre son lien avec la fonction publique pour conduire un autre projet professionnel.

La présente partie de ce rapport social unique vise à rendre compte, à travers les indicateurs et leur analyse, de cette mobilité professionnelle, à travers notamment des opérations de mouvements de personnels, des promotions, et des départs définitifs.

Elle apporte également des informations sur l'activité développée par l'académie en accompagnement aux parcours professionnels.

**L'accompagnement au parcours professionnel** recouvre l'ensemble des dispositifs d'information, de conseil et de soutien proposés aux agents pour élaborer et mettre en œuvre leurs projets de mobilité et d'évolution professionnelle.

**Cette ambition RH s'est notamment traduite en 2022 par :**

- la mise en place d'une cellule mobilité et
- le déploiement de la Mission Académique pour l'Encadrement (MAE)

La **cellule mobilité**, composée de Conseillères Mobilités Carrières (CMC) coordonnée par l'adjointe à la DRH de l'académie a pour missions :

- de proposer les orientations de la stratégie d'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle de l'académie dans le cadre de la politique RH et de leur mise en œuvre ;
- d'assurer l'accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle, des agents qui en expriment le souhait, qui sont en situation de reconversion professionnelle ou de reclassement, ou concernés par des réorganisations impliquant des transitions professionnelles ;
- de proposer et mettre en œuvre les actions et dispositifs d'accompagnement, et d'en assurer l'évaluation.

L'exercice de ces missions s'effectue en interaction avec les différents acteurs RH du rectorat (gestion, formation, recrutement, médico-social...).

Cette cellule assure également un rôle d'information et de conseil des acteurs RH et managers de proximité et s'appuie sur des relations partenariales avec des services externes.

Afin de répondre aux demandes d'accompagnement, un réseau d'acteurs est mobilisé. Sur les territoires, les conseillers RH de proximité apportent un premier niveau d'information aux agents qui les sollicitent et/ou les orientent vers des ressources adaptées ou d'autres acteurs. Ils œuvrent ainsi en étroite collaboration avec les conseillères mobilité carrière.

L'articulation des actions menées par ces deux acteurs, généralistes et spécialistes, a conduit à mettre en place différents niveaux d'intervention en réponse aux questionnements, aux besoins des agents, prenant en compte le niveau de maturité du projet, le degré d'autonomie, la capacité de l'agent à s'emparer de l'accompagnement proposé.

Les conseillères mobilité carrière mobilisent ainsi leur expertise pour assurer un accompagnement individualisé selon une démarche structurée et outillée.

### Le déploiement de la Mission Académique

Expérimentatrice en 2020, l'académie a déployée cette année la mission académique pour l'encadrement (MAE). Il s'agit au travers de cette mission d'accompagner des personnels ayant développé un potentiel certain et ayant le souhait d'évoluer vers des fonctions à plus haut niveau de responsabilités, ou d'encadrement.

A la rentrée 2022, le vivier MAE comptait 36 personnels qui ont pu bénéficier 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.

REPRESENTATION PAR CORPS	NB
Professeur des écoles	7
Professeur certifié	2
Professeur agrégé	2
Professeur Lycée professionnel	3
Professeur EPS	1
CPE	1
Personnel de direction (CLG, LYC, EREA)	9
Personnel d'inspection	2
Attaché d'administration	7
SAENES	1
Infirmier	1
<b>Total</b>	<b>36</b>

GENRE ET AGE DES MEMBRES DU VIVIER	%
Nb Hommes	33,3%
Nb Femmes	66,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

Moyenne d'âge	49
---------------	----

Selon leur projet ces personnels ont pu bénéficier d'actions de formation ciblées et de périodes d'immersion leur permettant d'aider à se projeter dans la fonction convoitée.

## A. Mobilité géographique des personnels

### 1. Les personnels enseignants du premier degré public

#### 1.1 Mouvement inter-départemental

MOUVEMENT INTER-DEP		2021/2022				
		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Sortants	Participants	58	37	64	43	202
	Demandes satisfaites	19	22	16	12	69
	<b>Taux de satisfaction</b>	<b>32,8%</b>	<b>59,5%</b>	<b>25,0%</b>	<b>27,9%</b>	<b>34,2%</b>
Entrants	Participants	263	939	195	158	1 555
	Demandes satisfaites	24	32	21	19	96
	<b>Taux de satisfaction</b>	<b>9,1%</b>	<b>3,4%</b>	<b>10,8%</b>	<b>12,0%</b>	<b>6,2%</b>

#### 1.2 Mouvement intra-départemental

Lors de la phase informatisée du mouvement, le nombre de participants au mouvement a diminué de 6% par rapport à 2021. Il est à noter que le nombre de participants obligatoires est en diminution de près de 10% (1 069 en 2022 contre 1 182 en 2021).

Le nombre de postes vacants est en baisse : 732 (836 en 2021), notamment dû à l'augmentation de quotité des stagiaires.

Le taux de satisfaction par rang de vœu est stable : 65% des participants ont obtenu l'un de leurs trois premiers vœux (63% en 2021). Une baisse est observable sur le taux d'obtention du vœu 1 expliqué par l'introduction des vœux groupes lors de la phase informatisée du mouvement 2022.

Lors de la phase d'ajustement, 641 personnels ont été affectés à titre provisoire (soit une diminution de 6% par rapport à 2021).

PHASE UNIQUE INFORMATISEE		2021/2022				
		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	<i>Nombre de participants au mouvement</i>	464	819	408	582	2 273
	<i>Dont Participants obligatoires</i>	225	329	189	326	1 069
Postes	Postes Vacants	163	252	153	164	<b>732</b>
Personnes mutées	Satisfaits vœu 1	50%	39%	40%	44%	<b>43%</b>
	Satisfaits vœu 2	13%	11%	13%	16%	<b>13%</b>
	Satisfaits vœu 3	8%	9%	11%	6%	<b>9%</b>
	Satisfaits vœu 4	5%	5%	3%	2%	<b>4%</b>
	Satisfaits vœux 5 et +	22%	38%	34%	32%	<b>33%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<i>Taux de satisfaction vœux 1 à 3</i>		<i>72,2%</i>	<i>57,5%</i>	<i>63,0%</i>	<i>66,0%</i>	<i>63,5%</i>
Participants obligatoires non mutés		96	101	61	184	442
%		<b>42,7%</b>	<b>30,7%</b>	<b>32,3%</b>	<b>56,4%</b>	<b>41,3%</b>

### 1.3 - Les INEAT / EXEAT

Définition :

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

Le nombre de demandes d'INEAT de 196 comparé au nombre de demandes d'EXEAT (58) témoigne d'une attractivité confirmée de l'académie.

On peut observer une diminution des demandes d'INEAT (-2,5%) et une forte diminution des demandes d'EXEAT (-29%).

Cette observation de dimension académique est à moduler compte tenu de la spécificité du département de Charente-Maritime qui recueille 57% des demandes d'INEAT de l'académie.

INEAT / EXEAT		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
INEAT	Nombre de demandes	29	104	33	30	196
	Avis favorables émis	29	31	33	30	123
	Demandes satisfaites	6	29	9	5	49
	Taux satisfaction	20,7%	27,9%	27,3%	16,7%	25,0%
EXEAT	Nombre de demandes	19	7	15	17	58
	Avis favorables émis	11	7	15	15	48
	Demandes satisfaites	10	5	8	10	33
	Taux satisfaction	52,6%	71,4%	53,3%	58,8%	56,9%
SOLDE (Ineat - Exeat)		-4	24	1	-5	16

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

### 2.1 - Mouvement inter-académique

Lors des phases du mouvement inter-académique et intra-académique, le nombre de participants a augmenté par rapport à 2021. Il est à noter que le nombre de participants est en augmentation de près de 20%.

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

### 2.2 - Mouvement intra-académique

#### Evolution du nombre de participants au mouvement entre 2020/2021 et 2021/2022

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

#### Taux de satisfaction

Lors des phases du mouvement interacadémique et intra-académique, le nombre de participants a augmenté par rapport à 2021.

Concernant le nombre de participants obligatoires au mouvement intra, il est en augmentation de près de 20%.

Face à cette augmentation massive des sollicitations, nous pouvons noter que l'équipe en charge du mouvement s'est professionnalisée, permettant d'atteindre un taux de satisfaction bien supérieur en 2022 (68%) qu'en 2021 (39%).

La satisfaction selon les vœux varie selon s'il s'agit d'entrants ou de personnels de l'académie. En 2019/2020, seuls 22% des entrants obtiennent une affectation correspondant à leur vœux 1 ou 2 alors que ce taux atteint 49% pour les titulaires de l'académie. Pour 2020/2021, les taux sont très proches. On observe une part de 33% d'agents satisfaits sur leurs deux premiers vœux, en hausse de 3 points par rapport à 2019/2020.

	2020/2021			2021/2022		
	Participants	Satisfaits	Taux satisfaction	Participants	Satisfaits	Taux satisfaction
Titulaires en établissement	814	233	28,6%	899	238	26,5%
Titulaires sur zone de remplacement	668	118	17,7%	570	86	15,1%
<b>Total participants</b>	<b>1 482</b>	<b>351</b>	<b>23,7%</b>	<b>1 469</b>	<b>324</b>	<b>22,1%</b>

### Vœux des personnels satisfaits

Sur 1836 participants, 714 enseignants ont bénéficié d'une mutation, soit 38,89%. Sur ces 714 enseignants, 366 entrants ont été mutés (pour mémoire, l'extension est saisie par la DPE pour leur permettre d'obtenir une affectation) et 24 enseignants « mesure de carte scolaire » ont participé à ce mouvement intra-académique.

1 122 enseignants n'ont pas muté (61,11%) [2021 : 1 113 enseignants n'ont pas muté (62, 43 %)].

68,07 % ont muté sur un des 10 premiers vœux formulés.

Taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux formulés ( 20 vœux maximum) :

Vœu obtenu dans le cadre du mouvement	Nb enseignants concernés	% sur le total des mutés (714)	Taux satisfaction 2020/2021
Vœu 1	222	31,1%	17,1%
Vœu 2	72	10,1%	3,1%
Vœu 3	37	5,2%	2,7%
Vœu 4	33	4,6%	3,1%
Vœu 5	25	3,5%	2,5%
Vœu 6	29	4,1%	2,7%
Vœu 7	17	2,4%	1,6%
Vœu 8	20	2,8%	1,5%
Vœu 9	19	2,7%	0,7%
Vœu 10	12	1,7%	1,2%
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>68,1%</b>	<b>36,3%</b>

Le taux de mutation est plus élevé que l'année précédente puisque les enseignants sont plus nombreux à avoir obtenu le poste demandé au titre des 10 premiers vœux formulés. C'est la raison pour laquelle le taux de satisfaction global est relativement élevé.

### 2.3 - Recours

La plupart des recours concernaient la non mutation : soit le barème de l'enseignant était trop faible pour obtenir le poste souhaité, soit il n'y avait pas de supports disponibles dans la discipline et le département choisis.

Les requêtes qui ne relevaient pas du recours ont été traitées par l'administration au même titre que les demandes de révision d'affectation.

Lorsque les situations le justifiaient et lorsque les supports le permettaient, des affectations provisoires ont été proposées aux enseignants concernés.

Recours	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Demandes de recours exprimés	83	170	135
Recours relevant des conditions réglementaires de recours	65	148	14
Recours pour non mutation	49	97	9
Recours pour affectation en extension	16	51	1
Recours relevant des demandes de révision d'affectation	18	22	99
Enseignants représentés par un représentant des personnels relevant du CTA	80	158	120
Enseignants non représentés	3	12	15
Erreur de l'administration - Situations régularisées	3	8	3

### 3. Les personnels enseignants du premier degré privé

#### 3.1 Services vacants

SERVICES VACANTS		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Postes	Temps complet	6	5	15	9	35
	>= 50%	1	2	7	6	16
	< 50%	9	7	12	11	39

#### 3.2 Mouvement inter-départemental

MOUVEMENT INTER-DEPARTEMENTAL		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Sortants	Participants	1	1	2	0	4
	Demandes satisfaites	1	1	1	0	3
	<b>Taux de satisfaction</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>50,0%</b>		<b>75,0%</b>
Entrants	Participants	1	3	5	1	10
	Demandes satisfaites	0	2	5	1	8
	<b>Taux de satisfaction</b>	<b>0,0%</b>	<b>66,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>80,0%</b>

#### 3.3 Mouvement intra-départemental

MOUVEMENT INTRA - DEPARTEMENTAL		Charente	Charente - Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	Hommes	0	2	5	3	10
	Femmes	16	26	45	20	107
	<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>117</b>
	<i>Dont Participants obligatoires</i>	4	6	12	9	31

Personnes mutées	Satisfaits vœu 1	10	10	31	10	61
	Satisfaits vœu 2	2	1	7	1	11
	Satisfaits vœu 3	0	1	2	1	4
	Satisfaits vœu 4	0	0	0	2	2
	Satisfaits vœu 5 et +	1	5	2	3	11
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>89</b>

<i>Taux de satisfaction</i>	81,3%	60,7%	84,0%	73,9%	76,1%
-----------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

#### 4. Les personnels de direction et d'inspection

CATEGORIE	Candidats	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Sortants Académie	Mutations à l'intra	Entrants Académie sans les lauréats
Personnels de direction	106	74	69,8%	9	66	13
<i>Hommes</i>	65	43	66,2%	5	38	4
<i>Femmes</i>	41	31	75,6%	4	28	9
IEN	9	3	33,3%	3	0	4
<i>Hommes</i>	4	1	25,0%	1	0	1
<i>Femmes</i>	5	2	40,0%	2	0	3
IA - IPR	3	1	33,3%	1	0	4
<i>Hommes</i>	1	0	0,0%	0	0	2
<i>Femmes</i>	2	1	50,0%	1	0	2

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

##### Candidats aux opérations de mutations INTER-Académique à gestion déconcentrée

Corps	Possibilités d'accueil	Nb inscrits	Dont femmes	Mutations réalisées	Dont femmes	Taux satisfaction	Taux satisfaction femmes
ADJAENES	6	26	85%	5	100%	19,2%	22,7%
Infirmiers	0	0		0			
ASSAE	0	0		0			
ATRF	2	0		0			

##### Candidats aux opérations de mutations INTRA-Académique, y compris les agents entrants dans l'académie

Corps	Postes offerts	Nb inscrits	Dont femmes	Mutations réalisées	Dont femmes	Taux satisfaction	Taux satisfaction femmes
AAE	5	17	94%	7	100%	41,2%	43,8%
SAENES	28	54	89%	24	88%	44,4%	43,8%
ADJAENES	29	72	93%	44	93%	61,1%	61,2%
Infirmiers	11	29	100%	13	92%	44,8%	41,4%
ASSAE	4	4	100%	1	100%	25,0%	25,0%
ATRF	6	11	64%	7	57%	63,6%	57,1%

## B. Mobilité fonctionnelle

Au-delà des possibilités de mobilités géographiques, les personnels ont possibilité de s'emparer de mobilités fonctionnelles, au sein de l'éducation mais aussi en dehors.

### 1. Mobilités au sein de l'éducation nationale en 2021/2022

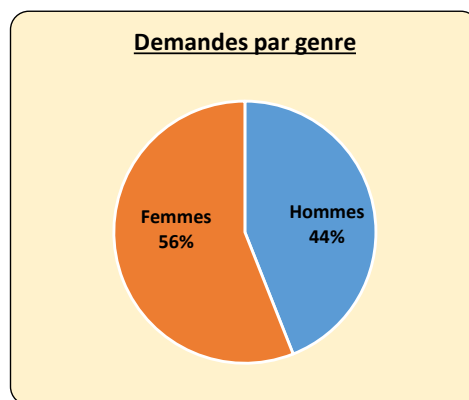
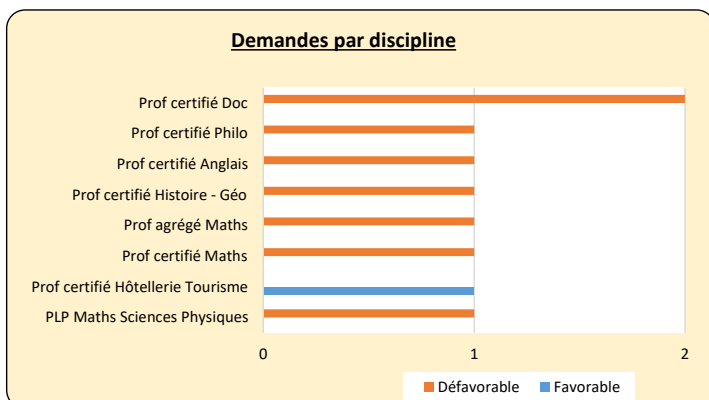
Au sein de l'éducation, les enseignants ont la possibilité de solliciter une mobilité inter-degrés.

Ainsi, 27 professeurs des écoles ont sollicité un détachement en qualité de professeur du second degré pour la rentrée 2022. 5 de ces demandes ont été validées par le ministère.

Les personnels enseignants du second degré peuvent également demander à bénéficier d'une reconversion disciplinaire. Dans ce cadre, 9 personnels enseignants du second degré l'avaient demandé, une a été validée par le ministère. Ces demandes sont examinées au regard du besoin dans la discipline.

#### Reconversion de discipline

Dossiers Déposés	Favorable Académie	Défavorable Académie	Validation Ministère
9	1	8	1



Il est également possible d'effectuer une mobilité relevant d'un changement de « domaine métier ».

Ainsi, une CPE et 3 enseignants ont été détachés en qualité d'attachés dans le cadre du dispositif Passerelle.

Ce dispositif, partie intégrante du Plan de requalification des personnels administratifs, permet de faciliter le détachement de personnels enseignants, d'éducation et psyEN volontaires dans le corps des attachés dans le cadre d'un contingent national fixé par le ministère.

Les personnels ainsi détachés bénéficient d'une formation de 8 semaines par l'IRA de Nantes.

Ce dispositif sera mis en place sur toute la durée du Plan de Requalification soit jusqu'en 2026.

Les enseignants reconnus inaptes à leur fonction pour raison de santé, peuvent demander à être reclassés via un détachement sur des fonctions administratives.

Ce sont ainsi 20 enseignants qui ont pu être détachés dans ce cadre sur des postes administratifs vacants.

Agents détachés dans la filière administrative En Pers Phys	2020/2021		2021/2022	
	1er Degré	2nd Degré	1er Degré	2nd Degré
Sur fonction administrative	8	13	9	11

## 2. Mobilités hors éducation nationale en 2021/2022

Les fonctionnaires peuvent exercer une mobilité au sein de la fonction publique, tant pour occuper des postes au sein de la fonction publique d'état dans d'autres départements ministériels que le leur, que pour occuper des postes dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Ce sont ainsi 39 personnels non enseignants qui se sont inscrits dans cette démarche au cours de l'année 2021/2022.

DETACHEMENTS SORTANTS	H	F	Total
Personnels de direction	4		4
Administratifs - Catégorie A	3	7	10
Administratifs - Catégorie B	1	13	14
Administratifs - Catégorie C	2	6	8
Infirmiers		3	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>

Par ailleurs, 24 personnels se sont emparés de la rupture conventionnelle pour mener un projet professionnel :

- 12 personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré ;
- 11 personnels enseignants du second degré ;
- 1 personnel de vie scolaire.

Soit une augmentation des bénéficiaires de plus de 100% comparé à l'année précédente.

Chaque demande de rupture conventionnelle donne lieu à un entretien avec la personne le sollicitant conformément à la réglementation afin de s'assurer de la bonne compréhension du dispositif et de son impact par le demandeur ; cet entretien permet aussi d'échanger sur le projet envisagé par l'agent.

L'ensemble des demandes est ensuite examiné au regard des crédits notifiés à l'académie, de la maturité du projet et du nombre de demandes exprimées par l'agent.

## C. Les promotions

### Promotions et déroulé de carrière

Le déroulement de carrière recouvre les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours et la promotion interne mais également le changement de positions statutaires : activité (à temps plein ou partiel), détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental...

Dans le cadre du plan égalité professionnelle, le rectorat de Poitiers s'est particulièrement attaché un égal accès des femmes et des hommes à la promotion, objectif fixé dans les Lignes de gestion académiques relatives à « l'avancement ».

Ainsi, dans le cadre de l'examen des différentes promotions, une attention particulière a été portée sur un proportionnel accès à la promotion des femmes et des hommes en fonction de leur représentativité dans le vivier des éligibles.

Dans le cadre des opérations de mobilité des personnels de direction et du dialogue de gestion conduit à cette occasion entre la direction de l'encadrement du ministère et l'académie, les candidatures sont examinées avec cette même vigilance afin de favoriser d'une part, l'accès de personnels féminins adjointes à des postes de chef d'établissement et, d'autre part l'accès à des postes de chef d'établissement de catégories supérieures.

Cette démarche devra s'inscrire dans un temps pluriannuel pour parvenir à cette ambition.

Au 1er septembre 2021, l'académie dénombrait 367 personnels de direction dont 172 femmes (47%) et 195 hommes (53%). Comparé au taux de réussite au concours de personnels de direction, 64% de femmes pour 36% d'hommes (source MEN), l'académie est sous dotée en personnels féminins de direction.

Parmi les 367 personnels de direction, 151 (41%) occupent des fonctions d'adjoints et 216 des fonctions de chefs d'établissement, soit 58.8%.

Cette représentativité fonctionnelle est cependant différente entre Hommes et Femmes, ces dernières exerçant en proportion plus de fonctions d'adjoints que les hommes et moins de fonctions de chefs d'établissement.

Les éléments de constat permettent aussi de mesurer un moindre positionnement de femmes sur les fonctions de chefs d'établissements relevant des catégories les plus élevées.

Ces éléments de constat font apparaitre la nécessité d'encourager et/ ou d'accompagner les personnels féminins qui hésitent ou souhaitent évoluer vers des fonctions de chefs d'établissement.

Ceci participe à l'ambition poursuivie au travers du déploiement de la Mission Académique pour l'Encadrement (MAE).

## 1. Personnels enseignants du premier degré public

Une politique pluriannuelle a été conduite au sein de chaque DSDEN (Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale) pour veiller à un respect strict de l'équilibre entre les promouvables et les promus  
 Cette politique se concrétise pour les campagnes de promotion 2022 par un équilibre respecté au niveau académique :

### Avancement accéléré :

- au titre du 1er RDV de carrière : 83,1% de femmes promues / 81,7% de femmes promouvables,
- au titre du 2nd RDV de carrière : 83,7% de femmes promues / 83,4% promouvables.

**Hors classe** : 492 promus dont 83,1% de femmes / 84,1% promouvables.

**Classe exceptionnelle** : 174 promus dont 74,1% de femmes / 79,3 promouvables.

**Echelon spécial** : 14 promus dont 42,8% de femmes / 50% promouvables (10 hommes + 10 femmes promouvables).

Les écarts de ratio promues / promouvables s'expliquent par des variations de rangs de classement trop important pour permettre une régulation dans le cadre de la politique volontariste (exemple : échelon spécial).

### 1.1 Accès aux corps des professeurs des écoles

LISTE D'APTITUDE		Candidats à la promotion				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Charente	0	0	0		0	0	0		
	Charente-Maritime	1	1	2	50,0%	0	0	0		0,0%
	Deux-Sèvres	1	0	1	100,0%	0	0	0		0,0%
	Vienne	0	0	0		0	0	0		
	<b>Académie</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,7%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0,0%</b>

### 1.2 Accès aux grades supérieurs

#### Tableau d'avancement Hors Classe

##### 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, 409 femmes sont promues soit 83% des promotions pour 84% des promouvables.

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Charente	438	70	508	86,2%	81	13	94	86,2%	18,5%
	Charente-Maritime	783	152	935	83,7%	154	22	176	87,5%	18,8%
	Deux-Sèvres	457	84	541	84,5%	75	26	101	74,3%	18,7%
	Vienne	536	113	649	82,6%	99	22	121	81,8%	18,6%
	<b>Académie</b>	<b>2 214</b>	<b>419</b>	<b>2 633</b>	<b>84,1%</b>	<b>409</b>	<b>83</b>	<b>492</b>	<b>83,1%</b>	<b>18,7%</b>

#### Tableau d'avancement Classe Exceptionnelle

##### 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.

Pour la classe exceptionnelle, sur 174 promus, 47 sont des hommes soit 27% alors qu'ils représentaient 20,7% des promouvables.

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	16	Vivier 1	78	14	92	84,8%	26	6	32	81,3%	34,8%
		Vivier 2	15	3	18	83,3%	7	1	8	87,5%	44,4%
		<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>17</b>	<b>110</b>	<b>84,5%</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>82,5%</b>	<b>36,4%</b>
	17	Vivier 1	119	26	145	82,1%	31	9	40	77,5%	27,6%
		Vivier 2	15	10	25	60,0%	12	6	18	66,7%	72,0%
		<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>36</b>	<b>170</b>	<b>78,8%</b>	<b>43</b>	<b>15</b>	<b>58</b>	<b>74,1%</b>	<b>34,1%</b>
	79	Vivier 1	61	16	77	79,2%	16	8	24	66,7%	31,2%
		Vivier 2	15	6	21	71,4%	5	5	10	50,0%	47,6%
		<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>22</b>	<b>98</b>	<b>77,6%</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>61,8%</b>	<b>34,7%</b>
	86	Vivier 1	88	19	107	82,2%	25	5	30	83,3%	28,0%
		Vivier 2	8	10	18	44,4%	7	5	12	58,3%	66,7%
		<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>29</b>	<b>125</b>	<b>76,8%</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>42</b>	<b>76,2%</b>	<b>33,6%</b>
	Académie	Vivier 1	346	75	421	82,2%	98	28	126	77,8%	29,9%
		Vivier 2	53	29	82	64,6%	31	17	48	64,6%	58,5%
<b>Total</b>		<b>399</b>	<b>104</b>	<b>503</b>	<b>79,3%</b>	<b>129</b>	<b>45</b>	<b>174</b>	<b>74,1%</b>	<b>34,6%</b>	

### 1.3 Changement d'échelon

#### Avancement accéléré

Sur 601 personnels concernés par l'avancement accéléré, 58% l'ont été au titre du 2nd rendez-vous de carrière. 16,5% des bénéficiaires sont des hommes (ils représentaient 17,3% des éligibles).

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	16	1er RDV	47	10	57	82,5%	13	4	17	76,5%	29,8%
		2ème RDV	64	8	72	88,9%	20	1	21	95,2%	29,2%
	17	1er RDV	68	11	79	86,1%	21	3	24	87,5%	30,4%
		2ème RDV	99	19	118	83,9%	29	6	35	82,9%	29,7%
	79	1er RDV	36	8	44	81,8%	11	3	14	78,6%	31,8%
		2ème RDV	52	12	64	81,3%	16	4	20	80,0%	31,3%
	86	1er RDV	55	17	72	76,4%	19	3	22	86,4%	30,6%
		2ème RDV	76	19	95	80,0%	22	6	28	78,6%	29,5%
	Académie	1er RDV	206	46	252	81,7%	64	13	77	83,1%	30,6%
		2ème RDV	291	58	349	83,4%	87	17	104	83,7%	29,8%

#### Avancement à l'échelon spécial

Pour l'échelon spécial, 43% des promus sont des femmes, elles représentaient 50% des promouvables (6 promues sur 14 promotions).

ECHELON SPECIAL		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Charente	0	2	2	0,0%	0	2	2	0,0%	100,0%
	Charente-Maritime	6	6	12	50,0%	4	5	9	44,4%	75,0%
	Deux-Sèvres	0	0	0		0	0	0		
	Vienne	4	2	6	66,7%	2	1	3	66,7%	50,0%
	<b>Académie</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>50,0%</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>42,9%</b>	<b>70,0%</b>

### 1.4 Rendez-vous de carrière

RENDEZ VOUS DE CARRIERE		Nb de 1er RDV	Nb de 2ème RDV	Nb de 3ème RDV	TOTAL
2021/2022	Charente	24	54	62	140
	Charente-Maritime	51	123	111	285
	Deux-Sèvres	31	74	69	174
	Vienne	51	80	89	220
	<b>Académie</b>	<b>157</b>	<b>331</b>	<b>331</b>	<b>819</b>

## 2. Personnels enseignants du second degré public

### 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 baisse malgré une remontée en nombre de dossiers égale pour les 4 dernières années.

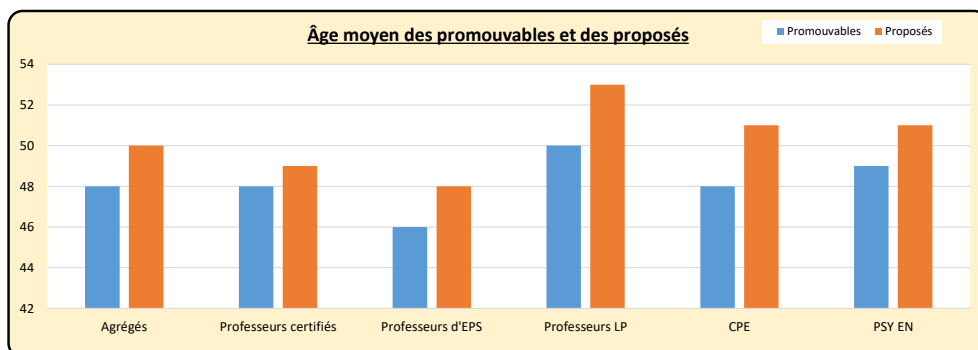
Sept femmes ont été promues soit 77% des promotions pour 57,9% des promouvables.

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	
2021/2022	399	27	13	40	67,5%	7	2	9	77,8%	22,5%

### 2.2 Accès aux grades supérieurs

#### Tableau d'avancement Hors Classe

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%
<b>TOTAL</b>		<b>1 468</b>	<b>946</b>	<b>2 414</b>	<b>60,8%</b>	<b>301</b>	<b>205</b>	<b>506</b>	<b>59,5%</b>	<b>21,0%</b>	
<b>% Promus / Promouvables</b>						<b>20,5%</b>	<b>21,7%</b>				



#### Tableau d'avancement Classe exceptionnelle

Remarque : pas de contingent académique pour les agrégés mais des propositions remontées à la 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".

CLASSE EXCEPTIONNELLE	Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus (Proposés)/ Promouvables	
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes		
Professeurs agrégés	Vivier 1		54	73	127	42,5%	54	73	127	42,5%	100,0%
	Vivier 2		60	71	131	45,8%	12	14	26	46,2%	19,8%
	<b>Total</b>	0	114	144	258	44,2%	66	87	153	43,1%	59,3%
Promus par le ministère : vivier 1 : 22 agents (8 Femmes / 14 Hommes) ; vivier 2 : 7 agents (4 Femmes / 3 Hommes)											
Professeurs certifiés	Vivier 1	33	77	44	121	63,6%	23	10	33	69,7%	27,3%
	Vivier 2	33	192	151	343	56,0%	23	10	33	69,7%	9,6%
	<b>Total</b>	66	269	195	464	58,0%	46	20	66	69,7%	14,2%
Professeurs d'EPS	Vivier 1	6	10	22	32	31,3%	1	5	6	16,7%	18,8%
	Vivier 2	4	20	18	38	52,6%	2	2	4	50,0%	10,5%
	<b>Total</b>	10	30	40	70	42,9%	3	7	10	30,0%	14,3%

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
				F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Professeurs LP	Vivier 1	10	12	19	31	38,7%	3	7	10	30,0%	32,3%
		Vivier 2	11	45	52	97	46,4%	3	8	11	27,3%	11,3%
		<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>128</b>	<b>44,5%</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>28,6%</b>	<b>16,4%</b>
	CPE	Vivier 1	1	4	2	6	66,7%	0	1	1	0,0%	16,7%
		Vivier 2	2	16	6	22	72,7%	0	1	1	0,0%	4,5%
		<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>71,4%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>7,1%</b>
	PSY EN	Vivier 1	1	10	1	11	90,9%	1	0	1	100,0%	9,1%
		Vivier 2	0							0		
		<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>90,9%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>9,1%</b>

### 2.3 Changement d'échelon

#### Avancement accéléré

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Professeurs certifiés	1er RDV	134	43	177	75,7%	44	9	53	83,0%	29,9%
		2ème RDV	117	56	173	67,6%	43	9	52	82,7%	30,1%
	Professeurs d'EPS	1er RDV	9	18	27	33,3%	2	6	8	25,0%	29,6%
		2ème RDV	9	7	16	56,3%	2	2	4	50,0%	25,0%
	Professeurs LP	1er RDV	24	11	35	68,6%	7	3	10	70,0%	28,6%
		2ème RDV	13	25	38	34,2%	4	7	11	36,4%	28,9%
	CPE	1er RDV	7	0	7	100,0%	2	0	2	100,0%	28,6%
		2ème RDV	6	1	7	85,7%	2	0	2	100,0%	28,6%
	PSY EN	1er RDV	5	2	7	71,4%	0	0	0		
		2ème RDV	2	0	2	100,0%	0	0	0		

#### Avancement Echelon Spécial

Pour l'échelon spécial, 55% des proposés sont des femmes tous corps confondus alors qu'elles représentaient 55% des promouvables. Toutefois, si on prend séparément chaque corps, on constate que cette parité n'a pas été mise en œuvre pour le corps des Psy-EN et pour le corps des PEPS.

ECHELON SPECIAL		Contingent	Promouvables				Proposés				% Proposés / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Professeurs certifiés	27	53	40	93	57,0%	15	12	27	55,6%	29,0%
	Professeurs d'EPS	3	4	5	9	44,4%	1	2	3	33,3%	33,3%
	Professeurs LP	6	13	16	29	44,8%	3	3	6	50,0%	20,7%
	CPE	2	6	1	7	85,7%	2	1	3	66,7%	42,9%
	PSY EN		1	1	2	50,0%	0	0	0		0,0%

### 3. Personnels enseignants du premier degré Privé

#### 3.1 Accès aux corps des professeurs des écoles

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

#### 3.2 Accès aux grades supérieurs

Tableau d'avancement Hors Classe

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Charente	22	2	24	91,7%	4	0	4	100,0%	16,7%
	Charente-Maritime	31	3	34	91,2%	6	1	7	85,7%	20,6%
	Deux-Sèvres	67	5	72	93,1%	12	1	13	92,3%	18,1%
	Vienne	35	4	39	89,7%	7	1	8	87,5%	20,5%
	<b>Académie</b>	<b>155</b>	<b>14</b>	<b>169</b>	<b>8,3%</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>9,4%</b>	<b>18,9%</b>

Tableau d'avancement Classe Exceptionnelle

#### 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.

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables	
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes		
2021/2022	16	Vivier 1	14	2	16	87,5%	2	0	2	100,0%	12,5%
		Vivier 2	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	50,0%
		<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>88,9%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	<b>16,7%</b>
	17	Vivier 1	14	0	14	100,0%	4	0	4	100,0%	28,6%
		Vivier 2	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	100,0%
		<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>100,0%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>33,3%</b>
	79	Vivier 1	33	3	36	91,7%	5	2	7	71,4%	19,4%
		Vivier 2	1	0	1	100,0%					
		<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>91,9%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>71,4%</b>	<b>18,9%</b>
	86	Vivier 1	17	1	18	94,4%	2	1	3	66,7%	16,7%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
		<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>94,4%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>66,7%</b>	<b>16,7%</b>
	Académie	Vivier 1	78	6	84	92,9%	13	3	16	81,3%	19,0%
		Vivier 2	4	0	4	100,0%	2	0	2	100,0%	50,0%
		<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>6</b>	<b>88</b>	<b>93,2%</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>83,3%</b>	<b>20,5%</b>

### 3.3 Changement d'échelon

#### Avancement accéléré

##### Conditions de promotions :

**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 2019 et le 31 août 2020.

**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 2019 et le 31 août 2020.

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	16	1er RDV	14	1	15	93,3%	2	1	3	66,7%	20,0%
		2ème RDV	6	1	7	85,7%	2	0	2	100,0%	28,6%
	17	1er RDV	3	1	4	75,0%	1	0	1	100,0%	25,0%
		2ème RDV	10	1	11	90,9%	3	0	3	100,0%	27,3%
	79	1er RDV	9	1	10	90,0%	3	0	3	100,0%	30,0%
		2ème RDV	15	1	16	93,8%	5	0	5	100,0%	31,3%
	86	1er RDV	9	2	11	81,8%	4	0	4	100,0%	36,4%
		2ème RDV	7	0	7	100,0%	2	0	2	100,0%	28,6%
Académie	1er RDV	35	5	40	87,5%	10	1	11	90,9%	27,5%	
	2ème RDV	38	3	41	92,7%	12	0	12	100,0%	29,3%	

#### Avancement à l'échelon spécial

ECHELON SPECIAL		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2021/2022	Charente	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Charente-Maritime	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Deux-Sèvres	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Vienne	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Académie	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%

### 3.4 Rendez-vous de carrière

RENDEZ VOUS DE CARRIERE		Nb de 1er RDV	Nb de 2ème RDV	Nb de 3ème RDV	TOTAL
2021/2022	Charente	11	5	4	20
	Charente-Maritime	7	12	11	30
	Deux-Sèvres	7	10	11	28
	Vienne	7	15	5	27
	Académie	32	42	31	105

#### 4. Personnels enseignants du second degré PRIVE

##### 4.1 Accès aux corps des agrégés

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	
<b>2021/2022</b>	399	8	6	<b>14</b>	57,1%	0	0	<b>0</b>		0,0%

##### 4.2 Accès aux grades supérieurs

Tableau d'avancement Hors Classe

HORS CLASSE	Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promou- vables	
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes		
<b>2021/2022</b>	ECR Agrégés	175	6	9	<b>15</b>	40,0%	3	4	<b>7</b>	42,9%	46,7%
	ECR certifiés	38	148	54	<b>202</b>	73,3%	28	10	<b>38</b>	73,7%	18,8%
	ECR PEPS	5	10	16	<b>26</b>	38,5%	2	3	<b>5</b>	40,0%	19,2%
	ECR PLP	10	33	16	<b>49</b>	67,3%	7	3	<b>10</b>	70,0%	20,4%
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>197</b>	<b>95</b>	<b>292</b>	<b>67,5%</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>66,7%</b>	<b>20,5%</b>	
<b>% Promus / Promouvables</b>						<b>20,3%</b>	<b>21,1%</b>				

Tableau d'avancement Classe exceptionnelle

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus / Promou- vables	
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes		
<b>2021/2022</b>	ECR agrégés	Vivier 1		2	9	<b>11</b>	18,2%	0	2	<b>2</b>	0,0%	18,2%
		Vivier 2		1	3	<b>4</b>	25,0%	0	1	<b>1</b>	0,0%	25,0%
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>20,0%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>	<b>20,0%</b>
	ECR certifiés	Vivier 1	32	145	83	<b>228</b>	63,6%	2	4	<b>6</b>	33,3%	2,6%
		Vivier 2	15	10	12	<b>22</b>	45,5%	7	8	<b>15</b>	46,7%	68,2%
		<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>155</b>	<b>95</b>	<b>250</b>	<b>62,0%</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>42,9%</b>	<b>8,4%</b>
	ECR PEPS	Vivier 1	5	11	16	<b>27</b>	40,7%	0	0	<b>0</b>		0,0%
		Vivier 2	2	0	2	<b>2</b>	0,0%	0	2	<b>2</b>	0,0%	100,0%
		<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>37,9%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>	<b>6,9%</b>
	ECR PLP	Vivier 1	8	35	26	<b>61</b>	57,4%	2	1	<b>3</b>	66,7%	4,9%
		Vivier 2	1	1	1	<b>2</b>	50,0%	0	1	<b>1</b>	0,0%	50,0%
		<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>63</b>	<b>57,1%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50,0%</b>	<b>6,3%</b>

Tableau d'avancement Echelon Spécial

ECHELON SPECIAL		Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promou- vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
<b>2021/2022</b>	ECR certifiés	1	4	1	<b>5</b>	80,0%	1	0	<b>1</b>	100,0%	20,0%
	ECR PEPS	0	0	0	<b>0</b>		0	0	<b>0</b>		
	ECR PLP	1	1	3	<b>4</b>	25,0%	1	0	<b>1</b>	100,0%	25,0%

## 5. Personnels de direction et d'inspection

### 5.1 Accès aux corps sur liste d'aptitude

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

### 5.2 Avancement au grade supérieur et aux échelons spéciaux

DIRECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
21/22	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%
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>83</b>	<b>195</b>	<b>42,6%</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>	<b>43,3%</b>	<b>15,4%</b>
	<i>% Promus / Promouvables</i>					15,2%	15,7%			

INSPECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
21/22	Hors Classe des IEN	2	5	7	71,4%	1	1	2	50,0%	28,6%
	Hors Classe des IA-IPR	7	1	8	12,5%	1	0	1	0,0%	12,5%
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>40,0%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33,3%</b>	<b>20,0%</b>
	<i>% Promus / Promouvables</i>					22,2%	16,7%			

## 6. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

### 6.1 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'Éducation, 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 :

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%

#### Point de situation de l'académie de Poitiers à la rentrée 2021

Etat des supports implantés et pourcentage par catégorie au 01/09/2021 dans l'académie :

Catégorie	Programme 141 (EPL)		Programme 214 (Services Déconcentrés)		Total Académie	
	Répartition 2021	% catégorie	Répartition 2021	% catégorie	Répartition 2021	% catégorie
A	176	19.89%	66	16.62%	242	18.88%
B	246	27.80%	153	38.54%	399	31.12%
C	463	52.32%	178	44.84%	641	50.00%
<b>TOTAL</b>	<b>885</b>	<b>100%</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>	<b>1 282</b>	<b>100%</b>

En 2021, première année de mise en œuvre du plan, la requalification a été limitée à la transformation de postes de catégories C en catégories B. Ainsi, 19 postes de catégorie C sont requalifiés en B.

Catégorie	Nombre de requalifications effectuées en 2021 (1ère année de mise en œuvre)			Nombre prévisionnel de requalifications R 2022
	Programme 141 (EPL)	Programme 214 (services déconcentrés)	Total Académique	Total Académie
A				+ 13
B	+ 10	+ 9	+ 19	+ 8
C	-10	-9	-19	-21

Pour la rentrée 2022, le plan de requalification se poursuit. Une nouvelle cible est fixée par le ministère d'un point de vue national, et prévoit la requalification de 490 emplois pour la catégorie A et 260 emplois pour la catégorie B par suppression de 750 emplois de catégorie C.

Ce plan s'inscrit par ailleurs dans l'engagement plus global de revalorisation des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé.

## 6.2 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.

CORPS	Nombre de possibilités 2019/2020	Nombre de possibilités 2020/2021	Nombre de possibilités 2021/2022
AAE	4	3	5
SAENES	4	5	19
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>24</b>

LISTE D'APTITUDE		Promouvables				Candidats Dossiers reçus	Promus				% Promus / Promouvables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
21/22	AAE	54	303	<b>357</b>	84,9%	41	1	4	<b>5</b>	80,0%	1,4%	12,2%
	SAENES	100	708	<b>808</b>	87,6%	116	1	18	<b>19</b>	94,7%	2,4%	16,4%
	<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>1011</b>	<b>1165</b>	<b>86,8%</b>	<b>157</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>91,7%</b>	<b>2,1%</b>	<b>15,3%</b>
	<b>% Promus / Promouvables</b>						<b>1,3%</b>	<b>2,2%</b>				

## 6.3 Avancement au grade supérieur

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promouvables				Dossiers reçus	Promus				% Promus / Promouvables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
21/22	Attachés principaux	27	54	<b>81</b>	66,7%	24	1	3	<b>4</b>	75,0%	4,9%	16,7%
	SAENES Classe Except.	16	85	<b>101</b>	84,2%	44	0	7	<b>7</b>	100,0%	6,9%	15,9%
	SAENES Classe Sup.	17	123	<b>140</b>	87,9%	50	2	13	<b>15</b>	86,7%	10,7%	30,0%
	ADJENES Principal 1ère classe	22	300	<b>322</b>	93,2%	130	3	63	<b>66</b>	95,5%	20,5%	50,8%
	ADJENES principal 2ème classe	6	58	<b>64</b>	90,6%	27	3	21	<b>24</b>	87,5%	37,5%	88,9%
	Infirmiers Classe Except.	3	71	<b>74</b>	95,9%	46	1	7	<b>8</b>	87,5%	10,8%	17,4%
	Infirmiers Hors Classe	3	63	<b>66</b>	95,5%	44	0	7	<b>7</b>	100,0%	10,6%	15,9%
	ASSAE principaux	0	31	<b>31</b>	100,0%	12	0	6	<b>6</b>	100,0%	19,4%	50,0%
	ATRF P1	80	150	<b>230</b>	65,2%	30	10	32	<b>42</b>	76,2%	18,3%	140,0%
	ATRF P2	18	59	<b>77</b>	76,6%	5	0	13	<b>13</b>	100,0%	16,9%	260,0%
	ATEC P1	26	13	<b>39</b>	33,3%	2	6	1	<b>7</b>	14,3%	17,9%	350,0%
	ATEC P2	6	13	<b>19</b>	68,4%	0	2	4	<b>6</b>	66,7%	31,6%	
	<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>1020</b>	<b>1244</b>	<b>82,0%</b>	<b>414</b>	<b>28</b>	<b>177</b>	<b>205</b>	<b>86,3%</b>	<b>16,5%</b>	<b>49,5%</b>

Remarque : le dossier n'est pas obligatoire pour être promu, ce qui explique des taux de promus / candidats supérieurs à 100%

## D. Accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle

L'accompagnement des personnels constitue un enjeu fort de la politique RH académique et fait l'objet d'un des 4 axes de la feuille de route RH académique.

Cette ambition s'inscrit dans un contexte d'augmentation des demandes des personnels.

Les sollicitations sont exprimées auprès des Conseillères Mobilité Carrière (CMC), soit par les agents, soit par le conseiller RH de proximité après un premier niveau de prise en charge.

Ainsi, le nombre de nouvelles demandes auprès des CMC et des CRHP a triplé en 3 ans : 2018-2019 (122), 2019-2020 (321), et 2020-2021 (401).

On désigne par « nouvelles demandes » les demandes formulées par des agents pour la première fois de leur carrière. Pour chaque année, on comptabilise celles formulées entre le 1er septembre et le 31 août.

Ainsi, le premier niveau d'informations est dorénavant assuré par les CRHP répartis sur l'ensemble du territoire académique. Les CMC voient leur activité recentrée sur les accompagnements renforcés.

### 1. Les caractéristiques des demandes de l'année 2021/2022

#### - Les demandes effectuées auprès des conseillers RH de proximité

Les agents sollicitent les conseillers RH de proximité via la plateforme de mise en contact ProxiRH. Au cours de l'année 2021/2022, les conseillers RH de proximité ont pris en charge 374 sollicitations d'agents dont 283 sur la thématique de la mobilité et l'évolution professionnelle qui ont conduit à des informations transmises via la plateforme ou la réalisation d'un entretien mené en présentiel ou à distance.

#### - L'accompagnement mis en œuvre par les Conseillères Mobilités Carrières (CMC)

Les Conseillères Mobilités Carrières (CMC) contribuent à l'accompagnement renforcé dans le cadre des dispositifs réglementaires s'adressant aux personnes rencontrant des difficultés de santé tel que l'affectation en poste adapté (PACD/PALD), aux personnes dont l'inaptitude à exercer ses fonctions a été reconnue, la période préparatoire au reclassement (PPR).

Les CMC accompagnent l'agent tout au long de son cheminement, afin de l'aider, de le guider pour définir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel dans le cadre de réorientations professionnelles et des reclassements. Les conseillères mobilité carrière s'appuient sur l'offre de service dont les modalités de mise en œuvre sont adaptées et renforcées pour prendre en compte ces situations spécifiques.

### 2. Personnels enseignants accompagnés dans le cadre des postes adaptés

Postes adaptés En ETP	2020/2021		2021/2022	
	1er Degré	2nd Degré	1er Degré	2nd Degré
<b>Contingent</b>	<b>52 ETP</b>	<b>76 ETP</b>	<b>52 ETP</b>	<b>76 ETP</b>
Postes adaptés Longue Durée	8	12	8	13
Postes adaptés Courte Durée	31	40	36	39
Allègements de service (Max 1/3)	10,51	13,26	7,43	14,9
<b>TOTAL</b>	<b>49,51</b>	<b>65,26</b>	<b>51,43</b>	<b>66,9</b>

### 3. Bénéficiaires de la période préparatoire au reclassement

Agents accompagnés en PPR En Pers Phys	Au 1er Sept 2020			Au 1er Sept 2021		
	1er Degré	2nd Degré	ATSS	1er Degré	2nd Degré	ATSS
Sur fonction administrative	0	0	1	10	6	0

## E. Les fins de fonctions

Les situations de fin de fonctions ont concerné 685 personnels de l'enseignement public et privé, soit 14% de personnels de plus que l'année précédente et 5% de plus qu'il y a deux ans.

CATEGORIE	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Enseignants dans le 1er degré	195	186	236
Enseignants dans le 2nd degré	281	237	255
Personnels d'encadrement	25	20	25
Personnels de vie scolaire	8	16	24
Personnels ATSS	69	80	75
<b>TOTAL PUBLIC</b>	<b>578</b>	<b>539</b>	<b>615</b>
Enseignants PRIVE	72	61	70
<b>TOTAL PUBLIC + PRIVE</b>	<b>650</b>	<b>600</b>	<b>685</b>

Une observation des fins de fonction par motifs permet d'observer une relative constance du nombre de départs pour motifs de retraite ou cause de décès et un accroissement des fins de fonctions « volontaires » (démissions, ruptures conventionnelles).

Aussi, la comparaison avec l'année précédente permet de constater les moindres départs des personnels stagiaires suite à démission ou licenciement, ceci s'expliquant possiblement par le renforcement de l'accompagnement mis en place à l'entrée en fonction dans l'académie (tutorat, commissions de suivis et bilans intermédiaires, renforcement et adaptation de la formation proposée / bilans).

MOTIFS FINS DE FONCTIONS	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Retraite	563	540	604
Rupture conventionnelle - IDV	10	11	24
Décès	21	13	22
Démission Abandon poste	22	8	23
Licenciement	8	1	0
Démission stagiaire	13	20	7
Licenciement stagiaire	13	7	5
<b>TOTAL PUBLIC + PRIVE</b>	<b>650</b>	<b>600</b>	<b>685</b>

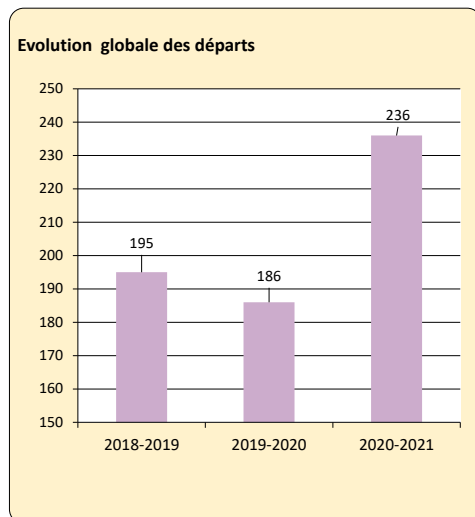
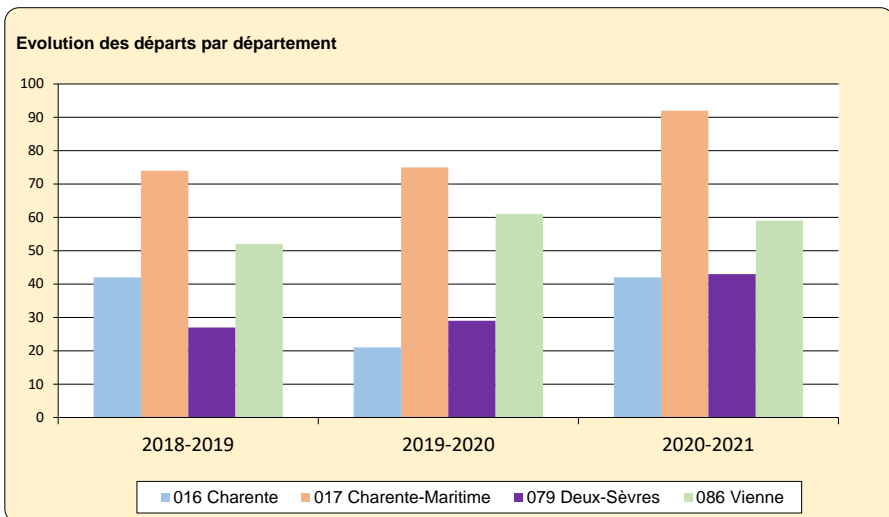
### 1. Personnels enseignants du premier degré public

#### 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

Département	2018/2019			2019/2020			2020/2021		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
016 Charente	13	29	42	6	15	21	9	33	42
017 Charente-Maritime	22	52	74	16	59	75	23	69	92
079 Deux-Sèvres	9	18	27	8	21	29	10	33	43
086 Vienne	15	37	52	14	47	61	14	45	59
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>136</b>	<b>195</b>	<b>44</b>	<b>142</b>	<b>186</b>	<b>56</b>	<b>180</b>	<b>236</b>

Taux évol. sur 3 ans		
H	F	TOT
-30,8%	13,8%	0,0%
4,5%	32,7%	24,3%
11,1%	83,3%	59,3%
-6,7%	21,6%	13,5%
<b>-5,1%</b>	<b>32,4%</b>	<b>21,0%</b>



### 1.2 Départs définitifs 2020/2021 par grade, sexe et département

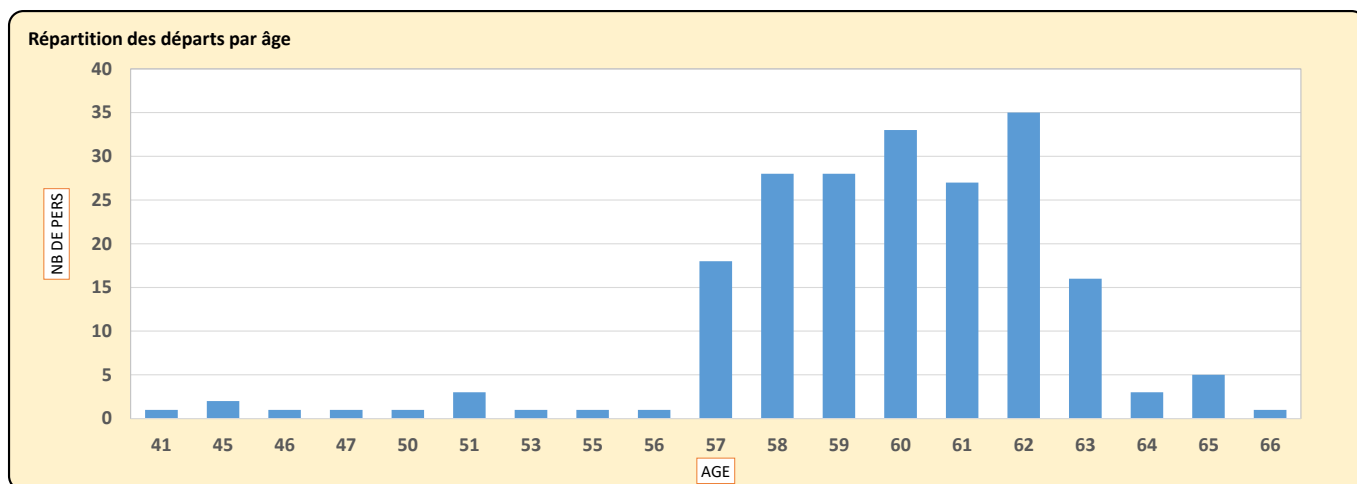
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021, en position d'activité avant le départ.

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	6	8	14	8	25	33	2	11	13	3	13	16	19	57	76
Professeur des écoles HC	0	11	11	2	14	16	2	10	12	4	14	18	8	49	57
Professeur des écoles CN	3	14	17	12	30	42	6	12	18	7	18	25	28	74	102
Instituteur	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>69</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>180</b>	<b>236</b>

### 1.3 Répartition des départs définitifs par motif et département

MOTIF	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	9	31	40	20	62	82	9	28	37	11	36	47	49	157	206
Rupture conventionnelle	0	0	0	1	0	1	0	4	4	2	5	7	3	9	12
Décès	0	1	1	1	3	4	0	1	1	0	1	1	1	6	7
Démission	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	2	2	1	4	5
Abandon de poste	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Démission stagiaire	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	2	3
Licenciement stagiaire	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>69</b>	<b>92</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>180</b>	<b>236</b>

#### 1.4 Répartition des départs en retraite par âge de départ



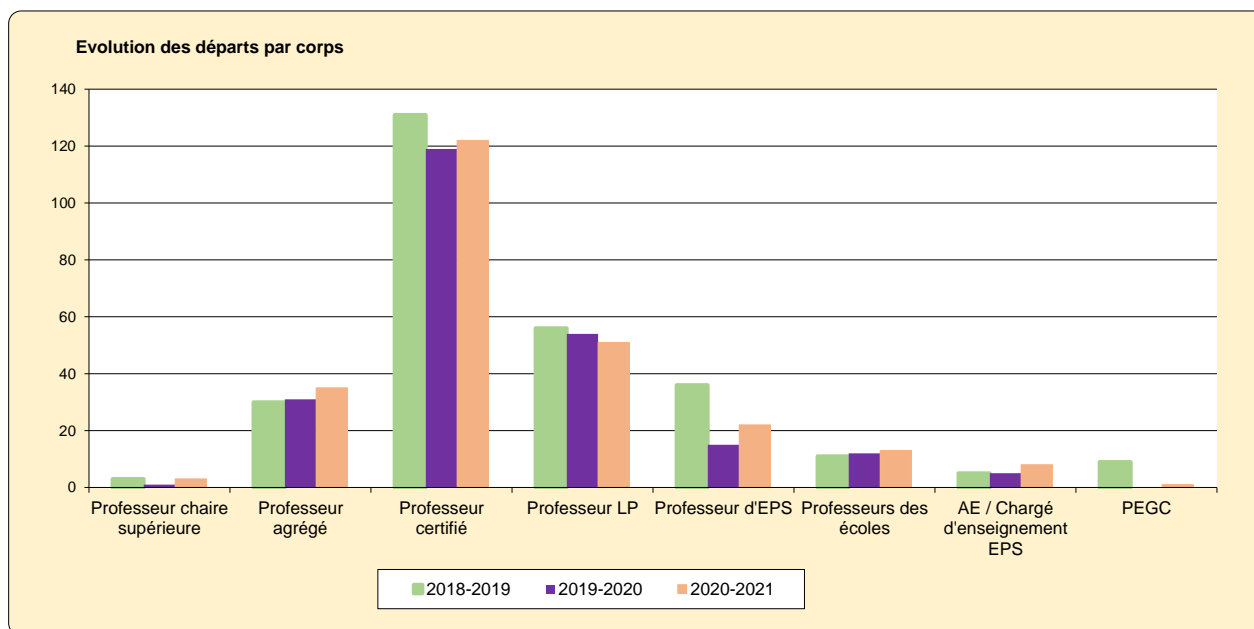
Grade Age moyen de départ en retraite	016			017			079			086			Académie		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur des écoles CE	60,8	60,5	60,6	60,3	59,6	59,8	60,0	59,5	59,5	63,0	56,2	57,5	60,8	58,9	59,4
Professeur des écoles HC		57,7	57,7		53,9	53,9	62,0	54,8	56,0	60,0	61,8	61,5	61,0	56,8	57,1
Professeur des écoles CN	62,0	60,4	60,6	60,0	57,1	57,9	59,8	60,7	60,4	61,3	59,2	59,8	60,5	58,8	59,3
Instituteur				57,0		57,0							57,0		57,0
<b>TOTAL</b>	<b>61,2</b>	<b>59,6</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>	<b>57,7</b>	<b>58,3</b>	<b>60,1</b>	<b>59,1</b>	<b>59,4</b>	<b>61,6</b>	<b>58,5</b>	<b>59,2</b>	<b>60,6</b>	<b>58,5</b>	<b>59,0</b>

## 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.

CORPS	2018/2019			2019/2020			2020/2021			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur chaire supérieure	3	0	3	1		1	1	2	3	-66,7%		0,0%
Professeur agrégé	10	20	30	20	11	31	21	14	35	110,0%	-30,0%	16,7%
Professeur certifié	58	73	131	42	77	119	45	77	122	-22,4%	5,5%	-6,9%
Professeur LP	28	28	56	30	24	54	32	19	51	14,3%	-32,1%	-8,9%
Professeur d'EPS	19	17	36	8	7	15	8	14	22	-57,9%	-17,6%	-38,9%
Professeurs des écoles	9	2	11	8	4	12	6	7	13	-33,3%	250,0%	18,2%
AE / Chargé d'enseignement EPS	3	2	5	2	3	5	2	6	8	-33,3%	200,0%	60,0%
PEGC	5	4	9	0	0	0	0	1	1	-100,0%	-75,0%	-88,9%
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>146</b>	<b>281</b>	<b>111</b>	<b>126</b>	<b>237</b>	<b>115</b>	<b>140</b>	<b>255</b>	<b>-14,8%</b>	<b>-4,1%</b>	<b>-9,3%</b>



## 2.2 Départs définitifs de l'année par motif

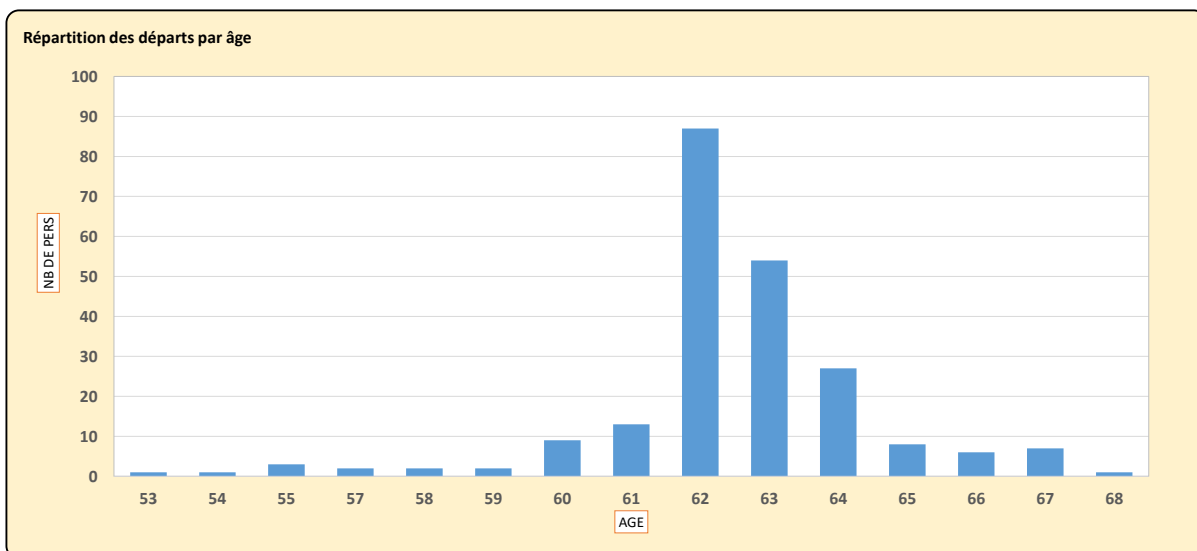
Pour l'année scolaire 2020/2021, les départs définitifs sont des départs en retraite à 89%, de retraite pour ancienneté d'âge et de services.

On dénombre 11 cessations de fonction pour démission dont une concernant un enseignant stagiaire, 8 départs obtenus dans le cadre de la rupture conventionnelle et 1 licenciement d'enseignant stagiaire.

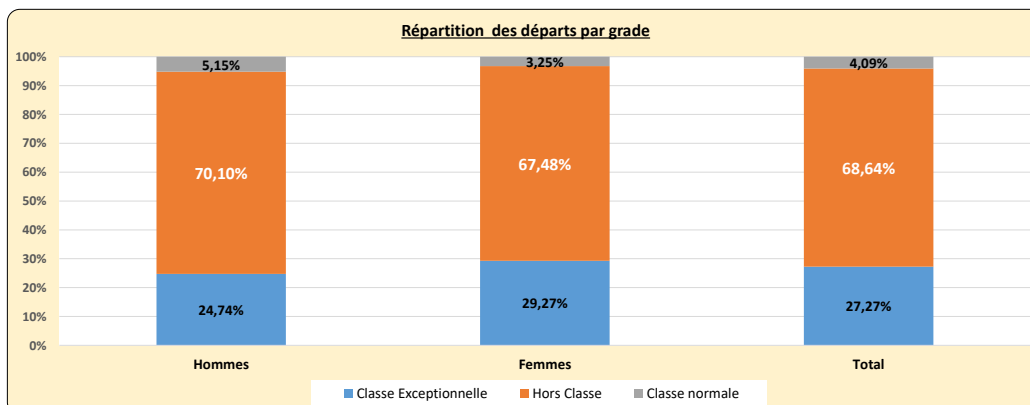
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021, en position d'activité avant le départ.

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	98	125	223	62,7	62,3	62,5
Rupture conventionnelle	3	8	11	44,7	52,5	50,4
Décès	4	3	7	53,5	56,0	54,6
Démission	8	3	11	38,1	37,7	38,0
Abandon de poste	1	0	1	64,0		64,0
Démission stagiaire	1	0	1	44,0		44,0
Licenciement stagiaire	0	1	1		55,0	55,0
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>140</b>	<b>255</b>	<b>60,1</b>	<b>61,0</b>	<b>60,6</b>

## 2.3 Répartition des départs en retraite par âge de départ



## 2.4 Répartition des départs en retraite par grade

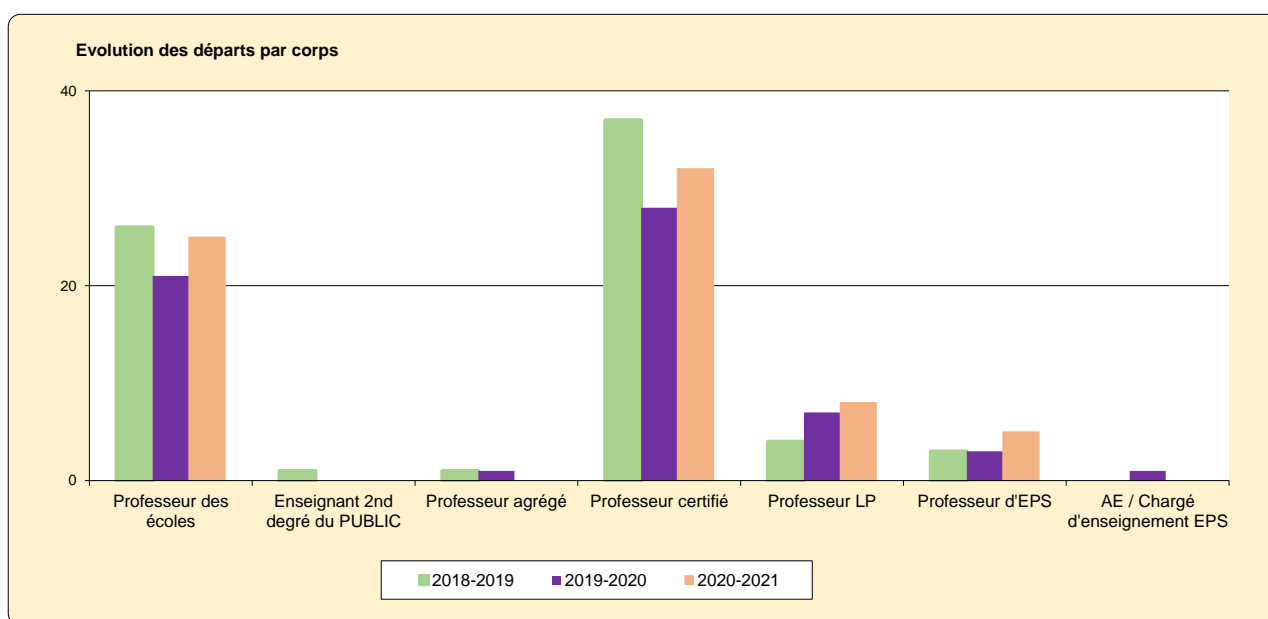


### 3. Personnels enseignants du premier et second degré Privé

#### 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.

CORPS	2018/2019			2019/2020			2020/2021			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Professeur des écoles	2	24	26	2	19	21	2	23	25	0,0%	-4,2%	-3,8%
Enseignant 2nd degré du PUBLIC	0	1	1	0	0	0	0	0	0		-100,0%	-100,0%
Professeur agrégé	1	0	1	0	1	1	0	0	0	-100,0%		-100,0%
Professeur certifié	7	30	37	6	22	28	12	20	32	71,4%	-33,3%	-13,5%
Professeur LP	0	4	4	1	6	7	4	4	8		0,0%	100,0%
Professeur d'EPS	1	2	3	1	2	3	3	2	5	200,0%	0,0%	66,7%
AE / Chargé d'enseignement EPS	0	0	0	1	0	1	0	0	0			
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>61</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>90,9%</b>	<b>-19,7%</b>	<b>-2,8%</b>

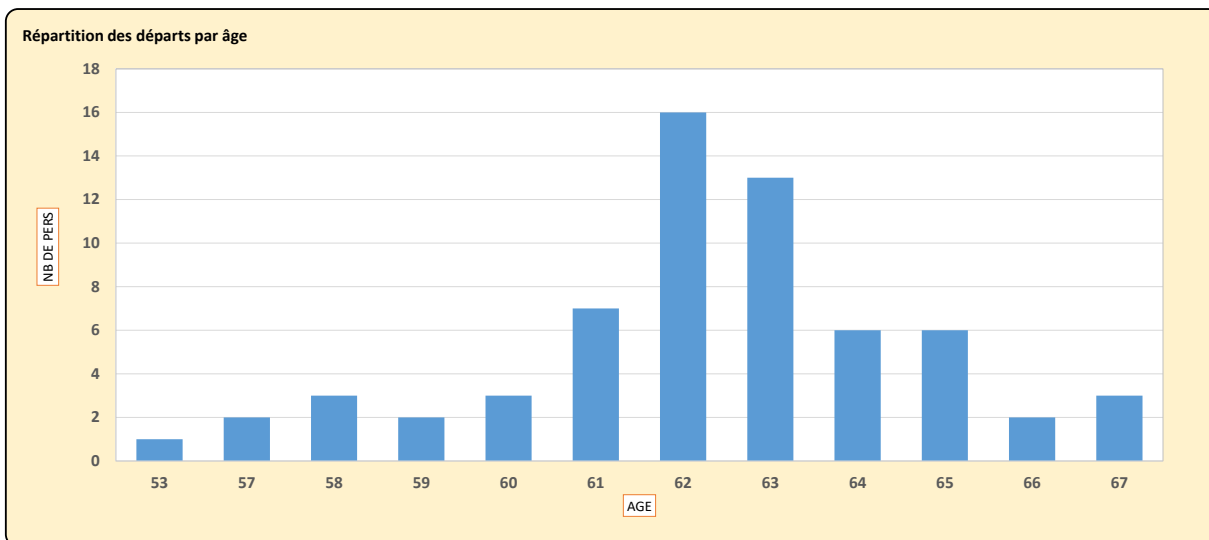


#### 3.2 Départs définitifs de l'année par motif

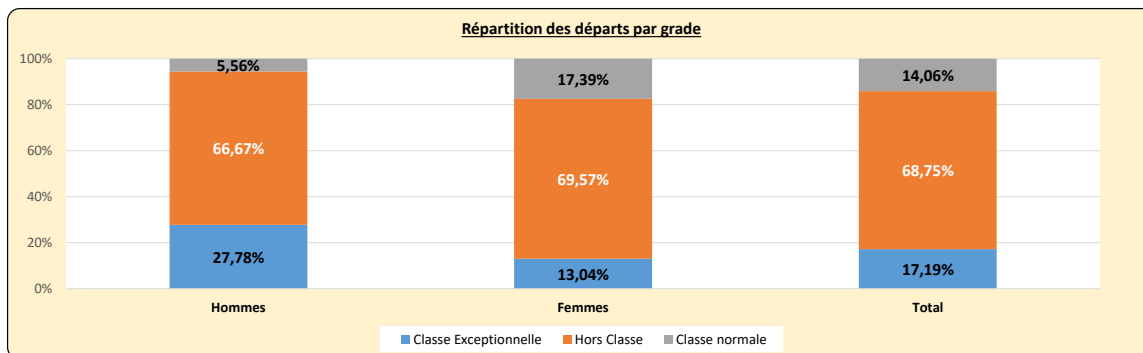
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021, en position d'activité avant le départ

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	18	46	64	63,4	61,8	62,3
Décès	0	1	1		45,0	45,0
Démission	1	2	3	54,0	38,5	43,7
Démission stagiaire	1	0	1	30,0		30,0
Licenciement stagiaire	1	0	1	45,0		45,0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>60,5</b>	<b>60,5</b>	<b>60,5</b>

### 3.3 Répartition des départs en retraite par âge de départ



### 3.4 Répartition des départs en retraite par grade



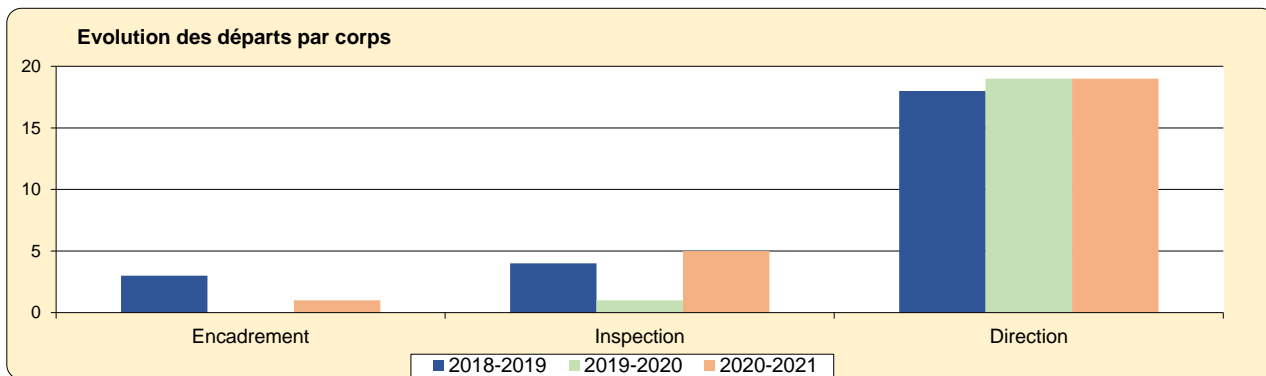
#### 4. Personnels d'encadrement

##### 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

CORPS	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Encadrement	2	1	3	0	0	0	0	1	1
Inspection	1	3	4	1	0	1	4	1	5
Direction	12	6	18	9	10	19	9	10	19
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

Taux Evol sur 3 ans		
H	F	TOT
-100,0%	0,0%	-66,7%
300,0%	-66,7%	25,0%
-25,0%	66,7%	5,6%
-13,3%	20,0%	0,0%



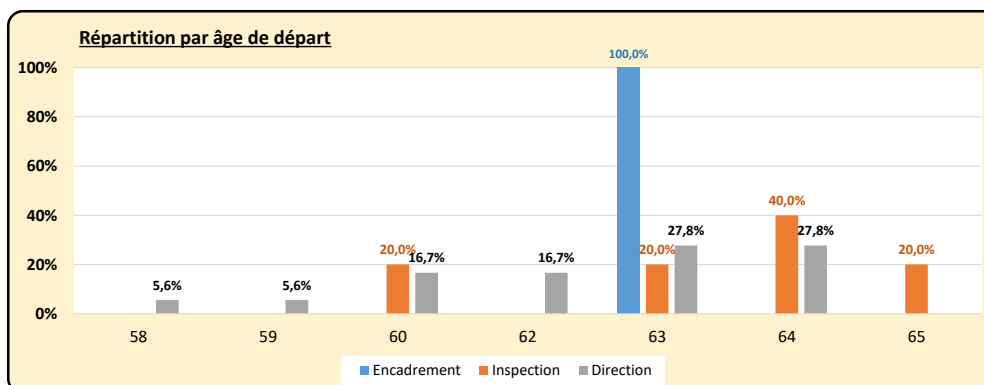
##### 4.2 Départs définitifs par motif

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021, en position d'activité avant le départ

MOTIF	Pers Phys		
	H	F	TOT
Retraite	12	12	24
Décès	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

Age Moyen		
H	F	TOT
62,3	62,5	62,4
61,0		61,0
62,2	62,5	62,3

##### 4.3 Répartition des retraites par âge de départ



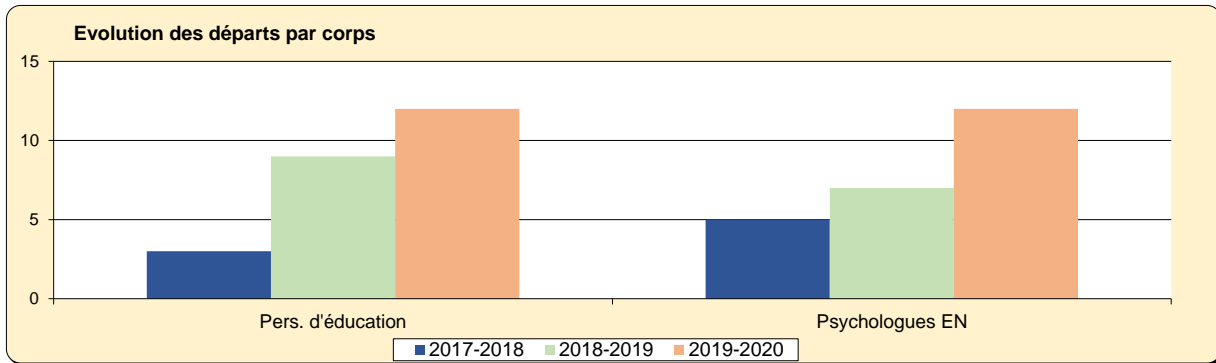
## 5. Personnels de vie scolaire

### 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.

CORPS	2018-2019			2019-2020			2020-2021		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
Pers. d'éducation	0	3	3	3	6	9	5	7	12
Psychologues EN	0	5	5	1	6	7	3	9	12
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>24</b>

Taux Evol sur 3 ans		
H	F	TOT
	133,3%	300,0%
	80,0%	140,0%
	-25,0%	200,0%

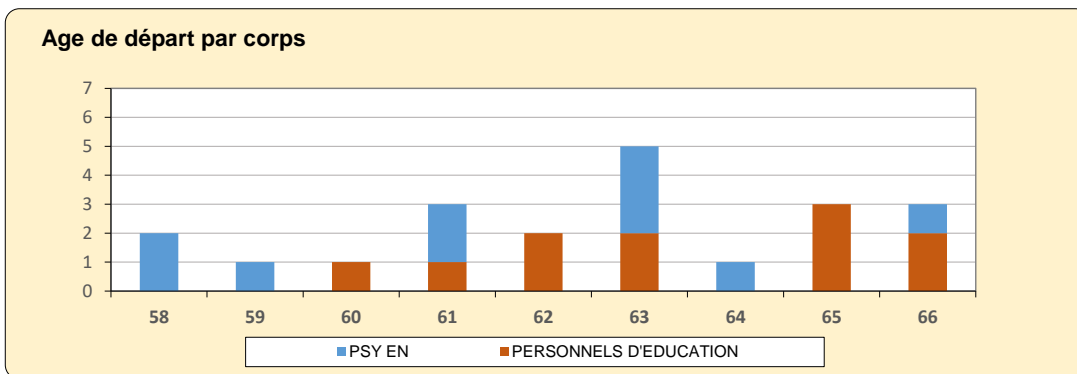


### 5.2 Départs définitifs par motif

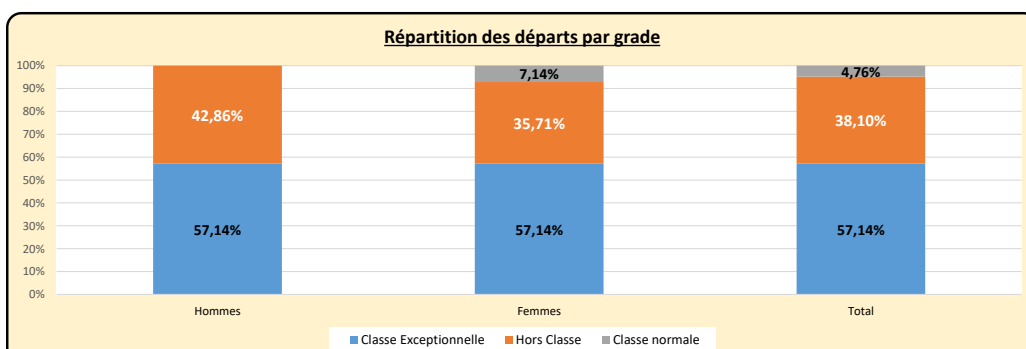
Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2020 et le 30/09/2021, en position d'activité avant le départ.

MOTIF	Pers Phys		
	H	F	TOT
Retraite	7	14	21
Rupture conventionnelle	0	1	1
Décès	1	0	1
Démission stagiaire	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>

Age Moyen		
H	F	TOT
63,6	57,9	59,8
	54,0	54,0
	59,0	59,0
	24,0	24,0
<b>63,0</b>	<b>55,6</b>	<b>58,0</b>



### 5.3 Répartition des départs en retraite par grade

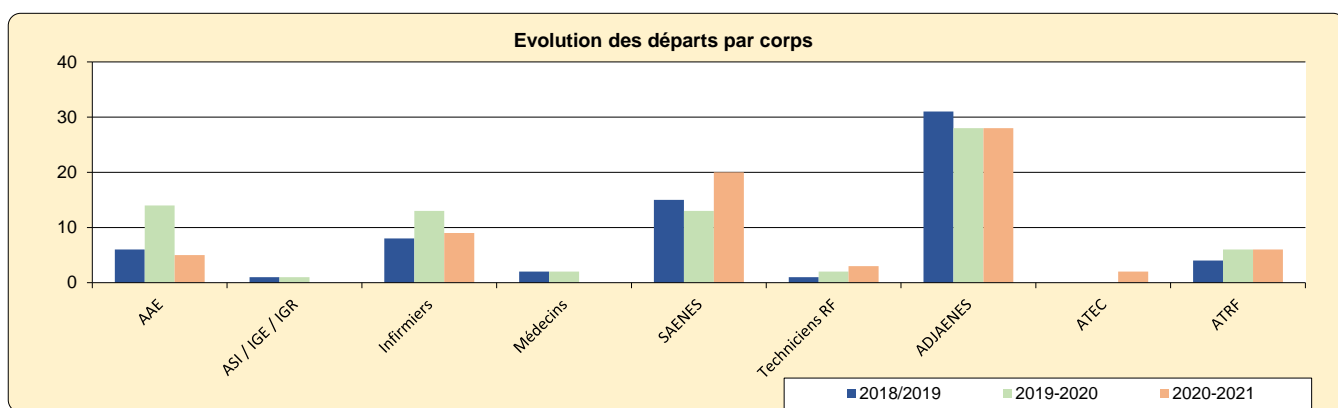


## 6. Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

### 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

CORPS / CATEGORIE	2018-2019			2019-2020			2020-2021			Taux Evol sur 3 ans		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
AAE	0	6	6	5	9	14	2	3	5		-50%	-17%
ASI / IGE / IGR	1	0	1	0	1	1	0	0	0	-100%		-100%
Infirmiers	0	8	8	2	11	13	1	8	9		0%	13%
Médecins	1	1	2	0	2	2	0	0	0	-100%	-100%	-100%
Assistants sociaux	0	1	1	0	1	1	0	2	2		100%	100%
<b>Tot Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>50%</b>	<b>-19%</b>	<b>-11%</b>
SAENES	4	11	15	1	12	13	1	19	20	-75%	73%	33%
Techniciens RF	0	1	1	1	1	2	0	3	3		200%	200%
<b>Tot Catégorie B</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>-75%</b>	<b>83%</b>	<b>44%</b>
ADJAENES	1	30	31	1	27	28	0	28	28	-100%	-7%	-10%
ATEC							2	0	2			
ATRF	1	3	4	1	5	6	2	4	6	100%	33%	50%
<b>Tot Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>-3%</b>	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>80</b>	<b>8</b>	<b>67</b>	<b>75</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>



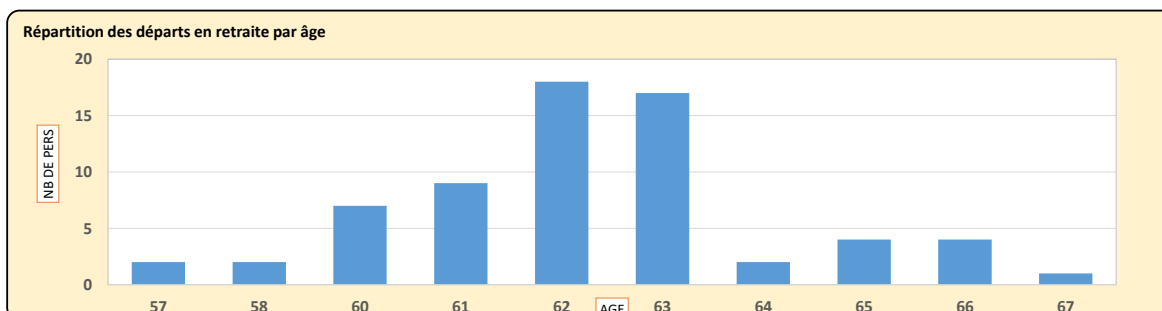
### 6.2 - Départs définitifs par motif

Les départs définitifs sont à 94% des départs en retraite. Pour 50% des cas, c'est au motif d'une retraite pour ancienneté d'âge et de services, l'âge moyen est de 63,1 ans pour les départs sur ce motif.

A noter, 23% des départs sont au motif "retraite suite à l'abaissement de l'âge de la retraite" avec un âge moyen au départ de 60,6 ans.

Champ d'observation : départs observés entre le 01/10/2019 et le 30/09/2020, en position d'activité avant le départ.

MOTIF	Pers Phys			Age Moyen		
	H	F	TOT	H	F	TOT
Retraite	7	59	66	61,14	62,32	62,20
Décès	0	5	5		54,00	54,00
Démission	1	1	2	48,00	60,00	54,00
Démission stagiaire	0	1	1		25,00	25,00
Licenciement stagiaire	0	1	1		24,00	24,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>67</b>	<b>75</b>	<b>59,50</b>	<b>60,54</b>	<b>60,43</b>



# PARTIE 4

## FORMATION

### Formation continue

- 72 % des agents ont eu accès à une formation (soit 17 % de plus qu'en 2020-2021).
- La formation moyenne représentait 3,01 jours, contre 2 jours en 2020-2021.
- 6,80 jours de formation en moyenne pour les personnels enseignants mis à disposition pour service administratif.
- 33 % de satisfaction sur les deux premiers vœux du mouvement (+ 3 % par rapport à 2019-2020).

Le service académique de la formation de l'académie de Poitiers a fait l'objet d'une restructuration effective au 1er juillet 2020 qui positionne un pôle formation intégré auprès de la SG-DRH de l'académie. Cette réorganisation a avant tout été motivée par la nécessité d'avoir un service de la formation au service d'une politique d'accompagnement RH pour tous les personnels. La démarche mise en œuvre et l'objectif poursuivi ont été préfigurateurs des attendus de l'EAFIC (école académique de formation continue) de Poitiers, créée au 1er janvier 2022 à l'issue des engagements du Grenelle de l'éducation.

A cette date, l'EAFIC de l'académie de Poitiers est officiellement créée, et installée sur le site @4 du Futuroscope à Chasseneuil du Poitou à partir de septembre. Incarnée par un lieu et des interlocuteurs privilégiés, l'école académique de formation continue 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, etc.

Pour répondre à ces ambitions, l'EAFIC de l'académie de Poitiers a décliné trois axes prioritaires au sein de son projet de service :

**Une école de la formation continue incarnée**, notamment par un lieu permettant d'accueillir des formations de haute qualité, par une identité forte de former les experts métiers de la formation et de l'accompagnement de haut niveau (1 123 journées/stagiaires de formation de formateurs en 2021-2022) et le fait d'appartenir à une communauté de l'EAFIC, ou encore par l'appui sur des partenaires d'exception que sont le CNED, Canopé, IH2EF, Futuroscope, les universités de Poitiers et de La Rochelle.

**Une école de formation continue avec une ingénierie de formation renouvelée** s'appuyant sur une analyse des besoins de l'ensemble des personnels de l'académie, diversifiant ses formats, déployant des ressources de qualité et éditorialisées, s'attachant à moderniser ses outils de suivi et de gestion des formations et à mettre en place un contrôle qualité. Le développement progressif des parcours de formation avec les apports de la recherche et de l'innovation en formation alimente également ce renouvellement de l'ingénierie de formation.

**Une école de la formation continue avec une valeur ajoutée pour tous les personnels**, en évoluant notamment de la formation « module unique » vers des parcours de développement professionnel, en faisant de cette école un levier pour la constitution de communautés d'apprentissage, s'appuyant sur un maillage territorial et développant les pratiques d'échange de savoirs, de co-construction. Dans ce cadre, les parcours de formation peuvent prendre plusieurs formes :

- parcours de formation à l'entrée dans le métier, avec par exemple le parcours de formation des néo adjoints-gestionnaires, des néo secrétaires
- parcours de formation liés à l'évolution professionnelle (parcours certifiants / diplômants) permettant de reconnaître les engagements et d'accompagner les personnels identifiés vers une mobilité.

Enfin, l'enjeu de porter la formation des personnels du 1er degré au niveau académique a été un axe fort de travail afin de tendre avec une harmonisation des formations départementales et une mutualisation des expertises.

## A. Activité globale de formation

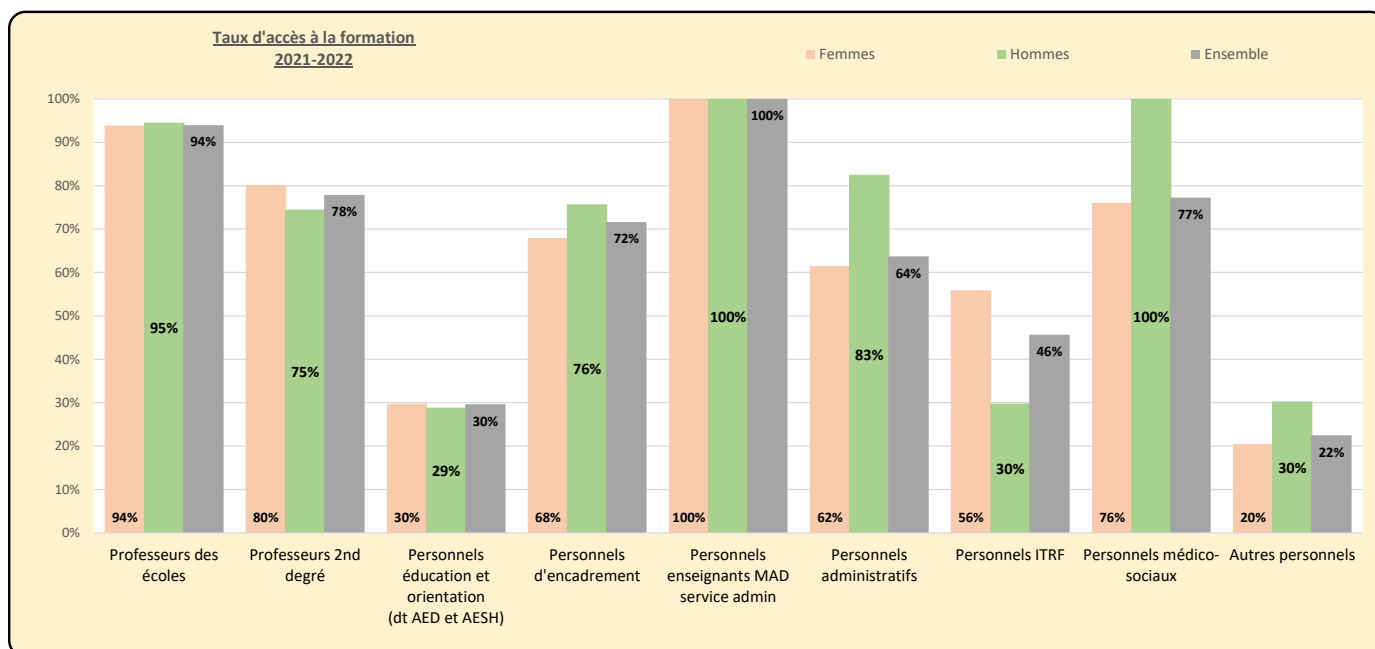
La politique académique de formation est portée par l'École académique de la formation continue (EAFC) créée le 1er janvier 2022, en lien avec les prescripteurs de formation que sont notamment les corps d'inspection, délégués et conseillers académiques. Elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale. Pour leur permettre d'exercer pleinement leurs missions, le plan de formation doit répondre à un double objectif d'accompagnement vers une plus grande professionnalisation et un meilleur développement professionnel.

L'année 2021/2022 est une année de reprise de l'activité de formation, après une année 2020/2021 fortement perturbée par la covid 19. Toutefois, le contexte sanitaire a une fois encore impacté la mise en oeuvre des formations à partir de novembre, avec la transformation en distanciel de nombre d'entre elles, puis janvier, avec l'arrêt des formations pendant près de deux mois, et enfin la priorisation des formations à partir du mois d'avril, entraînant le report ou l'annulation d'un nombre important de dispositifs.

Tout au long de l'année, l'ensemble des acteurs de la formation s'est mobilisé pour adapter la mise en oeuvre des formations à l'évolution du contexte et des priorités.

On pourra notamment observer les premiers effets de la mise en place des campagnes mensuelles de FIL (Formation Initiale Locale), ainsi que l'attention portée à la formation des personnels administratifs.

Le taux moyen d'accès à la formation, toutes catégories de personnel est de 72%, en hausse de 17 points par rapport à 2020/2021 (+ 23 points pour les enseignants du 2nd degré, public qui avait été le plus impacté par la diminution de l'activité de formation en raison du contexte sanitaire).



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

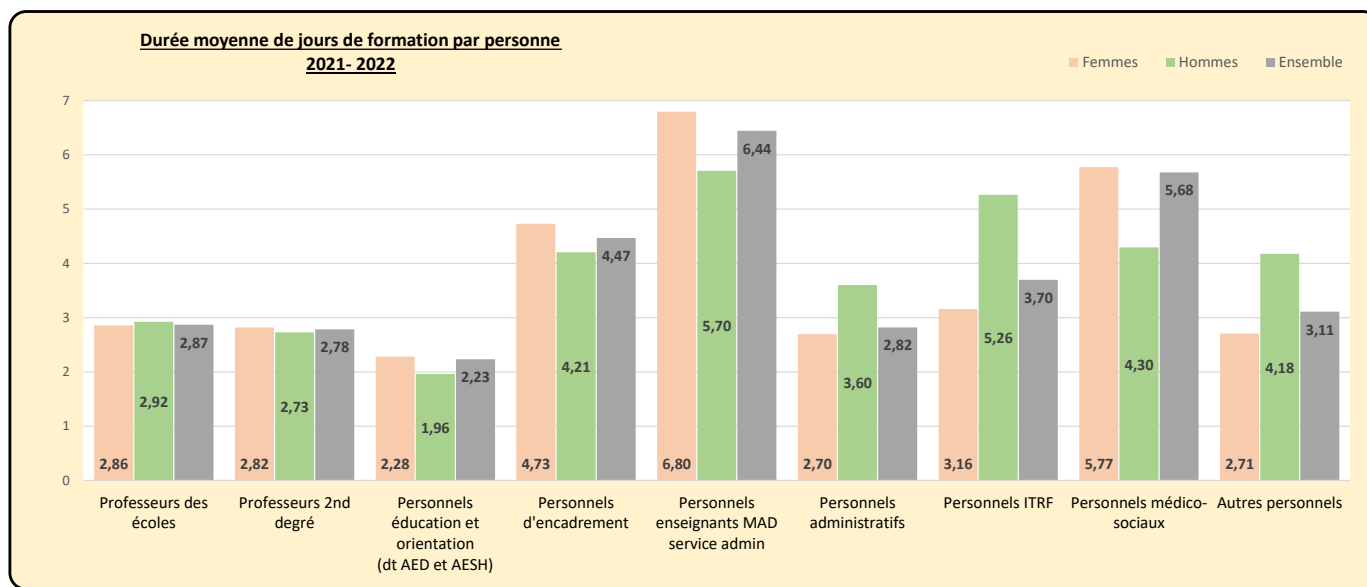
- un taux proche de 100% pour les professeurs des écoles, à mettre en lien avec les 18h d'animation pédagogique, inscrites dans les ORS (Obligation Réglementaire de Service).
- Un faible taux d'accès à la formation pour les personnels d'éducation et d'orientation, lié au plus faible accès des AED (assistant d'éducation) et AESH (accompagnant des élèves en situation de handicap) à la formation
- Un plus fort taux d'accès pour les hommes personnels d'encadrement, administratifs ou de santé et social, ce qui laisse à penser qu'ils mobilisent plus la formation pour accompagner leur parcours professionnel
- Un taux d'accès à 100% pour les personnels enseignants mis à disposition d'un service administratif, lié à la mise en place du tutorat et de parcours de formation personnalisés pour les personnels en reconversion ou lié à leurs missions en lien avec la formation CPC (Conseiller Pédagogique de Circonscription)

La reprise de l'activité de la formation est manifeste lorsqu'on regarde le nombre moyen de jour de formation par personne ayant émérgé au moins une fois à une session de formation : 3.01 jours contre 2 jours en 2020/2021.

Le graphique relatif à la durée moyenne de formation par personne laisse apparaître de fortes différences selon les catégories de personnel :

- un nombre légèrement inférieur à 3 jours de formation pour tous les personnels enseignants, ainsi que les personnels administratifs, sauf ceux mis à disposition d'un service administratif
- un nombre élevé pour les personnels santé / social, à mettre en lien avec une diversification de l'offre de formation, dans le cadre notamment du DPC (développement professionnel continu)
- un nombre élevé pour les personnels d'encadrement, à mettre en lien avec le parcours de formation statutaire des lauréats de personnels d'encadrement pédagogique

Il convient de noter par ailleurs que la mise en place de tutorat systématique pour les entrants dans le métier, estimé à 30h de formation (6 jours) pour une année, contribue à ce nombre élevé pour des catégories de public à faible effectif. A contrario, les tutorats des enseignants stagiaires ne sont pas valorisés, car non gérés dans le logiciel GAIA.



Les graphiques présentés ci-dessus sont issus des requêtes nationales relatives aux indicateurs du schéma directeur de la formation continue.

A noter :

- les personnels d'éducation et d'orientation comprennent également les 2848 AESH et 1818 AED ;
- les personnels d'encadrement comprennent les inspecteurs, personnels de direction et encadrement administratif supérieur ;
- les personnels enseignants mis à disposition d'un service administratif comprennent les conseillers pédagogiques, les enseignants affectés en services déconcentrés (y compris en reconversion) ;
- autres personnels : privé, supérieur, sans domaine de gestion.

\* MAD (mis à disposition)

## B. Formations enseignement du premier degré

### 1. Evolution sur 3 ans

Durant l'année 2021, la formation 1er degré retrouve un niveau d'activité semblable à celui mis en oeuvre avant la crise sanitaire avec 24 708 j/stagiaires réalisées. La courte période de suspension des activités de formation (janvier février 2022) et la volonté des équipes de mettre en oeuvre les formations 2020/2021 reportées, peuvent expliquer cette hausse significative.

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nombre de journées stagiaires réalisées	16 659	17 920	24 708
Nb personnes convoquées	8 243	7 989	8 172
Durée de formation par personne	2,12	2,11	2,11
Nb de personnes présentes	7 843	7 561	7 798
Nb Stagiaires convoqués	26 971	21 207	24 094
Nb Stagiaires présents	21 422	18 131	19 420
Taux de présence	79%	85%	81%
Nb modules réalisés	1 283	1 174	1 855
Budget HT2	232 327 €	118 125 €	220 786 €
Coût moyen par journée stagiaire	13,95 €	6,60 €	8,94 €

### 2. Accès à la formation

Accès par fonction Répartition du nombre de personnes selon la fonction exercée	2021/2022						
	Candidats inscrits	Personnes convoquées	Personnes présentes		Journées stagiaires		
			effectif	taux de présence	Nb	%	Part des femmes
Directeur d'école	1 385	1 384	1 361	98%	5 803	23,5%	79,2%
Enseignant en classe maternelle	1 474	1 462	1 409	96%	3 184	12,9%	93,7%
Enseignant en classe élémentaire	2 778	2 735	2 640	97%	6 467	26,2%	84,5%
Personnel du secteur ASH en RASED	58	54	46	85%	83	0,3%	90,4%
Personnel du secteur ASH hors RASED	189	176	168	95%	917	3,7%	55,0%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	2 431	2 361	2 174	92%	8 254	33,4%	79,9%
<b>TOTAL</b>	<b>8 315</b>	<b>8 172</b>	<b>7 798</b>	<b>95%</b>	<b>24 708</b>	<b>100,0%</b>	<b>81,8%</b>

La participation des femmes est moindre (81,8%) comparé à leur représentativité dans leur corps (84,5%).

### 3. Activité de la formation

Le focus par département laisse entrevoir des contextes et/ou des choix de mise en oeuvre des formations différents (part du désigné dans l'offre, contrainte du remplacement). En particulier, si le nombre moyen de journées de formation par personne est de 3,17 jours, ce qui témoigne d'une volonté forte de maintenir les départs en formation au-delà des 18h réglementaires d'AP, ce nombre évolue en fonction des départements, possiblement lié, notamment en Charente et dans la Vienne, à la difficulté de maintenir des départs en formation en raison des besoins de remplacements plus conséquents du fait du contexte sanitaire. Le poids des départs en CAPPEI, formations plus longues, peut expliquer par ailleurs cette différence (16 départs pour la Charente-Maritime et 10 pour les Deux-Sèvres, contre 4 et 8 pour la Charente et la Vienne).

Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Nombre de journées stagiaires réalisées	Hommes	863	1 585	1 126	900	4 473
	Femmes	3 750	7 709	4 943	3 832	20 234
	<b>Total</b>	<b>4 613</b>	<b>9 294</b>	<b>6 069</b>	<b>4 732</b>	<b>24 707</b>
Nb stagiaires présents	Hommes	549	1 246	765	730	3 290
	Femmes	3 190	6 139	3 634	3 167	16 130
	<b>Total</b>	<b>3 739</b>	<b>7 385</b>	<b>4 399</b>	<b>3 897</b>	<b>19 420</b>
Nb stagiaires convoqués	Hommes	836	1 554	893	855	4 138
	Femmes	4 679	7 503	4 117	3 657	19 956
	<b>Total</b>	<b>5 515</b>	<b>9 057</b>	<b>5 010</b>	<b>4 512</b>	<b>24 094</b>
Taux de présence	Hommes	66%	80%	86%	85%	80%
	Femmes	68%	82%	88%	87%	81%
	<b>Total</b>	<b>67,8%</b>	<b>81,5%</b>	<b>87,8%</b>	<b>86,4%</b>	<b>80,6%</b>
Nb modules réalisés	423	652	380	400	1 855	
Nb modules à l'offre	100	182	108	103	493	
Nb modules en désigné	318	464	268	292	1 342	
<b>% du désigné</b>	<b>75%</b>	<b>71%</b>	<b>71%</b>	<b>73%</b>	<b>72%</b>	
Jours / stagiaires à l'offre	401	1 094	195	459	2 149	
Jours / stagiaires en désigné	4 195	8 168	5 871	4 232	22 466	
<b>% du désigné</b>	<b>91%</b>	<b>88%</b>	<b>97%</b>	<b>89%</b>	<b>91%</b>	

#### 4. Priorités nationales des formations

Conformément aux orientations nationales, les objectifs des formations déployées dans le 1er degré visent la maîtrise didactique et pédagogique des fondamentaux.

En 2021-2022 le déploiement des plans Français et Mathématiques se sont déployés plus largement. Cependant les difficultés de remplacement ont eu un impact sur le nombre d'heures effectivement mises en oeuvre. L'objectif de 30h de formation reste difficile à maintenir pour tous.

Priorités nationales Répartition selon les priorités ministérielles des formations		2021/2022				
		candidats convoqués	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Ecole maternelle	Hommes	238	189	79%	148	
	Femmes	2 489	2 088	84%	1 679	
	<b>Total</b>	<b>2 727</b>	<b>2 277</b>	<b>83%</b>	<b>1 827</b>	<b>7,4%</b>
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	Hommes	1 426	1 125	79%	1 627	
	Femmes	6 824	5 352	78%	7 925	
	<b>Total</b>	<b>8 250</b>	<b>6 477</b>	<b>79%</b>	<b>9 552</b>	<b>38,7%</b>
Déontologie de la fonction publique	Hommes	34	28	82%	27	
	Femmes	116	97		96	
	<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>125</b>	<b>83%</b>	<b>123</b>	<b>0,5%</b>
Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction Publique	Hommes	2	2	100%	1	
	Femmes	3	2	67%	1	
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	Hommes	151	108	72%	91	
	Femmes	604	463	77%	372	
	<b>Total</b>	<b>755</b>	<b>571</b>	<b>76%</b>	<b>464</b>	<b>1,9%</b>
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	Hommes	118	104	88%	108	
	Femmes	637	576	90%	512	
	<b>Total</b>	<b>755</b>	<b>680</b>	<b>90%</b>	<b>619</b>	<b>2,5%</b>
Favoriser une école inclusive	Hommes	282	232	82%	397	
	Femmes	1 366	1 063	78%	1 055	
	<b>Total</b>	<b>1 648</b>	<b>1 295</b>	<b>79%</b>	<b>1 451</b>	<b>5,9%</b>
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	Hommes	173	155	90%	69	
	Femmes	695	635	91%	336	
	<b>Total</b>	<b>868</b>	<b>790</b>	<b>91%</b>	<b>405</b>	<b>1,6%</b>
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes Savoir faire savoir être	Hommes	48	41	85%	30	
	Femmes	178	158	89%	104	
	<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>199</b>	<b>88%</b>	<b>135</b>	<b>0,5%</b>
Prévenir les violences éducatives ordinaires	Hommes	73	41	56%	14	
	Femmes	254	187	74%	71	
	<b>Total</b>	<b>327</b>	<b>228</b>	<b>70%</b>	<b>85</b>	<b>0,3%</b>
Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	Hommes	157	149	95%	105	
	Femmes	812	754	93%	456	
	<b>Total</b>	<b>969</b>	<b>903</b>	<b>93%</b>	<b>561</b>	<b>2,3%</b>
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	Hommes	43	31	72%	24	
	Femmes	252	155	62%	114	
	<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>186</b>	<b>63%</b>	<b>138</b>	<b>0,6%</b>
Education artistique et culturelle	Hommes	175	147	84%	89	
	Femmes	904	740	82%	491	
	<b>Total</b>	<b>1 079</b>	<b>887</b>	<b>82%</b>	<b>580</b>	<b>2,3%</b>
Les évaluations nationales des élèves	Hommes	28	25	89%	39	
	Femmes	59	53	90%	82	
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>78</b>	<b>90%</b>	<b>121</b>	<b>0,5%</b>
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	Hommes	18	18	100%	19	
	Femmes	121	120	99%	144	
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>138</b>	<b>99%</b>	<b>235</b>	<b>1,0%</b>
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	Hommes	10	9	90%	12	
	Femmes	27	22	81%	22	
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>84%</b>	<b>235</b>	<b>1,0%</b>
Santé et sécurité au travail	Hommes	40	25	63%	18	
	Femmes	184	156	85%	78	
	<b>Total</b>	<b>224</b>	<b>181</b>	<b>81%</b>	<b>128</b>	<b>0,5%</b>
Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	Hommes	818	637	78%	1 381	
	Femmes	2 936	2 341	80%	5 461	
	<b>Total</b>	<b>3 754</b>	<b>2 978</b>	<b>79%</b>	<b>6 842</b>	<b>27,7%</b>
Innovation	Hommes	5	4	80%	4	
	Femmes	60	36	60%	36	
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>62%</b>	<b>41</b>	<b>0,2%</b>
Continuum formation initiale formation continuée	Hommes	53	45	85%	43	
	Femmes	378	326	86%	320	
	<b>Total</b>	<b>431</b>	<b>371</b>	<b>86%</b>	<b>363</b>	<b>1,5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>3 892</b>	<b>3 115</b>	<b>80%</b>	<b>4 246</b>	
	<b>Femmes</b>	<b>18 899</b>	<b>15 324</b>	<b>81%</b>	<b>19 355</b>	
	<b>Total</b>	<b>22 791</b>	<b>18 439</b>	<b>81%</b>	<b>23 601</b>	<b>96%</b>

(1) par rapport au nombre total de journées de formation (et pas seulement les priorités)

## C. Formations enseignement du second degré

Les données présentées dans cette section correspondent aux dispositifs de formation imputés sur le BOP (Budget Opérationnel de Programme) 141. Elles 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. Les personnels 1er degré participant à des dispositifs inter-degrés restent "tracés" dans les bases départementales, afin de permettre l'alimentation de leur logiciel I-PROF.

### 1. Evolution sur 3 ans

En 2021/2022, 9 499 personnes ont participé à une action de formation imputée sur le BOP141. Ces agents sont principalement des enseignants et personnels du 2nd degré, auxquels il convient d'ajouter les autres personnels qui participent à des dispositifs inter-catégoriels.

On observe là encore une reprise réelle de l'activité de la formation, avec un nombre de journées /stagiaires supérieur à 2019/2020 et un nombre moyen de jours de formation par personne présente de 2.27, en deçà toutefois du PAF (Plan Académique de Formation) 2019/2020, et plus encore de l'année 2018/2019, dernière année de pleine réalisation du PAF.

	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nombre de journées stagiaires réalisées	20 764	9 586	23 385
Nb personnes convoquées	8 682	6 988	10 284
Durée de formation par personne	2,39	1,37	2,27
Nb de personnes présentes	8 021	5 914	9 499
Nb Stagiaires convoqués	17 576	12 903	24 354
Nb Stagiaires présents	15 009	10 828	19 272
Taux de présence	85%	84%	79%
Nb modules réalisés	818	540	1 364
Budget HT2	288 513 €	69 572 €	336 755 €
Coût moyen par journée stagiaire	13,89 €	7,26 €	14,40 €

### 2. Accès à la formation

La part des professeurs certifiés ayant accès à la formation est sans surprise la plus importante en cohérence avec la part dans les effectifs enseignants, et en augmentation, tant en nombre d'enseignants certifiés ayant accès à la formation (3 105 en 2021 contre 2 738 en 2020), qu'en nombre de j/stag. La mise en place d'un parcours de formation à destination des contractuels peut expliquer l'augmentation de la part des "autres enseignants". Quant aux "autres personnels", leur plus fort poids dans la répartition totale peut s'expliquer d'une part par l'augmentation des formations d'initiative locale, avec des dispositifs intercatégoriels, d'autre part par la 1ère vague de déploiement du plan de formation laïcité déployé en proximité, en intercatégoriel.

Accès par fonction Répartition du nombre de personnes selon la fonction exercée	2021/2022						
	Candidats inscrits	Personnes convoquées	Personnes présentes		Journées stagiaires		
			effectif	taux de présence	Nb	%	Part des femmes
Agrégé	915	873	809	93%	2 168	9,3%	56,8%
Certifié	5 027	4 651	4 298	92%	11 559	49,4%	65,0%
PLP	1 144	1 082	1 033	95%	2 848	12,2%	57,1%
PEGC	4	4	4	100%	11	0,0%	90,9%
AE/CE	5	2	2	100%	2	0,0%	0,0%
Autres enseignants (*)	2 623	2 150	1 973	92%	3 538	15,1%	68,4%
PSYEN	144	121	118	98%	255	1,1%	87,5%
CPE	240	207	194	94%	568	2,4%	84,9%
Inspection	74	65	56	86%	95	0,4%	53,0%
Direction	367	361	313	87%	767	3,3%	53,6%
ATSS	788	687	622	91%	1 357	5,8%	83,4%
Autres personnels	101	81	77	95%	215	0,9%	86,5%
<b>TOTAL</b>	<b>11 432</b>	<b>10 284</b>	<b>9 499</b>	<b>92%</b>	<b>23 384</b>	<b>100,0%</b>	<b>65,4%</b>

(\*) Instituteurs, profs des écoles du 2nd degré, contractuels...

### 3. Priorités nationales des formations

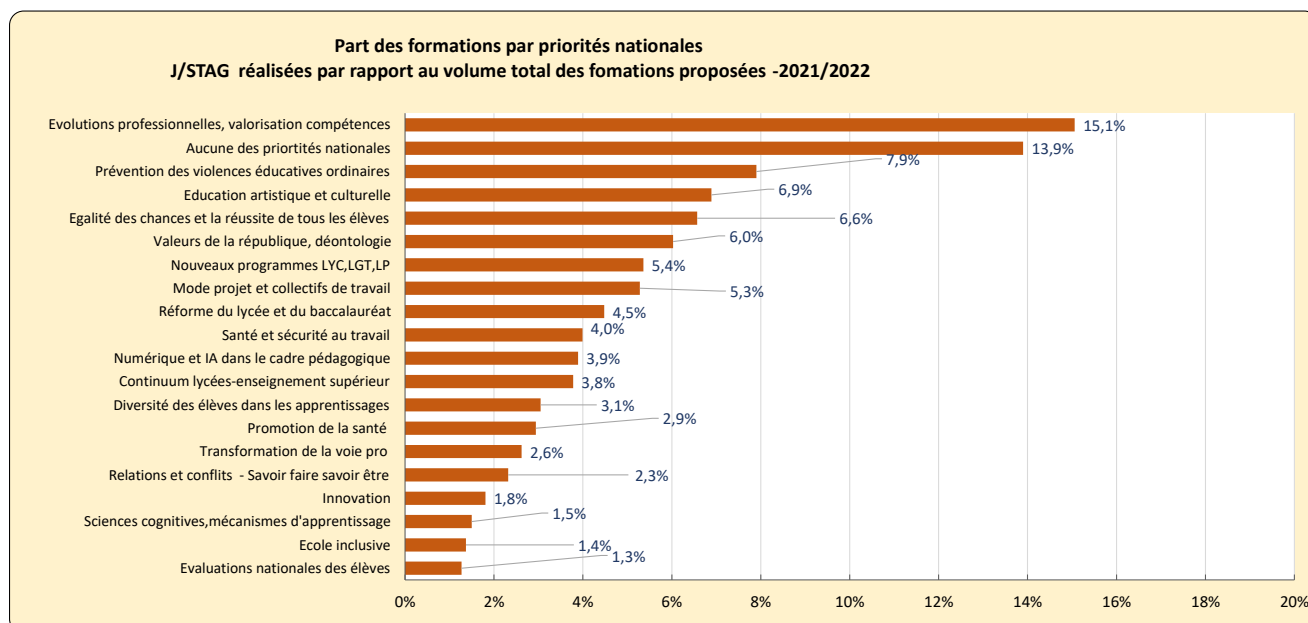
Priorités nationales <i>Répartition selon les priorités ministérielles des formations</i>		candidats convoqués	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Mise en oeuvre de la réforme du lycée général et technologique et du baccalauréat	Hommes	563	500	89%	423	
	Femmes	821	742	90%	626	
	<b>Total</b>	<b>1 384</b>	<b>1 242</b>	<b>90%</b>	<b>1 049</b>	<b>4,5%</b>
Transformation de la voie pro (valorisation filière - évolution filière gestion administrative GA)	Hommes	336	296	88%	275	
	Femmes	422	363	86%	338	
	<b>Total</b>	<b>758</b>	<b>659</b>	<b>87%</b>	<b>612</b>	<b>2,6%</b>
Continuum lycées-enseignement supérieur	Hommes	622	411	66%	312	
	Femmes	1 284	823	64%	571	
	<b>Total</b>	<b>1 906</b>	<b>1 234</b>	<b>65%</b>	<b>883</b>	<b>3,8%</b>
Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	Hommes	457	421	92%	450	
	Femmes	843	781	93%	803	
	<b>Total</b>	<b>1 300</b>	<b>1 202</b>	<b>92%</b>	<b>1 253</b>	<b>5,4%</b>
Numérique et IA dans le cadre pédagogique	Hommes	515	481	93%	460	
	Femmes	549	496	90%	446	
	<b>Total</b>	<b>1 064</b>	<b>977</b>	<b>92%</b>	<b>906</b>	<b>3,9%</b>
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	Hommes	146	82	56%	85	
	Femmes	411	252	61%	264	
	<b>Total</b>	<b>557</b>	<b>334</b>	<b>60%</b>	<b>349</b>	<b>1,5%</b>
Education artistique et culturelle	Hommes	527	285	54%	347	
	Femmes	1 619	1 020	63%	1 223	
	<b>Total</b>	<b>2 146</b>	<b>1 305</b>	<b>61%</b>	<b>1 569</b>	<b>6,7%</b>
Evaluations nationales des élèves	Hommes	296	146	49%	58	
	Femmes	1 001	668	67%	238	
	<b>Total</b>	<b>1 297</b>	<b>814</b>	<b>63%</b>	<b>296</b>	<b>1,3%</b>
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	Hommes	139	95	68%	143	
	Femmes	478	371	78%	570	
	<b>Total</b>	<b>617</b>	<b>466</b>	<b>76%</b>	<b>713</b>	<b>3,0%</b>
Continuum formation initiale formation continuée	Hommes	37	36	97%	46	
	Femmes	55	53	96%	85	
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>89</b>	<b>97%</b>	<b>131</b>	<b>0,6%</b>
Déontologie de la fonction publique	Hommes	8	4	50%	7	
	Femmes	16	14	88%	23	
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>75%</b>	<b>30</b>	<b>0,1%</b>
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	Hommes	455	439	96%	461	
	Femmes	912	880	96%	915	
	<b>Total</b>	<b>1 367</b>	<b>1 319</b>	<b>96%</b>	<b>1 376</b>	<b>5,9%</b>
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	Hommes	412	346	84%	319	
	Femmes	983	787	80%	812	
	<b>Total</b>	<b>1 395</b>	<b>1 133</b>	<b>81%</b>	<b>1 130</b>	<b>4,8%</b>
Favoriser une école inclusive	Hommes	87	63	72%	53	
	Femmes	318	277	87%	254	
	<b>Total</b>	<b>405</b>	<b>340</b>	<b>84%</b>	<b>307</b>	<b>1,3%</b>

Priorités nationales <i>Répartition selon les priorités ministérielles des formations</i>		candidats convoqués	stagiaires présents		journées stagiaires réalisées	
			nb	taux de présence	nb	% (1)
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	Hommes	490	416	85%	379	
	Femmes	979	811	83%	667	
	<b>Total</b>	<b>1 469</b>	<b>1 227</b>	<b>84%</b>	<b>1 046</b>	<b>4,5%</b>
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes Savoir faire savoir être	Hommes	77	66	86%	101	
	Femmes	359	309	86%	418	
	<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>375</b>	<b>86%</b>	<b>519</b>	<b>2,2%</b>
Prévenir les violences éducatives ordinaires	Hommes	243	241	99%	515	
	Femmes	623	619	99%	1 332	
	<b>Total</b>	<b>866</b>	<b>860</b>	<b>99%</b>	<b>1 847</b>	<b>7,9%</b>
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	Hommes	246	156	63%	166	
	Femmes	482	350	73%	493	
	<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>506</b>	<b>70%</b>	<b>659</b>	<b>2,8%</b>
Santé et sécurité au travail	Hommes	384	339	88%	423	
	Femmes	454	393	87%	501	
	<b>Total</b>	<b>838</b>	<b>732</b>	<b>87%</b>	<b>924</b>	<b>3,9%</b>
Evolutions professionnelles et valorisation des compétences	Hommes	921	682	74%	1 216	
	Femmes	1 521	1 148	75%	2 060	
	<b>Total</b>	<b>2 442</b>	<b>1 830</b>	<b>75%</b>	<b>3 277</b>	<b>14,0%</b>
Innovation	Hommes	104	71	68%	81	
	Femmes	290	205	71%	247	
	<b>Total</b>	<b>394</b>	<b>276</b>	<b>70%</b>	<b>329</b>	<b>1,4%</b>
<b>TOTAL</b>	Hommes	<b>7 065</b>	<b>5 576</b>	<b>79%</b>	<b>6 322</b>	
	Femmes	<b>14 420</b>	<b>11 362</b>	<b>79%</b>	<b>12 885</b>	
	<b>Total</b>	<b>21 485</b>	<b>16 938</b>	<b>79%</b>	<b>19 206</b>	<b>82,1%</b>

(1) par rapport au nombre total de journées de formation, égal à 23 385 jours (pas seulement les priorités)

La répartition des formations par priorité nationale du schéma directeur de cette période laisse voir une proportion importante (15,06 %) des journées stagiaires consacrées à l'évolution professionnelle des agents et à la valorisation de leurs compétences. Les formations de formateurs, les préparations concours et certifications, les reconversions, les préparations à l'évolution des postes de travail se trouvent dans cette priorité. Le PAF -accompagne en cela la politique RH de l'académie.

Les autres thématiques concernent principalement la prévention des violences éducatives ordinaires (que l'on peut envisager de regrouper avec les valeurs de la République), soit 14% des formations proposées, en cohérence avec les priorités nationales et les besoins du terrain, constatées notamment dans le cadre des demandes de FIL. Viennent ensuite l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves pour 6.57 % et l'éducation artistique et culturelle, 6,89%, qui constitue un levier.



## D. Formations des personnels ATSS et d'encadrement

Dans ce point sont abordées toutes les formations à destination des personnels d'encadrement, des personnels administratifs et techniques et des personnels santé et sociaux.

### 1. Evolution sur 3 ans

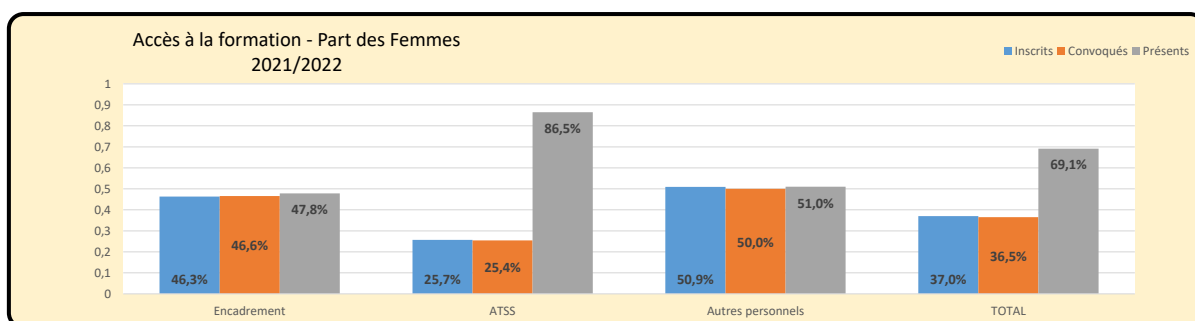
Comme pour les autres personnels, on observe une reprise importante de la formation à destination des personnels ATSS et d'encadrement, avec une augmentation de près de 300% en nombre de j/stag sur 3 ans, et + 42% de personnes ayant accès à la formation. Au-delà de la reprise de l'activité de la formation, cette augmentation est à mettre en rapport avec une réelle volonté d'enrichir la formation des personnels administratifs, avec une offre de formation plus riche et adaptée aux besoins.

On observe également une progression importante des modules proposés et donc une diversité de l'offre. Cette augmentation des modules s'explique également par la part du tutorat des personnels administratifs et de santé (1 module = 1 tutoré).

	2019/2020	2020/2021	2020/2021
Nombre de journées stagiaires réalisées	3 352	1 815	5 200
Nb personnes convoquées	1 637	1 356	1 877
Durée de formation par personne	2,40	1,57	3,15
Nb de personnes présentes	1 398	1 159	1 648
Taux de présence des personnes	85,4%	85,5%	87,8%
Nb Stagiaires convoqués	3 437	2 795	4 352
Nb Stagiaires présents	2 731	2 263	3 594
Taux de présence des stagiaires	79,5%	81,0%	82,6%
Nb modules réalisés	260	317	997
Budget HT2 (hors titre 2)	104 337 €	48 297 €	123 419 €
Coût moyen par journée stagiaire	31,00 €	27,00 €	24,00 €

### 2. Accès à la formation

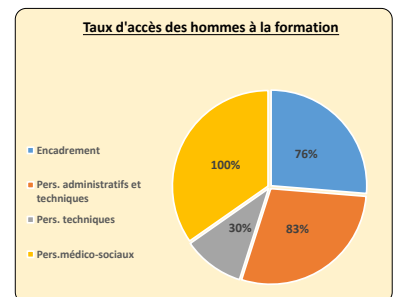
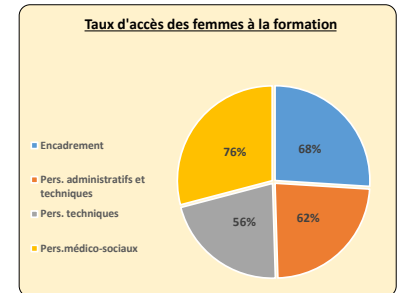
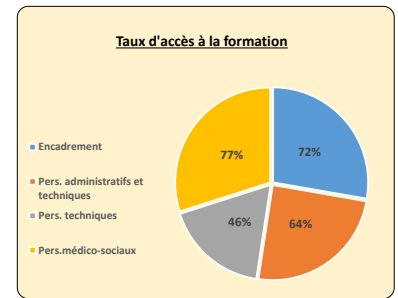
Accès par fonction <i>Répartition du nombre de personnes selon la fonction exercée</i>	2021/2022				
	Candidats inscrits	Personnes convoquées	Personnes présentes		
			effectif	Part des Femmes	taux de présence
Personnels d'inspection	83	82	73	45,2%	89%
Personnels de direction	351	339	279	49,1%	82%
Personnels Encadrement supérieur	24	21	18	38,9%	86%
<b>Sous total Encadrement</b>	<b>458</b>	<b>442</b>	<b>370</b>	<b>47,8%</b>	<b>84%</b>
Personnels administratifs (Cat A,B,C)	718	677	616	86,4%	91%
Personnels ITRF (Cat A,B,C)	116	100	82	78,0%	82%
Personnels Médico-sociaux (Cat A)	111	106	101	93,1%	95%
Personnels contractuels ATSS et Méd. sociaux	94	88	75	88,0%	85%
<b>Sous total ATSS</b>	<b>1 039</b>	<b>971</b>	<b>874</b>	<b>86,5%</b>	<b>90%</b>
Enseignants 1er degré	72	60	54	79,6%	90%
Enseignants 2nd degré (yc contractuels)	159	145	125	60,8%	86%
Pers. D'éducation, PSY EN	81	37	32	87,5%	86%
Assistants d'éducation, AESH	11	10	7	71,4%	70%
Autres personnels	215	212	186	93,0%	88%
<b>Sous total Autres Personnels</b>	<b>538</b>	<b>464</b>	<b>404</b>	<b>51,0%</b>	<b>87%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 035</b>	<b>1 877</b>	<b>1 648</b>	<b>69,1%</b>	<b>88%</b>



### 3. Présence des stagiaires

Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires

Accès par fonction Répartition du nombre de candidatures, stagiaires et de journées-stagiaires	2021/2022				
	Personnes inscrites	Personnes convoquées	Stagiaires présents	Journées stagiaires	
Personnels d'inspection	424	293	230	297	5,7%
Personnels de direction	1 433	959	710	910	17,5%
Personnels Encadrement supérieur	57	45	39	58	1,1%
<b>Sous total Encadrement</b>	<b>1 914</b>	<b>1 297</b>	<b>979</b>	<b>1 266</b>	<b>24,3%</b>
<i>Dont Femmes</i>	981	641	489	654	12,6%
<i>% Femmes</i>	51%	49%	50%	52%	0,0%
Personnels administratifs (Cat A,B,C)	2 112	1 588	1 359	1 891	36,4%
Personnels ITRF (Cat A,B,C)	219	193	172	298	5,7%
Personnels Médico-sociaux (Cat A,B)	200	135	106	173	3,3%
Personnels contractuels ATSS et Méd. sociaux	265	189	150	187	3,6%
<b>Sous total ATSS</b>	<b>2 796</b>	<b>2 105</b>	<b>1 787</b>	<b>2 549</b>	<b>49,0%</b>
<i>Dont Femmes</i>	2 342	1 771	1 513	2 107	40,5%
<i>% Femmes</i>	84%	84%	85%	83%	0,0%
Enseignants 1er degré	132	100	87	130	2,5%
Enseignants 2nd degré (y.c. contractuels)	288	234	198	394	7,6%
Pers. d'éducation, PSY EN	133	64	51	97	1,9%
Assistants d'éducation, AESH	15	12	8	7	0,1%
Autres personnels	644	540	484	756	14,5%
<b>Sous total Autres Personnels</b>	<b>1 212</b>	<b>950</b>	<b>828</b>	<b>1 385</b>	<b>26,6%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5 922</b>	<b>4 352</b>	<b>3 594</b>	<b>5 200</b>	<b>100,0%</b>
<i>Dont Femmes</i>	4 326	3 213	2 708	3 948	
<i>% Femmes</i>	73%	74%	75%	76%	



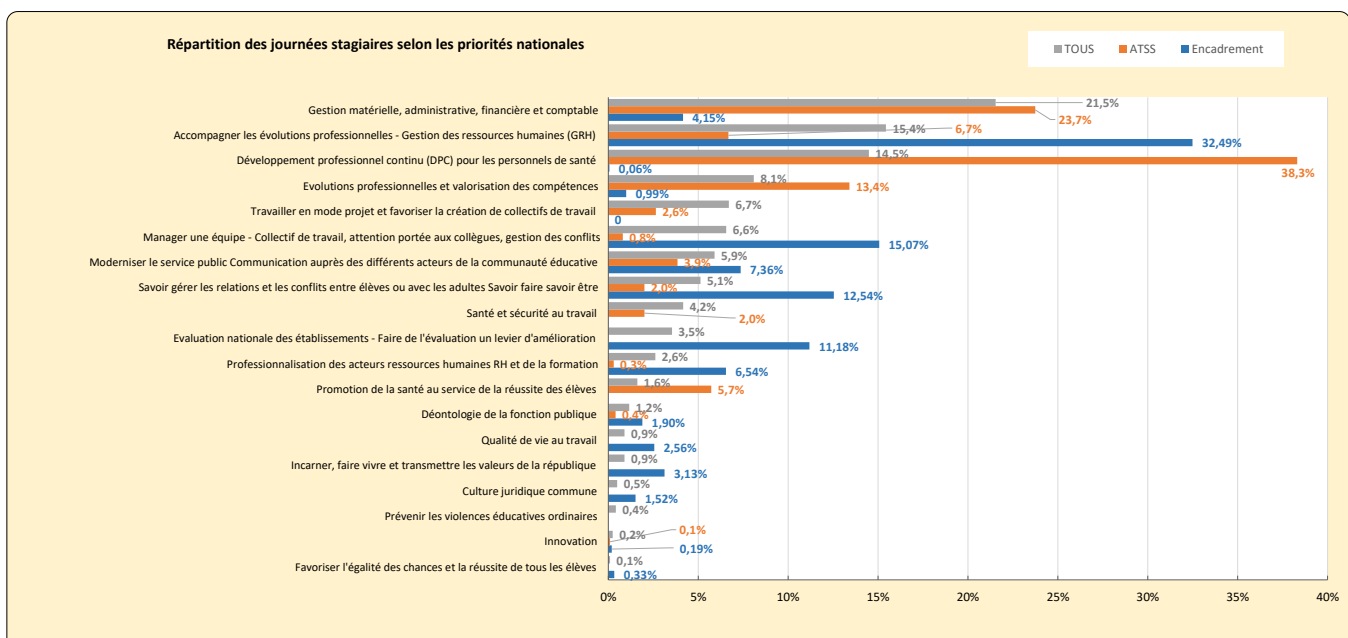
### 4. Thématiques des formations

Les thématiques de formations varient selon la catégorie de métier concerné. Elles s'inscrivent à hauteur de 90% dans les priorités nationales.

En effet, les formations relatives à la gestion matérielle, administrative et financière concernent ainsi plus particulièrement les adjoints gestionnaires (parcours métier et déploiement op@le).

La ligne du « développement professionnel continu » (DPC) correspond notamment à la formation statutaire des personnels médico-sociaux.

Lorsqu'on s'intéresse plus précisément aux thématiques prédominantes dans la catégorie encadrement, c'est "l'accompagnement aux évolutions professionnelles" et "la gestion des ressources humaines" qui se détachent nettement. Essentiellement proposées en offre à candidature désignée, elles correspondent aux nécessités d'adaptation et de changement de pratiques. Depuis 2 ans, une attention est portée aux besoins de formation relatives à l'encadrement, avec des formations proposées en inter-catégoriels - inter-métiers (l'encadrement et les compétences personnelles, sociales et méthodologiques ; conduire un entretien difficile) ou à destination plus spécifiquement des personnels d'encadrement pédagogique.



## E. 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 2021/2022

Synthèse des demandes de congés de formation instruites en 2021 pour un congé sur l'année 2021/2022

Enseignants 1er Degré	Demandes	Objet de la demande				Congés accordés	
		Préparation Concours	Formations Evolution professionnelle	Formations Reconversions	Autres	Nb	Durée
Charente	7	1	3	3	0	6	30 mois
Charente-Maritime	17	3	13	1	0	6	53 mois et 9 jours
Deux-Sèvres	8	3	5	0	0	6	32 mois
Vienne	9	1	7	1	0	8	28 mois et 7 jours
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>143 mois et 15 jours</b>

Enseignants 2nd Degré CPE - PSY EN	Demandes	Objet de la demande				Congés accordés	
		Doctorat	Agrégation	Concours	Autres formations	Nb	Durée
Prof Agrégé	7	4			3	3	27 mois
Prof Certifié	97	2	78	2	15	19	147 mois
Prof d'EPS	5		4		1	2	12 mois
Prof LP	1		1			1	8 mois
Pers. D'éducation	0					0	0
PSY EN	0					0	0
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>6</b>	<b>83</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>194 mois</b>

Enseignants 1er et 2nd Degré PRIVE	Demandes	Objet de la demande				Congés accordés	
		Doctorat	Agrégation	Concours	Autres formations	Nb	Durée
Professeur des écoles	1				1	0	
Prof Agrégé	1	1				1	6 mois
Prof Certifié	5		4		1	1	6 mois
Prof d'EPS	2		2				
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12 mois</b>

ATSS	Demandes	Objet de la demande				Congés accordés	
		Préparation Concours	Formations Développement personnel	Formations Reconversions	Autres	Nb	Durée
Pers.administratifs	1	1				1	10 mois
Pers. ITRF	1		1			1	9 mois
Pers médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19 mois</b>

## F. 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.

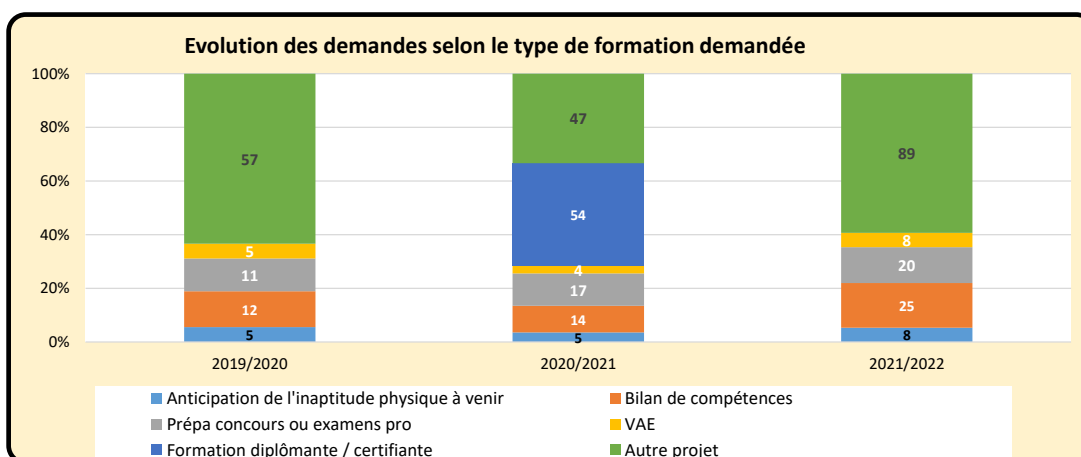
Une circulaire académique précise la mise en œuvre du CPF dans l'académie de Poitiers. En particulier, deux campagnes annuelles (en octobre-novembre, et en mars-avril) permettent d'étudier les demandes.

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 2021/2022

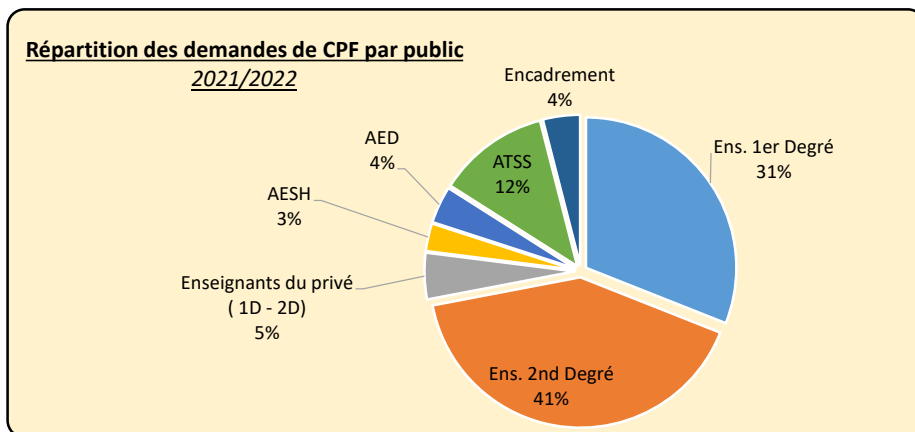
Les demandes de mobilisation du compte de formation sont instruites par l'EAFC, après validation des CMC (conseiller mobilité carrière) et, ensuite étudiées en commission académique avant validation.

133 demandes ont été déposées et instruites au titre de l'année 2021/2022.

Lorsque le projet n'apparaît pas suffisamment motivé et/ou préparé, une réponse négative peut être apportée en invitant l'agent à être accompagné par un conseiller RH de proximité voire une conseillère mobilité carrière.

#### **Public :**

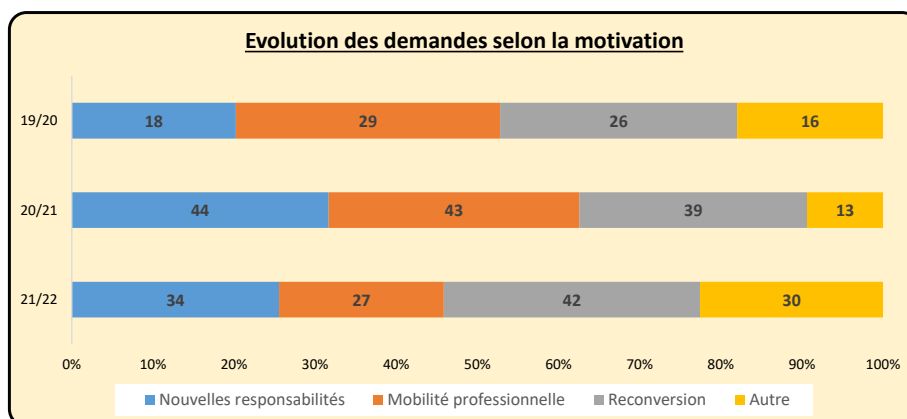
Toutes les catégories de personnel sont représentées, y compris les AESH et les AED. Plus de 72% des demandes sont formulées par des enseignants (31 % PE ; 46 % 2nd degré).



**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.

Les formations sollicitées s'inscrivent à hauteur de 45% dans les priorités réglementaires (VAE, bilan de compétences, préparations concours et examens, formations diplômante et certifiante en vue d'un changement de responsabilité). On notera toutefois que la case "autre" reste encore souvent sélectionnée.



**Décision et montant accordé**

62 dossiers ont reçu un accord favorable (49% des dossiers), dont 9 renoncements (reste à charge trop élevé, évolution dans le projet). Au final, 54 agents ont effectivement mobilisé leur CPF pour un montant global de 48 004 €, soit un financement moyen de 889 € (hors privé).

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

# PARTIE 5

# REMUNERATIONS

On constate en 2021 une augmentation de la masse salariale de 24,8 M comparée à l'année 2020 dans un contexte de stabilité globale des effectifs. Ainsi, observé au niveau de l'enseignement public, on note une augmentation de près de 14% des dépenses indemnitaires dans un contexte global d'augmentation de la masse salariale de 1,5%.

### Evolution de la masse salariales (public)

	Total	dont rémunérations principales	dont indemnités	dont autres indemnités	dont cotisations, pensions, chômage et prestations
2 020	1 495 057 526 €	743 336 796 €	55 146 409 €	29 982 643 €	666 591 678 €
2 021	1 517 795 476 €	751 504 023 €	62 800 733 €	31 378 953 €	672 111 767 €
<b>evolution 2020/2021</b>	<b>22 737 950 €</b>	<b>8 167 227 €</b>	<b>7 654 324 €</b>	<b>1 396 310 €</b>	<b>5 520 089 €</b>
	<b>1,52%</b>	<b>1,10%</b>	<b>13,88%</b>	<b>4,66%</b>	<b>0,83%</b>

## A. Dépenses de masse salariale

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

- le BOP 0139 : Enseignement privé des premier et 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

L'augmentation des dépenses entre 2019 et 2021 atteint plus de 44 millions d'euros. Elle s'explique essentiellement par la mise en œuvre du protocole "parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR) en 2020 et la création de mesures catégorielles en 2021 : prime Grenelle, prime informatique, entre autres.

Aussi, la hausse des dépenses est liée à l'augmentation des rémunérations principales par le glissement vieillesse et technicité (GVT).

	2019	2020	2021	Evol %
BOP 0139	121 909 733 €	123 508 476 €	125 642 464 €	+ 3,1%
BOP 0140	538 023 986 €	550 110 272 €	559 695 581 €	+ 4,0%
BOP 0141	839 172 743 €	846 102 759 €	855 849 883 €	+ 2,0%
BOP 0214	33 666 630 €	32 004 000 €	34 074 402 €	+ 1,2%
BOP 0230	66 609 653 €	66 840 495 €	68 175 610 €	+ 2,4%
<b>TOTAL</b>	<b>1 599 382 745 €</b>	<b>1 618 566 002 €</b>	<b>1 643 437 940 €</b>	<b>+ 2,8%</b>

Ceci s'explique par la mise en œuvre, au cours de l'année 2021, de différentes mesures de revalorisations salariales de type indemnitaire suite aux engagements du Grenelle de l'éducation.

Ainsi ont été mises en place, pour les personnels éducatifs :

- une prime d'attractivité pour les professeurs en début de carrière (à/c de mai 2021)
- une prime d'équipement informatique pour les professeurs et psychologues de l'éducation nationale (à/c de février 2021) de 150 euros
- une revalorisation indemnitaire de 450 euros/an pour les directeurs d'école
- une revalorisation de l'indemnité de sujétions particulières des professeurs documentalistes de 233 euros/an.
- une revalorisation de l'indemnité forfaitaire annuelle des CPE de 236 euros/an
- une nouvelle revalorisation de l'indemnité d'exercice en réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+) de 400 euros nets à la rentrée scolaire 2021.

Concernant les personnels administratifs, la masse salariale a également évolué principalement du fait :

- d'une augmentation des régimes indemnitaires aux fins de convergence progressive interministérielle
- d'un relèvement des minimas de gestion

Pour les personnels concernés, cela s'est traduit par un gain annuel moyen de 518 € tous corps confondus et de 1 360€ pour les catégories A, 530€ pour les catégories B et 313€ pour les catégories C.

S'agissant des personnels de santé, les personnels infirmiers ont vu leur régime indemnitaire augmenter de 6% en moyenne, cette augmentation ayant pu atteindre 35% pour les personnels non logés, et 8% pour les conseillers techniques. Les médecins et médecins conseillers techniques ont bénéficié d'une revalorisation forfaitaire pour des montants respectifs de 1 300 euros et 2 500 euros /an.

Les personnels de la filière recherche et formation ont également vu le montant de leur IFSE revalorisé dans le cadre du réexamen triennal prévu pour le RIFSEEP ; ces revalorisations étaient de 5% pour les ATRF, 3.5% pour les techniciens, 3% pour les ASI, 2.5% pour les IGE et 1.5% pour les IGR.

Les personnels sociaux, ASS et CTSS ont également bénéficié de revalorisations indemnitaires composés d'une part forfaitaire de 1 300 euros ou 1 700 euros selon leur qualité d'ASS ou de CTSS et selon le groupe de fonction RIFSEEP dont ils relèvent.

L'indemnité de fonction, de responsabilité et de résultats des personnels de direction a également été revue jusqu'à 1 150 euros par an. Concernant les personnels d'inspection, c'est une revalorisation indemnitaire annuelle pouvant aller jusqu'à 1 200 euros qui a été mise en place.

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 de l'année 2021

	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	82 769 680 €	281 003 473 €	416 451 464 €	15 031 024 €	39 018 062 €	834 273 703 €
Indemnités	5 753 753 €	21 392 987 €	34 926 424 €	3 982 749 €	2 498 573 €	68 554 486 €
Indemnités de jurys				1 413 702 €		1 413 702 €
Heures supplémentaires	3 469 765 €	199 661 €	24 877 453 €		1 142 616 €	29 689 494 €
Indemnités missions particulières	271 171 €	201 894 €	3 297 224 €		246 404 €	4 016 693 €
Chômage	834 611 €	378 149 €	2 332 540 €	34 032 €	332 551 €	3 911 883 €
Cotisations	32 002 095 €	254 054 320 €	370 931 916 €	12 972 064 €	24 690 025 €	694 650 421 €
<i>Dont CAS Pensions</i>	288 224 €	206 719 853 €	294 661 766 €	9 915 735 €	14 109 591 €	525 695 170 €
Prestations ( Dont CLD)	541 389 €	2 465 096 €	3 032 862 €	640 831 €	247 380 €	6 927 558 €
<b>TOTAL</b>	<b>125 642 464 €</b>	<b>559 695 581 €</b>	<b>855 849 883 €</b>	<b>34 074 402 €</b>	<b>68 175 610 €</b>	<b>1 643 437 940 €</b>
<i>Part par BOP %</i>	<i>7,6%</i>	<i>34,1%</i>	<i>52,1%</i>	<i>2,1%</i>	<i>4,1%</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.

<u>Année 2021</u>	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Titulaires	27	7	389	25	22	470
<i>Hommes</i>	16	4	201	3	3	227
<i>Femmes</i>	11	3	188	22	19	243
Non Titulaires	0	0	11	2	1	14
<i>Hommes</i>			2	1		3
<i>Femmes</i>			9	1	1	11
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>400</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>484</b>
<i>Part des femmes %</i>	<i>40,7%</i>	<i>42,9%</i>	<i>49,3%</i>	<i>85,2%</i>	<i>87,0%</i>	<i>52,5%</i>

## B. Rémunérations - Indices et salaires moyens

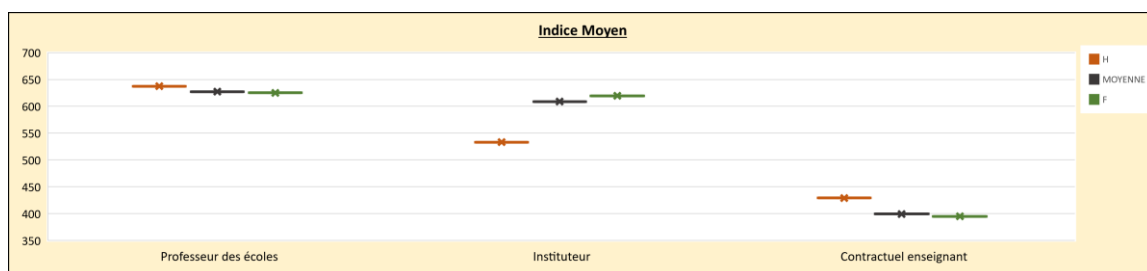
Source : REMU-BS04-Rémunérations moyennes - Outil INDIA LOLF / DGFP  
Année 2022 - Données de paye de Janvier à Décembre 2022

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.

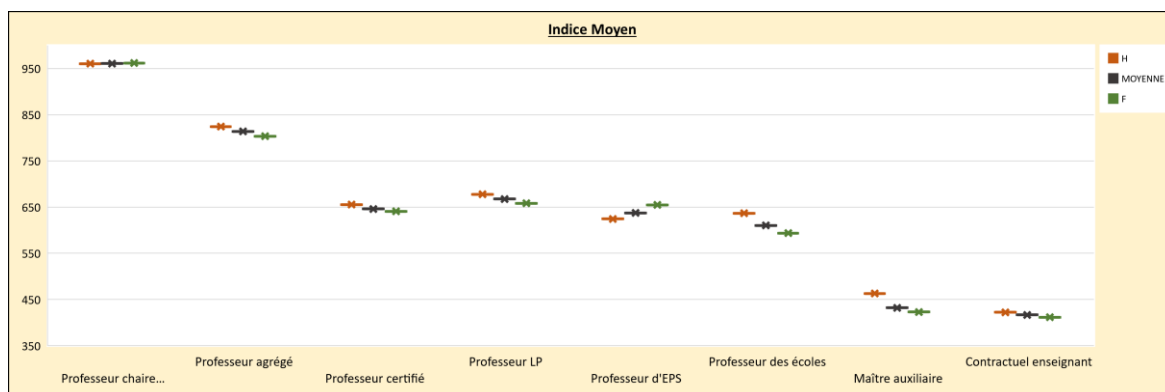
### 1. Personnels enseignants du premier degré Public

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	7 866,0	607,3	3 191 €	243 €	2 548 €	1 278,8	629,0	3 312 €	276 €	2 646 €	6 587,3	603,2	3 168 €	236 €	2 529 €
Instituteur	5,3	541,0	2 787 €	270 €	2 217 €	0,7	355,3	2 803 €	315 €	2 240 €	4,7	542,0	2 785 €	264 €	2 214 €
Contractuel enseignant	85,8	381,8	2 189 €	270 €	1 763 €	11,2	382,7	2 161 €	275 €	1 739 €	74,6	381,6	2 193 €	270 €	1 767 €



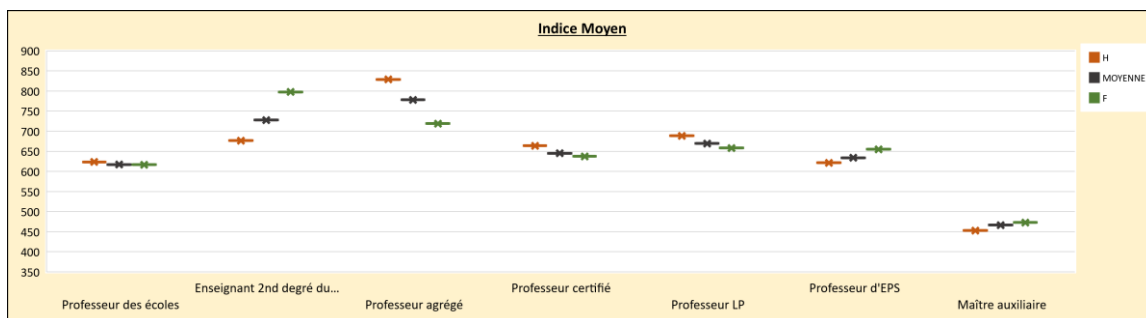
### 2. Personnels enseignants du second degré Public

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	29,3	960,7	6 819 €	2 232 €	5 704 €	20,3	960,4	6 974 €	2 395 €	5 854 €	9,0	961,6	6 469 €	1 864 €	5 366 €
Professeur agrégé	1 111,1	813,7	4 681 €	728 €	3 788 €	559,4	824,2	4 796 €	791 €	3 890 €	551,7	803,2	4 563 €	664 €	3 685 €
Professeur certifié	5 587,7	645,9	3 569 €	449 €	2 870 €	1 968,6	655,3	3 635 €	475 €	2 926 €	3 619,1	640,8	3 533 €	435 €	2 840 €
Professeur LP	1 335,4	667,7	3 708 €	486 €	2 983 €	656,1	677,5	3 761 €	487 €	3 026 €	679,2	658,3	3 656 €	485 €	2 941 €
Professeur d'EPS	645,8	637,4	3 570 €	487 €	2 878 €	371,6	624,5	3 517 €	497 €	2 837 €	274,2	654,7	3 642 €	472 €	2 934 €
Chargé d'enseignement EPS	8,6	804,4	4 213 €	310 €	3 367 €	5,5	803,2	4 223 €	300 €	3 375 €	3,2	806,4	4 196 €	327 €	3 353 €
PEGC	6,2	805,2	4 317 €	493 €	3 464 €	0,2	134,3	4 375 €	599 €	3 528 €	6,1	805,2	4 315 €	490 €	3 462 €
Professeur des écoles	336,2	610,2	3 447 €	488 €	2 773 €	131,9	636,6	3 581 €	496 €	2 882 €	204,3	593,7	3 361 €	484 €	2 703 €
Maître auxiliaire	15,2	432,0	2 281 €	250 €	1 847 €	3,2	463,1	2 347 €	185 €	1 884 €	12,1	423,1	2 264 €	267 €	1 837 €
Contractuel enseignant	716,3	416,7	2 694 €	447 €	2 182 €	337,4	422,4	2 723 €	452 €	2 204 €	378,9	411,7	2 669 €	442 €	2 161 €



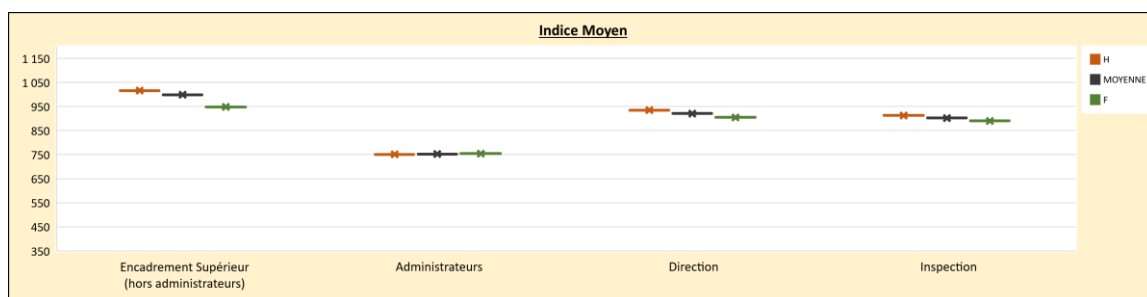
### 3. Personnels enseignants du premier et du second degrés Privé

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	782,8	617,1	2 987 €	170 €	2 310 €	66,3	623,3	3 063 €	170 €	2 365 €	716,5	616,5	2 980 €	170 €	2 305 €
Enseignant 2nd degré du PUBLIC	9,3	727,9	3 935 €	474 €	3 160 €	5,3	676,4	3 753 €	504 €	3 022 €	3,9	797,6	4 181 €	432 €	3 346 €
Professeur agrégé	54,7	777,9	4 313 €	603 €	3 382 €	29,4	828,7	4 544 €	616 €	3 568 €	25,4	719,1	4 045 €	588 €	3 167 €
Professeur certifié	970,9	645,1	3 337 €	409 €	2 606 €	280,2	663,8	3 446 €	442 €	2 692 €	690,8	637,4	3 293 €	395 €	2 571 €
Professeur LP	199,2	669,4	3 619 €	537 €	2 826 €	73,5	688,5	3 750 €	597 €	2 935 €	125,7	658,2	3 543 €	501 €	2 763 €
Professeur d'EPS	118,6	633,9	3 348 €	402 €	2 611 €	74,1	621,3	3 321 €	412 €	2 593 €	44,6	655,0	3 394 €	385 €	2 641 €
Maître auxiliaire	374,6	466,5	2 347 €	415 €	1 889 €	119,4	452,9	2 343 €	455 €	1 892 €	255,2	472,8	2 349 €	397 €	1 887 €



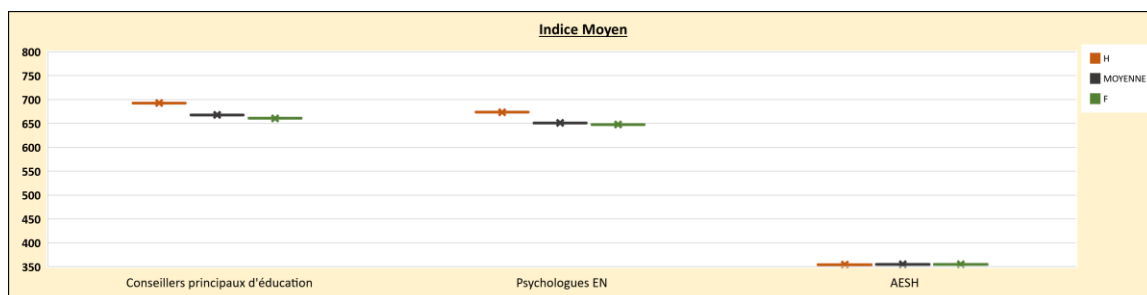
### 4. Personnels d'encadrement

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)	18,9	998,7	7 396 €	2 503 €	6 099 €	14,1	1016,0	7 714 €	2 713 €	6 374 €	4,8	948,2	6 467 €	1 885 €	5 294 €
Administrateurs	9,6	752,3	6 260 €	2 225 €	5 169 €	5,5	750,8	6 283 €	2 291 €	5 199 €	4,1	754,2	6 229 €	2 136 €	5 129 €
Direction	366,7	920,7	5 104 €	641 €	4 067 €	194,0	934,7	5 210 €	673 €	4 157 €	172,7	905,0	4 984 €	605 €	3 967 €
Inspection	89,1	902,0	5 635 €	1 301 €	4 566 €	46,3	912,8	5 737 €	1 342 €	4 651 €	42,8	890,2	5 525 €	1 256 €	4 475 €



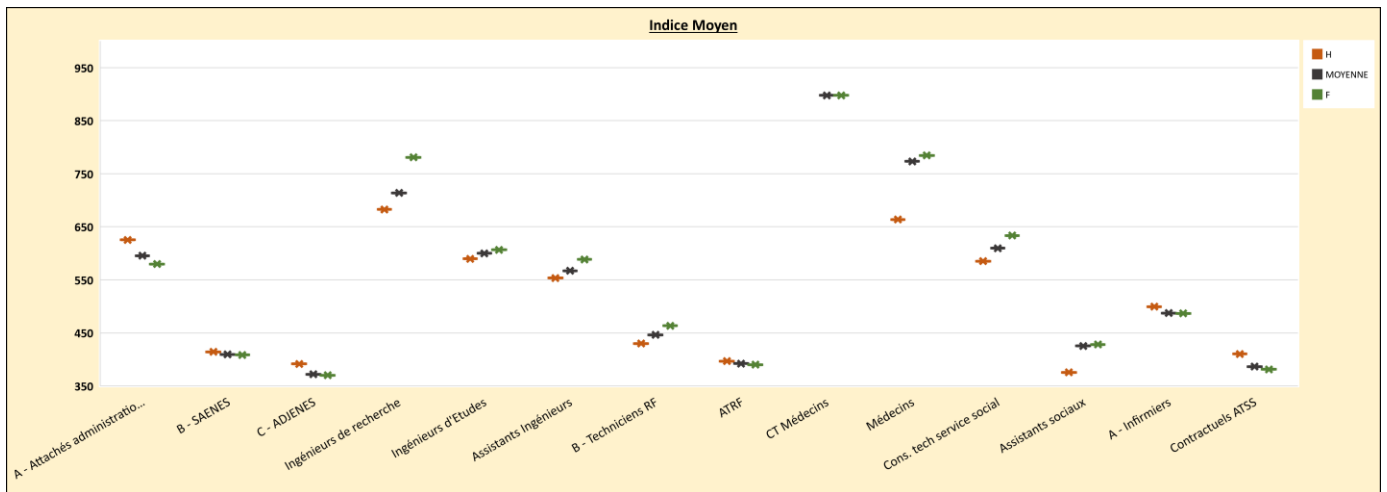
### 5. Personnels de vie scolaire

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	288,2	667,6	3 461 €	236 €	2 753 €	63,9	692,5	3 588 €	237 €	2 854 €	224,2	660,6	3 424 €	236 €	2 724 €
Psychologues EN	173,9	651,0	3 369 €	209 €	2 688 €	24,2	673,5	3 449 €	203 €	2 750 €	149,7	647,4	3 357 €	210 €	2 678 €
AESH	938,5	354,7	1 730 €	8 €	1 393 €	65,0	354,4	1 725 €	9 €	1 387 €	873,5	354,8	1 731 €	8 €	1 393 €



## 6. 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 Etat	191,1	595,4	4 295 €	1 147 €	3 497 €	65,9	625,3	4 548 €	1 226 €	3 706 €	125,2	579,7	4 161 €	1 106 €	3 387 €
B - SAENES	337,0	409,4	2 848 €	674 €	2 311 €	48,4	414,3	2 836 €	662 €	2 299 €	288,6	408,6	2 850 €	676 €	2 313 €
C - ADJENES	536,9	371,9	2 363 €	397 €	1 900 €	42,7	391,5	2 459 €	390 €	1 976 €	494,2	370,2	2 355 €	397 €	1 894 €
Ingénieurs de recherche	6,3	713,8	5 064 €	1 507 €	4 154 €	4,3	682,8	5 025 €	1 546 €	4 130 €	2,0	781,0	5 147 €	1 422 €	4 204 €
Ingénieurs d'Etudes	23,2	600,1	3 858 €	969 €	3 139 €	9,0	589,7	3 773 €	972 €	3 070 €	14,2	606,7	3 911 €	967 €	3 182 €
Assistants Ingénieurs	7,7	567,1	3 564 €	827 €	2 894 €	4,7	553,5	3 542 €	879 €	2 882 €	3,0	588,7	3 597 €	746 €	2 913 €
B - Techniciens RF	49,5	446,3	2 776 €	632 €	2 252 €	25,5	430,1	2 865 €	794 €	2 342 €	24,0	463,6	2 681 €	461 €	2 157 €
ATRF	151,6	392,3	2 229 €	330 €	1 791 €	52,4	396,7	2 249 €	352 €	1 808 €	99,2	390,0	2 219 €	318 €	1 782 €
CT Médecins	2,7	897,9	6 468 €	1 688 €	5 272 €						2,7	897,9	6 468 €	1 688 €	5 272 €
Médecins	18,0	773,3	5 466 €	1 359 €	4 445 €	1,7	663,7	4 843 €	1 336 €	3 966 €	16,4	784,4	5 529 €	1 362 €	4 493 €
Cons. tech service social	5,4	609,8	4 231 €	978 €	3 442 €	2,7	585,3	4 161 €	955 €	3 393 €	2,8	633,5	4 299 €	1 002 €	3 491 €
Assistants sociaux	54,0	425,5	3 015 €	750 €	2 457 €	2,7	375,5	2 880 €	890 €	2 368 €	51,3	428,0	3 023 €	743 €	2 461 €
A - Infirmiers	180,5	487,4	3 156 €	514 €	2 531 €	8,6	499,5	3 226 €	486 €	2 593 €	171,9	486,8	3 152 €	516 €	2 528 €
Contractuels ATSS	160,9	386,4	2 057 €	54 €	1 655 €	30,3	410,4	2 130 €	50 €	1 714 €	130,6	381,4	2 040 €	55 €	1 641 €



# PARTIE 6

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## A. Accidents du travail

### 1. Evolution sur 3 ans des accidents du travail, de service et de trajet

Le déploiement des mobilités douces, la reprise d'activité sur site, les chutes de plain pied... contribuent à l'augmentation de 27,63 % du nombre d'accidents déclarés et reconnus imputables au service pour les années de référence 2020/2021 et 2021/2022.

Près de 49% des accidents déclarés ont donné lieu à un arrêt de travail ; quand à la durée moyenne des arrêts, elle passe de 32,7 jours à 38,6 jours.

	Nb Accident travail avec ITT	Nb Jours ITT	Durée moyenne des arrêts
2019/2020	135	5 867	43,5
2020/2021	152	4 974	32,7
2021/2022	194	7 485	38,6
<b>Evol 2020/2021 - 2021/2022</b>	<b>27,63%</b>	<b>50,5%</b>	<b>17,9%</b>

### 2. Répartition selon le type d'accident et le genre

Les accidents de travail les plus fréquents sont des chutes de plain-pied pour 19,6 %, en nette diminution par rapport à l'année précédente (24%). Une information avait été réalisée en décembre 2020 sur le prev'acad, périodique réalisé par les acteurs de prévention académique et adressé à tous les personnels de l'académie dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

S'agissant des accidents de trajets, ils représentent 21 % des accidents du travail, en diminution comparé à l'année précédente (26%). Il a été réalisé une publication de prévention sur le partage de la route, les règles de bonne conduite et les nouvelles signalisations.

Enfin, pour les accidents de mission, 18 faits avérés, majoritairement sur des sorties scolaires (les contusions, sport, voyages), ils sont en augmentation comparé à l'année 2020/2021 qui s'est caractérisée par de moindres déplacements professionnels du fait de la période COVID.

2019/2020	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	20	16	982	76	78	3 559	96	94	4 541
	Trajet	5	10	331	21	25	807	26	35	1 138
	Mission	3	1	5	2	5	183	5	6	188
	<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>1 318</b>	<b>99</b>	<b>108</b>	<b>4 549</b>	<b>127</b>	<b>135</b>	<b>5 867</b>
		<b>55</b>			<b>207</b>			<b>262</b>		
	<b>Durée moyenne des arrêts</b>	<b>48,81 jours</b>			<b>42,12 jours</b>			<b>43,46 jours</b>		

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
	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>1 262</b>	<b>96</b>	<b>119</b>	<b>3 712</b>	<b>116</b>	<b>152</b>	<b>4 974</b>
		<b>53</b>			<b>215</b>			<b>268</b>		
	<b>Durée moyenne des arrêts</b>	<b>38,24 jours</b>			<b>31,19 jours</b>			<b>32,72 jours</b>		

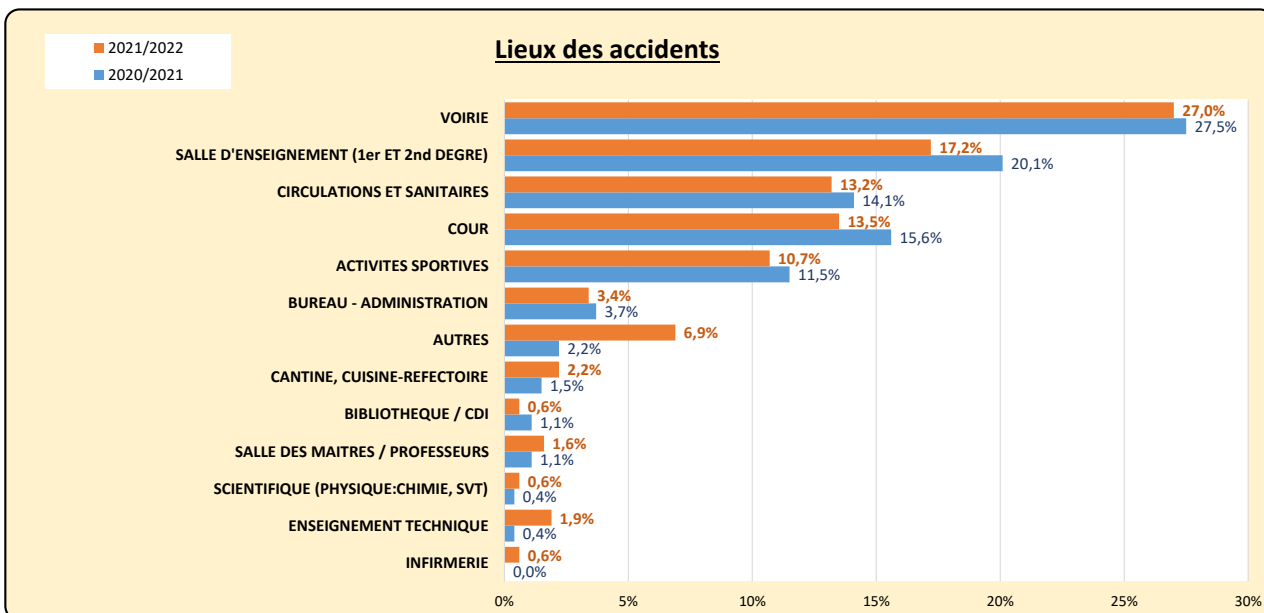
2021/2022	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
		Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nb jours ITT
	Travail	13	28	953	79	107	4 164	92	135	5 117
	Trajet	2	10	508	19	37	1 037	21	47	1 545
	Mission	0	2	139	6	10	684	6	12	823
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>1 600</b>	<b>104</b>	<b>154</b>	<b>5 885</b>	<b>119</b>	<b>194</b>	<b>7 485</b>
		<b>55</b>			<b>258</b>			<b>313</b>		
	<b>Durée moyenne des arrêts</b>	<b>40 jours</b>			<b>38,21 jours</b>			<b>38,58 jours</b>		

L'augmentation du nombre de jours d'ITT est due, par ordre décroissant d'importance, en grande partie aux accidents de travail liés notamment aux agressions et risques psychosociaux suivis par les accidents de la route et de la circulation.

### 3. Lieux et typologie des accidents du travail, de service, de trajet et de mission

Les accidents de service concernent les fonctionnaires, alors que les accidents de travail s'appliquent les contractuels. L'accident de trajet a lieu entre son domicile et son lieu de travail et inversement. Et enfin l'accident de mission est consécutif à un accident en mission.

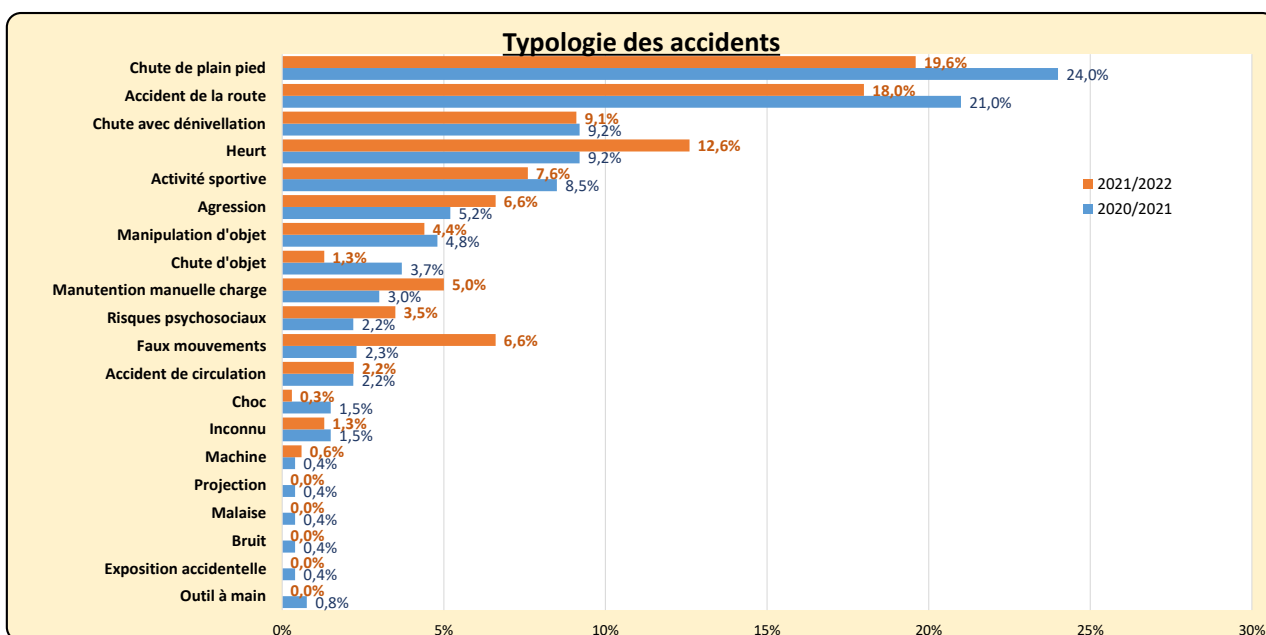
Les lieux de cheminement et/ou collectifs sont les plus accidentogènes, tel que la voirie (transport avec une recrudescence des accidents en 2 roues), les salles d'enseignement, les couloirs, les escaliers).

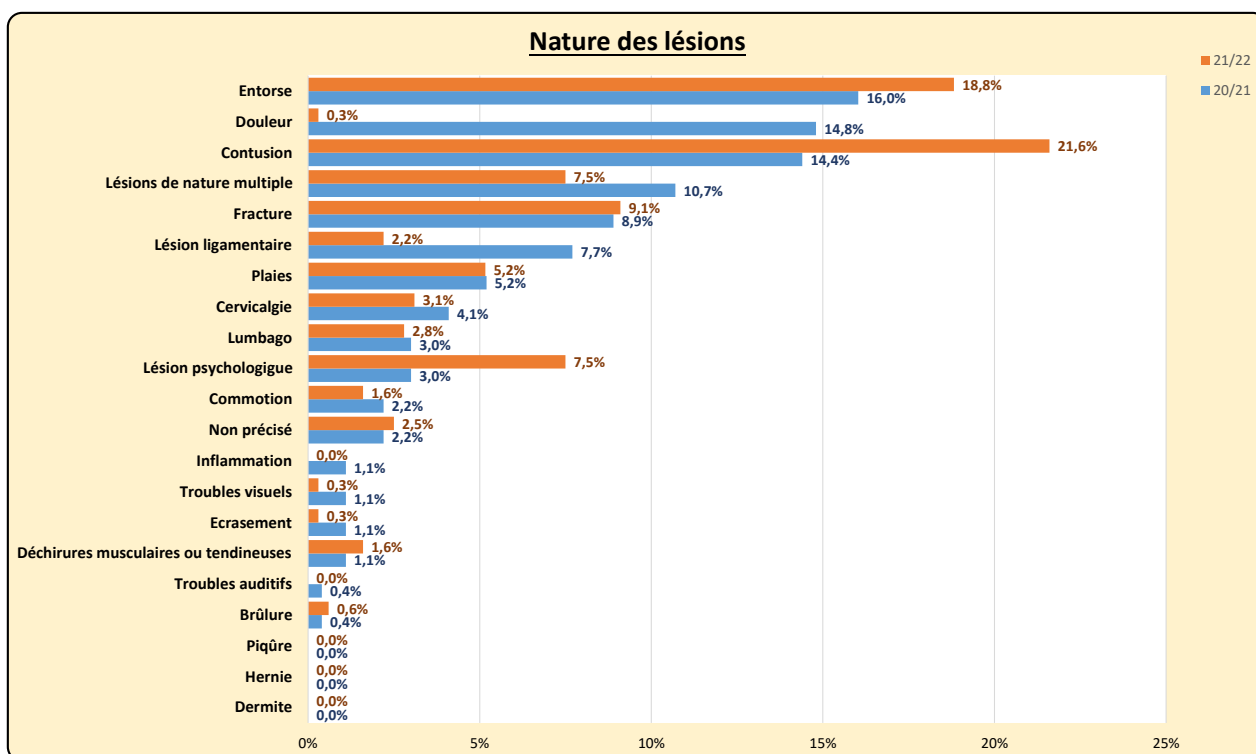


Pour la sixième année consécutive, les chutes de plain-pied et avec dénivelation sont les accidents les plus fréquents ayant pour conséquence des lésions légères, hématomes, contusions... talonnés par les accidents de la voie publique, accidents de circulation et de la route (chaussée glissante avec les deux-roues).

Depuis la réglementation de 2020, l'agent a la possibilité de procéder à une déclaration d'accident sans passer par sa hiérarchie directe, un des vecteurs d'augmentation des déclarations. Par ailleurs, les agents sont mieux informés et utilisent plus facilement leurs droits pour signaler une problématique locale.

Les déclarations d'accidents consécutifs à une agression (parents/élèves, entre collègues...) ont augmenté et signalent une problématique locale.





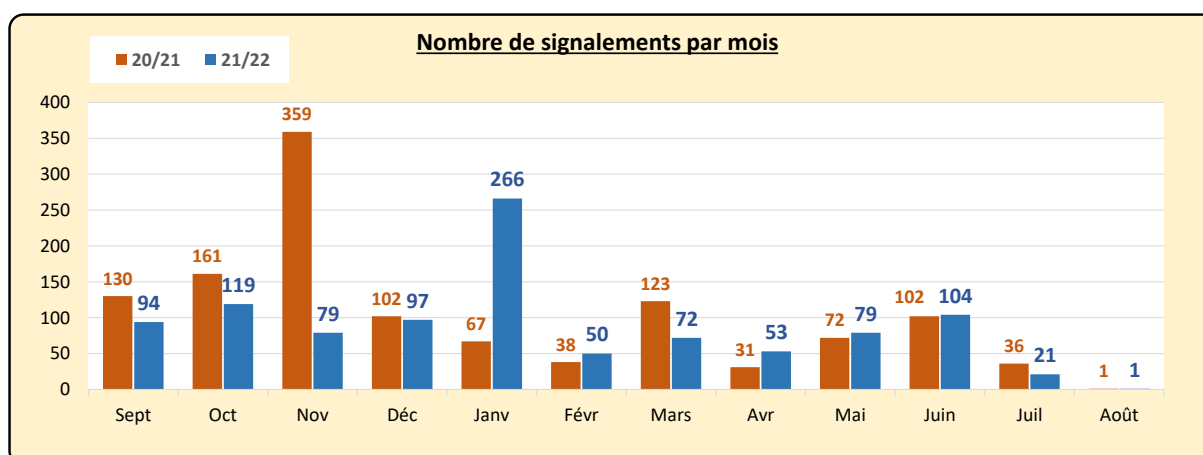
## B. Dispositifs de signalement

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.

A noter qu'en 2022, le rectorat de Poitiers, dans le cadre du déploiement du Plan Egalité Hommes Femmes académique, s'est doté d'un référent violence, sexuelle et sexiste (VSS). Les dispositions de signalement de ces situations, les modalités de prise en charges et de suivi sont en cours d'élaboration pour une application à la rentrée de septembre 2023.

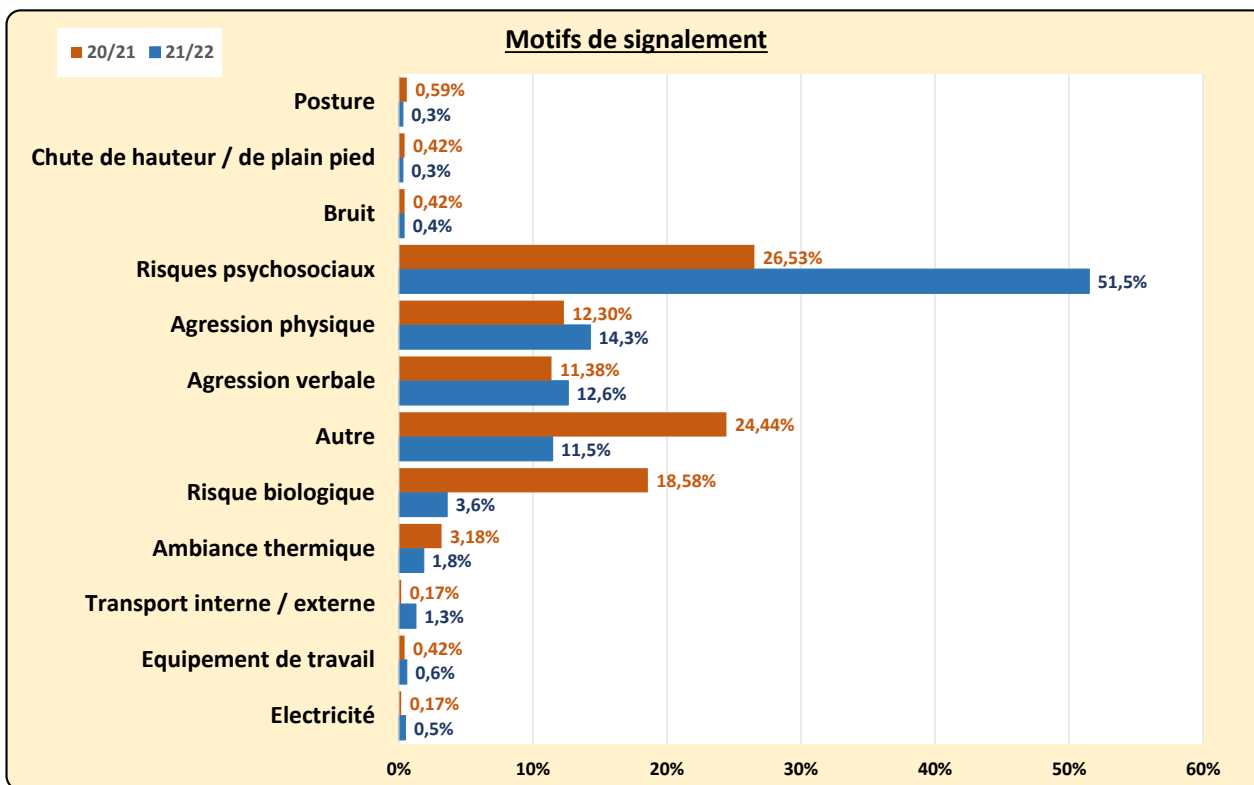
### 1. Temporalité des signalements

Pour l'année 2021/2022, les mois d'octobre, janvier et juin ont connu des recrudescences de signalements. Les périodes sont variables en fonction des années (pour janvier 2020 : 67 signalements (16 signalements, 14 ambiance thermique et 11 autres) - pour janvier 2021 : 187 risques psychosociaux dont 150 dans la Vienne, 22 risques biologiques, 16 agressions physiques et 14 agressions verbales).



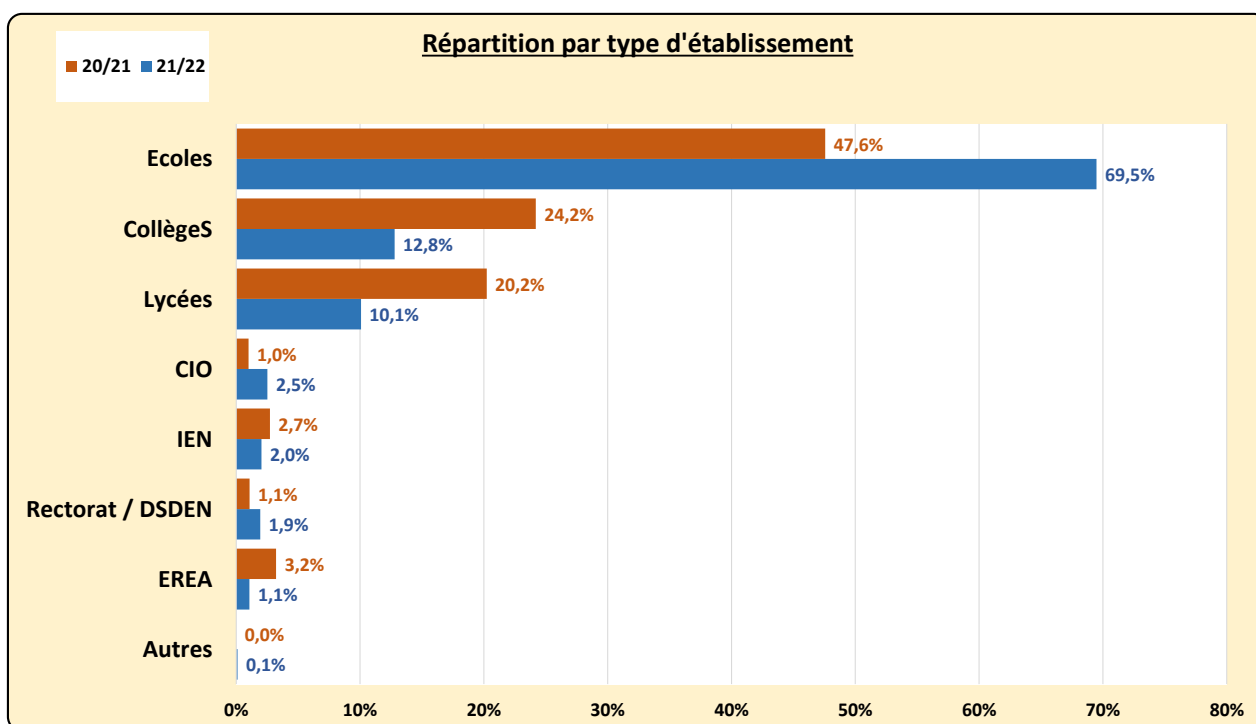
## 2. Motifs de signalement

Les signalements les plus fréquents portent sur les risques psychosociaux et se traduisent par une forte sollicitation du service de prévention santé au travail par les agents. Le conseil de prévention académique en collaboration avec l'instance CHSCT a développé et proposé des actions de prévention dans le cadre du programme annuel de prévention académique. On constate par ailleurs une augmentation des agressions physiques et verbales, dans un contexte où l'on observe cette même augmentation au niveau national. due aussi à un contexte nationale et locale.



## 3. Répartition par type d'établissement

Les signalements proviennent pour plus de 69% du personnel du 1er degré. Ce phénomène est dû à plus de proximité avec les parents en directs ce qui entraine un accroissement des risques psychosociaux (soit pour 2020-2021 : 118 déclarations dans le premier degré contre 361 pour 2021-2022).



### C. Médecine de prévention

A partir de mai 2020, l'académie ne disposait plus de médecins de prévention.

Dans ce contexte, commun à plusieurs académies, et face à une pénurie de candidats malgré les offres de recrutement diffusées, le groupe MGEN et le Ministère de l'Education Nationale, de la jeunesse et des sports ont officialisé le 7 janvier 2021 un partenariat pour renforcer la prévention des risques professionnels et améliorer l'accompagnement médical des agents.

L'académie a ainsi bénéficié 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.

Des téléconsultations ont été proposées aux agents de juin 2021 jusque décembre 2022. Ce dispositif a aussi permis d'assurer le traitement de situations RH complexes dans un délai raisonnable de prise en charge de ces personnels.

Au cours de l'année de référence, ce sont aussi deux secrétaires médicales, et une infirmière de prévention qui ont permis d'assurer ce service avec un appui du Médecin Conseiller Technique de la Rectrice.

Rapport d'activité Médecine de prévention - Année civile		2019	2020	2021	Evol %
<b>VISITES MEDICALES</b>	Nombre visites médicales réalisées	929	105	150	-83,9%
	Nombre d'agents concernés	876	105	141	-83,9%
	Dont visites réalisées à la demande de l'agent	740	89	93	-87,4%
	Dont réalisées à la demande de l'administration	64	9	25	-60,9%
	Dont visites à la demande des médecins de prévention	91	7	32	-64,8%
	Visites réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale	9	0	0	-100,0%
	Visites réalisées dans le cadre de la surveillance médicale particulière	25	0	19	-24,0%
	Visites au titre des risques psycho-sociaux	-	-	55	
<b>AVIS</b>	Avis concernant une demande de poste adapté	56	127	96	71,4%
	Avis concernant une demande d'allègement de service	74	193	170	129,7%
	Avis concernant une demande d'occupation à titre thérapeutique	10	15	11	10,0%
	Avis relatifs aux agents en situation d'inaptitude	26	0	0	-100,0%

### D. 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 2021/2022, 67 demandes de protection fonctionnelle ont été mises en œuvre, en augmentation de 36% par rapport à l'année 2020/2021 (+18 demandes).

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été refusée.

Motif	Motif détaillé	Femmes	Hommes	Ensemble
Atteinte aux biens (dont véhicules)	Domage aux véhicules	7	1	8
<b>Total Atteinte aux biens (dont véhicules)</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent	Actes de harcèlement	1		1
	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)	26	22	48
	Atteinte physique	7	1	8
<b>Total Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent</b>		<b>34</b>	<b>23</b>	<b>57</b>
Poursuites pénales contre l'agent	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)		2	2
<b>Total Poursuites pénales contre l'agent</b>			<b>2</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>

# 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.

## A. Quotité de travail : temps partiel

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. D'ores et déjà on constate une augmentation de ce type de temps partiel.

Aussi, le temps partiel est encore 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 temps partiel

% Agents à Temps Partiel	016	017	079	086	ACAD
2019/2020	11,31%	7,66%	13,64%	14,90%	11,43%
2020/2021	11,50%	7,75%	13,17%	14,31%	11,25%
2021/2022	12,29%	7,15%	13,59%	13,39%	11,01%

#### 1.2 Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Répart TP selon motif	016	017	079	086	ACAD
-----------------------	-----	-----	-----	-----	------

Hors mi-temps thérapeutique

2019/2020	TP de droit	92	51,7%	158	74,9%	117	50,9%	155	50,5%	522	56,4%
	TP sur autorisation	86	48,3%	53	25,1%	113	49,1%	152	49,5%	404	43,6%
	<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>100,0%</b>	<b>211</b>	<b>100,0%</b>	<b>230</b>	<b>100,0%</b>	<b>307</b>	<b>100,0%</b>	<b>926</b>	<b>100,0%</b>
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%
	<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>100,0%</b>	<b>213</b>	<b>100,0%</b>	<b>214</b>	<b>100,0%</b>	<b>293</b>	<b>100,0%</b>	<b>892</b>	<b>100,0%</b>
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%
	<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>100,0%</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>	<b>211</b>	<b>100,0%</b>	<b>264</b>	<b>100,0%</b>	<b>855</b>	<b>100,0%</b>

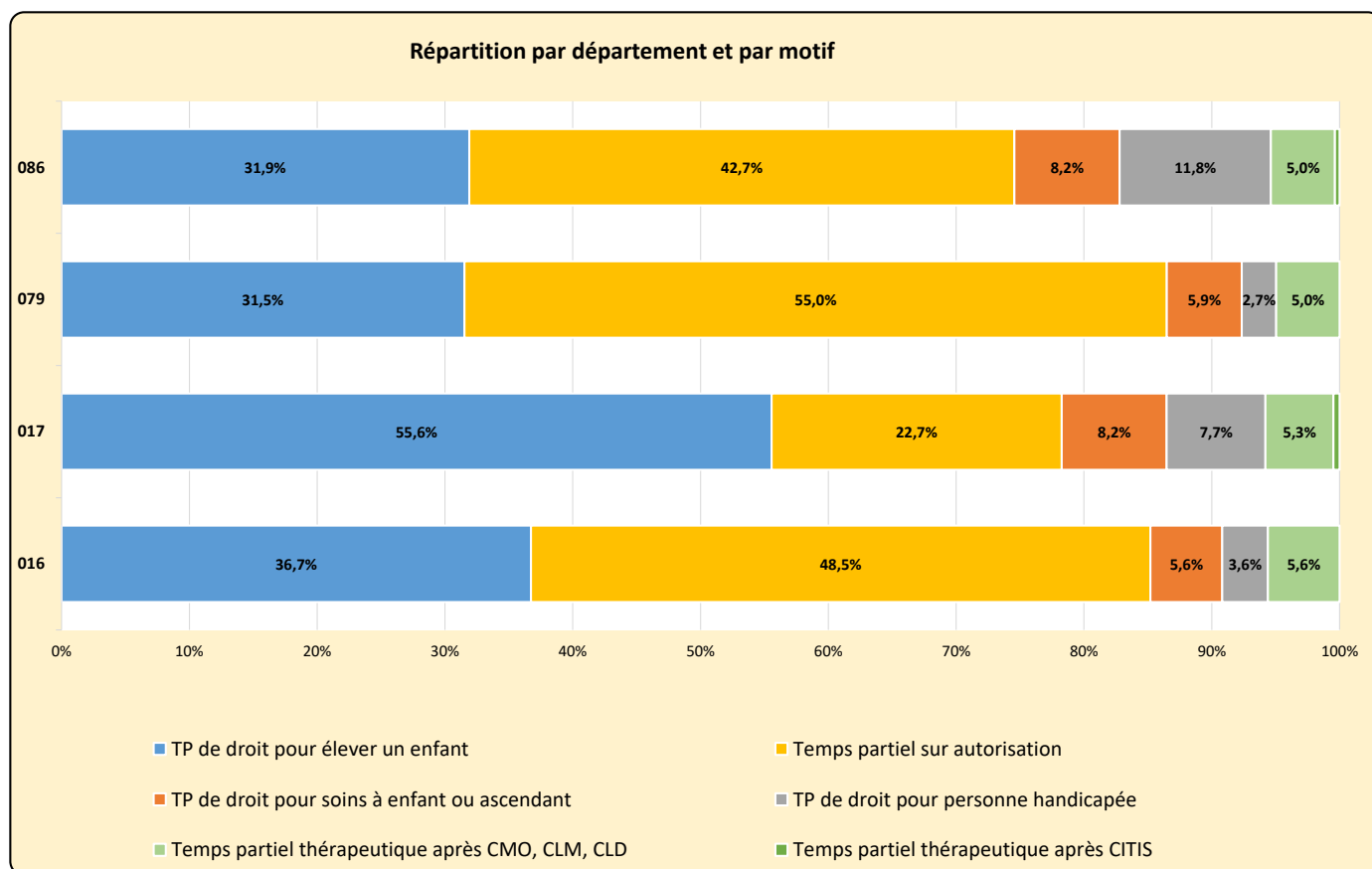
Evol 2019-2021	TP de droit	-2,2%	-6,3%	-23,9%	-6,5%	-9,6%
	TP sur autorisation	10,5%	-11,3%	8,0%	-21,7%	-5,2%
	<b>TOTAL</b>	<b>3,9%</b>	<b>-7,6%</b>	<b>-8,3%</b>	<b>-14,0%</b>	<b>-7,7%</b>

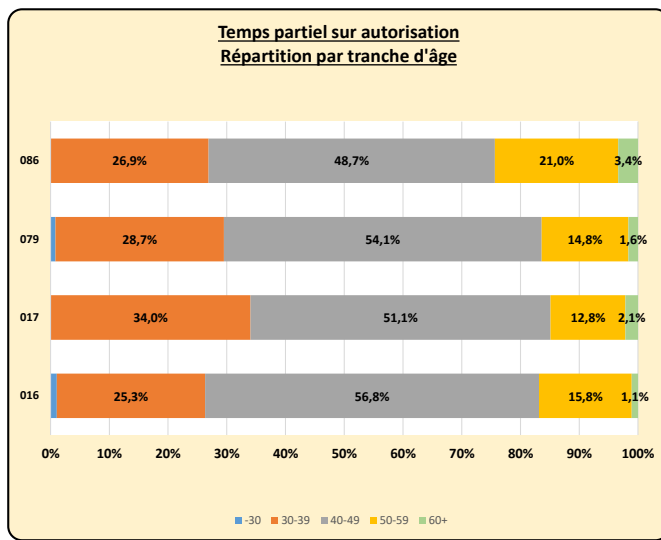
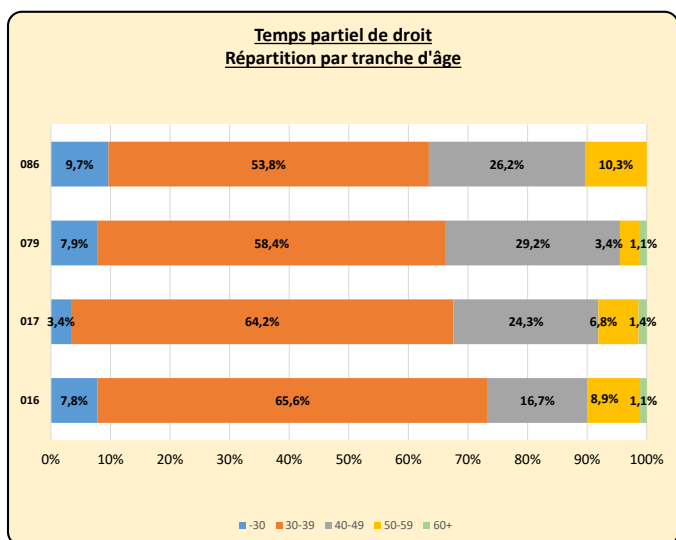
### 1.3 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

TEMPS PARTIEL	016	017	079	086	ACAD
% Agents	12,29%	7,15%	13,59%	13,39%	11,01%
<b>Age moyen Agents</b>	<b>40,5</b>	<b>39,9</b>	<b>41,4</b>	<b>41,7</b>	<b>40,9</b>
% Femmes	13,27%	7,99%	15,28%	15,20%	12,32%
<b>Age moyen Femmes</b>	<b>40,3</b>	<b>39,7</b>	<b>41,3</b>	<b>41,6</b>	<b>40,8</b>
% Hommes	6,28%	3,05%	4,35%	4,32%	4,19%
<b>Age moyen Hommes</b>	<b>43,3</b>	<b>42,9</b>	<b>41,8</b>	<b>43,5</b>	<b>42,9</b>

### 1.4 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF	016		017		079		086		ACAD		Age moyen
	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	Nb indiv	%	
TP de droit pour élever un enfant	72	36,7%	115	55,6%	70	31,5%	89	31,9%	346	38,3%	35,1
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	11	5,6%	17	8,2%	13	5,9%	23	8,2%	64	7,1%	44,8
TP de droit pour personne handicapée	7	3,6%	16	7,7%	6	2,7%	33	11,8%	62	6,9%	47,5
Temps partiel sur autorisation	95	48,5%	47	22,7%	122	55,0%	119	42,7%	383	42,4%	43,6
Temps partiel thérapeutique après CMO, CLM, CLD	11	5,6%	11	5,3%	11	5,0%	14	5,0%	47	5,2%	48,2
Temps partiel thérapeutique après CITIS	0	0,0%	1	0,5%	0	0,0%	1	0,4%	2	0,2%	44,0
<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>100%</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>	<b>222</b>	<b>100%</b>	<b>279</b>	<b>100%</b>	<b>904</b>	<b>100%</b>	<b>40,9</b>





## 2. Personnels enseignants du 2nd degré Public

### 2.1 Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Evolution
Femmes	11,18%	10,86%	10,79%	-3,53%
Hommes	3,91%	4,47%	4,77%	22,17%
Ensemble	8,20%	8,26%	8,35%	1,79%

### 2.2 Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Hors crédit d'heures pour fonctions electives et temps partiel

Temps partiel selon motif	2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution
Temps partiel de droit	215	29,3%	215	28,6%	201	27,9%	-6,51%
Temps partiel sur autorisation	520	70,7%	537	71,4%	520	72,1%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>735</b>	<b>100%</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>721</b>	<b>100%</b>	<b>-1,90%</b>

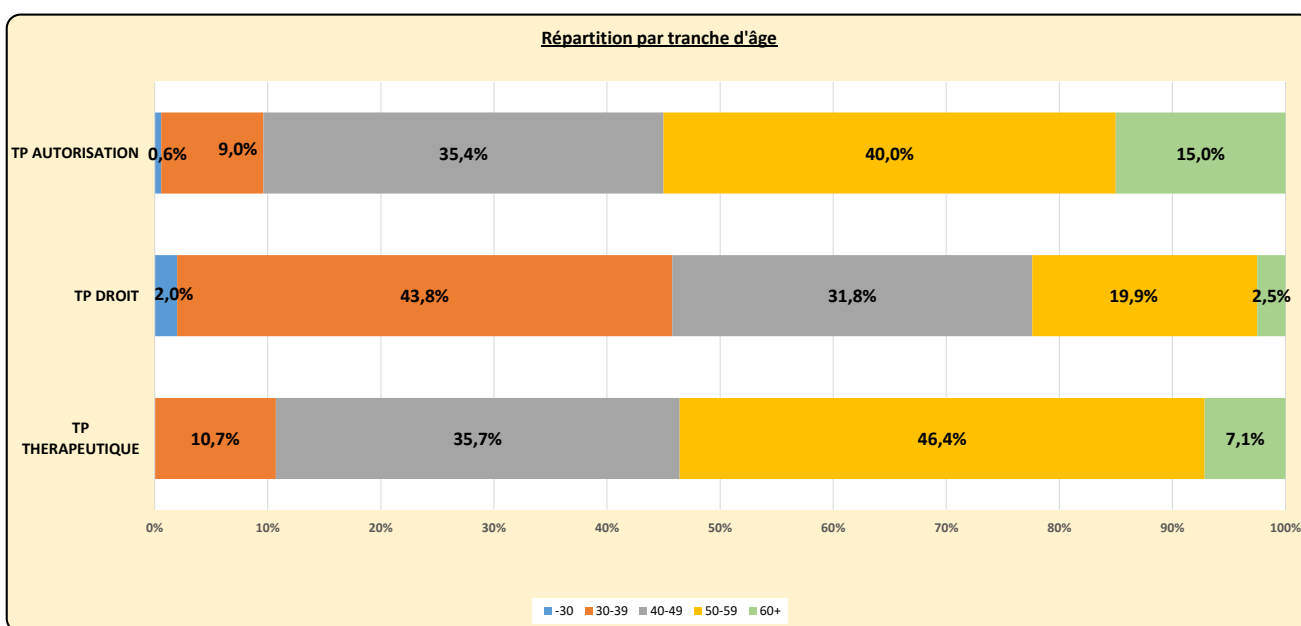
### 2.3 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
Professeur chaire sup.	0,00%	0,00%	0,00%	0,0
Professeur agrégé	9,09%	4,88%	6,98%	48,4
Professeur certifié	12,33%	5,43%	9,94%	47,6
Professeur LP	7,08%	3,55%	5,35%	51,9
Professeur d'EPS	7,69%	4,51%	5,88%	47,5
Chargé d'enseignement EPS	40,00%	0,00%	18,18%	61,0
PEGC	28,57%	0,00%	25,00%	60,5
Professeur des écoles	2,96%	2,22%	2,66%	43,1
<b>TOTAL</b>	<b>10,79%</b>	<b>4,77%</b>	<b>8,35%</b>	<b>48,1</b>
<b>Taux national</b>	<b>11,1%</b>	<b>4,2%</b>	<b>8,3%</b>	

TEMPS PARTIEL PAR MOTIF ET QUOTITE	50%		>50% et < 80%		>80%	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
TP de droit pour élever un enfant	12	11,0%	13	7,6%	92	18,2%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	3	2,8%	3	1,8%	25	4,9%
TP de droit pour personne handicapée	6	5,5%	12	7,0%	26	5,1%
TP de droit pour créer ou reprendre une entreprise	2	1,8%	6	3,5%	1	0,2%
Temps partiel sur autorisation	37	33,9%	129	75,4%	354	70,0%
Temps partiel thérapeutique	48	44,0%	4	2,3%	4	0,8%
Crédit d'heures pour fonctions électives	1	0,9%	4	2,3%	4	0,8%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100,0%</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>	<b>506</b>	<b>100,0%</b>

TOTAL	
Nb	%
117	14,9%
31	3,9%
44	5,6%
9	1,1%
520	66,2%
56	7,1%
9	1,1%
<b>786</b>	<b>100,0%</b>

Age moyen	% Femmes
36,7	79,5%
49,0	87,1%
49,6	68,2%
49,9	44,4%
50,2	77,9%
49,7	73,2%
53,6	44,4%
<b>48,1</b>	<b>76,8%</b>



### 3. Personnels enseignants du 1er et du 2nd degré Privé

#### 3.1 Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

% Agents à Temps Partiel		2019/2020	2020/2021	2021/2022
1er D	Femmes	13,43%	15,06%	15,45%
	Hommes	5,80%	5,97%	5,97%
	<b>Ensemble</b>	<b>12,80%</b>	<b>14,34%</b>	<b>14,67%</b>
2nd D	Femmes	12,09%	11,85%	12,92%
	Hommes	6,02%	5,81%	5,56%
	<b>Ensemble</b>	<b>10,05%</b>	<b>9,82%</b>	<b>10,44%</b>
PRIVE	Femmes	11,09%	11,52%	14,06%
	Hommes	3,56%	4,22%	5,61%
	<b>Ensemble</b>	<b>11,09%</b>	<b>11,52%</b>	<b>12,01%</b>

Evolution
+ 15,0%
+ 3,0%
<b>+ 14,6%</b>
+ 6,9%
- 7,7%
<b>3,9%</b>
+ 26,8%
+ 57,4%
<b>+ 8,3%</b>

### 3.2 Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

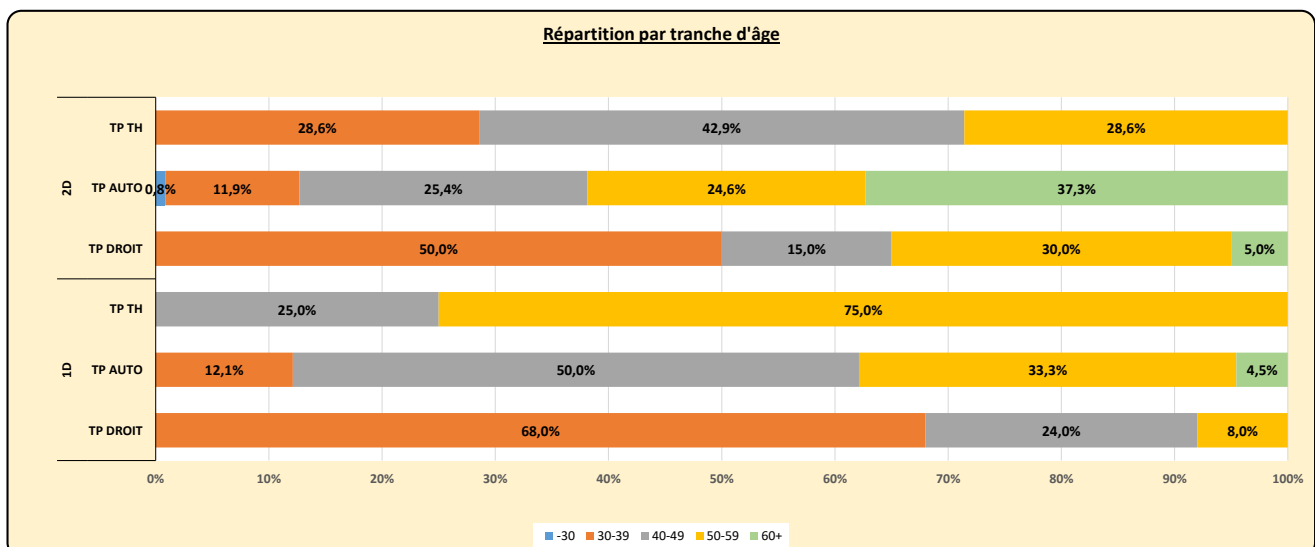
Temps partiel selon motif		2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution	
<i>Hors mi-temps thérapeutique</i>									
1er D	Temps partiel de droit	43	41,3%	45	39,1%	50	43,1%	+ 16,3%	
	Temps partiel sur autorisation	61	58,7%	70	60,9%	66	56,9%	+ 8,2%	
	<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>100,0%</b>	<b>115</b>	<b>100,0%</b>	<b>116</b>	<b>100,0%</b>	<b>+ 11,5%</b>	
2nd D	Temps partiel de droit	25	18,5%	25	18,9%	20	14,5%	- 20,0%	
	Temps partiel sur autorisation	110	81,5%	107	81,1%	118	85,5%	+ 7,3%	
	<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>100,0%</b>	<b>132</b>	<b>100,0%</b>	<b>138</b>	<b>100,0%</b>	<b>+ 2,2%</b>	
PRIVE	Temps partiel de droit	68	9,5%	70	9,4%	70	9,2%	+ 2,9%	
	Temps partiel sur autorisation	171	23,8%	177	23,9%	184	24,1%	+ 7,6%	
	<b>TOTAL</b>	<b>717</b>	<b>100,0%</b>	<b>741</b>	<b>100,0%</b>	<b>762</b>	<b>100,0%</b>	<b>+ 6,3%</b>	

### 3.3 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

TEMPS PARTIEL PAR CORPS		Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
1D	Professeur des écoles	15,45%	5,97%	14,67%	43,7
2D	Professeur agrégé	3,85%	6,67%	5,36%	51,0
2D	Professeur certifié	14,51%	6,94%	12,31%	50,9
2D	Professeur LP	8,40%	1,39%	5,91%	48,8
2D	Professeur d'EPS	10,64%	4,17%	6,72%	48,5
<b>TOTAL</b>		<b>14,06%</b>	<b>5,61%</b>	<b>12,01%</b>	<b>47,5</b>

### Ensemble des agents du secteur privé

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	8	10,4%	31	30,1%	10	11,8%	49	18,5%	35,3	98,0%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	2	2,6%	2	1,9%	2	2,4%	6	2,3%	46,0	66,7%
TP de droit pour personne handicapée	7	9,1%	2	1,9%	6	7,1%	15	5,7%	51,4	93,3%
Temps partiel sur autorisation	52	67,5%	68	66,0%	64	75,3%	184	69,4%	50,5	85,9%
Temps partiel thérapeutique	8	10,4%	0	0,0%	3	3,5%	11	4,2%	46,8	100,0%
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>100,0%</b>	<b>103</b>	<b>100,0%</b>	<b>85</b>	<b>100,0%</b>	<b>265</b>	<b>100,0%</b>	<b>47,5</b>	<b>88,7%</b>



#### 4. Personnels de vie scolaire

##### 4.1 Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Evolution
Conseillers principaux d'éducation	7,26%	6,02%	5,78%	- 20,4%
Psychologues scolaires	4,28%	4,32%	3,31%	- 22,5%
Ensemble	6,12%	5,37%	4,84%	- 20,9%

##### 4.2 Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Hors temps partiel thérapeutique

Temps partiel selon motif		2019/2020		2020/2021		2021/2022		Evolution
CPE	TP de droit	7	41,2%	7	46,7%	6	42,9%	-14,3%
	TP sur autorisation	10	58,8%	8	53,3%	8	57,1%	-20,0%
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>-17,6%</b>
PSY	TP de droit	4	50,0%	3	37,5%	0	0,0%	-100,0%
	TP sur autorisation	4	50,0%	5	62,5%	5	100,0%	25,0%
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>-37,5%</b>

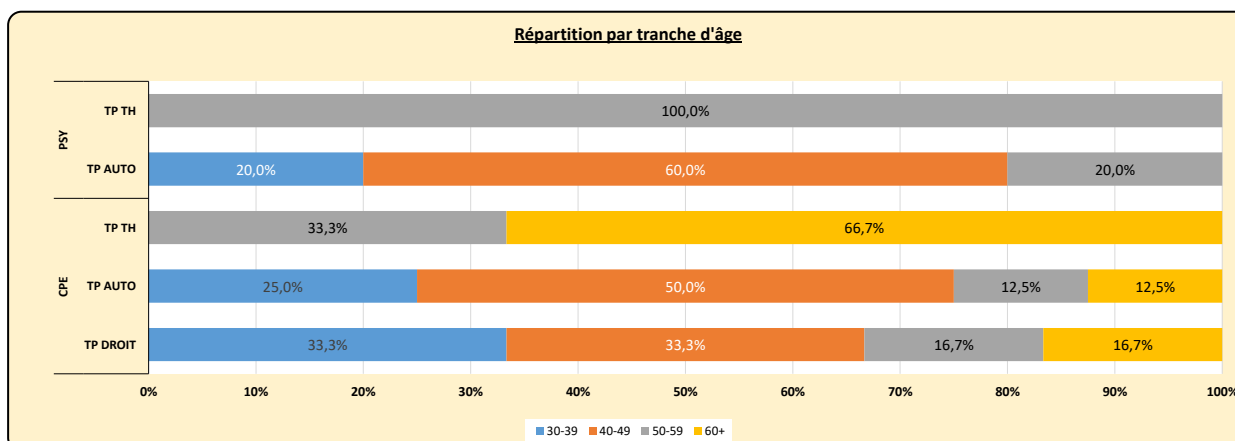
##### 4.3 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

TEMPS PARTIEL PAR CORPS	Femmes	Hommes	Total Agents	Age moyen
Conseillers principaux d'éducation	6,99%	1,54%	5,78%	48,2
Psychologues scolaires	3,82%	0,00%	3,31%	48,0
<b>Ensemble</b>	<b>5,70%</b>	<b>1,12%</b>	<b>4,84%</b>	<b>48,2</b>

Taux national
4,7%
9,6%

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 soins à enfant ou ascendant	1	9,1%	0	0,0%	1	9,1%	2	8,7%	41,0	100,0%
TP de droit pour personne handicapée	0	0,0%	0	0,0%	3	27,3%	3	13,0%	42,0	100,0%
TP de droit pour créer ou reprendre une entreprise	0	0,0%	0	0,0%	1	9,1%	1	4,3%	60,0	100,0%
Temps partiel sur autorisation	6	54,5%	1	100,0%	6	54,5%	13	56,5%	46,6	100,0%
Temps partiel thérapeutique	4	36,4%	0	0,0%	0	0,0%	4	17,4%	58,5	75,0%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>11</b>	<b>100,0%</b>	<b>23</b>	<b>100,0%</b>	<b>48,2</b>	<b>95,7%</b>



## 5. Personnels ATSS

### 5.1 Evolution sur 3 ans du taux de temps partiel

% Agents à Temps Partiel	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Evolution
Filière administrative	7,85%	7,79%	9,33%	18,8%
Filière Médico-sociale	23,08%	24,52%	23,47%	1,7%
Filière Technique ou Ouvrière	11,15%	11,97%	10,76%	- 3,6%
<b>Ensemble</b>	<b>11,00%</b>	<b>11,35%</b>	<b>11,98%</b>	<b>8,9%</b>

### 5.2 Evolution sur 3 ans du nombre d'agents à temps partiel selon le motif

Hors temps partiel thérapeutique

Temps partiel selon motif		2019/2020	2020/2021	2021/2022	Evolution			
Administrative	TP de droit	21	23,9%	25	28,7%	35	33,3%	66,7%
	TP sur autorisation	67	76,1%	62	71,3%	70	66,7%	4,5%
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>	<b>19,3%</b>
Médico-sociale	TP de droit	21	30,0%	23	30,7%	20	29,0%	-4,8%
	TP sur autorisation	49	70,0%	52	69,3%	49	71,0%	0,0%
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>-1,4%</b>
Technique - Ouvrière	TP de droit	6	21,4%	5	20,0%	5	20,0%	-16,7%
	TP sur autorisation	22	78,6%	20	80,0%	20	80,0%	-9,1%
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>-10,7%</b>

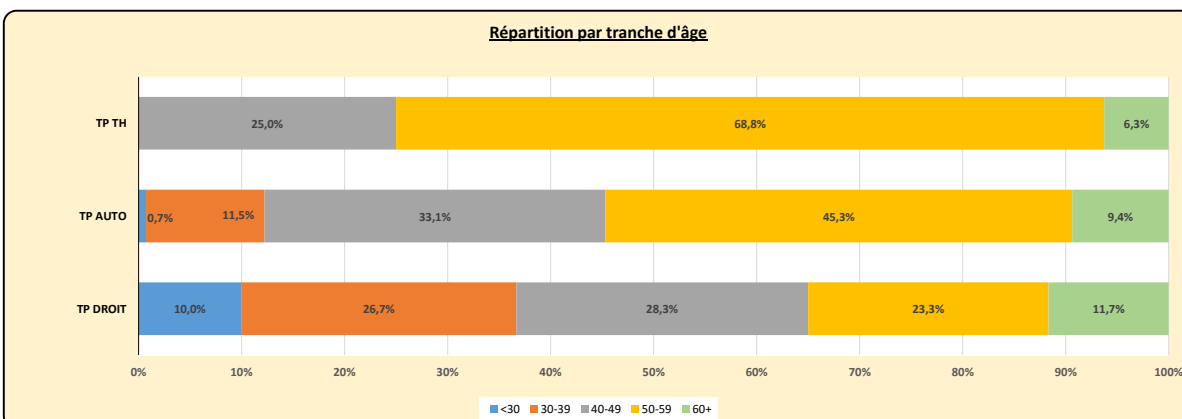
### 5.3 Taux de temps partiel - Année 2021/2022

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
<b>Ensemble</b>	<b>13,47%</b>	<b>4,41%</b>	<b>11,98%</b>	<b>48,3</b>

Taux national
11,7%
30,5%
-

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	2	5,4%	0	0,0%	21	12,4%	23	10,7%	34,3	100,0%
TP de droit pour soins à enfant ou ascendant	2	5,4%	1	12,5%	3	1,8%	6	2,8%	51,7	83,3%
TP de droit pour personne handicapée	7	18,9%	2	25,0%	17	10,0%	26	12,1%	50,3	80,8%
TP de droit pour créer ou reprendre une entreprise	1	2,7%	1	12,5%	3	1,8%	5	2,3%	55,8	100,0%
TP sur autorisation	11	29,7%	3	37,5%	125	73,5%	139	64,7%	49,3	95,7%
TP thérapeutique	14	37,8%	1	12,5%	1	0,6%	16	7,4%	52,7	93,8%
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>	<b>8</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>215</b>	<b>100,0%</b>	<b>48,3</b>	<b>94,0%</b>



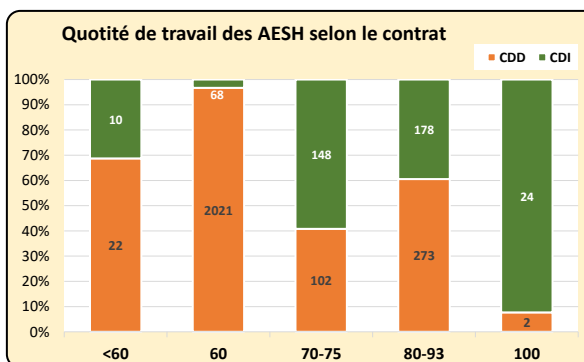
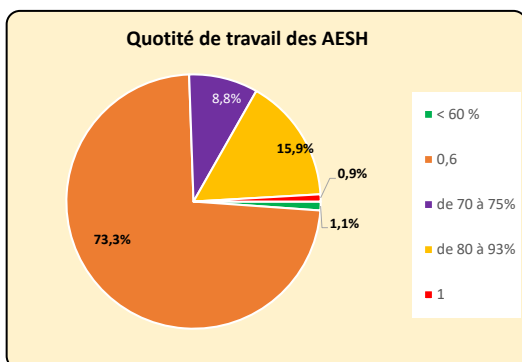
## 6. Quotité de travail des non titulaires - Année 2021/2022

### 6.1 Les enseignants contractuels

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%	2%	8%	9%	77%	100%	22,7%
	<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>21,2%</b>
PRIVE	Maîtres auxiliaires 1D	11%	10%	9%	7%	63%	100%	37,4%
	Maîtres auxiliaires 2D	12%	5%	13%	11%	59%	100%	40,9%
	<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>10%</b>	<b>60%</b>	<b>100%</b>	<b>40,0%</b>

### 6.2 Les personnels de vie scolaire

CATEGORIE	< 50%	50%	> 50 ET < 80%	>=80% et < 100%	100%	TOTAL	% Temps incomplet
Contractuels CPE	0%	10%	0%	0%	90%	100%	10,3%
Contractuels PSY	0%	9%	0%	0%	91%	100%	9,3%
Assistants d'éducation	0%	18%	28%	1%	52%	100%	48,3%
AESH	0%	1%	82%	16%	1%	100%	99,1%



### 6.3 Les personnels ATSS

FILIERE	< 50%	50%	> 50 ET < 80%	>=80% et < 100%	100%	TOTAL	% Temps incomplet
Administrative	0%	11%	1%	5%	84%	100%	16,0%
Médico-sociale	3%	23%	3%	28%	45%	100%	55,0%
Technique ou ouvrier	0%	3%	0%	6%	91%	100%	8,8%
<b>TOTAL</b>	<b>0%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>78%</b>	<b>100%</b>	<b>22,4%</b>

## B. Heures supplémentaires des enseignants du second degré public

### 1. Nombre d'heures supplémentaires années (HSA) par corps

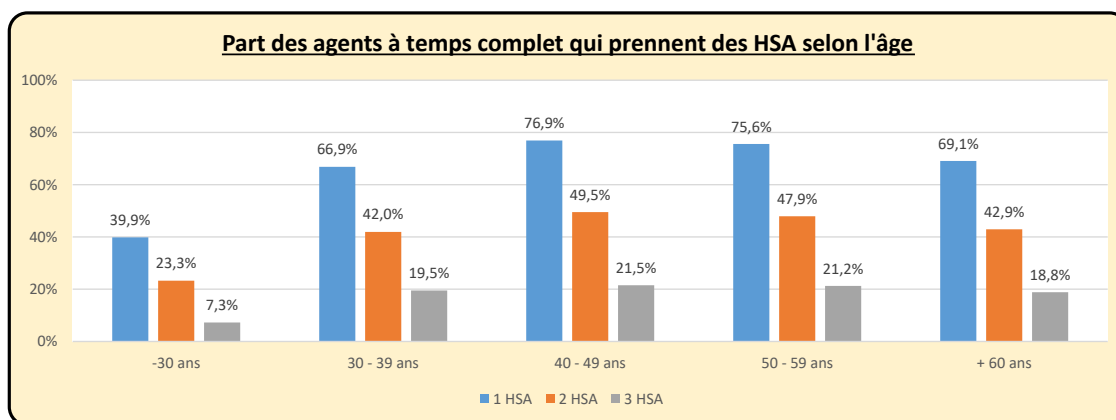
Source : Requête PIAD DGRH 201a - Suivi des HSA par enseignant

Date d'observation : 31/08/2022

ENS 2ND DEGRE Année scol 2021/2022		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	110,2	<b>3,80</b>	86,2%	72,4%	62,1%
	Professeur agrégé	1 030	2 294,9	<b>2,23</b>	80,2%	56,2%	32,4%
	Professeur certifié	4 843	8 404,4	<b>1,74</b>	74,7%	47,0%	19,5%
	Professeur LP	1 210	1 931,6	<b>1,60</b>	69,1%	42,1%	19,8%
	Professeur d'EPS	608	934,0	<b>1,54</b>	74,3%	47,4%	16,4%
	Chargé d'enseignement EPS	9	9,6	<b>1,07</b>	55,6%	22,2%	11,1%
	PEGC	4	3,5	<b>0,88</b>	25,0%	25,0%	25,0%
	Professeur des écoles	242	161,6	<b>0,67</b>	35,5%	18,2%	3,7%
Non Titulaires	Maître auxiliaire	11	9,5	<b>0,86</b>	45,5%	18,2%	9,1%
	Enseignant contractuel	380	545,3	<b>1,43</b>	63,9%	38,4%	15,0%
<b>TOTAL</b>		<b>8 366</b>	<b>14 404,5</b>	<b>1,73</b>	<b>72,9%</b>	<b>46,3%</b>	<b>20,4%</b>

### 2. Nombre d'heures supplémentaires années (HSA) par tranche d'âge

ENS 2ND DEGRE Année scol 2021/2022	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	301	247,9	<b>0,82</b>	39,9%	23,3%	7,3%
30 - 39 ans	1 280	2 025,2	<b>1,58</b>	66,9%	42,0%	19,5%
40 - 49 ans	2 931	5 311,4	<b>1,81</b>	76,9%	49,5%	21,5%
50 - 59 ans	3 132	5 654,3	<b>1,81</b>	75,6%	47,9%	21,2%
+ 60 ans	722	1 165,6	<b>1,61</b>	69,1%	42,9%	18,8%
<b>TOTAL</b>	<b>8 366</b>	<b>14 404,5</b>	<b>1,73</b>	<b>72,9%</b>	<b>46,3%</b>	<b>20,4%</b>



## C. Absences au travail

Le premier confinement pour COVID a eu lieu le 17 mars 2020, suivi de plusieurs vagues successives. Les agents vulnérables pouvaient faire valoir leurs droits à l'ASA COVID (isolement de l'agent) jusqu'au 31 janvier 2023.

Certains services de gestion du 2nd degré et des ATSS ont saisi l'ASA COVID en CMO, ce qui peut augmenter sensiblement le nombre d'agent et de jours dans cette rubrique.

Les CLM/CGM et CLD ont connu une augmentation à peine perceptible en 2020/2021 avant une diminution en 21/22. En revanche, il est constaté un accroissement constant des maladies professionnelles et des accidents du travail sur cette même période qui peut s'expliquer par la reprise du travail en présentiel après ces vagues successives de confinement.

### 1. Absences pour des motifs de raison de santé

#### 1.1 Evolution des absences sur 3 ans

Absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evolution 19/20 - 21/22	
	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	Nb agents	Nb jours
Congé de Maladie Ordinaire	9 558	10 378	14 249	181 977	237 141	288 477	49,1%	58,5%
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	361	368	364	75 210	72 419	80 873	0,83%	7,53%
Congé de longue Durée	213	241	220	54 410	63 640	58 312	3,29%	7,17%
Maladie Professionnelle / Accident du travail	238	251	281	22 762	20 241	22 697	18,07%	-0,29%
<b>Total</b>	<b>10 370</b>	<b>11 238</b>	<b>15 114</b>	<b>334 359</b>	<b>393 441</b>	<b>450 359</b>	<b>45,75%</b>	<b>34,69%</b>

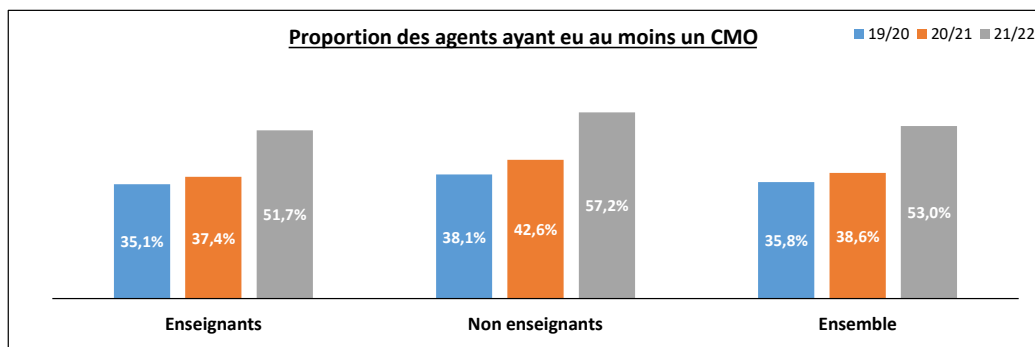
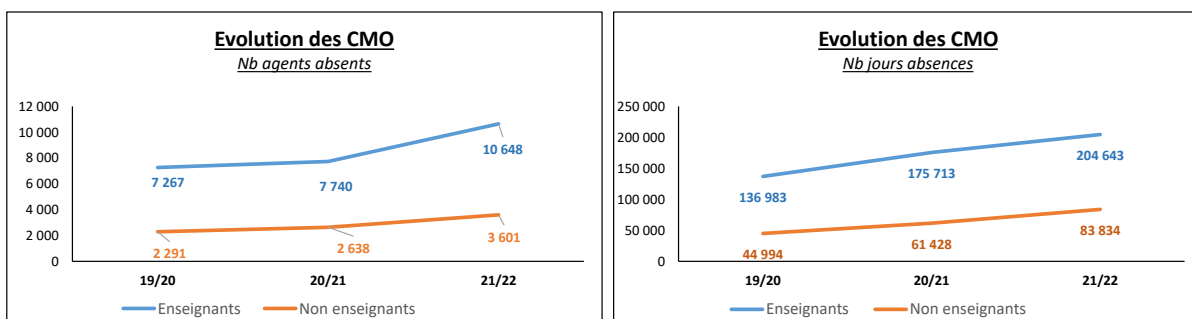
Concernant l'évolution de CMO entre 2019/2020 et 2021/2022, on note une augmentation des agents absents de 49% en moyenne, ce taux s'établit à + 47% pour les enseignants et à +57% pour les non enseignants.

En proportion, en 2021/2022, on observe que 53% des personnels ont eu au moins une absence pour CMO contre 35,8% en 2019/2020.

Pour les non enseignants, la proportion des agents atteint 57%.

Ceci s'explique comme indiqué au-dessus par le fait que les absences pour COVID des personnels ATSS ont été saisies dans les SIRH en CMO.

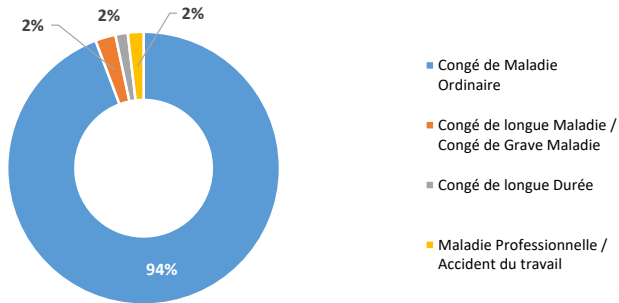
Pour les personnels enseignants, cela n'a pas été le cas pour tous les SIRH.



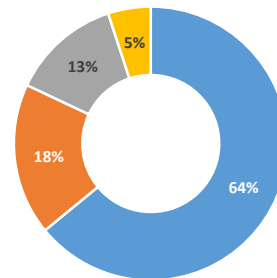
## 1.2 Absences par motifs - Année 2021/2022

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	3 381	10 868	14 249	58 470	230 007	288 477	17,29	21,16	20,25
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	74	290	364	17 008	63 865	80 873	229,84	220,22	222,18
Congé de longue Durée	44	176	220	11 922	46 390	58 312	270,95	263,58	265,05
Maladie Professionnelle / Accident du travail	54	227	281	6 007	16 690	22 697	111,24	73,52	80,77

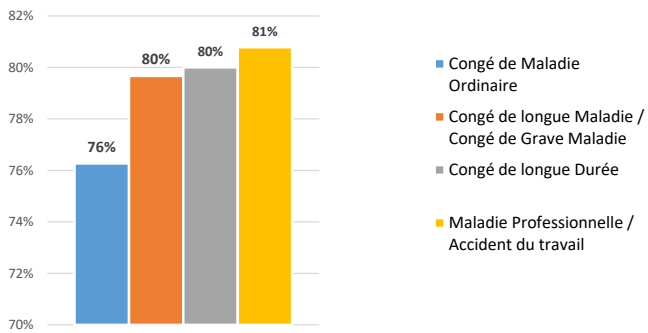
Répartition des agents absents par type de congés



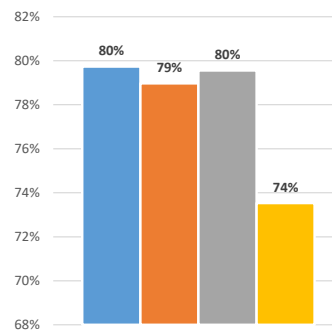
Répartition des jours d'absence par type de congés



Proportion des femmes absentes par type de congés



Proportion des jours d'absences des femmes par type de congés



### 1.3 Absences pour Congé de Maladie Ordinaire

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	40	115	222	197	574	407	926	1 391	921	3 645	447	1 041	1 613	1 118	4 219
		Contractuels Enseignants 1D	2	0	3	0	5	22	3	6	1	32	24	3	9	1	37
		Enseignants 2D	58	263	589	757	1 667	132	616	1 137	1 207	3 092	190	879	1 726	1 964	4 759
		Contractuels Enseignants 2D	31	51	55	45	182	43	77	89	56	265	74	128	144	101	447
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>131</b>	<b>429</b>	<b>869</b>	<b>999</b>	<b>2 428</b>	<b>604</b>	<b>1 622</b>	<b>2 623</b>	<b>2 185</b>	<b>7 034</b>	<b>735</b>	<b>2 051</b>	<b>3 492</b>	<b>3 184</b>	<b>9 462</b>
	PRIVE	Enseignants 1D	0	2	3	1	6	13	53	79	68	213	13	55	82	69	219
		Enseignants 2D	8	42	65	104	219	26	111	168	224	529	34	153	233	328	748
		MA - Alternants 1D /2D	14	20	20	11	65	32	54	43	25	154	46	74	63	36	219
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>88</b>	<b>116</b>	<b>290</b>	<b>71</b>	<b>218</b>	<b>290</b>	<b>317</b>	<b>896</b>	<b>93</b>	<b>282</b>	<b>378</b>	<b>433</b>	<b>1 186</b>
	<b>Total enseignants</b>			<b>153</b>	<b>493</b>	<b>957</b>	<b>1 115</b>	<b>2 718</b>	<b>675</b>	<b>1 840</b>	<b>2 913</b>	<b>2 502</b>	<b>7 930</b>	<b>828</b>	<b>2 333</b>	<b>3 870</b>	<b>3 617</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	1	0	0	1	2	3	0	0	1	3	4
		Direction	0	0	11	29	40	0	3	10	21	34	0	3	21	50	74
		Inspection	0	0	0	2	2	0	1	2	5	8	0	1	2	7	10
	Vie Scolaire	CPE	1	4	8	22	35	3	22	50	58	133	4	26	58	80	168
		PSY	0	0	2	7	9	2	14	20	36	72	2	14	22	43	81
		AESH	10	16	39	42	107	85	300	484	431	1 300	95	316	523	473	1 407
		Assistants education	241	72	29	7	349	351	147	77	14	589	592	219	106	21	938
		<b>Total Vie Scolaire</b>	<b>252</b>	<b>92</b>	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>571</b>	<b>441</b>	<b>383</b>	<b>831</b>	<b>772</b>	<b>2 125</b>	<b>603</b>	<b>1 965</b>	<b>1 302</b>	<b>356</b>	<b>1 366</b>
	Personnels ATSS	Cat A	0	4	16	19	39	6	46	77	94	223	6	50	93	113	262
		Cat B	4	5	4	12	25	6	29	51	80	166	10	34	55	92	191
		Cat C	0	4	11	28	43	15	40	72	204	331	15	44	83	232	374
		Contractuels ATSS	2	3	5	3	13	13	18	26	22	79	15	21	31	25	92
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>258</b>	<b>108</b>	<b>125</b>	<b>172</b>	<b>663</b>	<b>481</b>	<b>620</b>	<b>870</b>	<b>967</b>	<b>2 938</b>	<b>739</b>	<b>728</b>	<b>995</b>	<b>1 139</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>411</b>	<b>601</b>	<b>1 082</b>	<b>1 287</b>	<b>3 381</b>	<b>1 156</b>	<b>2 460</b>	<b>3 783</b>	<b>3 469</b>	<b>10 868</b>	<b>1 567</b>	<b>3 061</b>	<b>4 865</b>	<b>4 756</b>	<b>14 249</b>

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	530	2 233	3 339	3 412	9 514	7 715	18 272	25 001	18 522	69 510	8 245	20 505	28 340	21 934	79 024
		Contractuels Enseignants 1D	63	0	60	0	123	134	78	45	1	258	197	78	105	1	381
		Enseignants 2D	909	4 697	8 648	14 146	28 400	2 926	14 192	21 865	25 527	64 510	3 835	18 889	30 513	39 673	92 910
		Contractuels Enseignants 2D	374	550	747	1 102	2 773	601	1 723	1 634	1 273	5 231	975	2 273	2 381	2 375	8 004
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>1 876</b>	<b>7 480</b>	<b>12 794</b>	<b>18 660</b>	<b>40 810</b>	<b>11 376</b>	<b>34 265</b>	<b>48 545</b>	<b>45 323</b>	<b>139 509</b>	<b>13 252</b>	<b>41 745</b>	<b>61 339</b>	<b>63 983</b>	<b>180 319</b>
	PRIVE	Enseignants 1D	0	41	113	43	197	540	1 554	2 568	1 951	6 613	540	1 595	2 681	1 994	6 810
		Enseignants 2D	245	726	913	1 944	3 828	574	2 121	3 165	4 408	10 268	819	2 847	4 078	6 352	14 096
		MA - Alternants 1D /2D	88	250	184	279	801	664	661	834	458	2 617	752	911	1 018	737	3 418
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>333</b>	<b>1 017</b>	<b>1 210</b>	<b>2 266</b>	<b>4 826</b>	<b>1 778</b>	<b>4 336</b>	<b>6 567</b>	<b>6 817</b>	<b>19 498</b>	<b>2 111</b>	<b>5 353</b>	<b>7 777</b>	<b>9 083</b>	<b>24 324</b>
	<b>Total enseignants</b>			<b>2 209</b>	<b>8 497</b>	<b>14 004</b>	<b>20 926</b>	<b>45 636</b>	<b>13 154</b>	<b>38 601</b>	<b>55 112</b>	<b>52 140</b>	<b>153 007</b>	<b>15 363</b>	<b>47 098</b>	<b>69 116</b>	<b>73 066</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	3	3	0	0	42	35	77	0	0	42	38	80
		Direction	0	0	110	528	638	0	21	162	363	546	0	21	272	891	1 184
		Inspection	0	0	0	19	19	0	46	20	127	193	0	46	20	146	212
	Vie Scolaire	CPE	89	33	84	665	871	20	497	883	1 433	2 833	109	530	967	2 098	3 704
		PSY	0	0	84	89	173	22	262	270	775	1 329	22	262	354	864	1 502
		AESH	78	354	993	805	2 230	2 175	8 734	12 499	11 951	35 359	2 253	9 088	13 492	12 756	37 589
		Assistants education	4 124	1 282	355	133	5 894	6 661	2 992	1 458	240	11 351	10 785	4 274	1 813	373	17 245
		<b>Total Vie Scolaire</b>	<b>4 291</b>	<b>1 669</b>	<b>1 526</b>	<b>1 692</b>	<b>8 194</b>	<b>8 858</b>	<b>12 283</b>	<b>23 644</b>	<b>14 477</b>	<b>50 017</b>	<b>13 176</b>	<b>14 853</b>	<b>15 743</b>	<b>13 941</b>	<b>42 488</b>
	Personnels ATSS	Cat A	0	22	309	530	861	68	1 482	1 768	2 571	5 889	68	1 504	2 077	3 101	6 750
		Cat B	24	108	39	283	454	166	483	1 062	1 555	3 266	190	591	1 101	1 838	3 720
		Cat C	0	58	402	883	1 343	360	1 170	2 007	4 730	8 267	360	1 228	2 409	5 613	9 610
		Contractuels ATSS	9	131	138	70	348	138	185	736	831	1 890	147	316	874	901	2 238
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>4 324</b>	<b>1 988</b>	<b>2 514</b>	<b>4 008</b>	<b>12 834</b>	<b>9 610</b>	<b>15 872</b>	<b>20 907</b>	<b>71 000</b>	<b>13 934</b>	<b>17 860</b>	<b>23 421</b>	<b>28 619</b>	<b>83 834</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>6 533</b>	<b>10 485</b>	<b>16 518</b>	<b>24 934</b>	<b>58 470</b>	<b>22 764</b>	<b>54 473</b>	<b>76 019</b>	<b>76 751</b>	<b>230 007</b>	<b>29 297</b>	<b>64 958</b>	<b>92 537</b>	<b>101 685</b>	<b>288 477</b>

### 1.4 Absences pour congé longue maladie ou de grave maladie

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	6	7	15	4	13	45	52	114	4	15	51	59	129
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	0	1	6	36	43	0	10	21	51	82	0	11	27	87	125
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	0	2	2	0	0	1	3	4	0	0	1	5	6
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	0	3	12	45	60	4	23	67	106	200	4	26	79	151	260
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	2	3	0	2	7	3	12	0	2	8	5	15
		Enseignants 2D	0	0	1	3	4	0	0	5	7	12	0	0	6	10	16
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	0	0	2	5	7	0	3	12	10	25	0	3	14	15	32
	<b>Total enseignants</b>			0	3	14	50	67	4	26	79	116	225	4	29	93	166
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	0	3	3	0	0	0	4	4
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	2	2	4
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4	0	0	1	3	4
		AESH	0	0	0	0	0	0	2	10	14	26	0	2	10	14	26
		Assistants education	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	1	2	3	0	0	2	7	9	0	0	3	9	12
		Cat B	0	0	0	0	0	0	1	3	4	8	0	1	3	4	8
		Cat C	0	1	1	1	3	0	0	1	10	11	0	1	2	11	14
Contractuels ATSS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Non Enseignants</b>			0	1	2	4	7	0	3	19	43	65	0	4	21	47	72
<b>Ensemble des personnels</b>			0	4	16	54	74	4	29	98	159	290	4	33	114	213	364

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	447	733	1 722	2 902	1 099	2 867	10 099	12 468	26 533	1 099	3 314	10 832	14 190	29 435
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Enseignants 2D	0	205	1 716	8 096	10 017	0	1 656	3 883	11 870	17 409	0	1 861	5 599	19 966	27 426
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	0	522	522	0	0	297	839	1 136	0	0	297	1 361	1 658
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	0	652	2 449	10 340	13 441	1 099	4 523	14 279	25 177	45 078	1 099	5 175	16 728	35 517	58 519
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	114	730	844	0	307	1 448	852	2 607	0	307	1 562	1 582	3 451
		Enseignants 2D	0	0	128	538	666	0	0	1 001	1 372	2 373	0	0	1 129	1 910	3 039
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	0	197	0	0	197	0	197	0	0	197
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	0	0	242	1 268	1 510	0	504	2 449	2 224	5 177	0	504	2 691	3 492	6 687
	<b>Total enseignants</b>			0	652	2 691	11 608	14 951	1 099	5 027	16 728	27 401	50 255	1 099	5 679	19 419	39 009
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	156	156	0	0	0	445	445	0	0	0	601	601
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	366	420	786	0	0	366	420	786
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	337	704	1 041	0	0	337	704	1 041
		AESH	0	0	0	0	0	0	489	1 892	2 786	5 167	0	489	1 892	2 786	5 167
		Assistants education	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	187	722	909	0	0	379	1 375	1 754	0	0	566	2 097	2 663
		Cat B	0	0	0	0	0	0	223	719	927	1 869	0	223	719	927	1 869
		Cat C	0	365	358	269	992	0	0	244	2 304	2 548	0	365	602	2 573	3 540
Contractuels ATSS		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total Non Enseignants</b>			0	365	545	1 147	2 057	0	712	3 937	8 961	13 610	0	1 077	4 482	10 108	15 667
<b>Ensemble des personnels</b>			0	1 017	3 236	12 755	17 008	1 099	5 739	20 665	36 362	63 865	1 099	6 756	23 901	49 117	80 873

### 1.5 Absences pour congé longue durée

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	4	9	13	1	6	26	44	77	1	6	30	53	90
		Enseignants 2D	0	2	4	18	24	0	8	12	41	61	0	10	16	59	85
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	0	2	8	27	37	1	14	38	85	138	1	16	46	112	175
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	0	1	0	0	1	5	6	0	0	2	5	7
		Enseignants 2D	0	0	1	1	2	0	0	0	8	8	0	0	1	9	10
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	0	0	2	1	3	0	0	1	13	14	0	0	3	14	17
<b>Total enseignants</b>			0	2	10	28	40	1	14	39	98	152	1	16	49	126	192
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	0	3	3	0	0	0	4	4
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2	0	0	1	2	3
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	0	0	1	5	6
		Cat B	0	0	1	0	1	0	0	1	4	5	0	0	2	4	6
		Cat C	0	0	0	1	1	0	0	1	6	7	0	0	1	7	8
	<b>Total Non Enseignants</b>			0	0	2	2	4	0	0	3	21	24	0	0	5	23
<b>Ensemble des personnels</b>			0	2	12	30	44	1	14	42	119	176	1	16	54	149	220

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	600	2 603	3 203	181	1 389	5 893	12 326	19 789	181	1 389	6 493	14 929	22 992
		Enseignants 2D	0	695	963	5 427	7 085	0	2 355	3 339	10 708	16 402	0	3 050	4 302	16 135	23 487
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	0	695	1 563	8 030	10 288	181	3 744	9 232	23 034	36 191	181	4 439	10 795	31 064	46 479
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	201	0	201	0	0	365	1 208	1 573	0	0	566	1 208	1 774
		Enseignants 2D	0	0	365	365	730	0	0	0	2 323	2 323	0	0	365	2 688	3 053
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	0	0	566	365	931	0	0	365	3 531	3 896	0	0	931	3 896	4 827
<b>Total enseignants</b>			0	695	2 129	8 395	11 219	181	3 744	9 597	26 565	40 087	181	4 439	11 726	34 960	51 306
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	365	365	0	0	0	680	680	0	0	0	1 045	1 045
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	17	0	17	0	0	0	217	217	0	0	17	217	234
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	365	365	0	0	0	365	365
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	0	0	360	1 024	1 384	0	0	360	1 024	1 384
		Cat B	0	0	96	0	96	0	0	332	1 453	1 785	0	0	428	1 453	1 881
		Cat C	0	0	0	225	225	0	0	351	1 521	1 872	0	0	351	1 746	2 097
	<b>Total Non Enseignants</b>			0	0	113	590	703	0	0	1 043	5 260	6 303	0	0	1 156	5 850
<b>Ensemble des personnels</b>			0	695	2 242	8 985	11 922	181	3 744	10 640	31 825	46 390	181	4 439	12 882	40 810	58 312

### 1.6 Absences pour accident ou maladie professionnelle

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	4	5	11	9	19	24	36	88	10	20	28	41	99
		Enseignants 2D	0	5	10	15	30	1	9	19	42	71	1	14	29	57	101
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	1	6	14	20	41	10	28	43	78	159	11	34	57	98	200
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	0	1	3	4	8	0	1	3	4	8
		Enseignants 2D	2	0	0	1	3	1	4	3	3	11	3	4	3	4	14
		MA - Alternants 1D /2D	1	0	0	0	1	1	1	0	0	2	2	1	0	0	3
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	3	0	0	1	4	2	6	6	7	21	5	6	6	8	25
<b>Total enseignants</b>			4	6	14	21	45	12	34	49	85	180	16	40	63	106	225
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	0	2	2	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	0	0	0	0	0	1	6	7	0	0	1	6	7
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	0	1	1	0	1	6	6	13	0	1	6	7	14
		Assistants education	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2	1	0	1	0	2
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	1	0	1	0	2	1	4	7	0	2	2	4	8
		Cat B	0	0	2	1	3	0	1	1	3	5	0	1	3	4	8
		Cat C	0	0	0	2	2	1	0	2	7	10	1	0	2	9	12
		Contractuels ATSS	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	2
<b>Total Non Enseignants</b>			0	1	3	5	9	2	4	12	29	47	2	5	15	34	56
<b>Ensemble des personnels</b>			4	7	17	26	54	14	38	61	114	227	18	45	78	140	281

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	7	4	107	911	1 029	208	586	2 174	2 426	5 394	215	590	2 281	3 337	6 423
		Enseignants 2D	0	395	1 024	1 622	3 041	30	405	1 558	2 705	4 698	30	800	2 582	4 327	7 739
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	7	399	1 131	2 533	4 070	238	991	3 732	5 131	10 092	245	1 390	4 863	7 664	14 162
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	114	730	844	0	6	144	760	910	0	6	258	1 490	1 754
		Enseignants 2D	0	0	128	538	666	7	59	584	31	681	7	59	712	569	1 347
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	2	4	0	0	6	2	4	0	0	6
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	0	0	242	1 268	1 510	9	69	728	791	1 597	9	69	970	2 059	3 107
<b>Total enseignants</b>			7	399	1 373	3 801	5 580	247	1 060	4 460	5 922	11 689	254	1 459	5 833	9 723	17 269
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Direction	0	0	0	2	2	0	0	0	111	111	0	0	0	113	113
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	365	963	1 328	0	0	365	963	1 328
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	0	32	32	0	200	229	394	823	0	200	229	426	855
		Assistants education	0	0	0	0	0	5	0	106	0	111	5	0	106	0	111
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	16	0	16	0	7	33	457	497	0	7	49	457	513
		Cat B	0	0	259	7	266	0	5	307	461	773	0	5	566	468	1 039
		Cat C	0	0	0	76	76	15	0	13	1 206	1 234	15	0	13	1 282	1 310
		Contractuels ATSS	0	35	0	0	35	0	0	0	124	124	0	35	0	124	159
<b>Total Non Enseignants</b>			0	35	275	117	427	20	212	1 053	3 716	5 001	20	247	1 328	3 833	5 428
<b>Ensemble des personnels</b>			7	434	1 648	3 918	6 007	267	1 272	5 513	9 638	16 690	274	1 706	7 161	13 556	22 697

## 2. Absences pour des motifs hors raison de santé

### 2.1 Evolution des absences sur 3 ans

Les autorisations d'absence sont toujours très élevées car le processus de prise en charge du COVID pour les agents vulnérables est toujours en vigueur. Ce chiffre devrait diminuer l'an prochain puisque les dispositions sont abrogées.

On note une augmentation des congés annuels, elle concerne le motif "congés annuels rémunérés". Ce motif concerne les maîtres auxiliaires de l'enseignement privé qui ont des contrats courts (qui ne couvrent pas la totalité de l'année scolaire) pour lesquels leur est versée une indemnité au titre des congés payés. L'augmentation s'explique par une hausse des maîtres auxiliaires sur des contrats courts de suppléances.

Absences HORS raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evolution 19/20 - 21/22	
	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	Nb agents	Nb jours
Congé maternité, paternité ou adoption	1 161	1 036	1 061	73 675	65 976	69 004	-8,6%	-6,3%
Congé de formation	4 125	2 248	3 123	23 301	19 854	20 960	-24,29%	-10,05%
Congé pour raison de famille	12	15	18	353	1 156	950	50,00%	169,12%
Autorisations d'absence	9 669	12 030	18 467	23 984	77 257	94 081	90,99%	292,27%
<i>dont Autorisations d'absences COVID</i>	3	2 549	7 769	6	53 640	65 444		
Congé annuel	85	130	146	3 520	6 184	5 514	71,76%	56,65%
<b>Total</b>	<b>15 052</b>	<b>15 459</b>	<b>22 815</b>	<b>124 833</b>	<b>170 427</b>	<b>190 509</b>	<b>51,57%</b>	<b>52,61%</b>

### 2.2 Absences par motifs - Année 2021/2022

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
<b>Congé maternité, paternité ou adoption</b>	<b>152</b>	<b>909</b>	<b>1 061</b>	<b>3 239</b>	<b>65 765</b>	<b>69 004</b>	<b>21,31</b>	<b>72,35</b>	<b>65,04</b>
<i>Congé maternité</i>		620	620		61 501	61 501		99,20	99,20
<i>Congés pathologiques</i>		284	284		3 949	3 949		13,90	13,90
<i>Congé paternité / Accueil Enfant</i>	151	2	153	3 187	32	3 219	21,11	16,00	21,04
<i>Congé d'adoption</i>	1	3	4	52	283	335	52,00	94,33	83,75
<b>Congé de formation</b>	<b>724</b>	<b>2 399</b>	<b>3 123</b>	<b>5 194</b>	<b>15 766</b>	<b>20 960</b>	<b>7,17</b>	<b>6,57</b>	<b>6,71</b>
<i>Congé de formation indemnisé</i>	14	39	53	3 007	7 505	10 512	214,79	192,44	198,34
<i>Congé de formation non indemnisé</i>		3	3		519	519		173,00	173,00
<i>Stage de formation continue</i>	585	2 142	2 727	1 953	7 360	9 313	3,34	3,44	3,42
<i>Congé de formation syndicale</i>	119	215	334	228	382	610	1,92	1,78	1,83
<i>Formation néo-titulaires</i>	6		6	6		6	1,00		1,00
<b>Congé pour raison de famille</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>273</b>	<b>677</b>	<b>950</b>	<b>273,00</b>	<b>39,82</b>	<b>52,78</b>
<i>Congé de proche aidant</i>	1	4	5	273	277	550	273,00	69,25	110,00
<i>Congé de présence parentale</i>		9	9		340	340		37,78	37,78
<i>Congé de solidarité familiale</i>		4	4		60	60		15,00	15,00
<b>Autorisations d'absence</b>	<b>3 948</b>	<b>14 519</b>	<b>18 467</b>	<b>19 636</b>	<b>74 445</b>	<b>94 081</b>	<b>4,97</b>	<b>5,13</b>	<b>5,09</b>
<i>Autorisations d'absence familial</i>	1 100	3 768	4 868	3 097	10 633	13 730	2,82	2,82	2,82
<i>Autorisations d'absence Concours, Examens</i>	96	241	337	288	814	1 102	3,00	3,38	3,27
<i>Autorisations d'absence pédagogiques</i>	353	983	1 336	1 153	2 439	3 592	3,27	2,48	2,69
<i>Autorisations d'absence COVID</i>	1 618	6 151	7 769	12 928	52 516	65 444	7,99	8,54	8,42
<i>Autorisations d'absence Syndical</i>	136	338	474	398	816	1 214	2,93	2,41	2,56
<i>Autres autorisations d'absence</i>	645	3 038	3 683	1 772	7 227	8 999	2,75	2,38	2,44
<b>Congé annuels</b>	<b>37</b>	<b>109</b>	<b>146</b>	<b>1 112</b>	<b>4 402</b>	<b>5 514</b>	<b>30,05</b>	<b>40,39</b>	<b>37,77</b>
<i>Congé administratif</i>	6	27	33	44	163	207	7,33	6,04	6,27
<i>Congés annuels rémunérés</i>	22	70	92	830	3 932	4 762	37,73	56,17	51,76
<i>Congés annuels non rémunérés</i>	1	1	2	12	8	20	12,00	8,00	10,00
<i>Congé bonifié</i>	8	11	19	226	299	525	28,25	27,18	27,63

### 2.3 Congé maternité, paternité ou adoption

Il est constaté à l'échelle nationale une diminution du taux de natalité ce qui occasionne aussi une baisse des sollicitations des congés maternité et paternité au sein de l'académie.

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	4	21	7	0	32	122	253	25	0	400	126	274	32	0	432
		Contractuels Enseignants 1D	0	1	0	0	1	0	2	0	0	2	0	3	0	0	3
		Enseignants 2D	6	48	13	2	69	34	151	21	0	206	40	199	34	2	275
		Contractuels Enseignants 2D	1	7	0	0	8	7	18	1	0	26	8	25	1	0	34
	<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>		<b>11</b>	<b>77</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>110</b>	<b>163</b>	<b>424</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>634</b>	<b>174</b>	<b>501</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>744</b>
	PRIVE	Enseignants 1D	1	1	0	0	2	8	23	5	0	36	9	24	5	0	38
		Enseignants 2D	2	12	3	0	17	5	27	4	0	36	7	39	7	0	53
		MA - Alternants 1D /2D	0	3	1	1	5	6	5	0	0	11	6	8	1	1	16
<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>		<b>3</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>22</b>	<b>71</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>107</b>	
<b>Total enseignants</b>			<b>14</b>	<b>93</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>134</b>	<b>182</b>	<b>479</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>717</b>	<b>196</b>	<b>572</b>	<b>80</b>	<b>3</b>	<b>851</b>
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	0	0	0	0	0	17	47	4	0	68	17	47	4	0	68
		Assistants education	6	8	0	0	14	48	17	0	0	65	54	25	0	0	79
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	1	0	1	5	27	0	0	32	5	27	1	0	33
		Cat B	0	1	0	0	1	4	12	0	0	16	4	13	0	0	17
		Cat C	0	0	0	0	0	2	7	0	0	9	2	7	0	0	9
		Contractuels ATSS	0	2	0	0	2	1	1	0	0	2	1	3	0	0	4
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>6</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>77</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>192</b>	<b>83</b>	<b>122</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>20</b>	<b>104</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>152</b>	<b>259</b>	<b>590</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>909</b>	<b>279</b>	<b>694</b>	<b>85</b>	<b>3</b>	<b>1 061</b>

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	94	445	140	0	679	8 133	18 875	1 857	0	28 865	8 227	19 320	1 997	0	29 544
		Contractuels Enseignants 1D	0	21	0	0	21	0	125	0	0	125	0	146	0	0	146
		Enseignants 2D	111	1 017	258	47	1 433	2 065	11 271	1 718	0	15 054	2 176	12 288	1 976	47	16 487
		Contractuels Enseignants 2D	28	130	0	0	158	402	1 151	112	0	1 665	430	1 281	112	0	1 823
	<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>		<b>233</b>	<b>1 613</b>	<b>398</b>	<b>47</b>	<b>2 291</b>	<b>10 600</b>	<b>31 422</b>	<b>3 687</b>	<b>0</b>	<b>45 709</b>	<b>10 833</b>	<b>33 035</b>	<b>4 085</b>	<b>47</b>	<b>48 000</b>
	PRIVE	Enseignants 1D	25	24	0	0	49	564	1 995	435	0	2 994	589	2 019	435	0	3 043
		Enseignants 2D	49	271	71	0	391	310	1 802	323	0	2 435	359	2 073	394	0	2 826
		MA - Alternants 1D /2D	0	62	25	52	139	468	471	0	0	939	468	533	25	52	1 078
<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>		<b>74</b>	<b>357</b>	<b>96</b>	<b>52</b>	<b>579</b>	<b>1 342</b>	<b>4 268</b>	<b>758</b>	<b>0</b>	<b>6 368</b>	<b>1 416</b>	<b>4 625</b>	<b>854</b>	<b>52</b>	<b>6 947</b>	
<b>Total enseignants</b>			<b>307</b>	<b>1 970</b>	<b>494</b>	<b>99</b>	<b>2 870</b>	<b>11 942</b>	<b>35 690</b>	<b>4 445</b>	<b>0</b>	<b>52 077</b>	<b>12 249</b>	<b>37 660</b>	<b>4 939</b>	<b>99</b>	<b>54 947</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	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	
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		AESH	0	0	0	0	0	919	4 250	246	0	5 415	919	4 250	246	0	5 415
		Assistants education	86	172	0	0	258	3 044	931	0	0	3 975	3 130	1 103	0	0	4 233
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	35	0	35	326	1 984	0	0	2 310	326	1 984	35	0	2 345
		Cat B	0	23	0	0	23	230	833	0	0	1 063	230	856	0	0	1 086
		Cat C	0	0	0	0	0	197	581	0	0	778	197	581	0	0	778
		Contractuels ATSS	0	53	0	0	53	112	35	0	0	147	112	88	0	0	200
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>86</b>	<b>248</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>369</b>	<b>4 828</b>	<b>8 614</b>	<b>246</b>	<b>0</b>	<b>13 688</b>	<b>4 914</b>	<b>8 862</b>	<b>281</b>	<b>0</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>393</b>	<b>2 218</b>	<b>529</b>	<b>99</b>	<b>3 239</b>	<b>16 770</b>	<b>44 304</b>	<b>4 691</b>	<b>0</b>	<b>65 765</b>	<b>17 163</b>	<b>46 522</b>	<b>5 220</b>	<b>99</b>	<b>69 004</b>

## 2.4 Congé de formation

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	25	50	127	71	273	143	382	658	327	1 510	168	432	785	398	1 783	
		Contractuels Enseignants 1D	1	0	0	0	1	9	2	0	0	11	10	2	0	0	12	
		Enseignants 2D	26	83	145	127	381	44	145	269	212	670	70	228	414	339	1 051	
		Contractuels Enseignants 2D	7	14	8	8	37	7	8	18	7	40	14	22	26	15	77	
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>59</b>	<b>147</b>	<b>280</b>	<b>206</b>	<b>692</b>	<b>203</b>	<b>537</b>	<b>945</b>	<b>546</b>	<b>2 231</b>	<b>262</b>	<b>684</b>	<b>1 225</b>	<b>752</b>	<b>2 923</b>	
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	0	1	1	1	7	6	15	1	1	8	6	16	
		Enseignants 2D	0	1	4	5	10	1	3	3	1	8	1	4	7	6	18	
		MA - Alternants 1D /2D	0	1	1	0	2	0	2	2	0	4	0	3	3	0	6	
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	
	<b>Total enseignants</b>			<b>59</b>	<b>149</b>	<b>286</b>	<b>211</b>	<b>705</b>	<b>205</b>	<b>543</b>	<b>957</b>	<b>553</b>	<b>2 258</b>	<b>264</b>	<b>692</b>	<b>1 243</b>	<b>764</b>	<b>2 963</b>
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		AESH	1	0	2	0	3	1	7	10	18	36	2	7	12	18	39	
		Assistants education	8	0	0	0	8	8	4	2	0	14	16	4	2	0	22	
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	3	1	4	0	0	17	23	40	0	0	20	24	44	
		Cat B	0	1	1	1	3	0	3	4	6	13	0	4	5	7	16	
		Cat C	0	0	0	1	1	0	3	10	20	33	0	3	10	21	34	
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	3	1	1	5	0	3	1	1	5	
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>9</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>68</b>	<b>141</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>160</b>
	<b>Ensemble des personnels</b>			<b>68</b>	<b>150</b>	<b>292</b>	<b>214</b>	<b>724</b>	<b>214</b>	<b>563</b>	<b>1 001</b>	<b>621</b>	<b>2 399</b>	<b>282</b>	<b>713</b>	<b>1 293</b>	<b>835</b>	<b>3 123</b>

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	117	257	568	442	1 384	832	2 711	4 043	1 830	9 416	949	2 968	4 611	2 272	10 800
		Contractuels Enseignants 1D	2	0	0	0	2	20	3	0	0	23	22	3	0	0	25
		Enseignants 2D	169	898	1 573	815	3 455	78	957	3 002	1 177	5 214	247	1 855	4 575	1 992	8 669
		Contractuels Enseignants 2D	9	22	20	18	69	14	26	38	12	90	23	48	58	30	159
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>297</b>	<b>1 177</b>	<b>2 161</b>	<b>1 275</b>	<b>4 910</b>	<b>944</b>	<b>3 697</b>	<b>7 083</b>	<b>3 019</b>	<b>14 743</b>	<b>1 241</b>	<b>4 874</b>	<b>9 244</b>	<b>4 294</b>	<b>19 653</b>
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	5	0	5	3	1	18	64	86	3	1	23	64	91
		Enseignants 2D	0	180	15	15	210	1	183	10	2	196	1	363	25	17	406
		MA - Alternants 1D /2D	0	2	4	0	6	0	4	0	0	8	0	6	8	0	14
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>221</b>	<b>4</b>	<b>188</b>	<b>32</b>	<b>66</b>	<b>290</b>	<b>4</b>	<b>370</b>	<b>56</b>	<b>81</b>	<b>511</b>
	<b>Total enseignants</b>			<b>297</b>	<b>1 359</b>	<b>2 185</b>	<b>1 290</b>	<b>5 131</b>	<b>948</b>	<b>3 885</b>	<b>7 115</b>	<b>3 085</b>	<b>15 033</b>	<b>1 245</b>	<b>5 244</b>	<b>9 300</b>	<b>4 375</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	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	
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		AESH	1	0	2	0	3	1	11	18	35	65	2	11	20	35	68
		Assistants education	17	0	0	0	17	15	8	3	0	26	32	8	3	0	43
	Personnels ATSS	Cat A	0	0	3	14	17	0	0	65	338	403	0	0	68	352	420
		Cat B	0	7	15	2	24	0	131	13	9	153	0	138	28	11	177
		Cat C	0	0	0	2	2	0	14	16	42	72	0	14	16	44	74
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	0	7	1	6	14	0	7	1	6	14
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>18</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>171</b>	<b>116</b>	<b>430</b>	<b>34</b>	<b>178</b>	<b>136</b>	<b>448</b>	<b>796</b>
	<b>Ensemble des personnels</b>			<b>315</b>	<b>1 366</b>	<b>2 205</b>	<b>1 308</b>	<b>5 194</b>	<b>964</b>	<b>4 056</b>	<b>7 231</b>	<b>3 515</b>	<b>15 766</b>	<b>1 279</b>	<b>5 422</b>	<b>9 436</b>	<b>4 823</b>

## 2.5 Autorisations d'absence

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	61	328	590	366	1 345	608	2 394	3 472	1 601	8 075	669	2 722	4 062	1 967	9 420	
		Contractuels Enseignants 1D	5	2	9	0	16	70	18	22	1	111	75	20	31	1	127	
		Enseignants 2D	51	458	831	539	1 879	83	892	1 350	709	3 034	134	1 350	2 181	1 248	4 913	
		Contractuels Enseignants 2D	20	65	57	24	166	36	92	97	31	256	56	157	154	55	422	
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>137</b>	<b>853</b>	<b>1 487</b>	<b>929</b>	<b>3 406</b>	<b>797</b>	<b>3 396</b>	<b>4 941</b>	<b>2 342</b>	<b>11 476</b>	<b>934</b>	<b>4 249</b>	<b>6 428</b>	<b>3 271</b>	<b>14 882</b>	
	PRIVE	Enseignants 1D	1	6	10	7	24	11	114	156	103	384	12	120	166	110	408	
		Enseignants 2D	1	21	45	20	87	4	73	89	39	205	5	94	134	59	292	
		MA - Alternants 1D /2D	6	28	13	2	49	27	69	28	10	134	33	97	41	12	183	
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>160</b>	<b>42</b>	<b>256</b>	<b>273</b>	<b>152</b>	<b>723</b>	<b>50</b>	<b>311</b>	<b>341</b>	<b>181</b>	<b>883</b>	
<b>Total enseignants</b>			<b>145</b>	<b>908</b>	<b>1 555</b>	<b>958</b>	<b>3 566</b>	<b>839</b>	<b>3 652</b>	<b>5 214</b>	<b>2 494</b>	<b>12 199</b>	<b>984</b>	<b>4 560</b>	<b>6 769</b>	<b>3 452</b>	<b>15 765</b>	
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	0
		Inspection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		AESH	4	23	25	23	75	81	363	511	277	1 232	85	386	536	300	1 307	
		Assistants education	145	75	32	4	256	262	228	78	10	578	407	303	110	14	834	
	Personnels ATSS	Cat A	0	2	8	0	10	3	46	74	43	166	3	48	82	43	176	
		Cat B	2	7	4	1	14	3	20	37	34	94	5	27	41	35	108	
		Cat C	2	2	6	12	22	7	37	75	73	192	9	39	81	85	214	
		Contractuels ATSS	0	2	2	1	5	6	30	17	5	58	6	32	19	6	63	
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>153</b>	<b>111</b>	<b>77</b>	<b>41</b>	<b>382</b>	<b>362</b>	<b>724</b>	<b>792</b>	<b>442</b>	<b>2 320</b>	<b>515</b>	<b>835</b>	<b>869</b>	<b>483</b>	<b>2 702</b>
	<b>Ensemble des personnels</b>			<b>298</b>	<b>1 019</b>	<b>1 632</b>	<b>999</b>	<b>3 948</b>	<b>1 201</b>	<b>4 376</b>	<b>6 006</b>	<b>2 936</b>	<b>14 519</b>	<b>1 499</b>	<b>5 395</b>	<b>7 638</b>	<b>3 935</b>	<b>18 467</b>

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	193	1 519	2 598	1 357	5 667	2 752	10 294	14 343	6 962	34 351	2 945	11 813	16 941	8 319	40 018	
		Contractuels Enseignants 1D	17	2	40	0	59	395	99	91	1	586	412	101	131	1	645	
		Enseignants 2D	337	2 294	4 110	3 428	10 169	447	4 043	6 361	4 159	15 010	784	6 337	10 471	7 587	25 179	
		Contractuels Enseignants 2D	74	308	288	142	812	187	439	444	153	1 223	261	747	732	295	2 035	
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	<b>621</b>	<b>4 123</b>	<b>7 036</b>	<b>4 927</b>	<b>16 707</b>	<b>3 781</b>	<b>14 875</b>	<b>21 239</b>	<b>11 275</b>	<b>51 170</b>	<b>4 402</b>	<b>18 998</b>	<b>28 275</b>	<b>16 202</b>	<b>67 877</b>	
	PRIVE	Enseignants 1D	3	32	80	53	168	73	744	1 165	695	2 677	76	776	1 245	748	2 845	
		Enseignants 2D	3	68	130	48	249	10	203	266	129	608	13	271	396	177	857	
		MA - Alternants 1D /2D	18	117	46	2	183	144	303	130	38	615	162	420	176	40	798	
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	<b>24</b>	<b>217</b>	<b>256</b>	<b>103</b>	<b>600</b>	<b>227</b>	<b>1 250</b>	<b>1 561</b>	<b>862</b>	<b>3 900</b>	<b>251</b>	<b>1 467</b>	<b>1 817</b>	<b>965</b>	<b>4 500</b>	
<b>Total enseignants</b>			<b>645</b>	<b>4 340</b>	<b>7 292</b>	<b>5 030</b>	<b>17 307</b>	<b>4 008</b>	<b>16 125</b>	<b>22 800</b>	<b>12 137</b>	<b>55 070</b>	<b>4 653</b>	<b>20 465</b>	<b>30 092</b>	<b>17 167</b>	<b>72 377</b>	
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		PSY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		AESH	20	167	136	161	484	768	3 162	4 851	4 468	13 249	788	3 329	4 987	4 629	13 733	
		Assistants education	976	412	145	23	1 556	1 698	1 331	470	69	3 568	2 674	1 743	615	92	5 124	
	Personnels ATSS	Cat A	0	8	28	0	36	9	162	339	196	706	9	170	367	196	742	
		Cat B	17	33	36	2	88	5	97	169	226	497	22	130	205	228	585	
		Cat C	11	10	58	65	144	187	186	363	374	1 110	198	196	421	439	1 254	
		Contractuels ATSS	0	4	16	1	21	39	112	77	17	245	39	116	93	18	266	
	<b>Total Non Enseignants</b>			<b>1 024</b>	<b>634</b>	<b>419</b>	<b>252</b>	<b>2 329</b>	<b>2 706</b>	<b>5 050</b>	<b>6 269</b>	<b>5 350</b>	<b>19 375</b>	<b>3 730</b>	<b>5 684</b>	<b>6 688</b>	<b>5 602</b>	<b>21 704</b>
	<b>Ensemble des personnels</b>			<b>1 669</b>	<b>4 974</b>	<b>7 711</b>	<b>5 282</b>	<b>19 636</b>	<b>6 714</b>	<b>21 175</b>	<b>29 069</b>	<b>17 487</b>	<b>74 445</b>	<b>8 383</b>	<b>26 149</b>	<b>36 780</b>	<b>22 769</b>	<b>94 081</b>

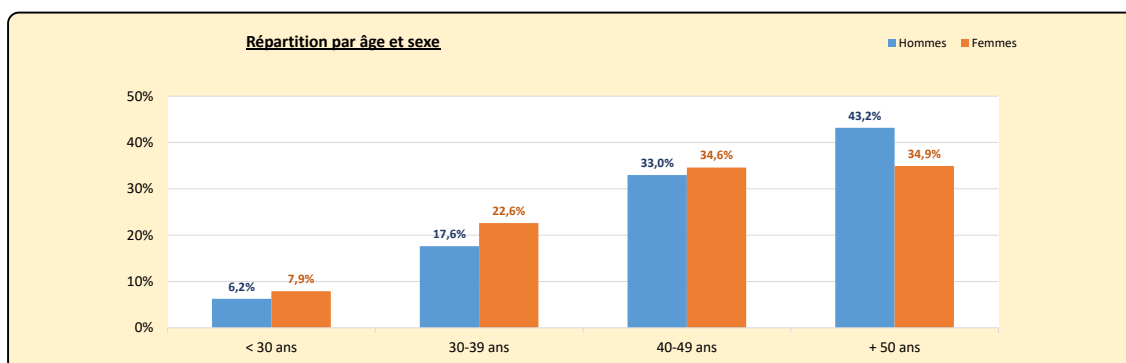
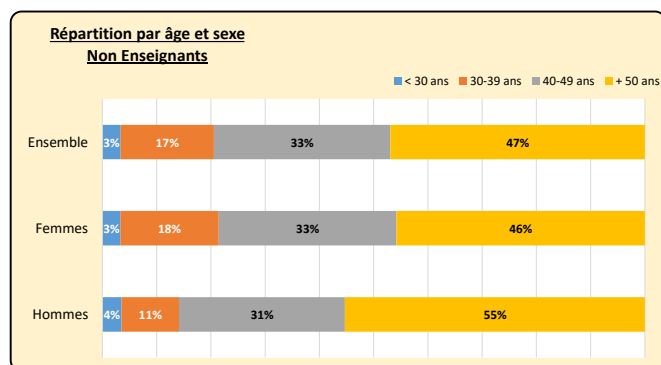
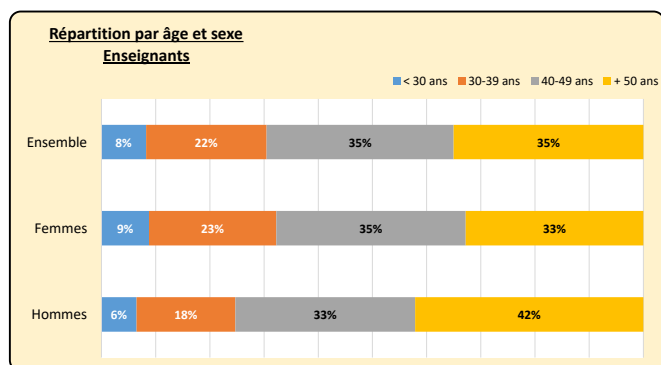
## D. Jours de carence

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 2021/2022

Source : Fichiers de paye d'Oct 2021 à Déc 2022 - Retenues pour Jour de carence pour une absence au cours de l'année 2021/2022

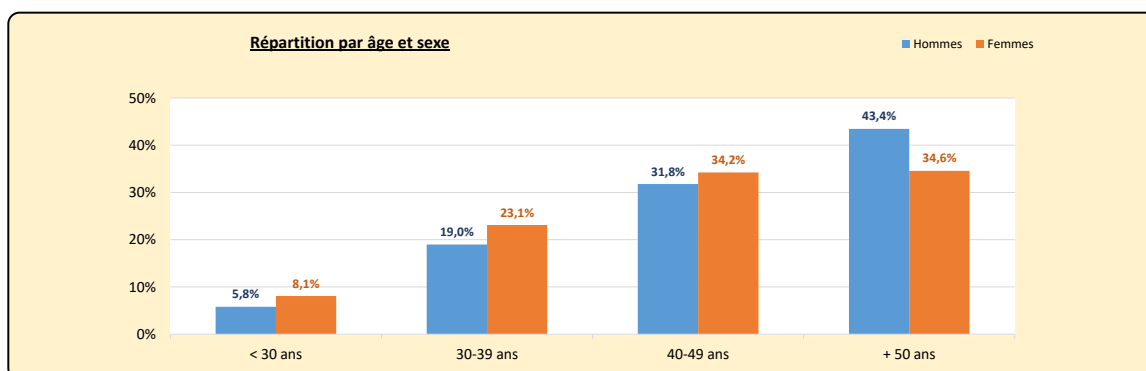
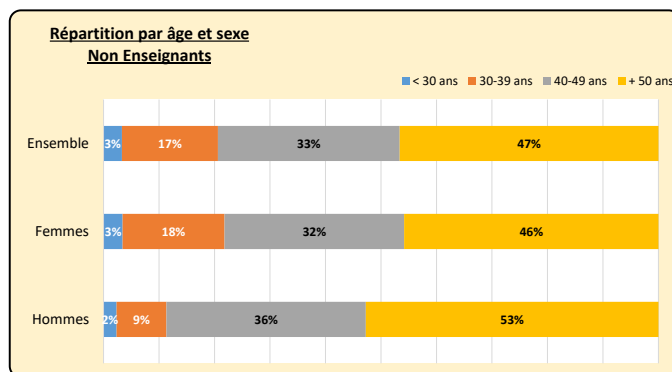
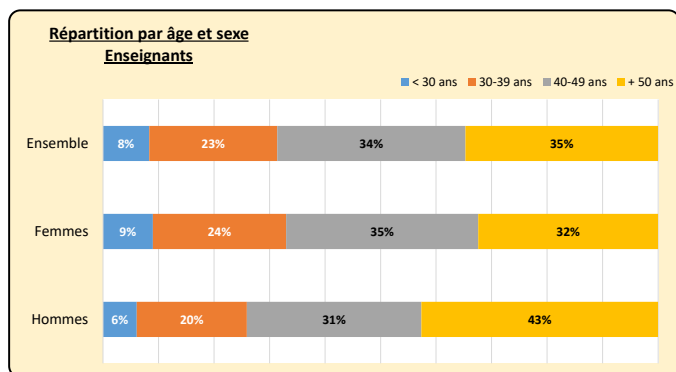
NB AGENTS			Hommes					Femmes					Ensemble				
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	+ 50 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	36	99	170	164	469	355	766	1 059	778	2 958	391	865	1 229	942	3 427
		Contractuels Enseignants 1D	27	36	43	27	133	41	53	80	36	210	68	89	123	63	343
		Enseignants 2D	46	180	384	561	1 171	97	482	844	1 012	2 435	143	662	1 228	1 573	3 606
		Contractuels Enseignants 2D / Alternants	1	2	1	5	9	9	6	2	10	27	10	8	3	15	36
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	110	317	598	757	1 782	502	1 307	1 985	1 836	5 630	612	1 624	2 583	2 593	7 412
			6,2%	17,8%	33,6%	42,5%	100%	8,9%	23,2%	35,3%	32,6%	100,0%	8,3%	21,9%	34,8%	35,0%	100,0%
	PRIVE	Enseignants 1D	0	2	4	1	7	13	51	71	64	199	13	53	75	65	206
		Enseignants 2D	4	27	38	61	130	17	79	116	152	364	21	106	154	213	494
		MA - Alternants 1D /2D	13	11	10	6	40	22	44	31	17	114	35	55	41	23	154
		Total Enseignants Secteur PRIVE	17	40	52	68	177	52	174	218	233	677	69	214	270	301	854
			9,6%	22,6%	29,4%	38,4%	100,0%	7,7%	25,7%	32,2%	34,4%	100,0%	8,1%	25,1%	31,6%	35,2%	100,0%
<b>Total Enseignants</b>			<b>127</b>	<b>357</b>	<b>650</b>	<b>825</b>	<b>1 959</b>	<b>554</b>	<b>1 481</b>	<b>2 203</b>	<b>2 069</b>	<b>6 307</b>	<b>681</b>	<b>1 838</b>	<b>2 853</b>	<b>2 894</b>	<b>8 266</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	2	2	0	0	2	5	7	0	0	2	7	9
		Direction	0	0	4	22	26	0	2	8	17	27	0	2	12	39	53
		Inspection	0	0	0	2	2	0	1	1	4	6	0	1	1	6	8
	Vie Scolaire	CPE	1	3	6	11	21	3	18	39	46	106	4	21	45	57	127
		PSY	0	0	1	4	5	2	9	8	26	45	2	9	9	30	50
		AESH	1	4	14	6	25	10	101	196	172	479	11	105	210	178	504
	Personnels ATSS	Cat A	0	2	12	14	28	2	33	57	84	176	2	35	69	98	204
		Cat B	3	5	3	8	19	2	20	33	58	113	5	25	36	66	132
		Cat C	0	2	8	23	33	14	31	48	137	230	14	33	56	160	263
		Contractuels ATSS	1	2	4	2	9	8	9	13	17	47	9	11	17	19	56
<b>Total Non Enseignants</b>			<b>6</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>94</b>	<b>170</b>	<b>41</b>	<b>224</b>	<b>405</b>	<b>566</b>	<b>1 236</b>	<b>47</b>	<b>242</b>	<b>457</b>	<b>660</b>	<b>1 406</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>133</b>	<b>375</b>	<b>702</b>	<b>919</b>	<b>2 129</b>	<b>595</b>	<b>1 705</b>	<b>2 608</b>	<b>2 635</b>	<b>7 543</b>	<b>728</b>	<b>2 080</b>	<b>3 310</b>	<b>3 554</b>	<b>9 672</b>



## 2. Nombre de jours de carence suite à une absence en 2021/2022

Source : Fichiers de paye d'Oct 2021 à Déc 2022 - Retenues pour Jour de carence pour une absence au cours de l'année 2021/2022

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	51	151	236	254	692	610	1 239	1 709	1 207	4 765	661	1 390	1 945	1 461	5 457
		Contractuels Enseignants 1D	40	59	65	41	205	60	90	133	64	347	100	149	198	105	552
		Enseignants 2D	68	318	567	872	1 825	161	834	1 352	1 681	4 028	229	1 152	1 919	2 553	5 853
		Contractuels Enseignants 2D / Alternants	1	7	1	8	17	12	13	3	18	46	13	20	4	26	63
		<b>Total Enseignants Secteur PUBLIC</b>	160	535	869	1 175	2 739	843	2 176	3 197	2 970	9 186	1 003	2 711	4 066	4 145	11 925
			5,8%	19,5%	31,7%	42,9%	100,0%	9,2%	23,7%	34,8%	32,3%	100,0%	8,4%	22,7%	34,1%	34,8%	100,0%
	PRIVE	Enseignants 1D	0	2	5	2	9	19	72	106	86	283	19	74	111	88	292
		Enseignants 2D	4	37	55	89	185	22	145	201	238	606	26	182	256	327	791
		MA - Alternants 1D /2D	18	18	10	8	54	37	68	43	27	175	55	86	53	35	229
		<b>Total Enseignants Secteur PRIVE</b>	22	57	70	99	248	78	285	350	351	1 064	100	342	420	450	1 312
		8,9%	23,0%	28,2%	39,9%	100,0%	7,3%	26,8%	32,9%	33,0%	100,0%	7,6%	26,1%	32,0%	34,3%	100,0%	
<b>Total Enseignants</b>			<b>182</b>	<b>592</b>	<b>939</b>	<b>1 274</b>	<b>2 987</b>	<b>921</b>	<b>2 461</b>	<b>3 547</b>	<b>3 321</b>	<b>10 250</b>	<b>1 103</b>	<b>3 053</b>	<b>4 486</b>	<b>4 595</b>	<b>13 237</b>
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	2	2	0	0	2	5	7	0	0	2	7	9
		Direction	0	0	4	25	29	0	2	8	25	35	0	2	12	50	64
		Inspection	0	0	0	2	2	0	1	1	6	8	0	1	1	8	10
	Vie Scolaire	CPE	1	3	8	24	36	6	29	66	85	186	7	32	74	109	222
		PSY	0	0	4	5	9	2	10	10	40	62	2	10	14	45	71
		AESH	1	4	26	10	41	18	168	328	279	793	19	172	354	289	834
	Personnels ATSS	Cat A	0	2	21	19	42	3	56	89	119	267	3	58	110	138	309
		Cat B	3	6	4	10	23	3	32	45	95	175	6	38	49	105	198
		Cat C	0	6	19	36	61	26	55	77	231	389	26	61	96	267	450
		Contractuels ATSS	1	2	6	2	11	10	11	15	23	59	11	13	21	25	70
<b>Total Non Enseignants</b>			<b>6</b>	<b>23</b>	<b>92</b>	<b>135</b>	<b>256</b>	<b>68</b>	<b>364</b>	<b>641</b>	<b>908</b>	<b>1 981</b>	<b>74</b>	<b>387</b>	<b>733</b>	<b>1 043</b>	<b>2 237</b>
<b>Ensemble des personnels</b>			<b>188</b>	<b>615</b>	<b>1 031</b>	<b>1 409</b>	<b>3 243</b>	<b>989</b>	<b>2 825</b>	<b>4 188</b>	<b>4 229</b>	<b>12 231</b>	<b>1 177</b>	<b>3 440</b>	<b>5 219</b>	<b>5 638</b>	<b>15 474</b>



## 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.

Dans l'académie, l'accès au télétravail est possible pour les personnels exerçant en services déconcentrés.

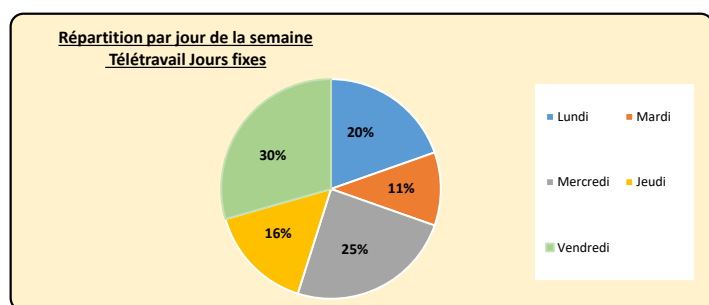
Au cours du 1er semestre 2021, le comité de suivi du dispositif de télétravail a proposé des évolutions du dispositif et la mise en place d'une charte de télétravail des services académiques. Elle précise les conditions dans lesquelles le dispositif de télétravail doit être mis en place au sein des services académiques et rappelle quelques principes fondamentaux à respecter pour la réussite de cette organisation du travail, tant pour le service que pour l'agent concerné. La circulaire du 15 juin 2021 prend en compte ces évolutions pour la rentrée 2021

Par ailleurs, durant les vagues de COVID, le télétravail a été utilisé massivement avec un retour progressif en fonction de l'évolution des situations.

### 3. Bilan de l'année 2021/2022

Pour l'année 2021/2022, 317 demandes de télétravail ont été formulées. Le nombre d'autorisations s'établit à 252.

Année 2021 /2022	Répartition des autorisations	Nb de jours
1 jour	47%	118
2 jour	33%	166
3 jours	9%	68
Jours flottants	11%	333
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>685</b>



## F. Le compte épargne temps

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif institué par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Il permet aux agents des services déconcentrés de l'académie d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de se constituer une épargne. 8 personnels de direction, qui sont aussi éligibles à ce dispositif, ont sollicité l'ouverture d'un CET.

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 l'année 2022	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

# PARTIE 8

## ACTION SOCIALE

## A. L'activité du service d'action sociale en faveur des personnels

L'action sociale en faveur des personnels constitue un élément de la gestion des ressources humaines.

Elle est destinée à accompagner et à aider les agents aux différentes étapes de leur vie.

Les assistants sociaux des personnels interviennent avec les agents dans les domaines familiaux, autour des questions sur le handicap, la santé, le logement ou encore sur les difficultés budgétaires.

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 actifs afin de permettre aux agents de trouver, ou de les guider vers des solutions temporaires ou durables.

Ils contribuent à leur bien-être personnel et permettent d'améliorer leurs conditions de travail. En écoutant et traitant les demandes autour des mutations, d'évolution de carrière ou sur le climat et les relations de travail avec leurs pairs.

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

Le service social des personnels de l'académie de Poitiers est composé de 6 assistants sociaux DE (1 ETP pour la Charente, 2 ETP pour la Charente Maritime, 1 ETP pour les Deux Sèvres, 1,5 ETP pour la Vienne). L'animation du réseau est faite par le CTSS Académique.

La situation des AESH est suivie par l'ensemble des assistants sociaux. Les situations familiales sont fragiles. Les contrats (CCD à temps partiel) viennent rajouter de la complexité : réparation automobile, frais assurance, garde d'enfants...

Le travail des assistants sociaux avec la référente handicap est à renforcer afin d'améliorer la prise en charge des requêtes portées par les agents.

## B. Dépenses d'action sociale en faveur des personnels

Le budget d'action sociale s'articule autour de dépenses de prestations interministérielles (les PIM) qui permettent de financer des aides réglementairement obligatoires, des dépenses d'initiative académique relevant d'une politique d'action sociale académique (les ASIA) et des crédits permettant l'attribution de secours.

Dans un contexte de stabilité du montant du budget Action Sociale, on observe une répartition de la dépense essentiellement concentrée sur le versement des PIM et sur l'aide aux personnels via l'octroi de secours.

Budget action sociale-Comparaison Execution 2021/2020

	BOP 214			
	2020		2021	
PIM	313 135	51%	340 474	57%
ASIA	51 255	8%	27 055	5%
SECOURS	247 785	40%	225 958	38%
<b>Total dépenses</b>	<b>612 175</b>		<b>593 487</b>	

L'année 2021 se caractérise principalement par :

- une augmentation des PIM essentiellement liée à l'augmentation du nombre d'allocations versées aux parents d'enfants handicapés,
- une stabilisation des dépenses liées aux secours qui ne traduit pas l'augmentation du nombre de sollicitations,
- une moindre consommation dans ce contexte des crédits ASIA.

Sur ce dernier point, deux types de prestations sont susceptibles d'être financées :

- Un accompagnement à la gestion financière de personnels rencontrant des difficultés financières. Cette prestation est proposée par les assistantes sociales du personnel et l'accompagnement est effectué par l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF). Mise en place en 2021, les premières dépenses impacteront le budget 2022 et ne participent pas à la consommation budgétaire 2021 ici présentée.
- Une aide aux vacances et une aide à la scolarité d'enfants dans l'enseignement supérieur, qui n'ont pu être financées en 2021 faute de crédits suffisants.

### 1. Les dépenses de l'année civile 2021

Dépenses constatées sur le BOP 0214 Soutien de la politique de l'Education nationale et le BOP 0139 Enseignement privé du 1er et du second degré pour l'année 2021

Domaines d'intervention	BOP 0214		BOP 0139		TOTAL	
	Dépenses	Part	Dépenses	Part	Dépenses	Part
PIM (Prime Interministérielle)	340 474 €	57%	37 035 €	79%	377 509 €	59%
ASIA (Actions sociales d'initiatives académiques)	27 055 €	5%	2 284 €	5%	29 339 €	5%
Secours	225 958 €	38%	7 700 €	16%	233 658 €	36%
<b>TOTAL</b>	<b>593 487 €</b>	<b>100%</b>	<b>47 019 €</b>	<b>100%</b>	<b>640 506 €</b>	<b>100%</b>

### 2. Dépenses et bénéficiaires des prestations interministérielles

PIM - DEPENSES 2021	BOP 0214				BOP 0139			
	Nb agents bénéficiaires	Nb enfants bénéficiaires	Dépenses	%	Nb agents bénéficiaires	Nb enfants bénéficiaires	Dépenses	%
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	161	177	317 477 €	93,2%	14	14	26 034 €	70,3%
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	5	5	2 987 €	0,9%	1	1	1 493 €	4,0%
Allocation pour séjours en centres spécialisés	1	1	175 €	0,1%	0	0	0 €	0,0%
Centres de vacances avec hébergement	30	23	2 267 €	0,7%	6	6	417 €	1,1%
Centres de vacances sans hébergement	6	5	1 250 €	0,4%	0	0	0 €	0,0%
Séjours dans le cadre éducatif	0	0	0 €	0,0%	0	0	0 €	0,0%
Séjours linguistiques	0	0	0 €	0,0%	0	0	0 €	0,0%
Centres familiaux et gîtes de France	5	10	642 €	0,2%	3	11	590 €	1,6%
Restauration			15 676 €	4,6%			8 501 €	23,0%
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>221</b>	<b>340 474 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>37 035 €</b>	<b>100,0%</b>

### 3. Dépenses et bénéficiaires des actions sociales d'initiatives académiques

ASIA - DEPENSES 2021	BOP 0214			BOP 0139		
	Nb agents bénéficiaires	Dépenses	%	Nb agents bénéficiaires	Dépenses	%
Aide à l'enfance et aux études	0	0 €	0%	1	250 €	11%
Vacances, culture et loisirs	0	0 €	0%	2	539 €	24%
Environnement privé	48	27 055 €	100%	3	1 495 €	65%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>27 055 €</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>2 284 €</b>	<b>100%</b>

### 4. 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, et de prêts à court terme sans intérêt) peuvent être attribuées par la rectrice d'académie, après enquête sociale et avis de la commission académique ou départementale d'action sociale. Dans ce contexte économique inflationniste, les recours aux secours sont en constante augmentation.

BOP 0214		Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total Bénéficiaires
SECOURS	Nombre de dossiers examinés	107	264	17	388
	Nombre de bénéficiaires	92	264	17	373
	Nombre de secours accordés	92	264	17	373
	<b>Dépense globale</b>	<b>62 528 €</b>	<b>154 880 €</b>	<b>8 550 €</b>	<b>225 958 €</b>
	<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>680 €</i>	<i>587 €</i>	<i>503 €</i>	<i>606 €</i>
PRÊTS	Nombre de dossiers examinés	14	12	2	28
	Nombre de dossiers retenus	14	12	2	28
	<b>Dépense globale</b>	<b>25 200 €</b>	<b>12 817 €</b>	<b>4 500 €</b>	<b>42 517 €</b>
	<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>1 800 €</i>	<i>1 068 €</i>	<i>2 250 €</i>	<i>1 518 €</i>

National 2021	Poids Acad Poitiers
8 976	4,3%
8 045	4,6%
8 267	4,5%
<b>6 251 170 €</b>	<b>3,6%</b>
756 €	
597	4,7%
536	5,2%
<b>896 914 €</b>	<b>4,7%</b>
1 673 €	

BOP 0139		Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total Bénéficiaires
SECOURS	Nombre de dossiers examinés	11	0	0	11
	Nombre de bénéficiaires	11	0	0	11
	Nombre de secours accordés	11	0	0	11
	<b>Dépense globale</b>	<b>7 700 €</b>	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	<b>7 700 €</b>
	<i>Montant moyen par bénéficiaire</i>	<i>700 €</i>			<i>700 €</i>

National 2021	Poids Acad Poitiers
ND	
ND	
ND	
<b>301 758 €</b>	<b>2,6%</b>

Département	nombre de CDAS
16- charente	18
17- charente-Maritime	19
79- Deux-Sèvres	13
86- Vienne	13
<i>Total</i>	<b>63</b>

### C. Accompagnement à la prise en charge de la protection sociale de santé ("Mutuelle")

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics prévue par l'ordonnance du 17 février 2021, les employeurs publics de l'État rembourseront à leurs agents, à partir du 1er janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Cette disposition va permettre, de faire bénéficier les personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros destinée à rembourser une partie des cotisations de PSC couvrant les frais dits de "santé", correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent.

# PARTIE 9

## DIALOGUE SOCIAL

## A. Les instances en 2021/2022

### 1 - Instances académiques

#### 1.1 Comité technique académique (CTA)

Le comité technique académique est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement et de formation des premier et second degrés ainsi que pour les questions communes à l'organisation de ces établissements et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie.

Il est présidé par la Rectrice ou son représentant. Le recteur peut être assisté par des membres de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis du CTA.

Le CTA est également composé de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels

#### **Représentants des personnels : répartition par genre**

COMITE TECHNIQUE ACADEMIQUE <i>Au 20 septembre 2021</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	2	3	1	4
UNSA	2	1	1	2
FNEC-FP-FO	1	0	1	0
SNAC-SNE-SPLEN-SUP	1	0	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

#### 1.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) spécial académique

Institué auprès de chaque recteur d'académie, le comité est composé de :

- deux membres de l'administration : le recteur qui le préside ou son représentant et le directeur des ressources humaines;
- sept représentants du personnel titulaires et sept représentants suppléants dont le mandat est de quatre ans.

Un secrétaire est désigné, parmi eux, par les représentants du personnel.

Le rôle de ce comité est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Il est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée. Il apporte son concours au comité technique académique.

#### **Représentants des personnels : répartition par genre**

CHSCT - A <i>Au 29 septembre 2022</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éducation	3	1	3	1
UNSA	1	1	2	0
FNEC-FP-FO	1	0	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>

### 2 - Instances départementales

#### 2.1 Comité technique spécial départemental (CTSD)

Chaque comité technique spécial départemental est présidé par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie, comprend le secrétaire général, 10 membres titulaires et 10 membres suppléants représentant les personnels.

Chaque CTSD est compétent pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés dans le département.

Le comité technique académique donne préalablement son avis sur les questions qui lui sont soumises.

## Représentants des personnels : répartition par genre

CTSD - Charente <i>Au 4 septembre 2020</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	4	2	2	4
UNSA	1	2	2	1
FNEC-FP-FO	0	1	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

CTSD - Charente Maritime <i>Au 16 novembre 2021</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	3	2
UNSA	2	1	0	3
FNEC-FP-FO	0	1	1	0
SNALC	0	1	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

CTSD - Deux-Sèvres <i>Au 15 janvier 2021</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	2	1	1	2
SGEN - CFDT	0	1	1	0
SNALC	1	0	0	1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

CTSD - Vienne <i>Au 24 août 2020</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	3	2
UNSA	0	2	1	1
FNEC - FP - FO	2	0	1	1
SNAC - SNE - SPLEN - SUP	1	0	0	1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### 2.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial départemental

Institué auprès de chaque directeur académique des services de l'éducation nationale, le comité est composé de :

- deux membres de l'administration : le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) qui le préside ou son représentant et le secrétaire général ;
- sept représentants du personnel titulaires et sept représentants suppléants dont le mandat est de quatre ans. Un secrétaire est désigné, parmi eux, par les représentants du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial de service compétent à l'égard des personnels en exercice dans les services administratifs des directions des services départementaux de l'éducation nationale peut être créé auprès de chaque directeur académique des services de l'éducation nationale.

Il est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement du second degré dans le département et des services administratifs, situés dans le ressort territorial du département concerné.

Le rôle de ce comité est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

### Représentants des personnels : répartition par genre

CHSCT - Charente <i>Au 4 septembre 2020</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	2	1	3
UNSA	0	2	1	1
FNEC-FP-FO	1	0	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

CHSCT - Charente Maritime	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	3	1	1	3
UNSA	1	1	1	1
FNEC-FP-FO	1	0	0	1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

CHSCT- Deux-Sèvres	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	2	1	3
UNSA	1	1	2	
FNEC-FP-FO	1	0	0	1
<b>ENSEMBLE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

CHSCT - Vienne <i>Au 30 Août 2021</i>	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT	1	3	2	2
UNSA	1	1	1	1
FNEC - FP - FO	1	0	1	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

### 3 -Nombre de réunions de l'année 2021 /2022

#### 3.1 Instances académiques

Instances académiques	Nb réunions
Comité technique académique	8
CHSCTA	6

#### 3.2 Instances départementales

Instances départementales	CTSD	CHSCT
Charente	3	4
Charente-Maritime	3	6
Deux-Sèvres	3	6
Vienne	3	3

## **B. Jours non travaillés pour faits de grève de grèves 2021/2022**

### **1 -Principaux préavis nationaux de l'année 2021/2022**

On dénombre 7 jours de grève correspondant à un mot d'ordre national au cours de l'année 2021/2022 :

- 23 septembre 2021;
- 05 octobre 2021;
- 19 octobre 2021;
- 13 janvier 2022;
- 20 janvier 2022;
- 27 janvier 2022;
- 17 mars 2022.

### **2 - Jours de grève 2021/2022**

Source : Fichiers Paye Sept 2021 à Déc 2022 - Retenues pour services non faits au cours de l'année 2021/2022

<b>Jours non travaillés pour faits de grèves</b>		
<b>Mot d'ordre national</b>	<b>Mot d'ordre local</b>	<b>TOTAL</b>
5 230	149	5 379

## **C. Résultats des dernières élections professionnelles ( Décembre 2022)**

### **• Elections professionnelles : 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'éducation nationale et le rattachement de la gestion administrative des personnels ATSS et ITRF des opérateurs localisés sur le territoire académique à compter du 1 er 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 inter-académique 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...).

## 1 - Les élections aux commissions administratives paritaires départementales

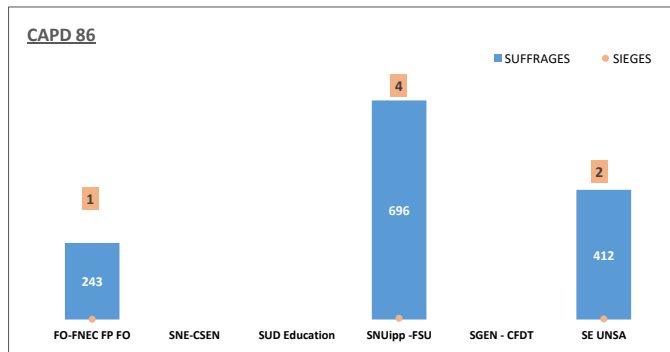
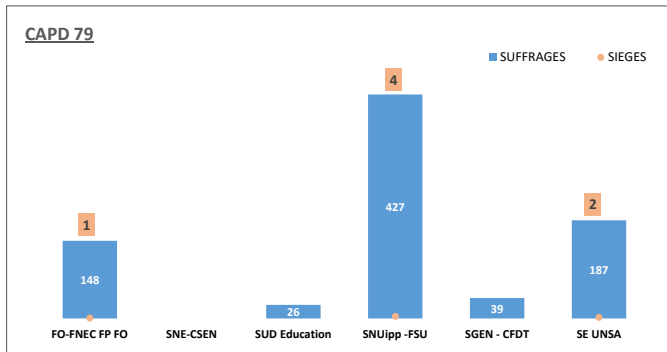
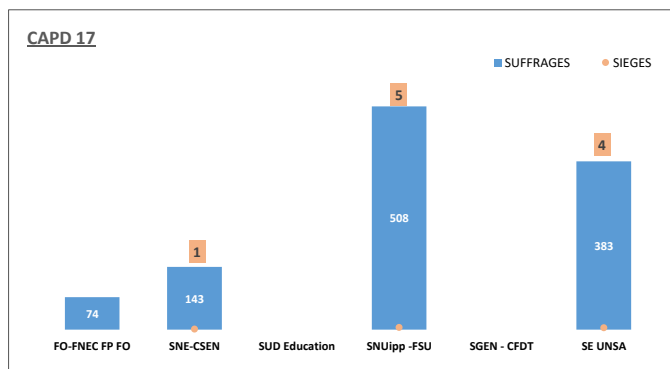
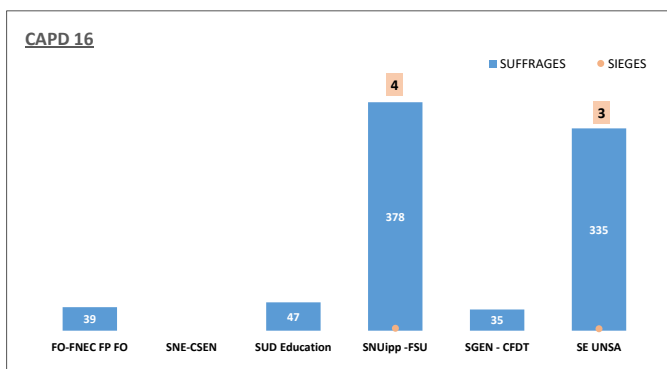
### 1.1 Taux de participation

Les électeurs se sont mobilisés dans la Vienne et en Charente car le taux de participation dépasse les 50%. En revanche, le taux de participation le plus faible est de 38,1 % pour le département de la Charente-Maritime dénombrant le plus grand nombre d'inscrits.

Le SNUipp-FSU a obtenu la majorité des suffrages, en conséquence, il obtient la moitié des sièges voir plus dans chaque département. Il est suivi par le SEUNSA.

CAPD	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Charente	1 639	850	16	834	51,9%
Charente-Maritime	2 963	1 130	22	1 108	38,1%
Deux-Sèvres	1 715	835	8	827	48,7%
Vienne	2 181	1 377	26	1 351	63,1%

### 1.2 - Suffrages et sièges par organisation syndicale



## 2 - Les élections aux commissions administratives paritaires académiques

### 2.1 Taux de participation

CORPS	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Pers. De Direction	359	307	13	294	85,5%
Ens 2nd Degré, CPE, PSY	9 662	4 999	135	4 864	51,7%
AAE	369	214	10	204	58,0%
SAENES et Techniciens	542	308	20	288	56,8%
ADJAENES et ATEE	925	426	29	397	46,1%
ATRF	578	148	14	134	25,6%
IFENES, CTSS et ASSAE	290	169	9	160	58,3%

### 2.2 - Suffrages et sièges par organisation syndicale

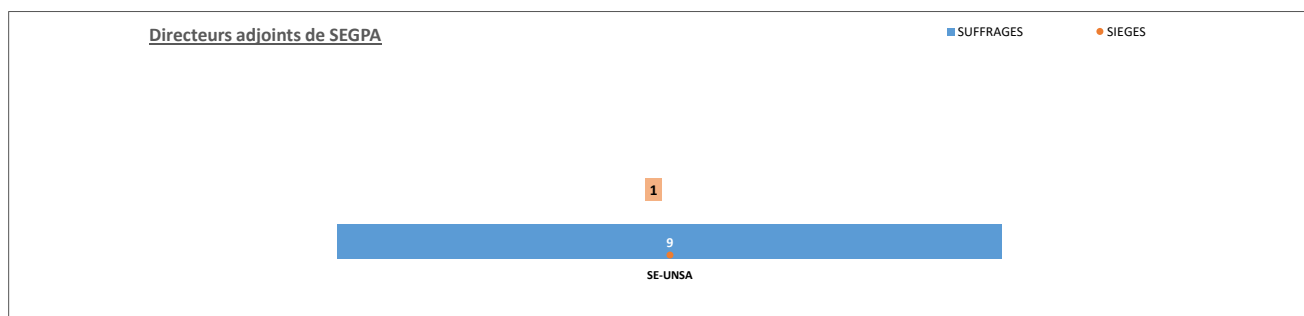
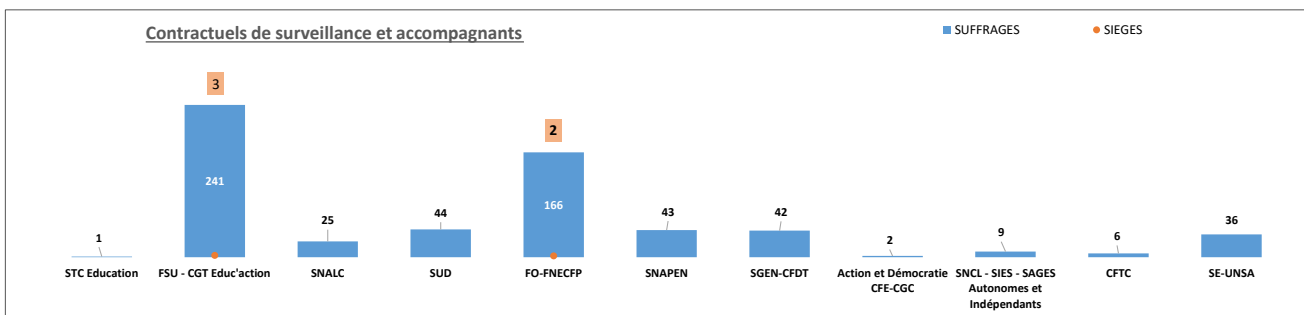
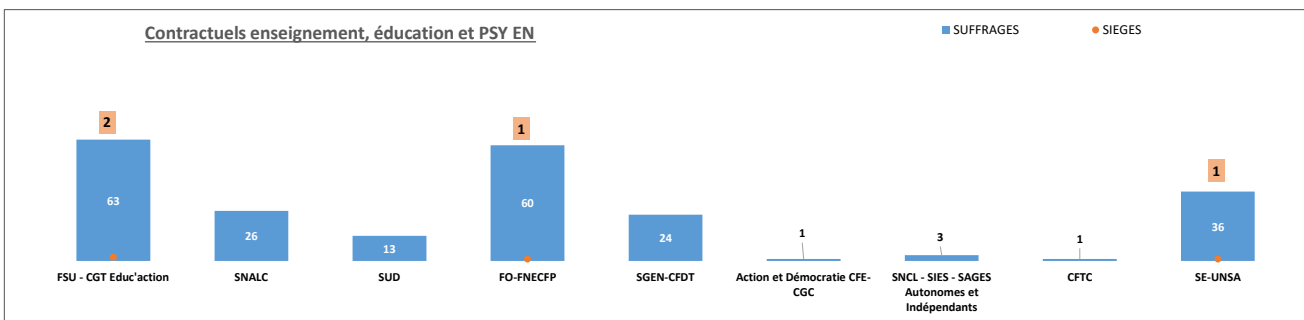
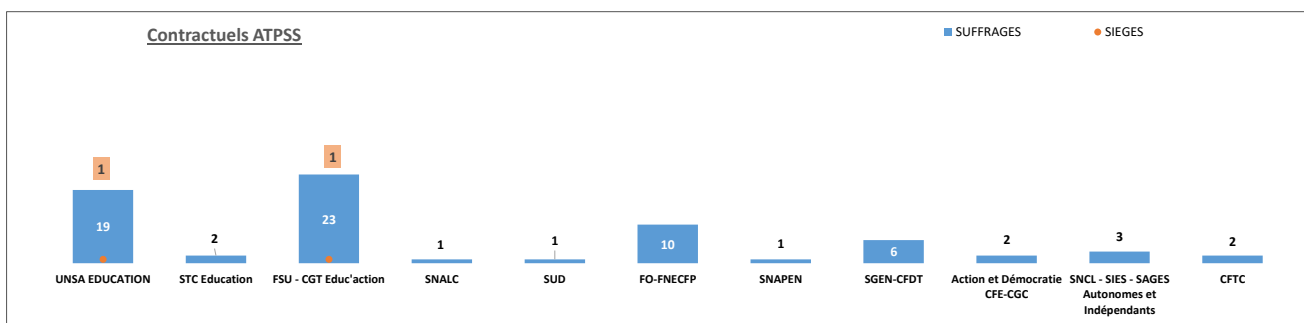


### 3 - Les élections aux commissions consultatives paritaires

#### 3.1 Taux de participation

CORPS	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Contractuels ATPSS	387	78	8	70	20,2%
Contractuels enseignement, Edu. et Psy EN	1 020	238	11	227	23,3%
Contractuels de surveillance et accompagnants	4 602	644	29	615	14,0%
Directeurs adjoints de SEGPA	11	9	0	9	81,8%

#### 3.2 Suffrages et sièges par organisation syndicale

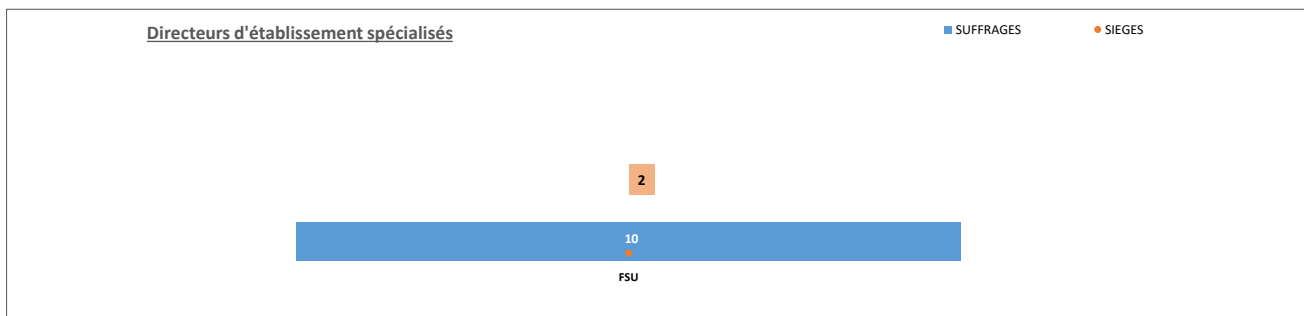


#### 4 - Les élections à la commission consultative spéciale académique

##### 4.1 Taux de participation

CORPS	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Directeurs d'établissement spécialisés	10	10	0	10	100,0%

##### 4.2 Suffrages et sièges par organisation syndicale

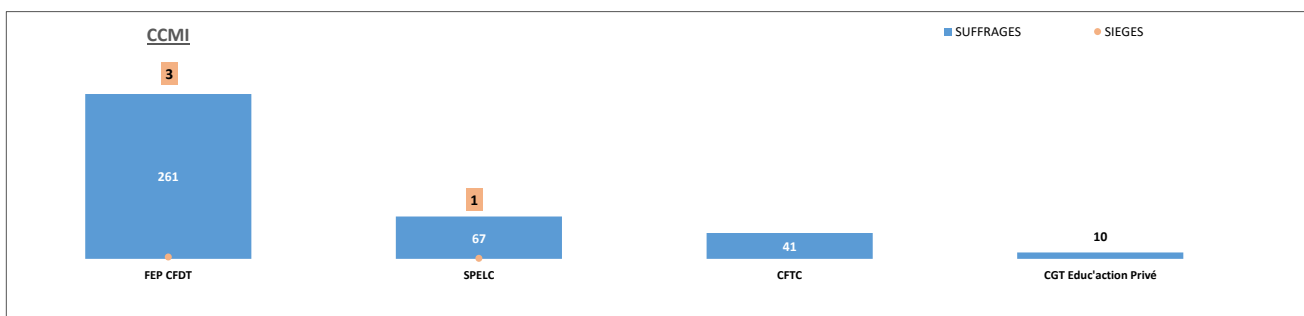
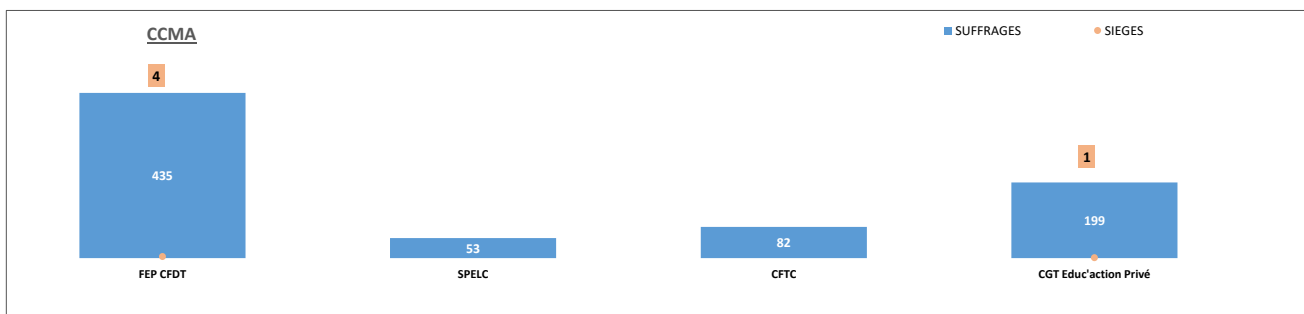


#### 5 - Les élections aux commissions consultatives mixtes de l'enseignement privé

##### 5.1 Taux de participation

COMMISSION	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Commission consultative mixte académique	1 758	789	20	769	44,9%
Commission consultative mixte inter-départementale	932	386	7	379	41,4%

##### 5.2 Suffrages et sièges par organisation syndicale

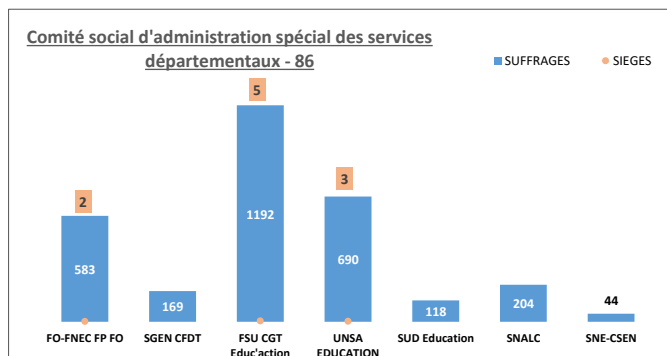
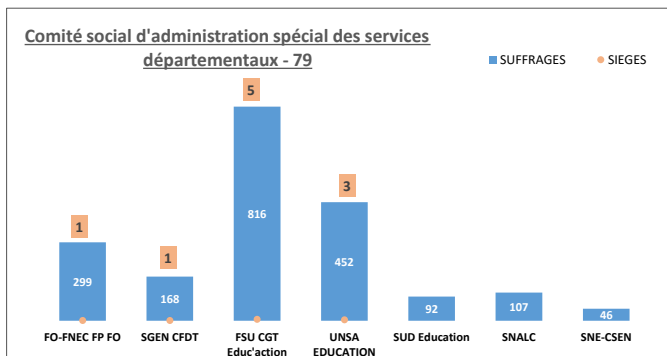
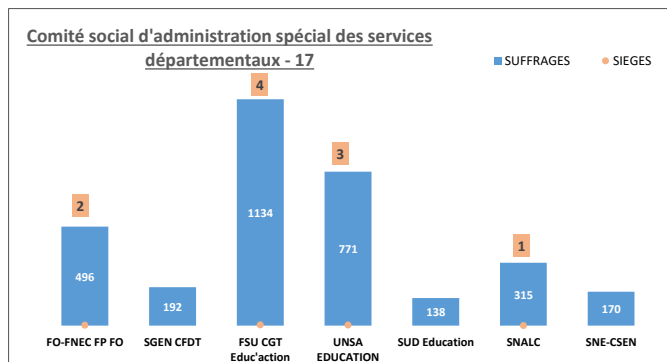
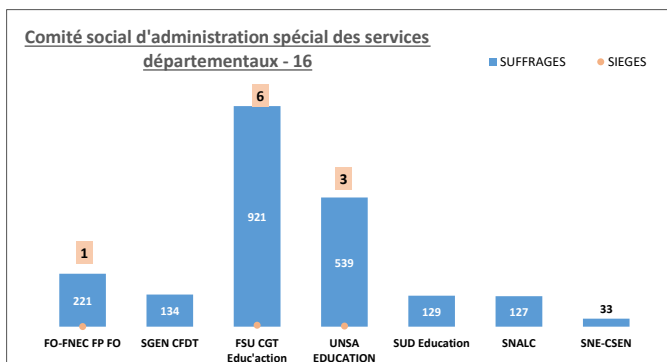
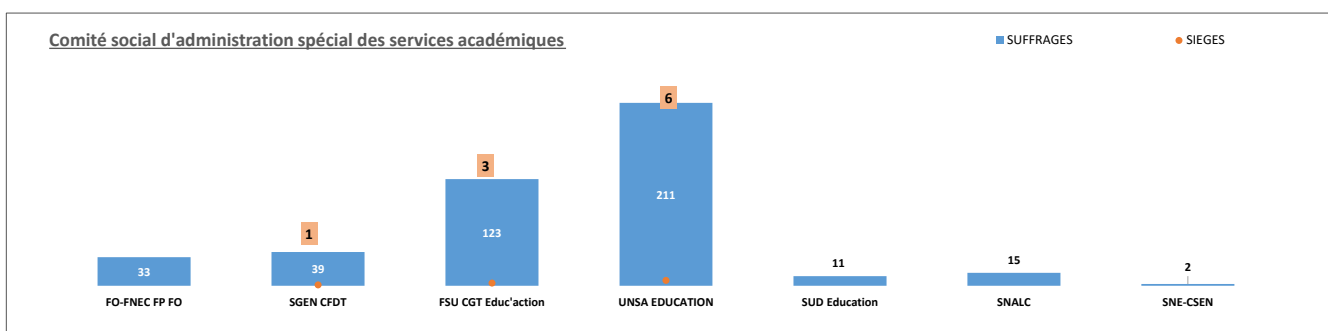
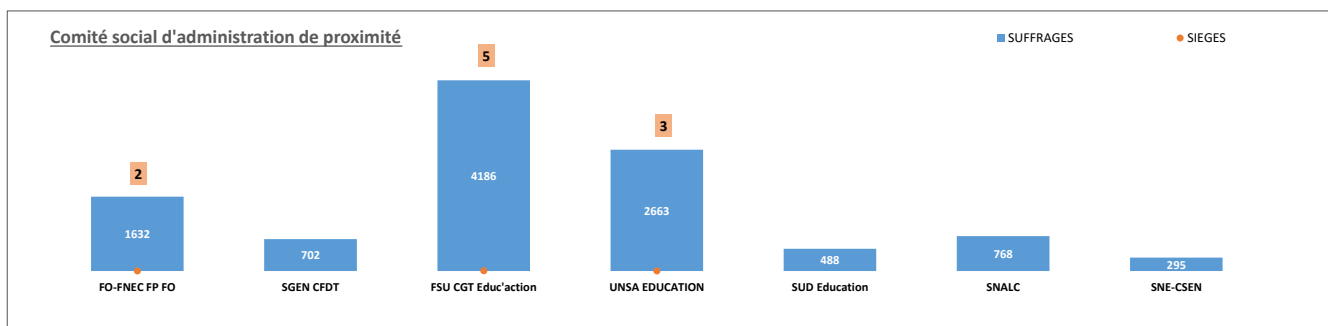


## 6 - Les élections aux comités sociaux d'administration

### 6.1 Taux de participation

COMITE SOCIAL	Inscrits	Votants	Blancs / Nuls	Exprimés	Taux de Participation
Comité social d'administration de proximité	26 049	11 143	409	10 734	42,8%
Comité social d'administration spécial des services académiques	919	483	49	434	52,6%
Comité social d'administration spécial des services départementaux	25 130	10 660	360	10 300	42,4%
Charente	4 994	2 199	95	2 104	44,0%
Charente-Maritime	8 930	3 315	99	3 216	37,1%
Deux-Sèvres	4 989	2 059	79	1 980	41,3%
Vienne	6 217	3 087	87	3 000	49,7%

### 6.2 - Suffrages et sièges par organisation syndicale



## 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
CAPES	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	Éducateur 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
IIT	Incapacité Totale de Travail
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
FIJ	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

