ACADÉMIE
DE POITIERS

Liberté
Égalité
Fraternité

Rapport Social Unique



2023 - 2025

– SOMMAIRE –

Partie 1 : L'emploi

A. Vue d'ensemble de l'académie ..... p 8

1. Délégations d'emplois : un décalage entre évolution des moyens et baisse démographique
2. Évolution des effectifs sur 3 ans

B. Secteur Public : caractéristiques démographiques

- **B.1. Caractéristique démographique des enseignants du 1er degré** ..... p 12
- **B2. Caractéristiques démographiques des enseignants du 2d degré** ..... p 17
- **B3. Caractéristiques démographiques des personnels d'encadrement** ..... p 24
- **B.4. Caractéristiques démographiques des personnels de vie scolaire** ..... p 30
- **B.5. Caractéristiques démographiques des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé** ..... p 36

C. Secteur privé : caractéristiques démographiques des enseignants ..... p 41

Partie 2 : Le recrutement

A. Une politique de recrutement au service de l'attractivité des métiers ..... p 47

B. Recrutement par la voie du Concours

- **B.1. Le recrutement par la voie du concours des personnels enseignants et d'éducation** ..... p 48

  1. Les concours du public
  2. Les concours du privé ..... p 52

- **B.2. Recrutement par la voie de concours des personnels de direction et d'inspection** ..... p 55
- **B.3. Recrutement par la voie de concours des personnels ATSS** ..... p 58

  1. Les concours et examens professionnels nationaux
  2. Les recrutements organisés à l'échelle académique ..... p 59

C. Le recrutement par la voie du contrat ..... p 64

1. Remplacement des personnels enseignants
2. Remplacement des personnels non enseignants .....p 65
3. Le recrutement spécifique des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....p 67

D. Le recrutement par la voie de détachement ..... p 69

1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants, d'éducation et Psy EN
2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement et ATSS ....p 71

Partie 3 : Les parcours professionnels – Mobilité -Avancement-Promotion

A. Accompagner les parcours tout au long de la carrière..... p 74

B. Mobilité géographique des personnels

- **B.1. Mobilité géographique des personnels enseignants du 1er degré ..... P 75**

1. Les enseignants du 1er degré public
2. Les enseignants du 1er degré privé p78

- **B.2. Mobilité géographique des enseignants, CPE et Psy En du 2d degré public..... p 81**

1. Le mouvement interacadémique
2. Le mouvement intra-académique ..... p 82
3. Les recours ..... p 84

- **B.3. Mobilité géographique des personnels de direction et d'inspection ..... p 85**

- **B.4. Mobilité géographique des personnels ATSS..... p 88**

C. Mobilité fonctionnelle ..... p 91

D. Les promotions

- **D.1. Promotions des personnels enseignants du 1er degré public et privé ..... p 94**

1. Les enseignants du 1er degré public
2. Les enseignants du 1er degré privé ..... p 99

- **D.2. Promotions des enseignants, CPE et Psy EN du 2d degré public ..... p 101**

- **D.3. Promotions des enseignants du 2d degré du Privé ..... p 105**

- **D.4. Promotions des personnels de direction et d'inspection ..... p 107**

- **D.5. Promotions des personnels ATSS** ..... p 110

E. Les fins de fonctions ..... p 114

F. Accompagnement au parcours professionnel ..... p 127

Partie 4 : La formation

A. Activité globale de formation ..... p 133

B. Formation des enseignants du 1er degré ..... p 139

C. Formation des enseignants du 2d degré ..... p 142

D. Formation des personnels et ATSS ..... p 146

E. Formation des AESH, AED et CPE ..... p 151

F. Le congé de formation professionnelle ..... p 154

G. Le compte personnel de formation ..... p 157

Partie 5 : Les rémunération

A. Dépenses de masse salariale ..... p 161

B. Rémunérations, indices et salaires moyens ..... p 164

1. Personnels enseignants du 1er degré Public
2. Personnels enseignants du 2d degré Public ..... p 166
3. Personnels enseignants du 1er et 2d degré Privé ..... p 168
4. Personnels d'encadrement ..... p 169
5. Personnels de vie scolaire ..... p 171
6. Personnels ATSS ..... p 173

Partie 6 : La santé et les conditions de travail

A. Prévenir les risques et accompagner les personnels tout au long de leur parcours p180

B. Les accidents du travail ..... p 181

C. Dispositif d'observation RSST ..... p 184

D. Médecine de prévention et santé au travail ..... p 187

E. Bénéficiaires des crédits handicap ..... p 190

F. Allègements de services ..... p 192

G. Postes adaptés de courte et longue durée ..... p 195

H. Protection fonctionnelle ..... p 199

Partie 7 : L'organisation du travail

A. Temps partiels ..... p 201

1. Personnels enseignants du 1er degré Public
2. Personnels enseignants du 2d degré public ..... p 206
3. Personnels enseignants du 1er et 2d degré Privé ..... p 207
4. Personnels de vie Scolaire..... p 210
5. Personnels ATSS ..... p 211

B. Heures supplémentaires des enseignants du 2d degré public ..... p 214

C. Absence au travail

- **C.1 Absence au travail pour raison de santé** ..... p 217
- **C.2 Absence au travail hors raison de santé** ..... p 223

D. Jours de carence ..... p 228

E. Le télétravail ..... p 232

F. Le compte épargne temps (CET) ..... p 235

G. Le travail sur 4 jours et demi ..... p 237

Partie 8 : L'action sociale et protection sociale

A. Accompagnement social des personnels ..... p 239

B. Les dépenses d'action sociale en faveur des personnels ..... p 241

C. La prise en charge de la protection sociale (PSC) ..... p 245

Partie 9 : Le dialogue social

A. Le dialogue social, un espace d'échange et de représentation ..... p 249

B. Les instances académiques et départementales ..... p 250

C. Jours non travaillés pour faits de grève ..... p 256

Partie 10 : La discipline

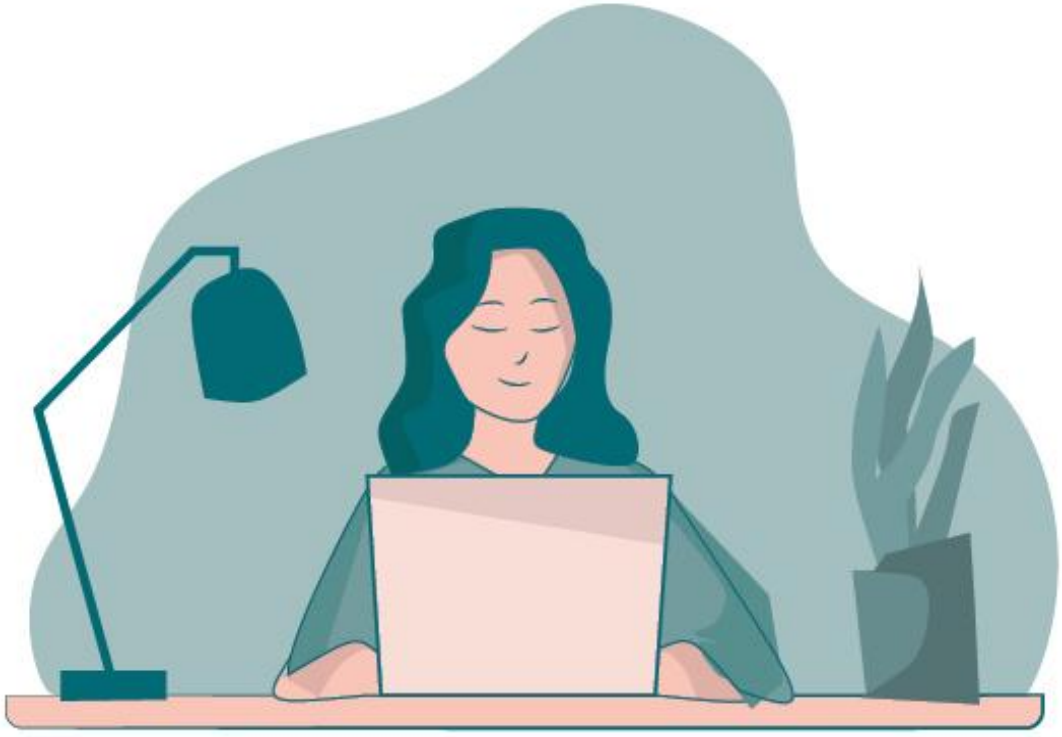
A. Le fonctionnement du pouvoir disciplinaire ..... p 259

B. Les sanctions disciplinaires ..... p 261

Annexes.....p 264

1

L'emploi

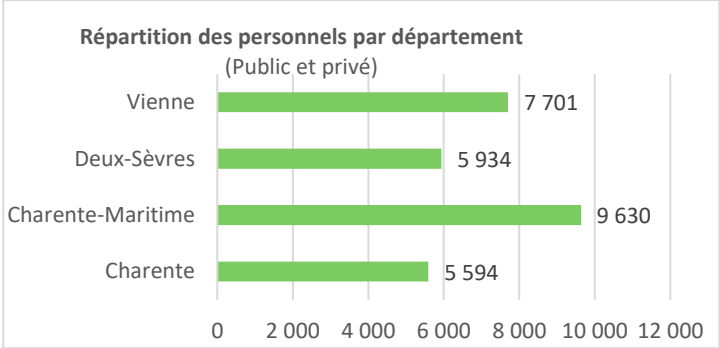


— A. Vue d’ensemble de l’académie —

Cette première partie vise à présenter les effectifs et les principales caractéristiques démographiques des personnels de l’académie à la date du 30 novembre 2025. Les données portent sur l'ensemble des personnels de l'académie, aussi bien dans le secteur public que privé.

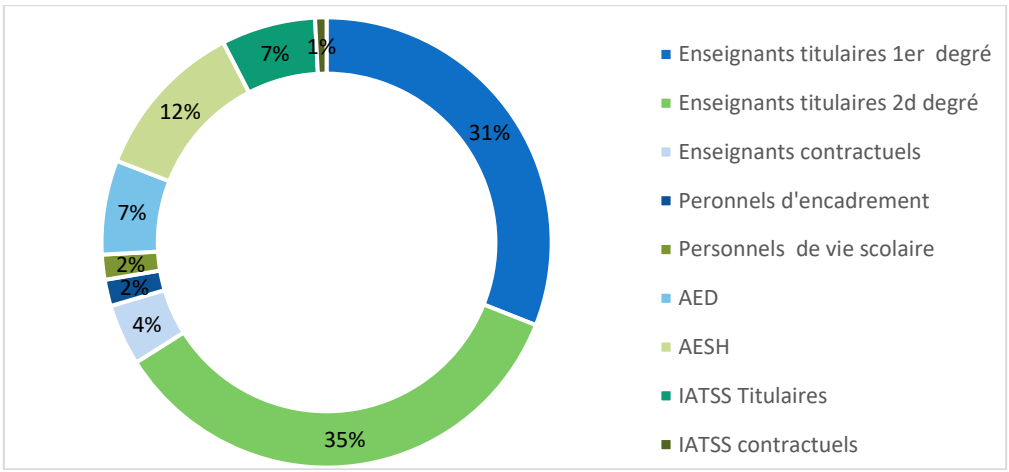
Données clés académiques 2024–2025

- **28 859** personnels dont **90,4 %** dans le secteur public
- **73,7 %** de femmes
- **76,6 %** d’agents titulaires
- **1/3** des effectifs en activités en Charente-Maritime



- **21 039** enseignants
  - **9 014** dans le 1er degré public et privé
  - **12 025** dans le 2d degré public et privé
- **4,7 %** Taux d’emploi des personnels en situation de handicap
- **3 003** Accompagnants d’élèves en situation de handicap (AESH)
- **25 116,9** Équivalents temps plein (ETP) : délégation d’emplois de l’académie

Secteur public : Répartition des personnels selon la fonction et le statut



Source : application BSA (Bilan social académique)
AED : Assistant d’éducation ; AESH : Accompagnant des élèves en situation de handicap
IATSS : Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de s
anté

1. Délégations d'emplois : un décalage entre évolution des moyens et baisse démographique

- **Une progression globale des moyens entre 2022 et 2024** : les délégations d'emplois augmentent de **+3,2 %**, sur 3 ans avec une quasi-stabilisation entre 2023 et 2024 (**+0,3 %**).

- **Une légère baisse des moyens d'enseignement** : **-1,8 %** dans le 1er degré public ; **-0,9 %** dans le 2d degré public

- **Un renforcement significatif de la vie de l'élève :** la progression **+66,4 %** en 3 ans des moyens dédiés à la vie de l'élève**,** traduit une évolution des priorités vers l'inclusion et l'accompagnement

- **Une relative stabilité des moyens dédiés au soutien** : **+1,8 %** sur 3 ans, tandis que les moyens dédiés à **l'enseignement privé** enregistrent une légère diminution **de -1,1 %** sur la période**.**

Zoom sur… Un maintien des conditions d'encadrement

Face à la baisse continue des effectifs élèves (-4,4 % dans le 1er degré, -1,9 % dans le 2d degré en 3 ans), les conditions sont d'encadrement sont maintenus. Les moyens d'enseignement s'ajustent de manière mesurée, traduisant des priorités RH vers l'inclusion et le soutien.

Tab 1-03 : Évolution des plafonds d'emplois en ETP des 5 budgets opérationnels de programme entre 2022 et 2024

En ETP		2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
BOP 140	Enseignement scolaire public du 1er degré	8 134,0	8 077,0	7 984,5	-1,8%	- 1,1%
BOP 141	Enseignement scolaire public du 2d degré	11 513,5	11 488,5	11 404,5	-0,9%	- 0,7%
BOP 230	Vie de l'élève	1 589,0	2 381,6	2 644,0	+66,4%	+ 11,0%
BOP 214	Soutien de la politique de l'Éducation nationale	557,8	567,3	567,8	+1,8%	+0,1%
BOP 139	Enseignement privé 1er et 2d degrés	2 544,0	2 526,0	2 516,1	-1,1%	-0,4%
TOTAL		**24 338,3**	**25 040,4**	**25 116,9**	**+3,2%**	**+0,3%**

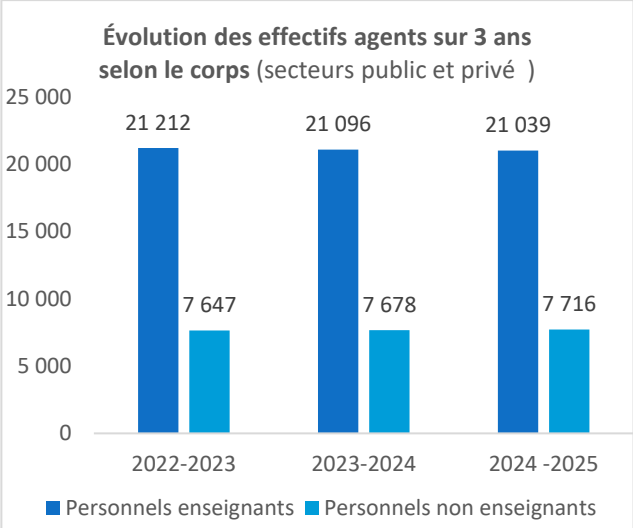
2. Évolution des effectifs sur 3 ans

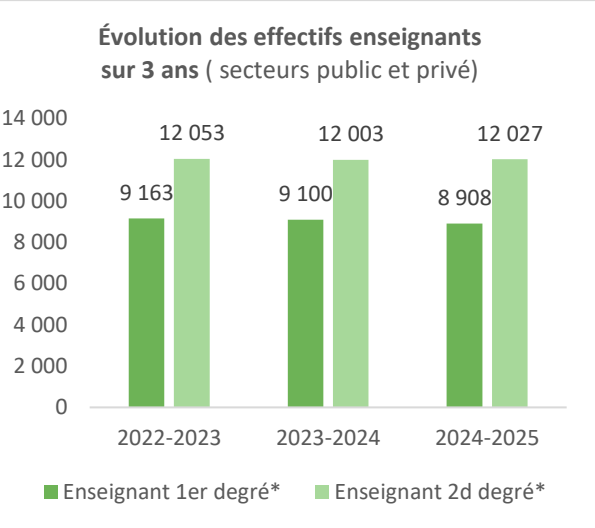
2.1 Une légère baisse des effectifs totaux sur la période

Cette évolution traduit une stabilité relative des ressources humaines, marqué cependant par une légère transformation de la structure des emplois :

- **Une progression continue des personnels non enseignants** qui augmentent de **+0,9 % en 3 ans :** cette évolution est portée notamment par la hausse des effectifs AESH **(+4,3 % en 3 ans),** traduisant un renforcement des politiques éducatives d'inclusion ;

- **Une diminution modérée des effectifs enseignants** qui enregistrent une baisse de -0,8 % : cette baisse est plus marquée dans le 1er degré (-1,6 %) tandis que le 2d degré reste globalement stable (-0,3 %) ;





** Hors Alternants*

- **Une augmentation de +3,7 %** en 3 ans **des effectifs d'agents contractuels** en particulier chez les enseignants du public (+15,4 %), impliquant une évolution des modes de gestion des ressources humaines ;

Évolution des effectifs des agents contractuels selon la fonction entre 2022 et 2024

En personnes physique			2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 3 ans	Evol % 2023/2024
Contractuels	Public	Enseignant 1er degré	63	80	52	-17,5%	-35,0%
		Enseignant 2d degré	932	1 030	1 096	+17,6%	+6,4%
		Total enseignants	*995*	*1 110*	*1 148*	*+15,4%*	*+3,4%*
		AED	1 818	1 813	1 768	-2,8%	-2,5%
		AESH	2 879	2 935	3 003	+4,3%	+2,3%
		IATSS	226	224	214	-5,3%	-4,5%
		Total public	*5 918*	*6 082*	*6 133*	*+3,6%*	*-0,8%*
	Privé	*Enseignant 1er degré*	*142*	*154*	*160*	*+12,7%*	*+3,9%*
		Enseignant 2d degré	*359*	*365*	*364*	*+1,4%*	*-0,3%*
		*Total Privé **	*501*	*519*	*524*	*+4,6%*	*+1,0%*
Total contractuels			**6 419**	**6 601**	**6 657**	**+3,7%**	**+0,8%**

Source : Extraction SI-RH – Univers BSA

2.2 Une féminisation très marquée des effectifs avec des contrastes selon le corps et les fonctions

- **73,7%** de l'effectif total est féminin ;

- **Une très forte présence des femmes** chez les enseignants du 1er degré, les personnels administratifs, les personnels de vie scolaire notamment les AESH ;

- **Une proportion de femmes qui tend à se réduire** dans certaines fonctions d'encadrement.

Taux de féminisation selon le corps et la fonction dans le secteur public – Rentrée 2024

Secteur public	Taux féminisation
Enseignants dans le 1er degré	85,4%
Enseignants dans le 2d degré	59,6%
Alternants	73,0%
Personnels d'encadrement	51,1%
Personnels de vie scolaire	81,8%
dont Assistants d'éducation	*63,0%*
dont AESH	*93,1%*
Personnels ATSS	83,3%
Total public	**73,8%**

Source : Extraction SI-RH – Univers BSA

Zoom sur… L'égalité professionnelle femmes-hommes : un enjeu RH pour l'académie

L'académie déploie une politique d'égalité professionnelle visant **à garantir la parité, diversifier les parcours et lutter contre les inégalités**. Elle s'appuie sur des indicateurs de suivi, des actions de sensibilisation et de formation ainsi qu'une meilleure prise en compte de l'égalité dans la diversification des parcours, l'accès équitable à la formation et la promotion, etc.

2.3 Un taux d'emploi des personnes en situation de handicap en progression, supérieur à la moyenne nationale

- **Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse régulièrement**, passant de **4,6 %** en 2022-2023 **à 5,4** % en 2024-2025 soit une hausse **+0,8 points** en 3 ans ;

- L'académie se situe au-dessus de la moyenne nationale sur l'ensemble de la période, confirmant la dynamique engagée en faveur d'une politique de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes situation de handicap.

Évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Académie de Poitiers	4,6%	4,8%	5,4%	+0,8 point
National	3,3%	3,9%	4,7%	+1,4 points

Source : DGRHC1-2 – DHIP

Annexes : pour aller plus loin…

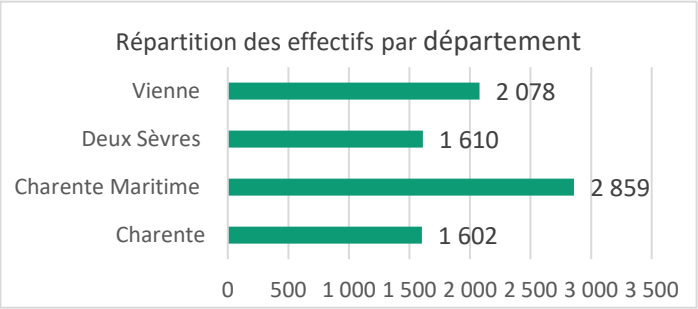
- **Tab 1-04 :** Évolution des effectifs en personnes physiques selon la fonction et le corps entre 2022 et 2024
- **Tab 1-05 :** Évolution des effectifs en ETP selon la fonction et le corps entre 2022 et 2024
- **Tab 1-06** : Répartition des effectifs en activité en personnes physiques par département en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-07 :** Emploi des personnes en situation de handicap selon le genre, l'environnement professionnel et le statut en 2024/2025

— B.1 : Caractéristiques démographiques des enseignants du 1er degré public —

Cette fiche présente les effectifs des enseignants du 1er degré en activité dans le secteur public et leurs principales caractéristiques démographiques (âge, sexe, statut, catégorie). Elle permet de mieux comprendre la composition et l'évolution de cette population sur les 3 dernières années.

Données clés académiques 2024-2025

- **8 149** enseignants dans le 1er degré public dont **98, 5 %** de titulaires
- **85,4 %** de femmes
- **35 %** des enseignants du 1er degré affectés en Charente-Maritime
- **77,4 %** des enseignants titulaires ont entre 30 et 55 ans



- **44,6 ans** : âge moyen des enseignants
  - **44,3 ans** pour les femmes
  - **46,3 ans** pour les hommes
- **7 908,8 ETP** : moyens d'enseignement

1. Une baisse globale d'effectifs de -1,9% entre 2022 et 2024

- **Cette évolution modérée des effectifs** s'inscrit dans un contexte de baisse démographique continue sur cette période ;
- **Les départements de Charente et des Deux-Sèvres sont les plus impactés** par cette baisse d'effectifs

TAB 1-10 : Évolution des effectifs par département

Titulaires et non titulaires	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol 2023/2024
Charente	1 638	1 611	1 602	-2,2%	-0,6%
Charente-Maritime	2 911	2 903	2 859	-1,8%	-1,5%
Deux-Sèvres	1 644	1 631	1 610	-2,1%	-1,3%
Vienne	2 110	2 087	2 078	-1,5%	-0,4%
Total académie	**8 303**	**8 232**	**8 149**	**-1,9%**	**-1,0%**

Source : Base sociale académique (BSA)

2. Caractéristiques des agents en activité

2.1 Une féminisation très marquée et stable

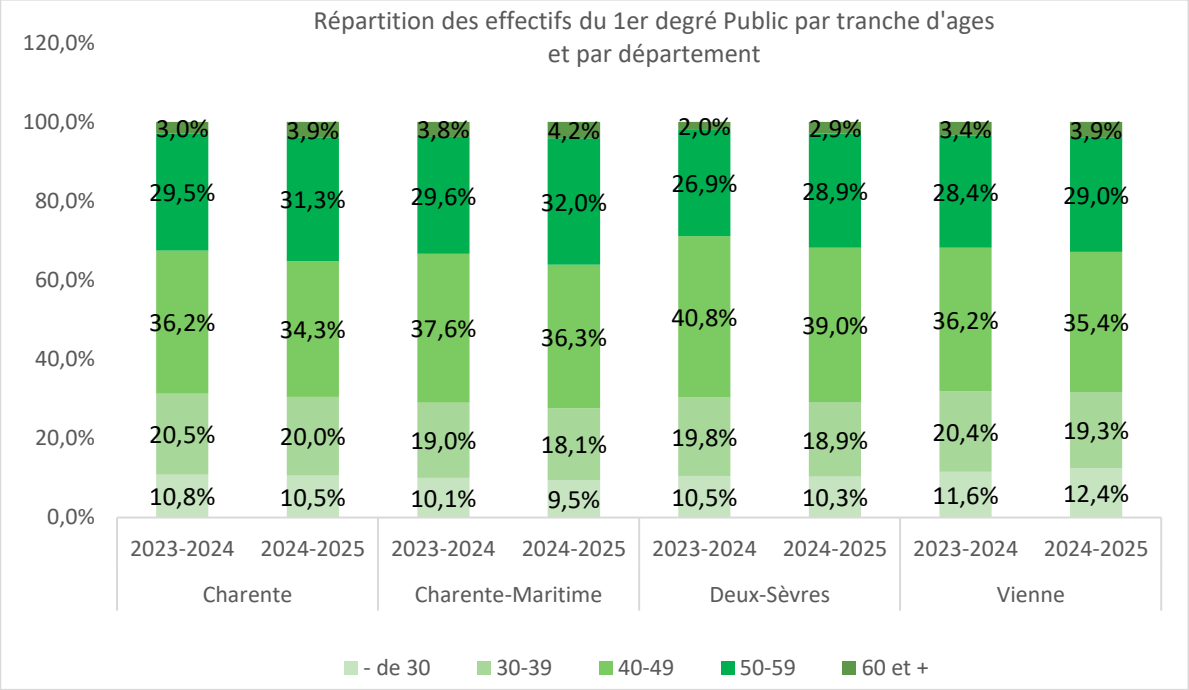
- **Les femmes représentent 85,4 % des effectifs,** soit un **niveau supérieur de 11,9 points** par rapport à l'ensemble des personnels et de **14,1 points par rapport aux enseignants** au niveau académique traduisant une caractéristique structurelle du 1er degré ;

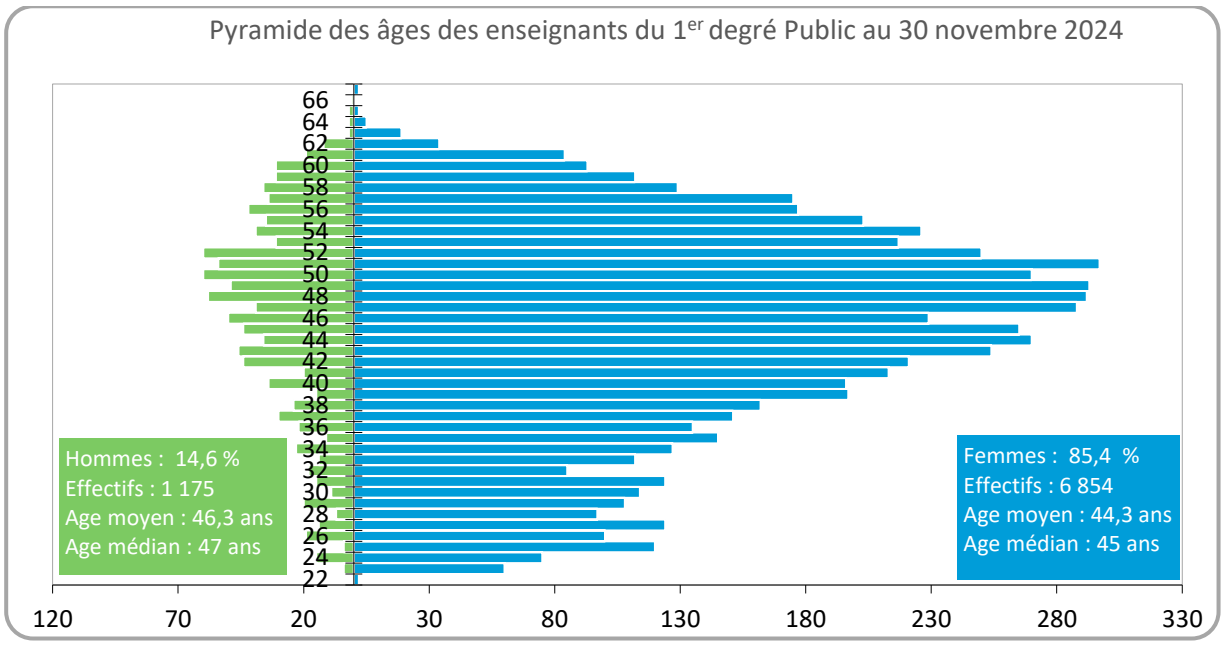
- **Ce taux de féminisation progresse légèrement et de manière homogène dans l'ensemble des départements** entre 2022 et 2024 pour atteindre des niveaux élevés notamment en Charente (87 %).

2.2 Une population concentrée sur les tranches d'âge intermédiaires avec une structuration globalement stable d'une année sur l'autre

- **Les tranches d'âges 40-49 ans et 50-59 ans concentrent la majorité des effectifs** avec toutefois, une légère diminution **des 40-49 ans** dans certains départements et une légère **augmentation des 50-59 ans** entre 2023 et 2024 ;

- **Une augmentation modérée des effectifs de la classe d'âge 60 ans et plus entre 2023 et 2024** (jusqu'à **+1 point selon les départements**), indiquant une évolution progressive de la structure d'âge.



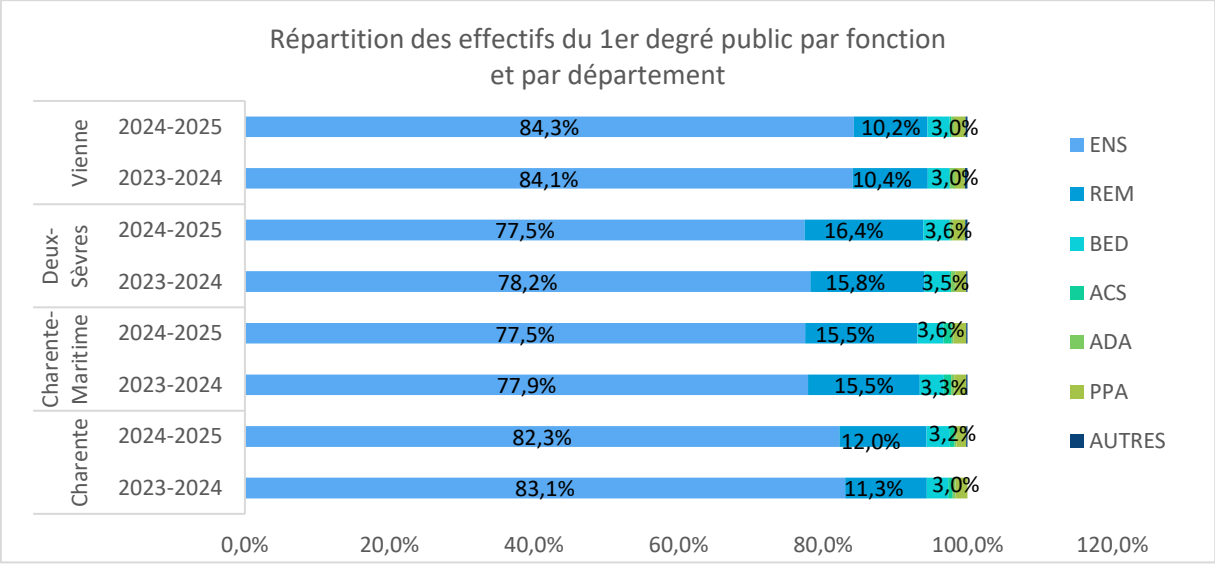


2.3 Une répartition des fonctions dominée par l'enseignement avec, des évolutions ciblées au service du remplacement et des besoins éducatifs

- La répartition des effectifs reste **très majoritairement centrée sur les fonctions d'enseignement** avec des évolutions très limitées, traduisant une organisation globalement stable ;

- **Le remplacement représente le second bloc des fonctions** (**10,2 % à 16,4 %**), avec une **légère progression dans plusieurs départements :** jusqu'à **+0,6 point** en Deux-Sèvres ;

- **Les fonctions liées aux besoins éducatifs progressent dans tous les départements : +0,1 à +0,3 point** traduisant un renforcement des moyens d'accompagnement des élèves.



ENS : Enseignement ; REM : Remplacement ; ACS : Accompagnement, animation et soutien ; ADA : Réadaptation ; BED : Besoins éducatifs ASH hors classe ; PPA : Pilotage et animation pédagogique ; Autres : Adm, mise à disposition

2.4 Une progression continue des multi-affectations

- **6,2 % des enseignants titulaires sont multi-affectés en 2024-2025, soit une hausse de +1,1 points en 3 ans,** avec une répartition qui demeure homogène sur l'ensemble du territoire ;

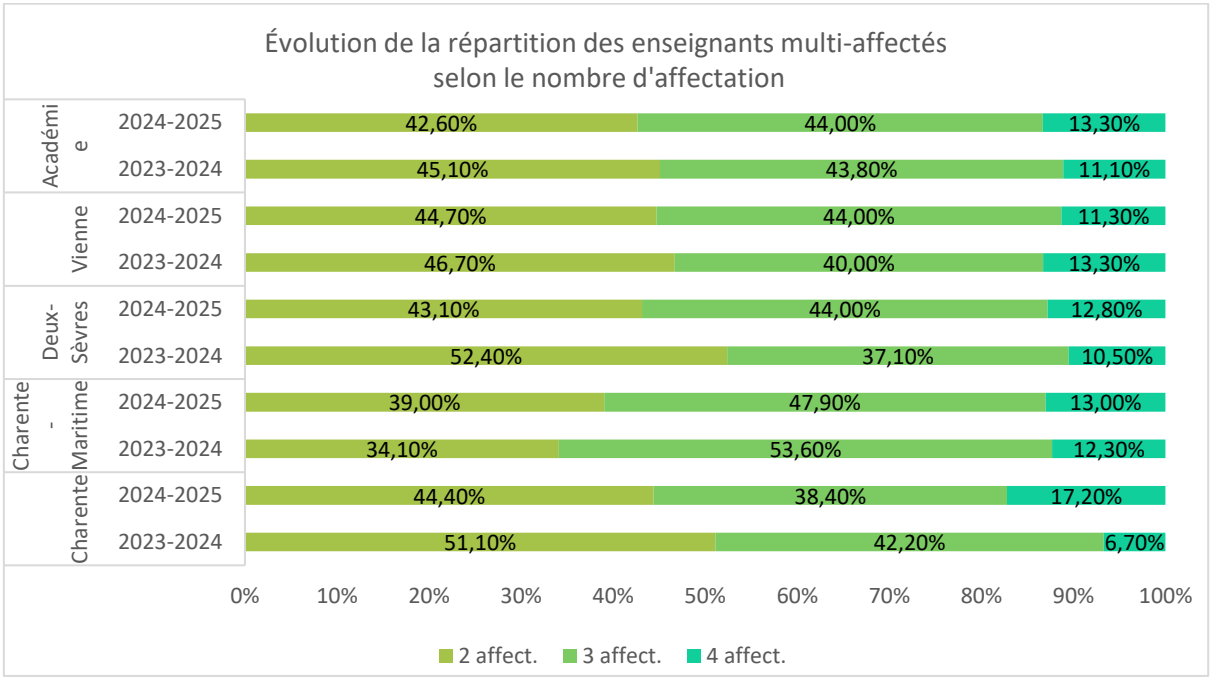
- **Une répartition par âge centrée sur les classes intermédiaires :** les enseignants multi-affectés se situent principalement dans les tranches 30-39 ans et 40-49 ans.

Zoom sur… La multi-affectation : un enjeu d'accompagnement RH

L'évolution de la multi-affectation dans le 1er degré conduit à porter une attention particulière à l'accompagnement des agents concernés et à l'organisation des affectations.

Il s'agira pour l'académie **de conforter le rôle de la RH de proximité** dans le suivi individualisé des parcours, en cohérence avec les ambitions de la feuille de route RH.

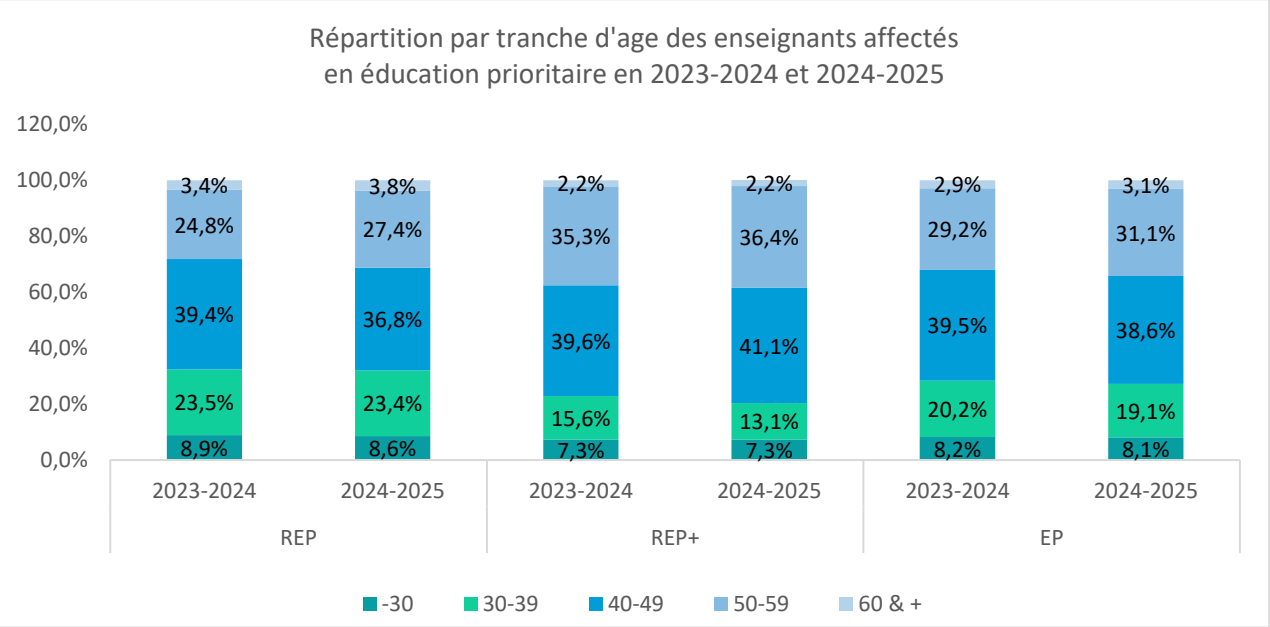
- **Une évolution contrastée du nombre d'affectations par agent entre les rentrées 2023 et 2024 :** les 2 affectations reculent tandis que les 3 affectations et les 4 affectations progressent légèrement ;



2.5 Une légère hausse des effectifs affectés en éducation prioritaire

- **8,2 %** des enseignants du premier degré affectés en éducation prioritaire soit une hausse de **+ 2,5%** en 3 ans **;**

- **Une structure d'âge dominée par les tranches 40-49 ans et les 50-59 ans avec néanmoins des différences marquées entre REP et REP+ :** les enseignants en **REP+** présentent une part plus élevée de **50-59 ans (36,4 %)** et de **40-49 ans (41,1 %),** tandis que les **REP** comptent davantage de **30-39 ans (23,4 %).**



2.6 Une baisse globale du recours aux professeurs contractuels en CDD

- **Les effectifs de professeurs contractuels en CDD diminuent de -17,7 % entre 2022 et 2024,** traduisant des ajustements territoriaux différenciés des besoins de recrutement.

Tab 1-16 Évolution des effectifs de professeurs contractuels par département

Professeurs contractuels en CDD	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Charente	31	34	11	-64,5%	-67,6%
Charente-Maritime	9	24	3	-66,7%	-87,5%
Deux-Sèvres	18	7	11	-38,9%	+57,1%
Vienne	4	14	26	550,0%	+85,7%
Total	**62**	**79**	**51**	**-17,7%**	**-35,4%**

En annexe : pour aller plus loin…

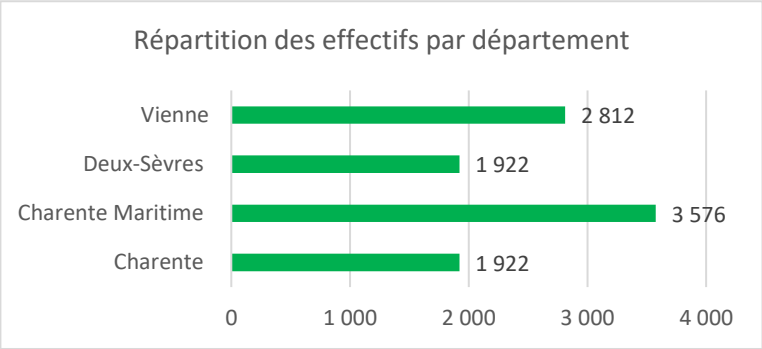
- **Tab 1-11 :** Répartition des effectifs par département, genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Graphique :** Évolution du taux de féminisation des enseignants du 1er degré public
- **Tab 1-12 :** Répartition des effectifs par fonction et par département en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-13** : Évolution des effectifs d'enseignants titulaires multi affectés par département
- **Tab 1-14** : Répartition des effectifs multi-affectés selon le département, le genre et le nombre d'affectations en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-15 :** Répartition des effectifs enseignants du 1er degré affectés en éducation prioritaire par département en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-17** : Répartition des effectifs non titulaires selon le département, genre et tranches d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Pyramides des âges** des enseignants du 1er degré par département

— B.2 : Caractéristiques démographiques des enseignants du 2d degré public —

Cette fiche présente les effectifs des enseignants du 2d degré en activité dans le secteur public et leurs principales caractéristiques démographiques (statut, catégorie, âge, sexe). Elle permet de mieux comprendre la composition et l'évolution de cette population sur les 3 dernières années.

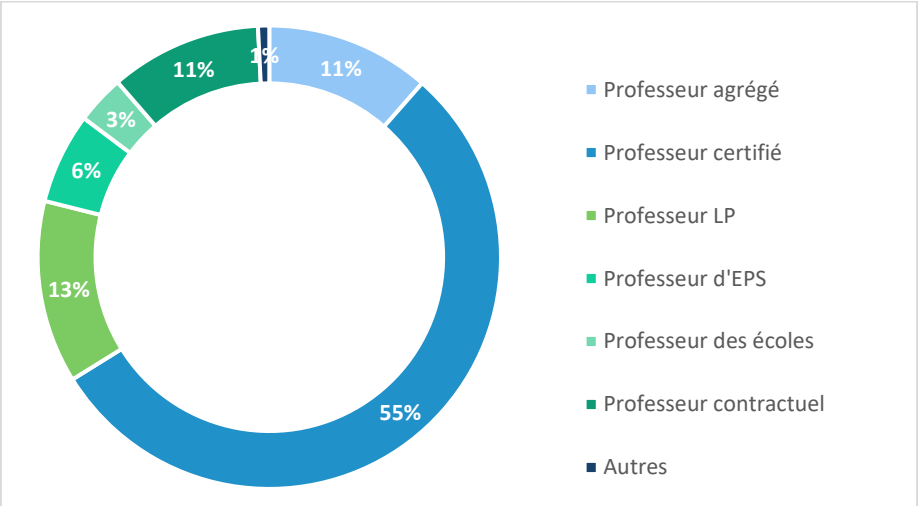
Données clés académiques 2024–2025

- **10 232** enseignants dans le 2d degré public dont **89 %** de titulaires
- **59,6 %** de femmes
- **35 %** des effectifs affectés en Charente-Maritime
- **71,4 %** des enseignants titulaires ont entre 30 et 50 ans



- **48,5 ans :** âge moyen des enseignants
  - **48,1 :** âge moyen des femmes
  - **49,1** : âge moyen des hommes
- **9 823,9 ETP :** moyens d'enseignement

Répartition des enseignants du 2d degré public par corps



Autres : Professeur chaire supérieure, Chargé d'enseignement EPS, Professeur d'enseignement général en collège (PEGC), Maitre auxiliaire, Alternant

1. Des effectifs globalement stables entre 2022 et 2024

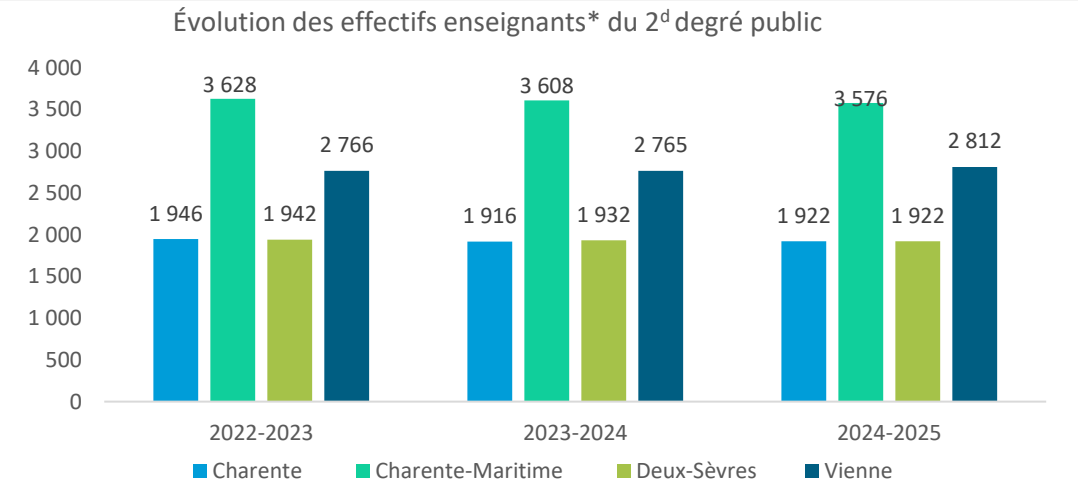
Les effectifs enseignants du 2d degré public restent globalement stables entre 2022 et 2024 **(-0,5 %).** Cette stabilité masque toutefois **des évolutions différenciées** selon le département, le statut et le corps

1.1 Des évolutions territoriales variables

- Après une baisse des effectifs entre 2022 et 2024**,** la **Charente enregistre une légère reprise** de **+0,3 %** en 2024-2025, sans retrouver son niveau initial ;

- **Une légère diminution des effectifs** en Charente-Maritime **(-1.4%)** et dans les Deux-Sèvres **(- 1%)** sur la période ;

- **Une dynamique plus favorable dans la Vienne** qui est le seul département enregistrant une progression continue des effectifs **+1,7 %** en 3 ans.



**Titulaires et non titulaires*

1.2 Une légère diminution des titulaires compensée par la progression des non titulaires

- **Les effectifs titulaires diminuent de -2,1 %** sur la période tandis que les non titulaires progressent fortement de **+17,6 % ;**

- **La part des non titulaires atteint désormais 10,6 % des effectifs en 2024,** contre 9,1 % en 2022 : une évolution qui traduit un recours accru aux personnels contractuels pour les besoins d'enseignement.

TAB 1-18 : Évolution des effectifs selon le statut entre 2022 et 2024

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022-2024	Evol 2023-2024
Titulaires	9 298	9 153	9 104	-2,1%	-0,5%
Non titulaires	932	1 030	1 096	17,6%	6,4%
Alternants	52	38	32	-38,5%	-15,8%
Total	**10 282**	**10 221**	**10 232**	**-0,5%**	**0,1%**

1.3 Des évolutions contrastées entre les différents corps d'enseignants titulaires

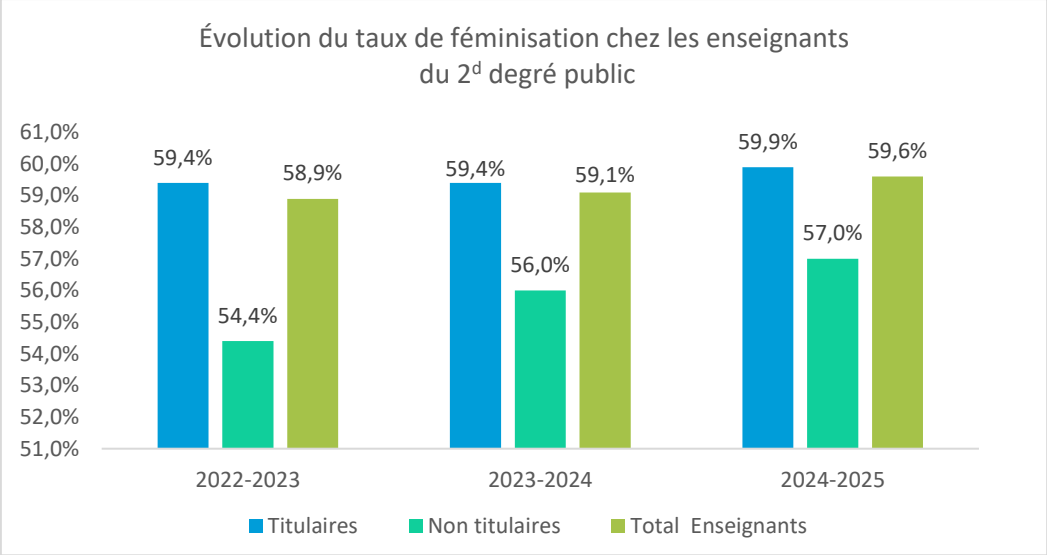
- **Une baisse d'effectifs dans les 3 principaux corps d'enseignants titulaires :** -2,4 % de professeurs certifiés ; -4 % de professeurs LP et -2,6 % de professeurs d'EPS. Les professeurs certifiés demeurent néanmoins largement majoritaires (54,7 % des effectifs en 2024).

- **Une légère hausse** des effectifs de professeurs **agrégés (+1,6 %)** et des professeurs des écoles exerçant dans le 2d degré **(+1,2 %).**

2. Caractéristiques des agents en activité

2.1 Un taux de féminisation légèrement en hausse entre 2022 et 2024

- **Le taux de féminisation global progresse de manière continue** et atteint désormais **59,7 %** soit une hausse de +0,7 points en 3 ans : cette évolution concerne à la fois les titulaires (+0,5 points) et les non titulaires (+2,6 points) ;



- **Une féminisation très différenciée selon les principaux corps d'enseignants titulaires :** les **professeurs certifiés**, **corps majoritaire du 2d degré,** présentent un taux de féminisation élevé (**65,6 %)** et stable depuis 3 ans ;

- **Les professeurs d'EPS demeurent le corps le moins féminisé** (**42,3 %)** : ce taux est stable depuis 3 ans ;

- **Les professeurs agrégés franchissent le seuil de la parité avec un taux qui atteint désormais 51,4 %** soit une hausse de **+1,6 points** en 3 ans ;

- **Les professeurs de lycée professionnel restent proches** d'un **équilibre femmes-hommes** avec un taux de 51,3%, stable depuis 3 ans.

2.2 Une forte progression des professeurs contractuels en CDI

- **Une hausse de + 41,1 %** des professeurs contractuels en CDI entre 2022 et 2024, traduisant une dynamique de stabilisation progressive des parcours ;

- **Une augmentation plus modérée** des CDD : **+ 13,2 %** en 3 ans

Tab 1-21 : Évolution des effectifs non titulaires selon type de contrat sur 3 ans

Enseignants non titulaires		2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
CDD	Professeur contractuel	634	704	718	+13,2%	+2,0%
CDI	Maître auxiliaire	15	14	12	-20,0%	-14,3%
	Professeur contractuel	192	219	271	+41,1%	+23,7%
	Total CDI	207	233	283	+36,7%	+21,5%
Total		**841**	**937**	**1 001**	**+19 ;0%**	**+6,8 %**

2.3 Une structure d'âge des enseignants titulaires centrée sur les classes intermédiaires et élevées

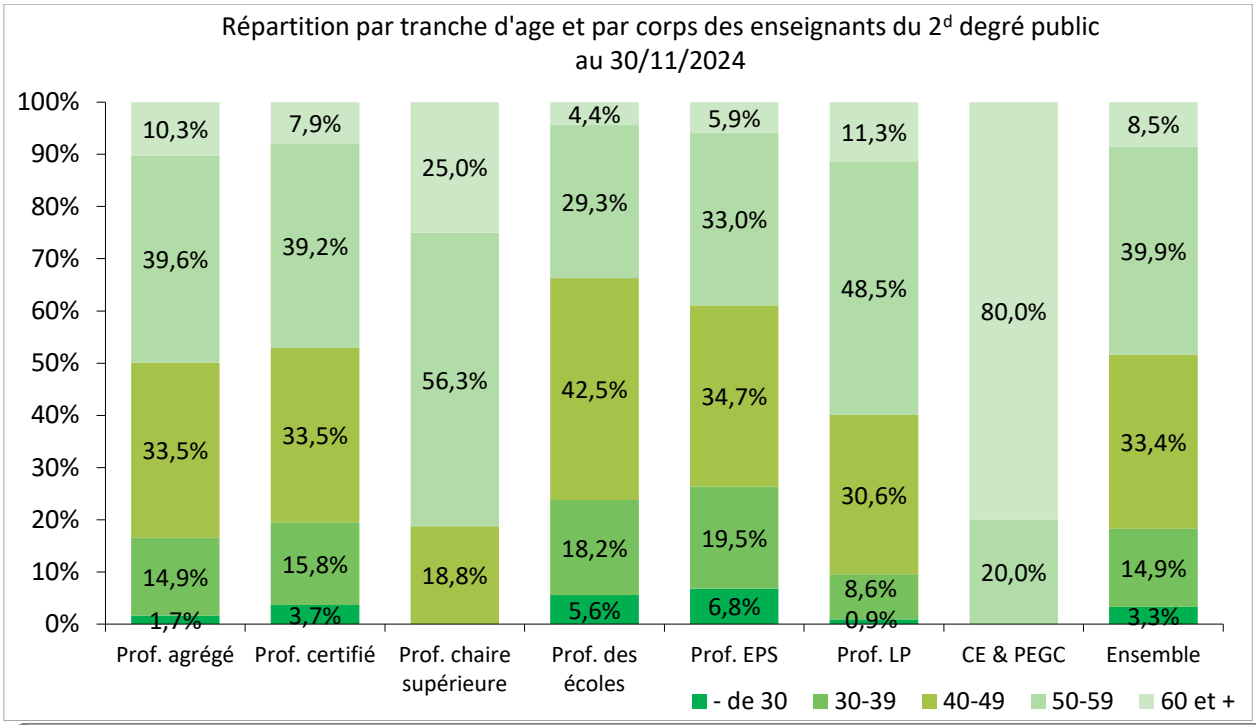
- **73 % des effectifs** des effectifs ont entre 40 et 59 ans **;**

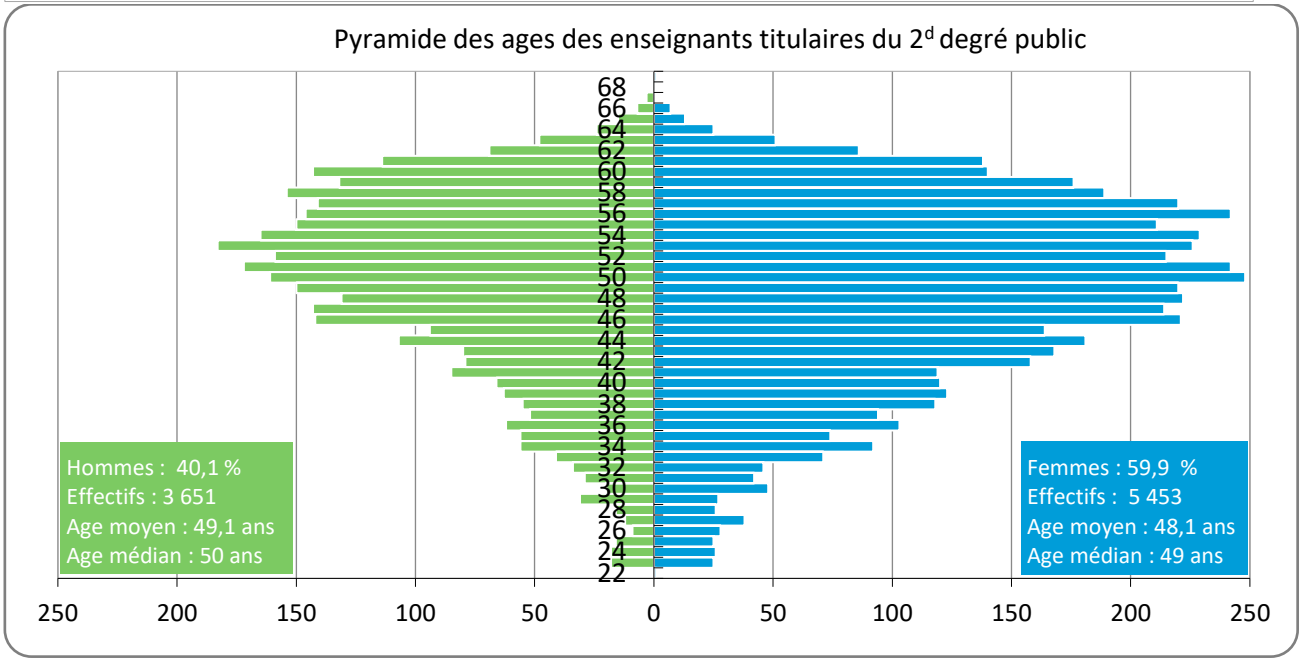
- **Une part limitée des moins de 30 ans** qui représentent seulement **3,3 %** des effectifs ;

- **Des profils d'âge différenciés selon les corps :** les professeurs certifiés et agrégés concentrent leurs effectifs entre 40 et 59 ans ; les professeurs de lycée professionnel présentent une part particulièrement élevée des 50-59 ans ; les professeurs d'EPS apparaissent légèrement plus représentés dans les tranches 30-49 ans ;

Zoom sur… Le défi démographique enseignant

La répartition dans la pyramide des âges des enseignants du second degré public met en lumière **des enjeux majeurs** : anticipation des départs à la retraite, renouvellement des effectifs, attractivité des métiers, transmission des compétences et accompagnement des parcours. **Ces constats renforcent les orientations de la feuille de route RH académique relatives à** : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'accompagnement des parcours professionnels ainsi que l'attractivité des métiers associée à la qualité de vie et des conditions de travail.





2.4 Une répartition des effectifs toujours très concentrée sur les collèges et les LGT

- L**es collèges demeurent le principal lieu d'exercice des enseignants du 2d degré public** : **43,2 %** des enseignants titulaires exercent en collège, **30,7 %** en lycée général et technologique (LGT) et **10, 9%** en lycée professionnel (LP) en 2024-2025.

- **Une répartition des enseignants titulaires globalement stable selon les types d'établissement** sur les 3 dernières années avec une légère progression de +0,9 % en collège et une baisse de -0,6 % des affectations en zone de remplacement ;

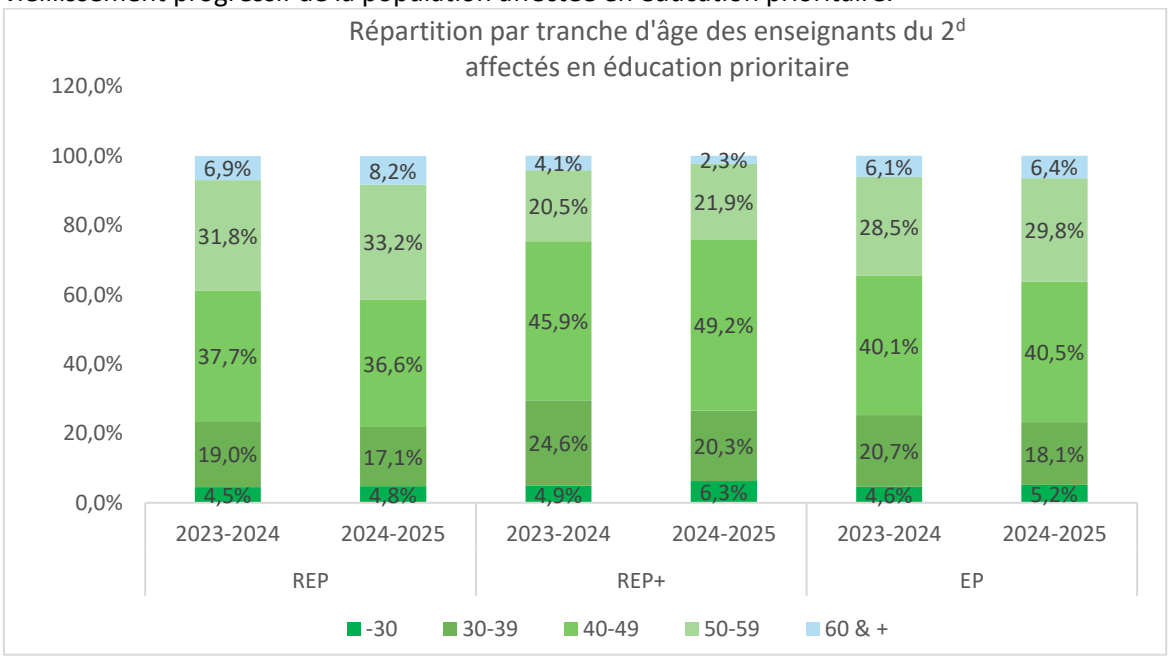
- **Les non titulaires sont davantage mobilisés sur les besoins de remplacement** : **19,9 %** exerce désormais en ZR soit une hausse **+4,4 points** en 3 ans.

2.5 Des effectifs stables en éducation prioritaire

- La part des enseignants exerçant en éducation prioritaire (EP) reste stable autour de **4 % des effectifs du 2d degré public,** traduisant un maintien des moyens mobilisés en REP et REP+ ;

- **Les professeurs certifiés représentent l'essentiel des enseignants affectés en EP** soit plus de **70 %** des effectifs affectés en éducation prioritaire ;

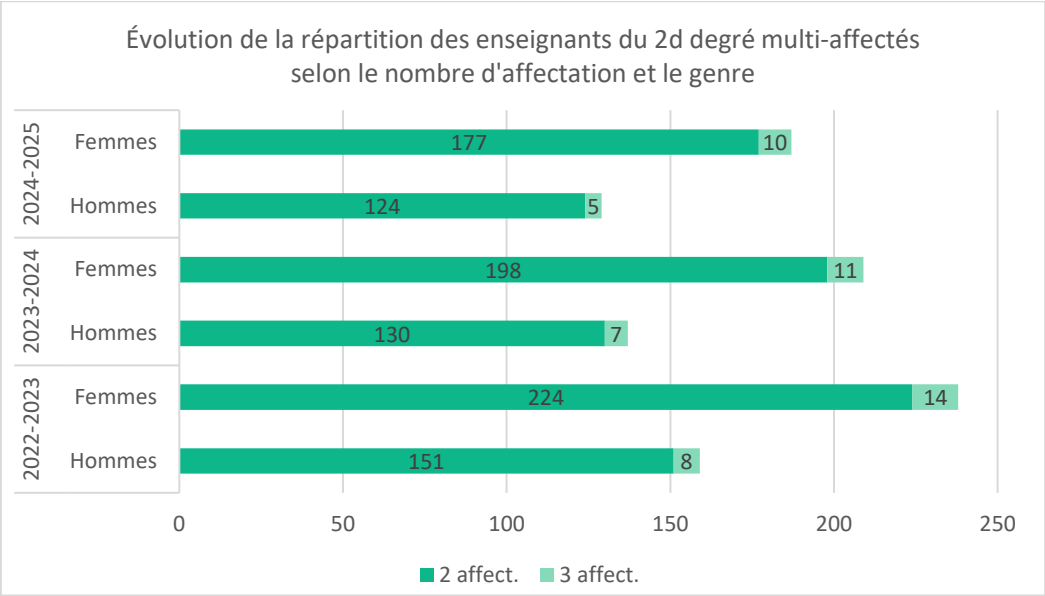
- **Une progression des 60 ans et plus et une baisse des 30-39 ans entre 2022 et 2024,** traduisant un vieillissement progressif de la population affectée en éducation prioritaire.



2.6 Une baisse progressive du recours aux multi-affectations

- Le nombre d'enseignants titulaires multi-affectés diminue régulièrement : **La part des multi-affectés parmi les enseignants titulaires recule ainsi de 4,3 % à 3,5 % en trois ans.** Cette évolution traduit une politique volontariste de l'académie pour proposer des supports à temps plein en lien avec les chefs d'établissement ;

- **Les doubles affectations représentent 95 %** des multi-affectations et concernent principalement **les personnels de 30 à 49 ans** en 2024-2025.



Annexes : pour aller plus loin…

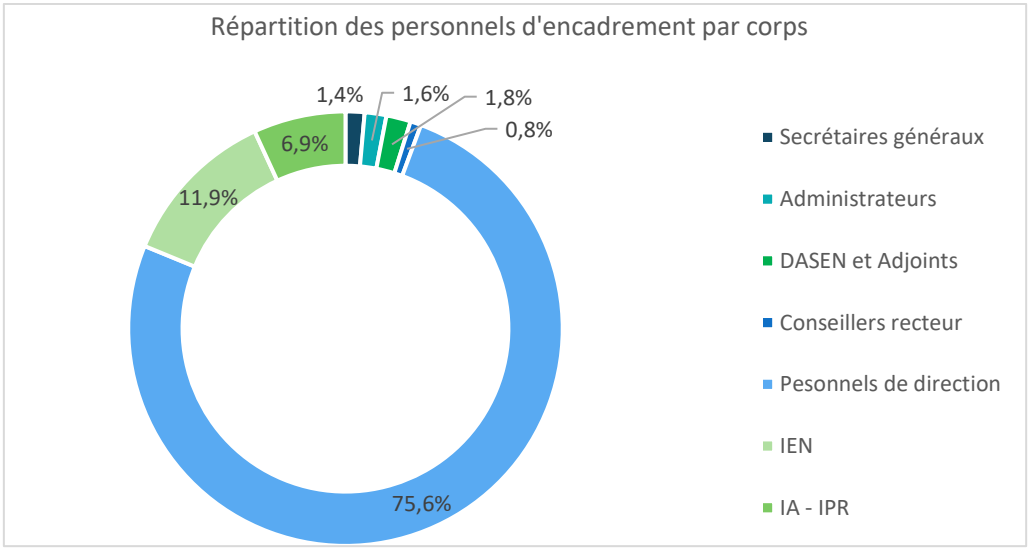
- **Tab 1-19** : Évolution des effectifs selon le corps entre 2022 et 2024
  Tab 1-20 : Répartition des effectifs par département selon le corps, le genre et la tranche d''âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-22 :** Répartition des effectifs non-titulaires selon le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
  Tab 1-23 : Répartition des effectifs non titulaires selon l'ancienneté en CDI et le genre en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-24** : Répartition des effectifs enseignants du 2d degré par type d'établissement selon le statut et le corps en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-25** : Répartition des effectifs selon le corps et l'affectation en éducation prioritaire en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-26** : Évolution sur 3 ans des effectifs enseignants titulaires du 2^{d} degré multi affectés selon le genre et le nombre d'affectations
  Tab 1-27 : Répartition des enseignants multi-affectés par tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

—B.3 : Caractéristiques démographiques des personnels d'encadrement —

Cette fiche présente les principales caractéristiques démographiques des personnels d'encadrement : personnels de direction, encadrement supérieur (secrétaires généraux, Dasen et adjoints, administrateurs, conseillers recteur) et inspecteurs. Elle permet d'éclairer les enjeux de renouvellement, d'attractivité et de pilotage des fonctions d'encadrement.

Données clés académiques 2024–2025

- **495 personnels d'encadrement**
    - **28** personnels d'encadrement supérieur
    - **374** personnels de direction
    - **93** personnels d'inspection dont **59** inspecteurs de l'éducation nationale (IEN 1er et 2d degrés) et **34** inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)
- **51,1 %** de femmes
- **53 ans** : âge moyen des personnels d'encadrement
    - 52,7 : âge moyen des femmes
    - 53,3 : âge moyen des hommes
- **494 ETP :** moyens de l'encadrement



1. Des effectifs d'encadrement stables sur 3 dernières années

Les effectifs d'encadrement demeurent globalement stables, avec toujours une forte concentration sur les fonctions de direction.

Tab 1-28 : Évolution des effectifs selon la fonction entre 2022 et 2024

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
Encadrement supérieur	30	30	28	-6,7%	-6,7%
Direction	373	371	374	0,3%	0,8%
Inspection	89	95	93	4,5%	-2,1%
Total	**492**	**496**	**495**	**0,6%**	**-0,2%**

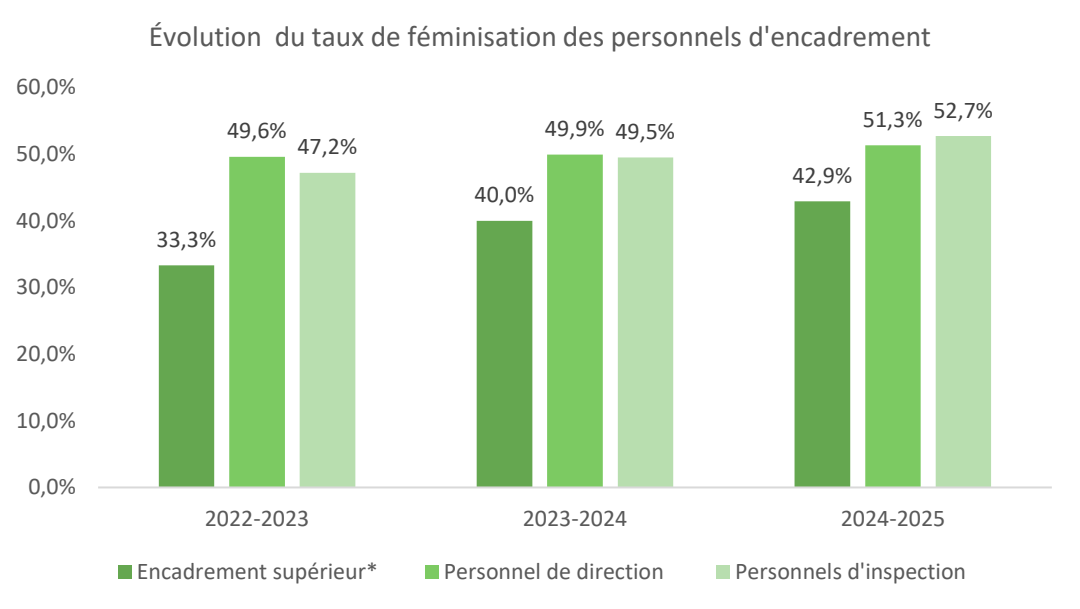
2. Caractéristiques des agents en activité

2.1. Un taux de féminisation en progression constante chez les personnels d'encadrement

- **Le taux de féminisation des personnels d'encadrement progresse régulièrement sur les 3 dernières années** : **48,2 %** en 2022-2023, **49,2 %** en 2023-2024 et **51,1 %** en 2024-2025 ;

- **Les femmes deviennent majoritaires** parmi les personnels de direction et les personnels d''inspection ;

- **Le taux de féminisation dans l'encadrement supérieur** progresse également mais reste le corps le moins féminisé



** Secrétaires généraux, Dasen et adjoints, administrateurs et conseillers recteur*

2.2. Une structuration d'âge concentrée globalement sur les 30-55 ans avec des dynamiques différenciées selon les corps

- **53,6 % de l'encadrement supérieur se situent désormais dans la tranche d'âge 55 ans et plus** soit une progression de **+ 16,9 points** en 3 ans ;

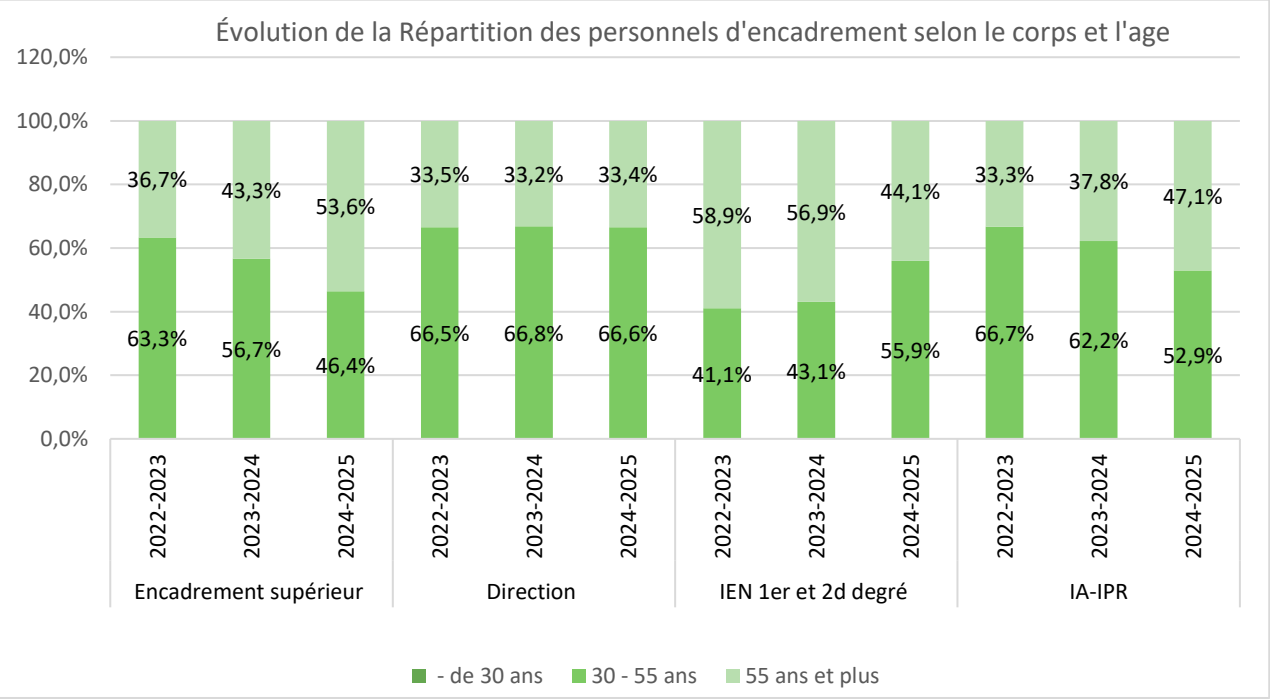
- **Les personnels de direction conservent une structure d'âge relativement stable** : **66,6 %** ont entre 30 et 55 ans ; **33,4 %** ont 55 ans et plus. Cette stabilité traduit des viviers plus consolidés et mieux répartis entre générations ;

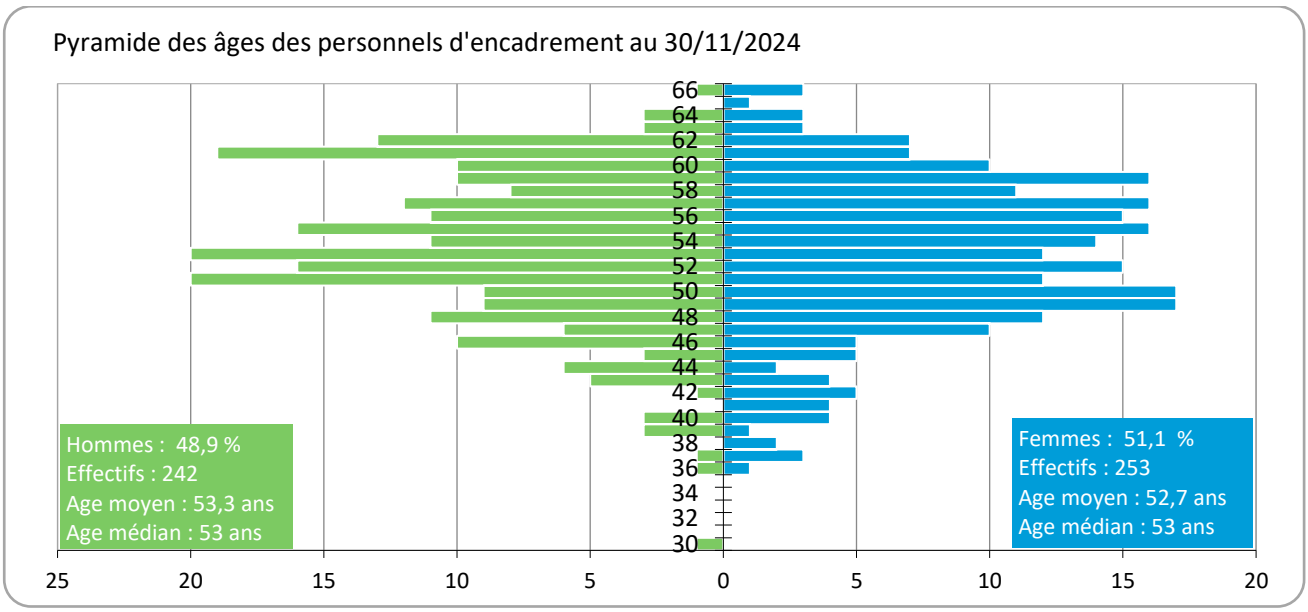
- **54,8 % des personnels d'inspection se situe dans la tranche d'âge 30-55 ans** soit une progression de **+ 4.2** points en 3 ans avec néanmoins des évolutions différenciées entre IEN et IA-IPR ;

Zoom sur… La mission académique de l'encadrement (MAE)

Dans ce contexte de vieillissement du vivier de l'encadrement, **la Mission académique pour l'encadrement (MAE) constitue un levier stratégique** pour sécuriser les successions, développer les compétences managériales et accompagner l'émergence de nouveaux profils d'encadrement au plus près des territoires.

Ces orientations s'inscrivent pleinement dans la feuille de route RH académique fondée sur la personnalisation des parcours, la RH de proximité et la valorisation des potentiels.



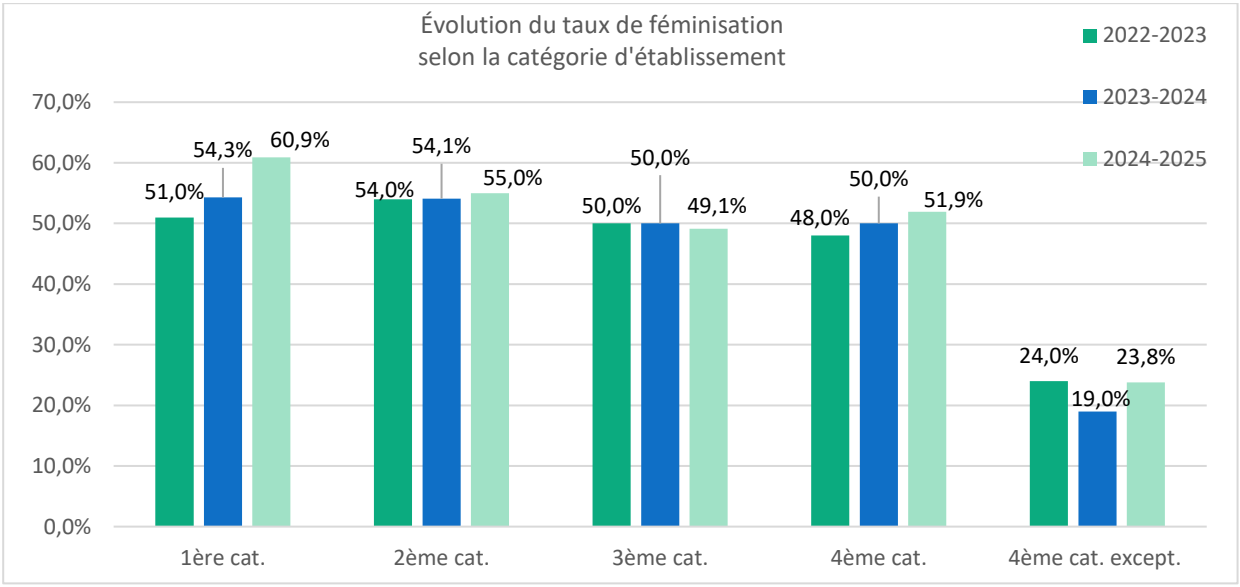


2.3. Une répartition des personnels de direction contrastée selon la catégorie d'établissement et le genre

- **Une féminisation globalement en progressions** dans la majorité des catégories ces 3 dernières années, notamment en 1re catégorie (+9 points) et en 4e catégorie (+3,9 points) ;

- **Les catégories intermédiaires demeurent les plus féminisées :** les établissements de 2e catégorie affichent le taux de féminisation le plus élevé et le plus stable : 55 % en 2024-2025 soit une hausse de +1 point en 3 ans ;

- **Les établissements de catégorie exceptionnelle restent les moins féminisés**. Malgré une progression à 23,8 % en 2024-2025, cette évolution est à apprécier au regard du nombre limité d'établissements de cette catégorie.



2.4. Un recul marqué des faisant fonction sur les fonctions en direction

Les faisant fonction sont des agents ayant occupé des fonctions de direction ou d'inspection au cours d'une année scolaire.

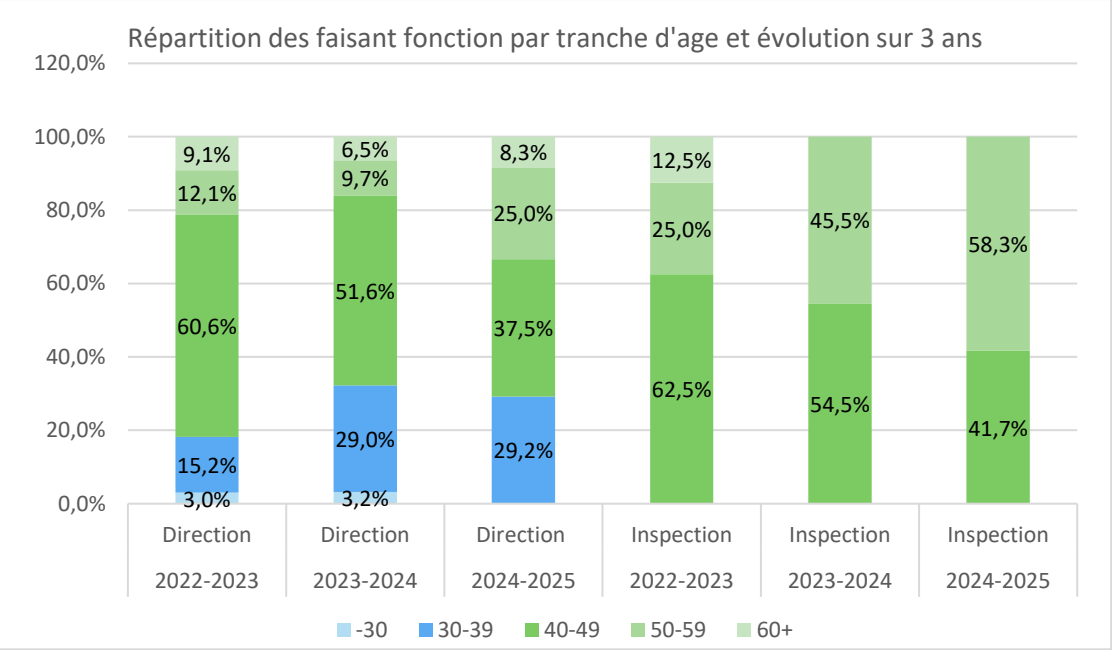
- **Une baisse de -27,3 % en 3 ans des effectifs de faisant fonction de direction : c**ette évolution traduit une stabilisation progressive des postes de direction ou un moindre recours aux solutions transitoires.

- **A l'inverse, les effectifs de faisant fonction en inspection progressent de +50% en 3 ans :** Cette dynamique peut refléter des besoins accrus de continuité d'encadrement pédagogique et de sécurisation des missions d'inspection.

Tab 1-32 : Évolution des effectifs de personnels faisant fonction

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Direction	33	31	24	-27,3 %
Inspection	8	11	12	+ 50,0 %
TOTAL	**41**	**42**	**36**	**-12,2 %**

- **Des profils majoritairement situés dans les tranches d'âge 40-49 ans et 50-59 ans**



En annexes : pour aller plus loin…

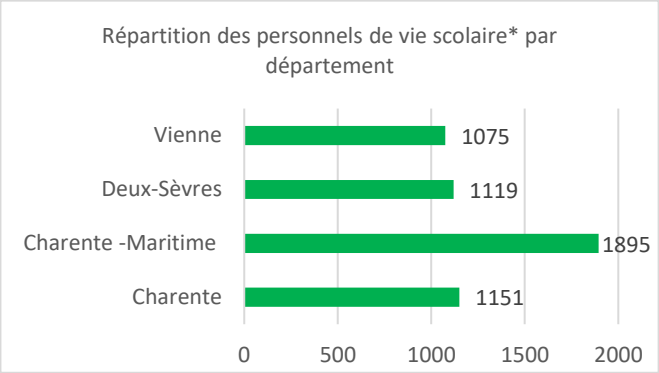
- **Tab 1-29** : Répartition des effectifs par département selon le corps, le genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-30** : Évolution de la Répartition des personnels d'encadrement selon le corps et l'âge entre 2022 et 2024
- **Pyramides des âges** des personnels de direction et d'inspection
- **Tab 1-31** : Répartition des personnels de direction selon la catégorie d'établissement et le genre en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-33** : Répartition des personnels faisant fonction en personnes physiques et ETP et taux de féminisation en 2023-2024 et 2024-2025

— B.4 : Caractéristiques démographiques des personnels de vie scolaire —

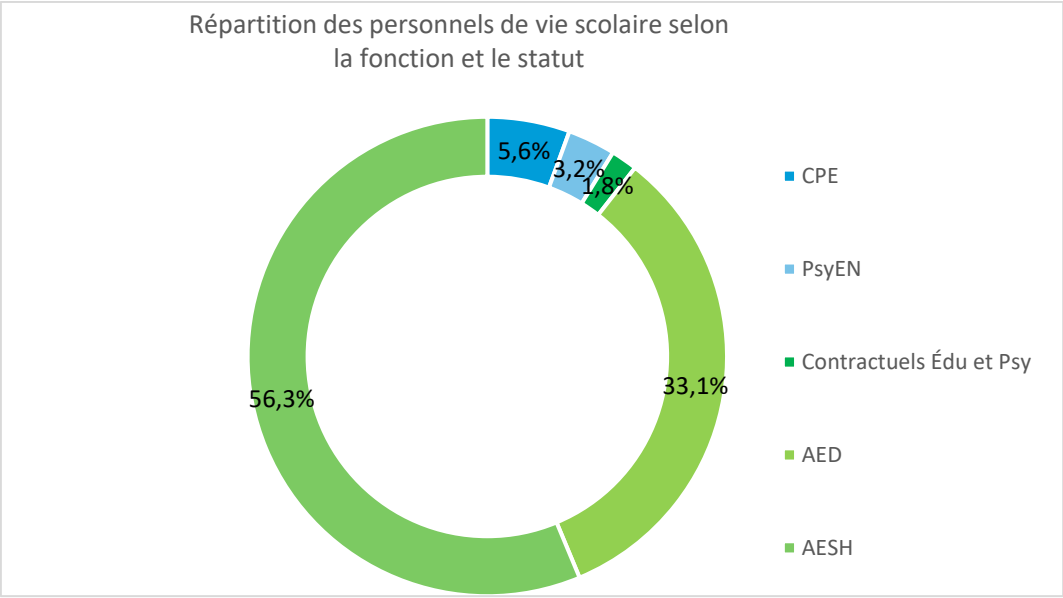
Cette fiche présente les caractéristiques démographiques des personnels de vie scolaire (CPE, PsyEN, AED, AESH) : évolution des effectifs, répartition par statut, genre, âge et fonctions. Elle éclaire les enjeux RH d'attractivité, de fidélisation et d'accompagnement des parcours professionnel.

Données clés académiques 2024–2025

- **5 335** personnels de vie scolaire
  - **297** Conseillers principaux d'éducation (CPE)
  - **172** Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEn)
  - **95** Contractuels Éducation et psychologues (Édu-Psy)
  - **1 768** Assistants d'éducation (AED)
  - **3 003** Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)
- **91 %** de personnels contractuels
- **81,8%** de femmes
- **3 891 ETP :** moyens de vie scolaire



** Hors contractuels Éducation et Psychologue*



1. Une légère hausse de 1,5 % des effectifs entre 2022 et 2024

- **Une hausse continue des effectifs d'AESH** qui progressent de **+4.3%** en 3 ans. Cette évolution des effectifs s'accompagne également d'une progression continue des moyens AESH **(+84,7 ETP en 3 ans**), traduisant **le** renforcement des besoins en matière d'école inclusive

- **Les effectifs d'AED, à l'inverse sont en légère diminution : -2,8% en** 3 ans tandis que les CPE et PsyEN restent globalement stables.

Tab 1-34 : Évolution des effectifs de vie scolaire selon la fonction et le statut entre 2022 et 2024

En personnes physique		2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 3 ans	Evol % 2023/2024
Titulaires	CPE	295	301	297	0,7%	-1,3%
	PsyEN	175	174	172	-1,7%	-1,1%
	Total Titulaires	**470**	**475**	**469**	**-0,2%**	**-1,3%**
Contractuels	CPE et Psy EN	87	92	95	9,2%	3,3%
	AED	1 818	1 813	1 768	-2,8%	-2,5%
	AESH	2 879	2 935	3 003	4,3%	2,3%
	Total Contractuels	**4 784**	**4 840**	**4 866**	**1,7%**	**0,5%**
Total Vie scolaire		**5 254**	**5 315**	**5 335**	**1,5%**	**0,4%**

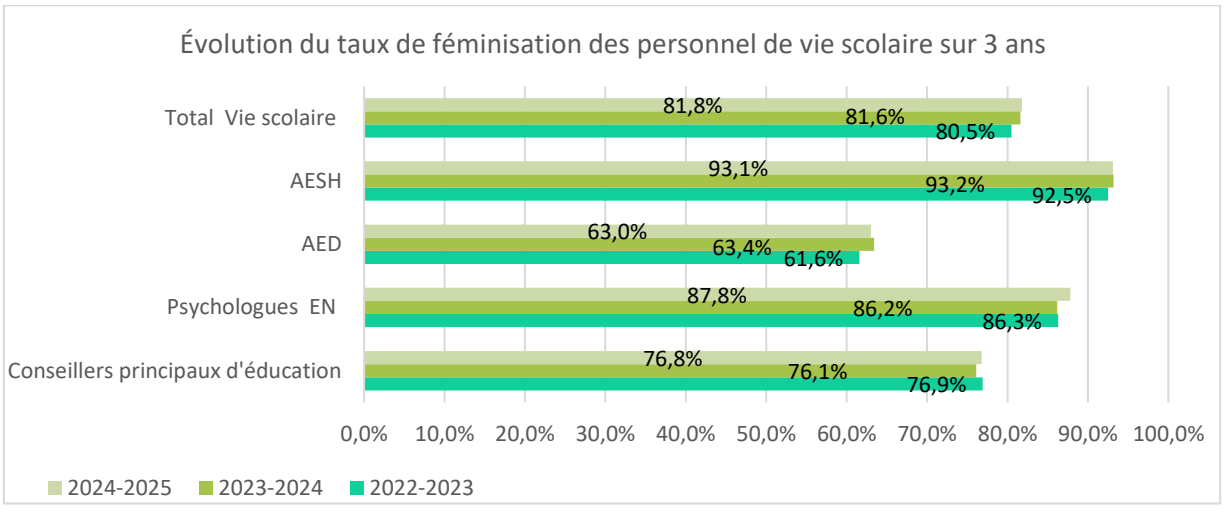
2. Caractéristiques des agents de vie scolaire en activité

2.1. Une féminisation très élevée et en hausse continue

- **Un taux de féminisation global de 81,8 %,** toujours au-dessus du taux académique (73,7 %) et en **légère** progression de **+1,3 points** en 3 ans ;

- **Des écarts marqués selon les métiers exercés :** les effectifs sont très féminins chez les AESH, les Psy- EN et les CPE ;

- **Les AED demeurent le corps de métier le moins féminisé** malgré une légère hausse de 1,4 points en 3 ans.



2.2. Une progression importante des contrats à durée indéterminée chez les personnels de vie scolaire

- **Une forte progression des effectifs en CDI** : 2 145 personnels de vie scolaire en CDI en 2024/2025 soit une progression de **+ 240** % en 3 ans. Cette évolution principalement **portée par la CDIsation massive des AESH.**

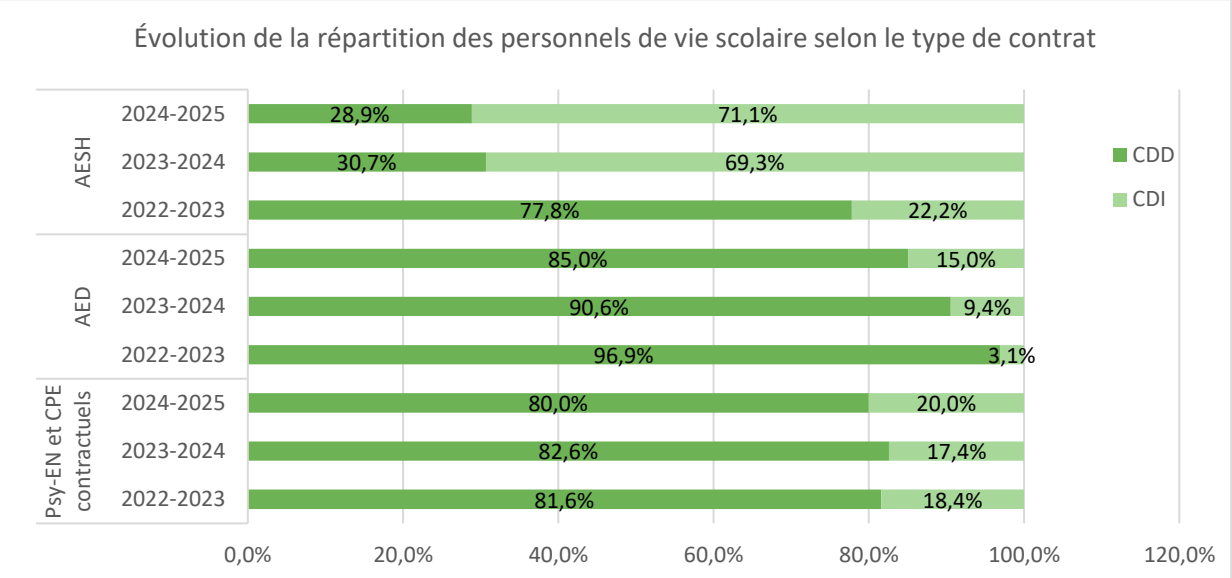
- **85 %** des AESH en CDI ont entre 1 et 3 ans d'ancienneté soit une hausse de **+37,9 points** en 3 ans, traduisant une volonté de stabiliser les parcours professionnels ;

- **Les AED restent majoritairement recrutés en CDD**, malgré une progression des CDI et les contractuels Psy-EN connaissent une stabilisation des parcours avec une montée progressive des CDI.

Zoom sur… La CDIsation des AESH : vers des parcours sécurisés

71,1 % des AESH ont un contrat en CDI soit une hausse de **+ 48,9 points** en 3 ans.

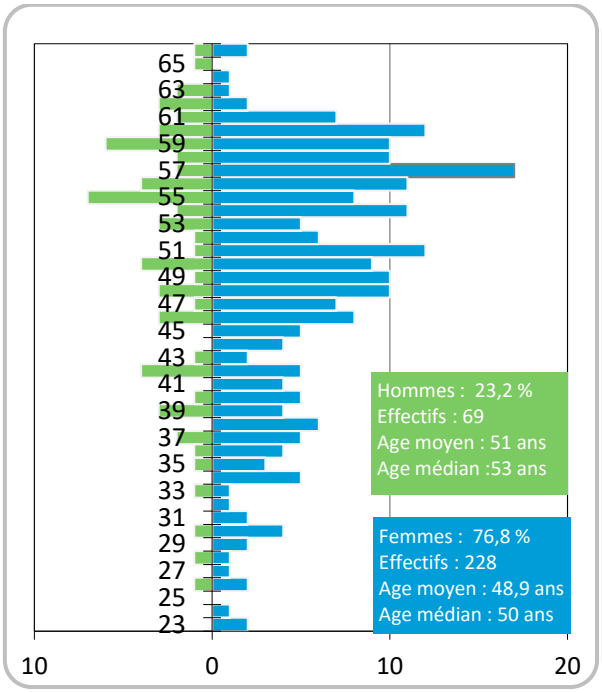
Cette progression de la CDIsation des AESH accompagne le renforcement de la politique d'école inclusive en sécurisant les parcours professionnels et en fidélisant des personnels essentiels à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.



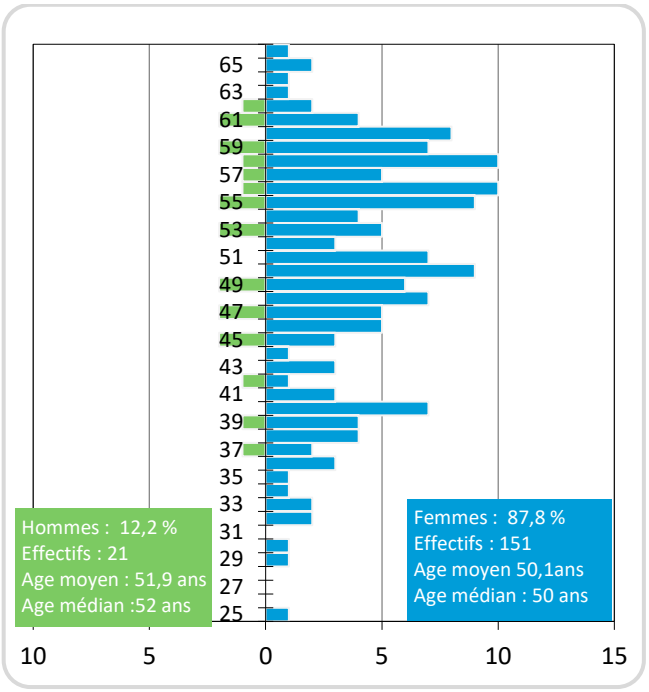
2.3. Des profils d'âge contrastés selon les métiers

- **Les CPE et PsyEN conservent des pyramides des âges relativement équilibrées et fortement centrées sur les générations intermédiaires** (30- 55 ans) et expérimentées (+ de 55 ans), avec peu de personnels de moins de 30 ans ;

Pyramides âges des CPE au 30/11/2024

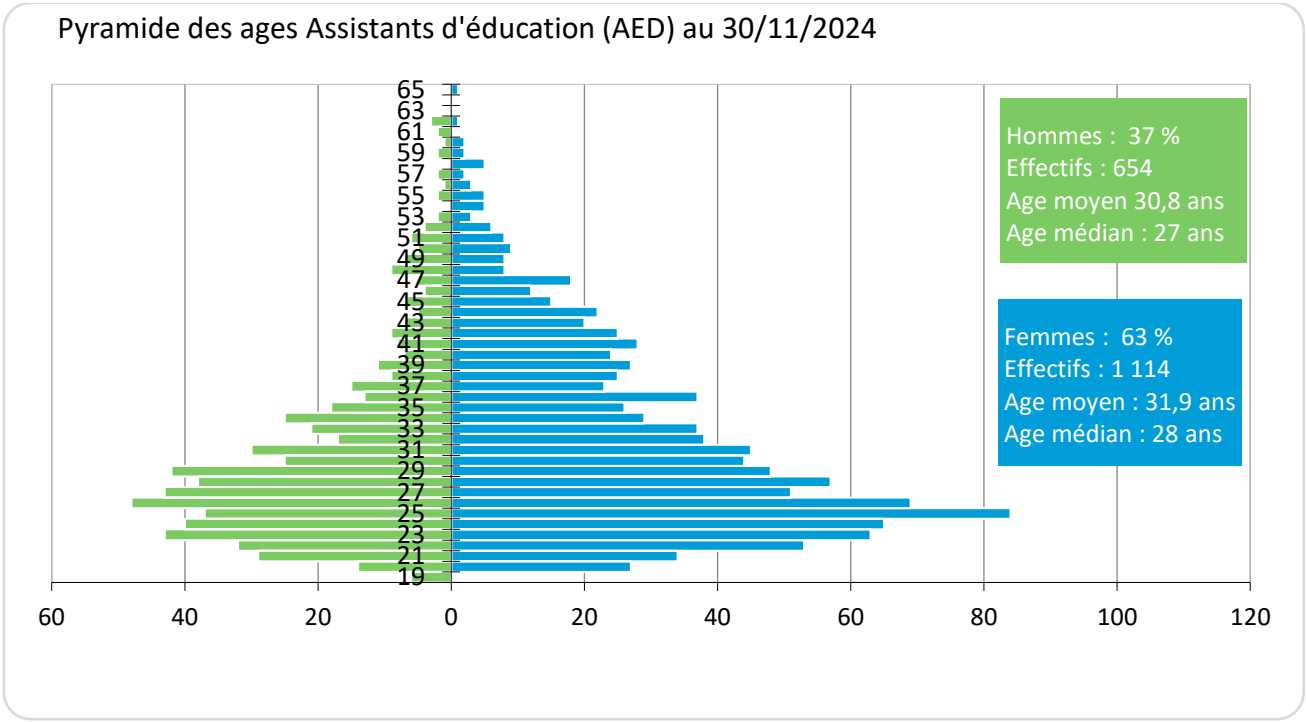


Pyramides âges des PsyEN au 30/11/2024

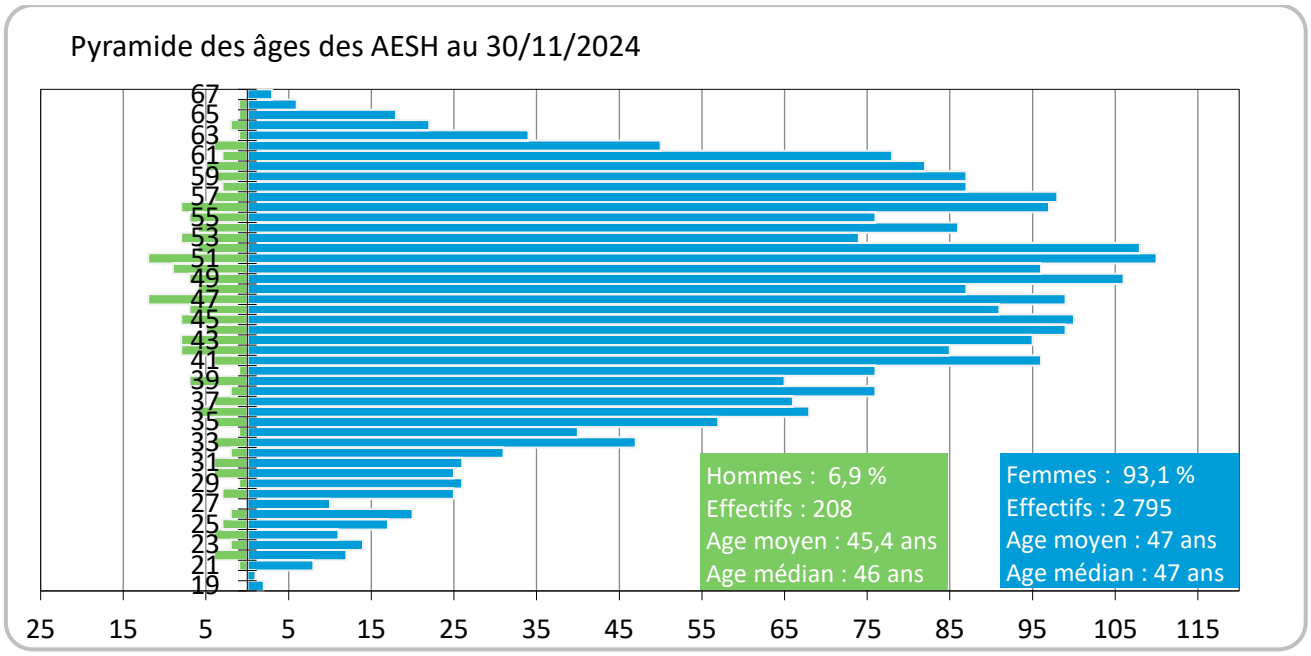


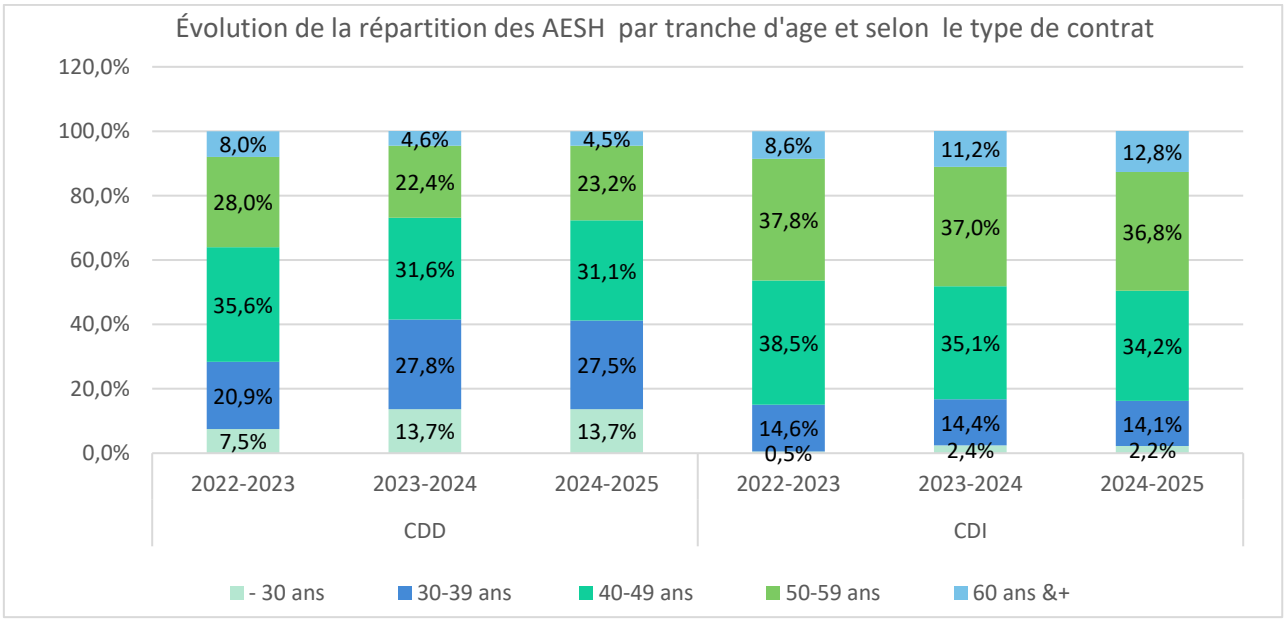
- **Une population qui reste jeune chez les AED notamment pour les CDD** : **58,6 %** des AED en CDD ont moins de 30 ans en 2024-2025 ; Les CDI restent minoritaires et davantage représentés chez les 30-49 ans.

Pyramide des ages Assistants d'éducation (AED) au 30/11/2024



- **Les AESH concentrent majoritairement leurs effectifs dans les tranches d'âge intermédiaire** : **71 %** des agents en CDI âgés de 40 à 59 ans en 2024-2025.





En annexe : pour aller plus loin…

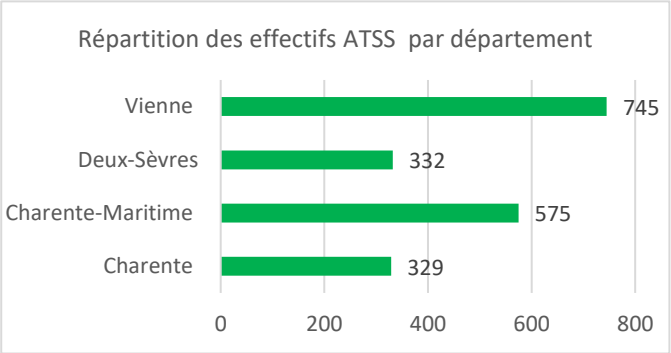
- **Tab 1-35 :** Répartition des effectifs par département, corps, genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-36** : Évolution des effectifs non titulaires par statut, fonction, genre, âge et ancienneté du contrat en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-37 :** Evolution des effectifs AED selon le statut et le genre sur 3 ans
- **Tab 1-38 :** Répartition des effectifs AED selon le type de contrat, le genre et la tranche d'âge
- **Tab1-39** : Evolution des effectifs AESH selon le type de contrat et le genre sur 3 ans
- **Tab 1-40** : Répartition des effectifs AESH selon le type de contrat, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-41** : Répartition des effectifs AESH selon le l'ancienneté du contrat et le genre en 2023-2024 et 2024-2025

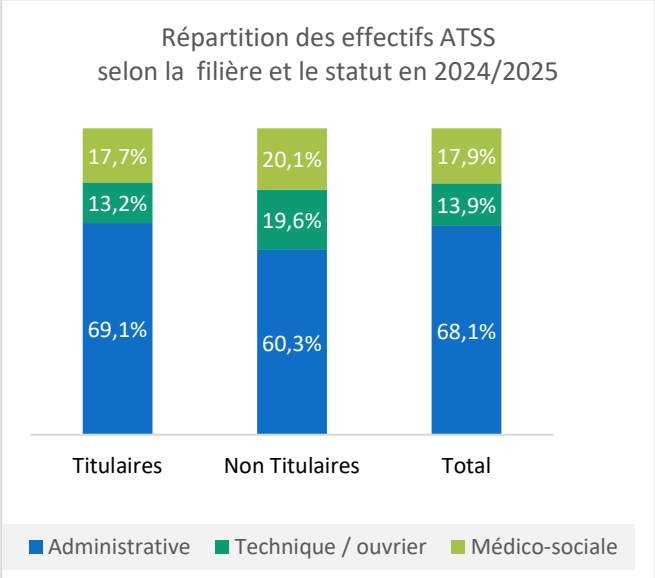
— B.5 : Caractéristiques démographiques des personnels ATSS —

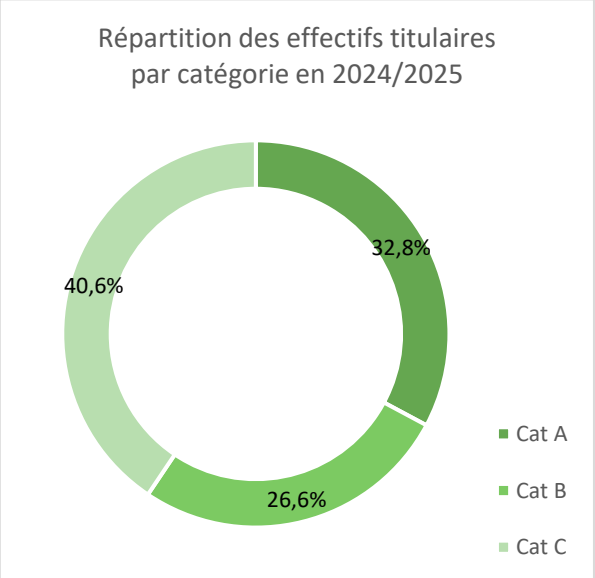
Cette fiche dresse le portrait des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) à travers les trois filières : administrative, technique et médico-sociale. Elle permet de suivre l'évolution des effectifs par filière et d'éclairer la composition de cette population selon le statut, le genre et la structure par âge.

Données clés académiques 2024–2025

- **1 981** personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) dont **89,2 %** de titulaires
  - **1 350** en filière Administrative
  - **276** en filière Technique/Ouvrier
  - **355** en filière Médico-sociale
- **83,3 %** de femmes
- **50,3 ans** âge moyen des ATSS
  - **50,3 ans** âge moyen des femmes
  - **50 ans** âge moyen des hommes
- **1 910,6 ETP : délégation d'emplois ATSS**







1. Des effectifs globalement stables sur les 3 dernières années

1.1 Des évolutions d'effectifs différenciées selon le statut

Les effectifs titulaires demeurent globalement stables sur 3 ans, tandis que les non-titulaires reculent sensiblement **(-5,3 %**), traduisant une structure des emplois plus pérenne et davantage stabilisée.

Évolution des effectifs ATSS selon le statut

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
Titulaires	1 762	1 735	1 767	+0,3%	+1,8%
Non titulaires	226	224	214	-5,3%	-4,5%

1.2 Une filière administrative en légère hausse chez les agents titulaires

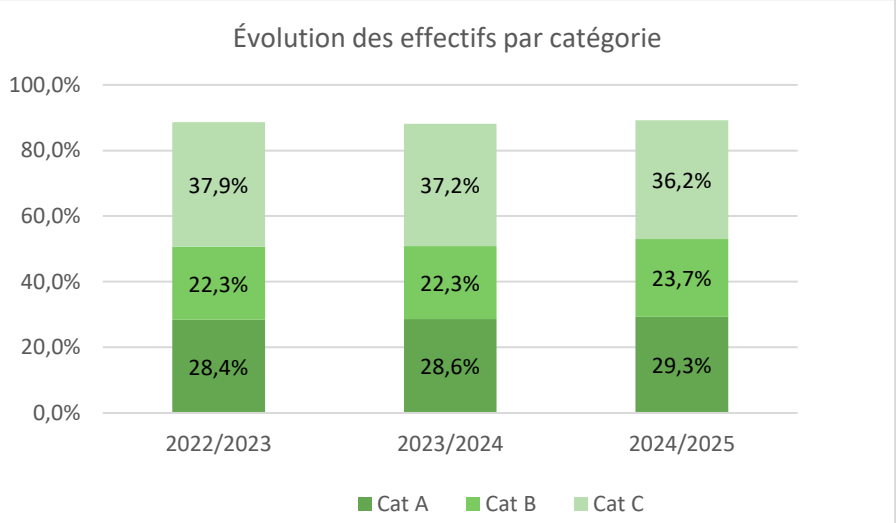
La filière administrative progresse de **+0,5 %** sur 3 ans **portée par la hausse des attachés (+7,2 %)** et **des SAENES (+6,1 %**), tandis que la filière technique recule et que la filière médico-sociale se stabilise.

Tab 1-42 : Évolution sur 3 ans des effectifs ATSS titulaires et non titulaires selon la filière

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 3 ans	Evol % 2023/2024
Filière Administrative	1 343	1 332	1 350	0,5%	1,4%
Filière Technique / Ouvrier	286	276	276	-3,5%	0,0%
Filière Médico-sociale	359	351	355	-1,1%	1,1%
Total	**1 988**	**1 959**	**1 981**	**-0,4%**	**1,1%**

2. Caractéristiques des agents en activité

2.1 Une montée progressive des catégories A et B reflétant le mouvement de requalification des postes



2.2 Une féminisation structurelle qui se maintient sur toute la période

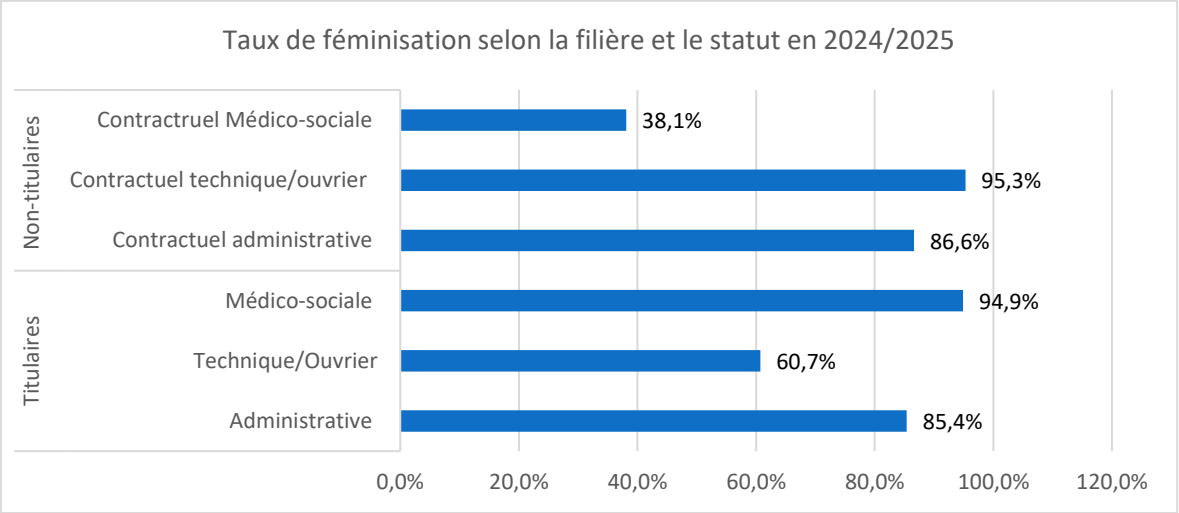
- **Une féminisation particulièrement marquée** dans les filières médico-sociales **(94,9 %)** et administratives (**85,4 %)** en 2024/2025 ;

- **La filière technique est la plus mixte** avec 60,7 % de femmes) ;

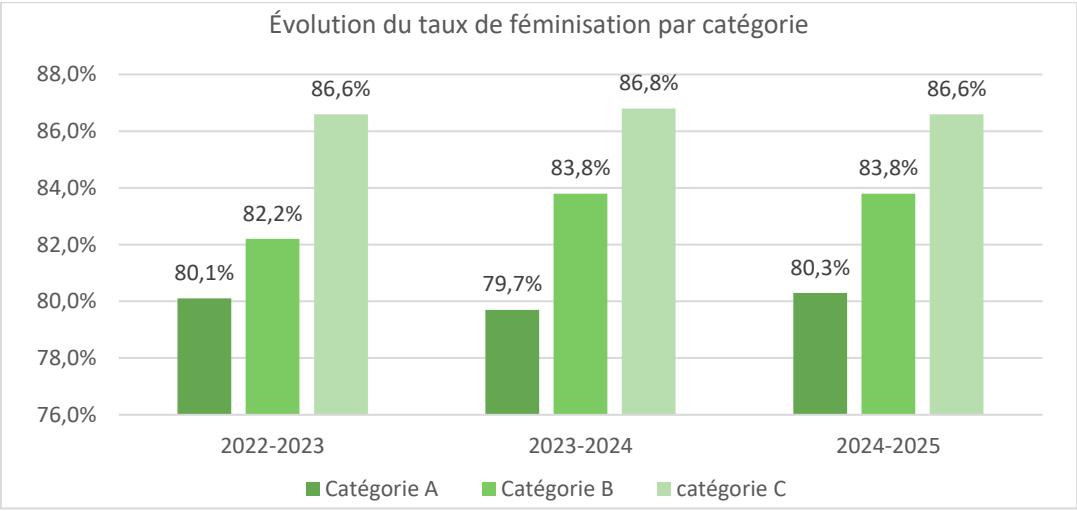
- **Les non-titulaires sont également très féminisés** avec **79 %** en 2024, avec un pic chez les contractuels Technique/ouvrier qui atteint 95,3 % de femmes.

Zoom RH sur … La féminisation massive de certaines filières

La féminisation très marquée notamment dans les filières médico-sociale et administrative, interroge les conditions d'accès à la promotion et aux postes d'encadrement. **C'est un des leviers de la politique d'égalité professionnelle portée par la feuille de route RH,** notamment via la mise en place d'un tableau de bord de la parité.

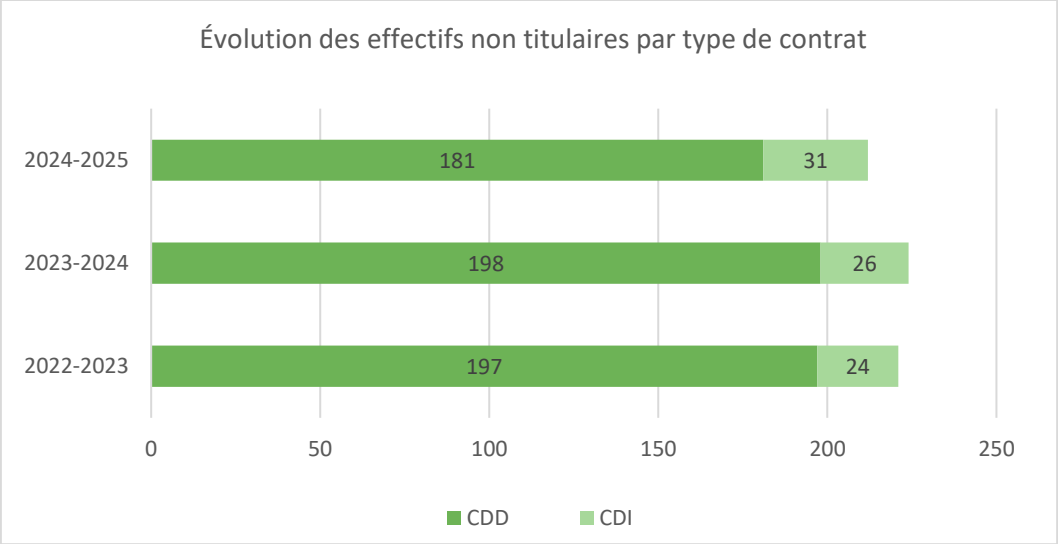


- **La catégorie C reste la plus féminisée** (86,6 %), devant la catégorie B (83,8 %) et la catégorie A (80,3 %) en 2024/2025.



2.3 Une progression des CDI parmi les contractuels

- **Les CDI** augmentent de **+29 % sur 3 ans**, traduisant une tendance à la sécurisation des parcours non titulaires, en cohérence avec les orientations de la feuille de route RH sur l'accompagnement et la fidélisation des agents.



2.4 Une population d'agents majoritairement positionnée sur les tranches d'âge intermédiaires

En 2024/2025, **64,8 %** des ATSS ont entre 33 et 55 ans, **30,9 %** ont plus de 55 ans, **les moins de 30 ans restent minoritaires** et représentent **4,4 %** des effectifs. Cette structuration d'âge reste relativement stable au cours de la période mais présente toutefois des évolutions contrastées selon les filières et le statut.

- **La filière technique vieillit le plus rapidement** : 38 % des agents ont plus de 55 ans en 2024, contre 34,7 % en 2022

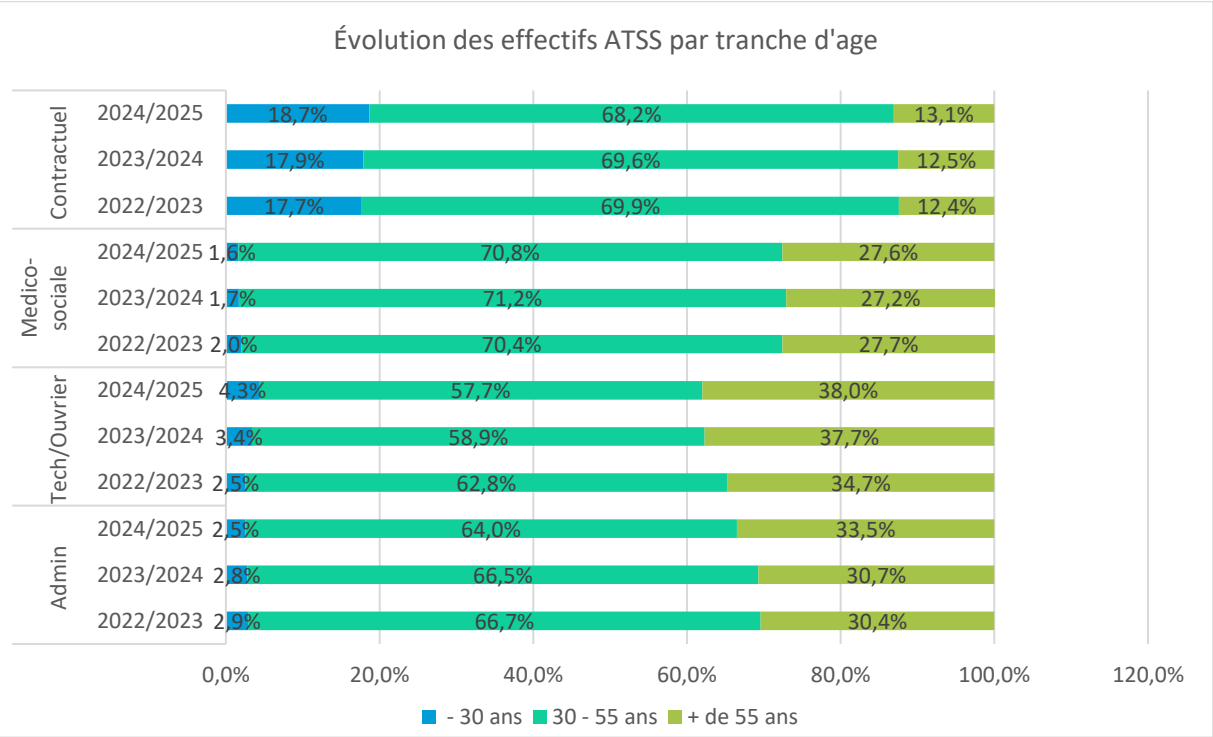
- **La filière médico-sociale suit la même tendance** : les médecins et CT médecins affichent 59,1 % de plus de 55 ans

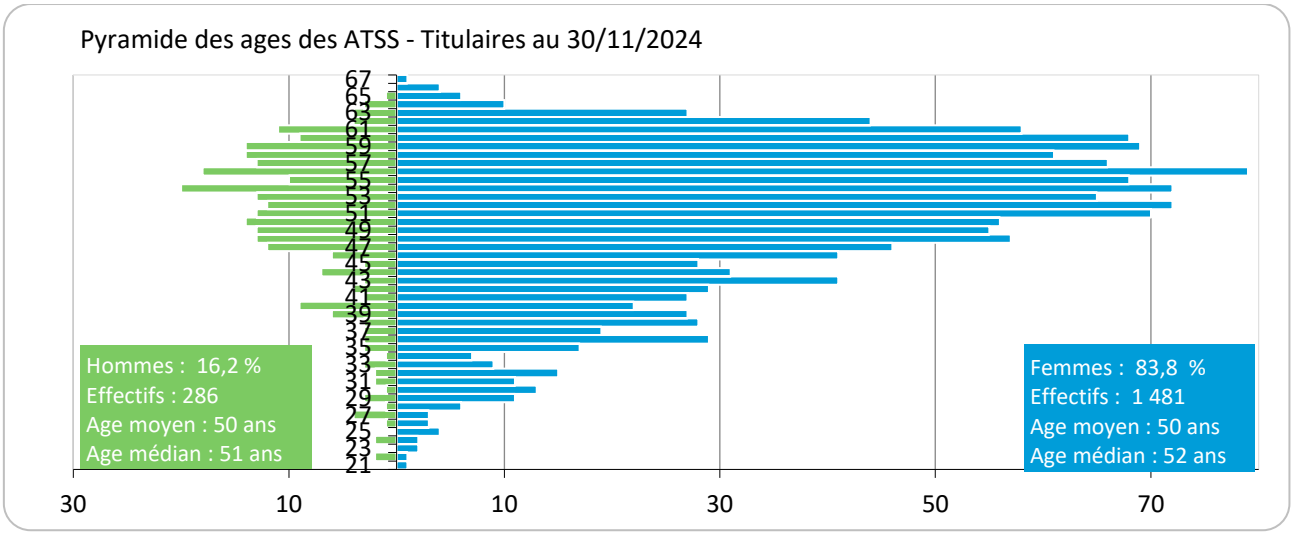
- **Les non-titulaires sont sensiblement plus jeunes** : 18,7 % ont moins de 30 ans, contre seulement 2,6 % chez les titulaires

Zoom RH sur… Anticiper les renouvellements et sécuriser les compétences

Le vieillissement structurel des effectifs, particulièrement marqué dans les filières technique et médico-sociale, constitue un enjeu majeur de gestion prévisionnelle.

Pour accompagner cette transition**, trois leviers majeurs sont au cœur de la feuille de route RH** : l'accompagnement des fins de carrière, la transmission des compétences et le renforcement de l'attractivité des métiers.





En annexe : pour aller plus loin…

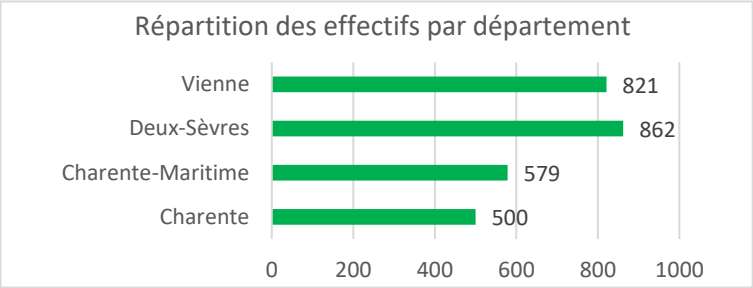
- **Tab 1-43 :** Évolution des effectifs des personnels ATSS selon le statut, la filière, la fonction entre 2022 et 2024
- **Tab 1-44 :** Répartition des effectifs ATSS par département selon le statut, la filière, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-45 :** Évolution sur 3 ans des effectifs ATSS non titulaires par type de contrat et filière
- **Tab 1-46** : Répartition des effectifs ATSS non titulaires par type de contrat, genre, âge et fonction en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-47** : Répartition des effectifs contractuels selon le type de contrat, le genre, le corps et la fonction
- **Pyramides des âges** des catégorie A, B et C

— C. Caractéristiques démographiques des personnels enseignants du privé —

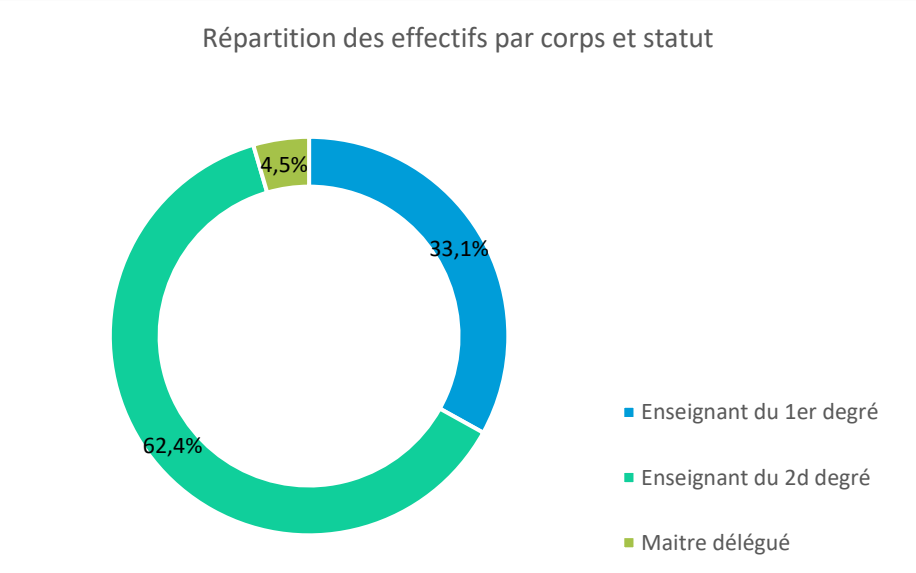
Cette fiche présente les caractéristiques des personnels enseignants du privé sous contrat du 1er et du 2d degré : évolution des effectifs, répartition par statut, genre, âge et fonctions. Par souci de lisibilité, les enseignants placés sur une échelle de titulaires sont désignés comme « assimilés titulaires » et les non titulaires comme « maîtres délégués ».

Données clés académiques 2024–2025

- **2 762** enseignants
  - **935** dans le 1er degré
  - **1 827**dans le 2d degré



- **73,5 %** de femmes
- **48 ans :** âge moyen des personnels
  - **47,8** : âge moyen des femmes
  - **48,7** : âge moyen des hommes
- **2 528,1 ETP** : délégation de moyens de l'enseignement privé sous contrat



1. Des effectifs globalement stables, portés par des dynamiques différenciées selon les territoires et les degrés entre 2022 et 2024

- Les effectifs des enseignants du privé demeurent globalement stables sur 3 ans **(-0,5 %),** avec des dynamiques territoriales contrastées ;

- **Le 1er degré poursuit une légère baisse d'effectifs** sur la période **(-1,8 %),** particulièrement dans la Vienne et dans les Deux-Sèvres, alors que **le 2d degré reste stable (+0,2 %)** avec une progression en Charente-Maritime et en Vienne

Évolution des effectifs enseignants du privé par département

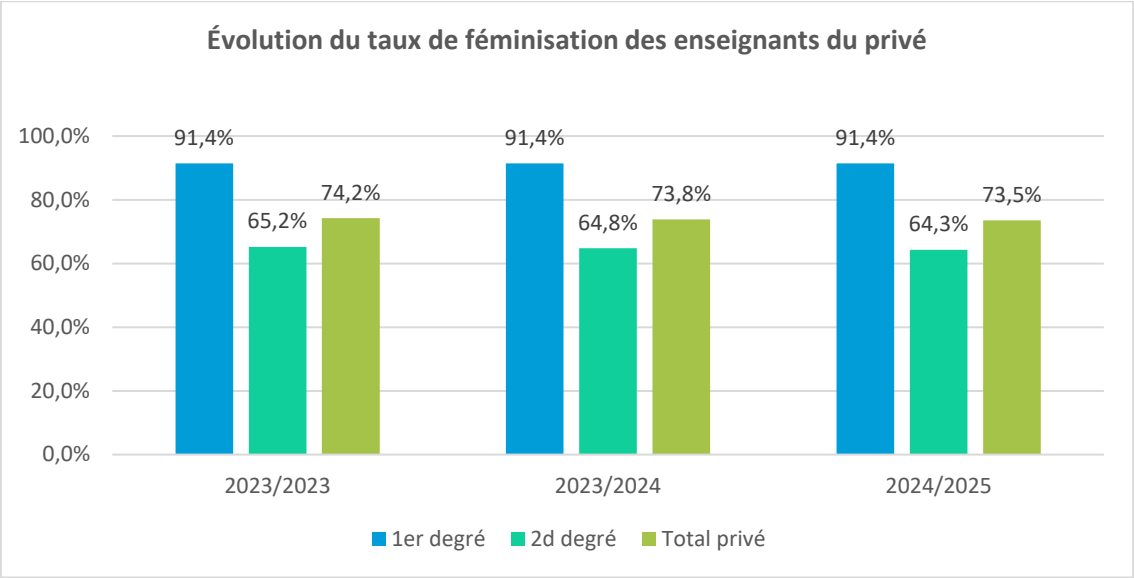
		2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
1er degré	Charente	172	171	170	-1,2%	-0,6%
	Charente-Maritime	201	202	204	+,5%	1,0%
	Deux-Sèvres	336	323	327	-2,7%	1,2%
	Vienne	243	234	234	-3,7%	0,0%
	Total 1er degré	**952**	**930**	**935**	**-1,8%**	**0,5%**
2d degré	Charente	332	330	330	-0,6%	0,0%
	Charente-Maritime	369	365	375	1,6%	2,7%
	Deux-Sèvres	542	537	535	-1,3%	-0,4%
	Vienne	580	588	587	1,2%	-0,2%
	Total 2d degré	**1 823**	**1 820**	**1 827**	**0,2%**	**0,4%**
Total		**2 775**	**2 750**	**2 762**	**-0,5%**	**0,4%**

2. Caractéristiques des agents en activité

2.1 Une féminisation très marquée également dans l'enseignement privé

- Les femmes représentent **73,5 %** des effectifs en 2024/2025, malgré une légère baisse sur 3 ans (-0,9 point) ;

- Une féminisation qui demeure particulièrement élevée dans le 1er degré **(91,4 %),** tandis que le 2d degré reste plus mixte avec **64,3 %** de femmes en 2024/2025.

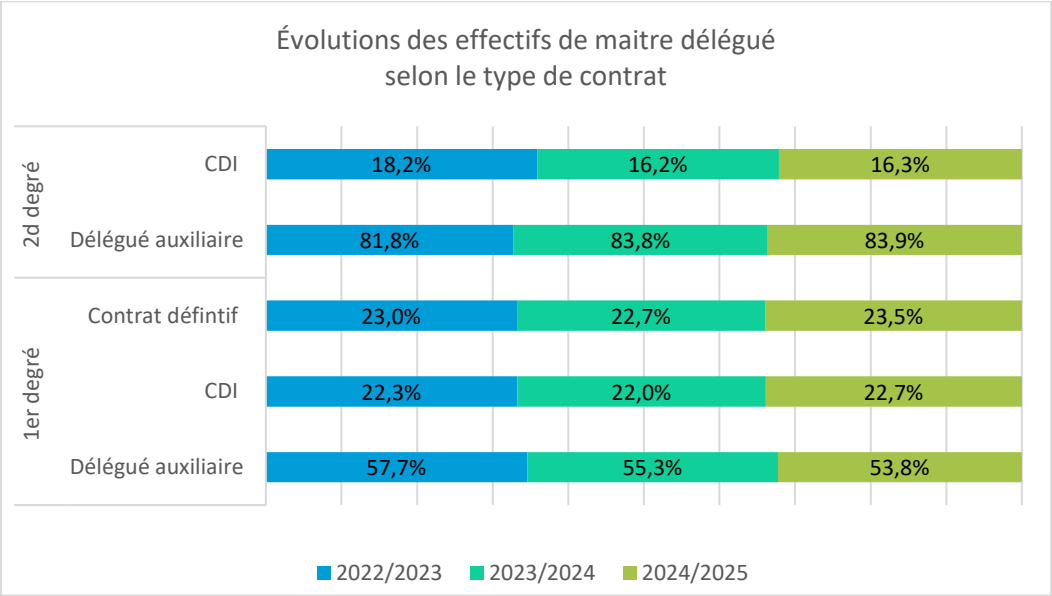


2.2 Un recours croissant aux maîtres délégués, notamment dans le 1er degré

	2022/2023	2023/2024	2024/2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
1er degré	139	150	158	0,8%	5,3%
2d degré	369	359	362	0,3%	0,8%
Total privé	**508**	**509**	**520**	**0,2%**	**2,2%**

- **Un recours qui reste très majoritairement fondé sur les fonctions de délégués auxiliaires notamment dans le 2d degré** où ils représentent **83,9 %** des maitres délégués soit une hausse de **+ 2,6 points** en 3 ans ;

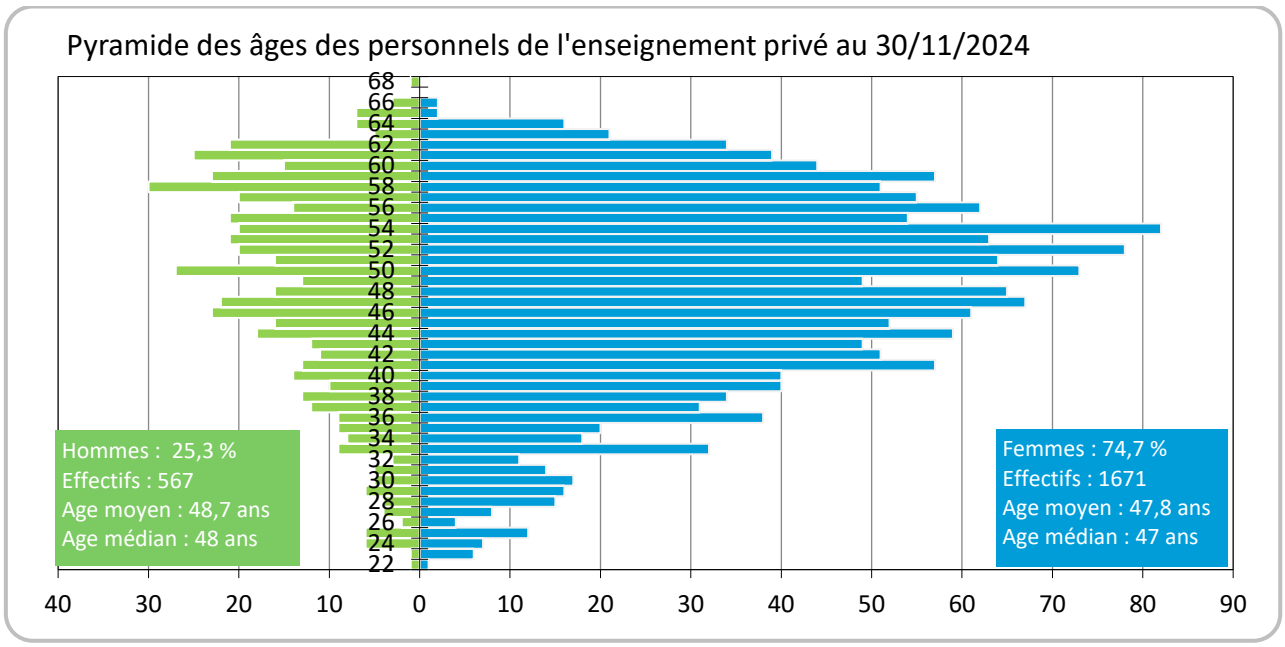
- **Une montée progressive des CDI, surtout dans le 1er degré : 46,6 %** des maitres délégués dans le 1er degré sont en CDI ou en contrat définitif soit une hausse de +1,3 point en 3 ans.



2.3 Une population enseignante concentrée sur les classes d'âge intermédiaires

- **Les enseignants du privé présentent une structure d'âge relativement stable, centrée sur les générations intermédiaires** : en 2024/2025, près de 71 % des effectifs ont entre 30 et 55 ans ; les moins de 30 ans restent minoritaires ; les 55 ans et plus représentent une part significative des effectifs, notamment dans le 2d degré.

- **Des profils contrastés entre le 1er et 2d degrés :** les enseignants du 1er degré sont légèrement plus jeunes avec en particulier des maîtres auxiliaires qui restent davantage positionnés sur les tranches d'âge **30-49 ans**, notamment en CDI ; Dans le 2d degré près de **81 % des CDI concernent des agents de plus de 50 ans**, confirmant une logique de stabilisation tardive des parcours.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 1-48 :** Évolution des effectifs par département sur 3 ans ;
- **Tab 1-49** : Répartition des effectifs du premier et du second degré privé, selon le département, le corps, le statue le genre et l'âge en 2023/2024 et 2024/2025
- **Tab 1-50 :** Évolution sur 3 ans des effectifs de maîtres délégués du 1er degré selon le statut et le genre
- **Tab 1-51 :** Répartition des effectifs de maîtres délégués du 1er degré selon le statut, le genre et l'âge en 2023/2024 et 2024/2025
- **Tab1-52** : Répartition des effectifs de maitres délégués du 1er degré selon le genre et l'ancienneté en CDI en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 1-53** : Évolution sur 3 ans des effectifs de maîtres délégués du 2d degré selon le statut et le genre
- **Tab 1-54** : Répartition des effectifs de maîtres délégués du 2d degré selon le statut, le genre et l'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab1-55** : Répartition des effectifs de maitres délégués du 2d degré selon le genre et l'ancienneté en CDI en 2023-2024 et 2024-2025
- **Pyramides des âges** des enseignants du privé des 1er et 2d degrés

2

Le recrutement



— A. Une politique de recrutement au service de l'attractivité des métiers —

Le recrutement est un levier majeur de la politique des ressources humaines. En articulant habilement les différentes voies d'accès – concours, contrats et détachements – l'académie élargie ses viviers tout en garantissant une adéquation optimale entre les profils recrutés et les réalités des métiers.

1. Faire connaître la diversité des métiers

L'académie développe sa présence au plus près des candidats afin de **faire connaître la diversité des métiers et des parcours professionnels**.

Aller à la rencontre des candidats, mieux valoriser les missions exercées et donner à voir la réalité des métiers constituent des leviers pour élargir les viviers de recrutement. Cette démarche s'appuie notamment sur une présence dans les salons de l'Étudiant et les forums de l'emploi, permettant aux candidats, jeunes diplômés, personnes en recherche d'emploi ou en reconversion d'échanger directement avec des professionnels de l'Éducation nationale.

Zoom sur… La présence de l'académie dans les territoires

En 2025, l'académie a participé **à 3 salons de l'Étudiant à** Niort, La Rochelle et Poitiers, ainsi qu'à **3 forums des employeurs publics** dans les départements en Charente, dans les Deux-Sèvres et dans la Vienne.

La Quinzaine de l'emploi public a permis de rencontrer **235 personnes** intéressées par les métiers proposés.

2. Accompagner l'entrée dans les métiers

Un objectif : favoriser l'entrée dans l'académie en première étape d'un parcours professionnel durable :

- **Donner les repères nécessaires** à la prise de fonction et favoriser l'intégration.
- **Personnaliser l**'accueil des enseignants stagiaires ;
- **Développer les modalités d'accompagnement** proposés aux nouveaux arrivants sur de nouvelles missions.

3. Professionnaliser la fonction de recrutement

La professionnalisation de la fonction recrutement passe par la diffusion d'outils communs et l'acquisition de nouvelles compétences par la formation des gestionnaires. **En 2024/2025, 10 gestionnaires** ont ainsi pu bénéficier d'un temps de formation pour notamment travailler sur **l'attractivité des offres d'emploi, la marque employeur et la relation avec les candidats**, jusqu'à l'accueil des nouveaux arrivants.

Zoom sur… Moderniser le processus de recrutement

Déployé depuis 2024 **l'outil Virtuo**, logiciel de recrutement contribue à faire évoluer les pratiques de recrutement : il facilite la visibilité des offres, élargit les possibilités de mise en relation avec les candidats et accompagne les services dans la gestion du processus de recrutement.

— B.1. Recrutement par la voie de concours des personnels enseignants et d'éducation —

Les concours jouent un rôle essentiel dans le recrutement et le renouvellement des personnels de l'Éducation nationale. Cette fiche présente les principales dynamiques de recrutement selon les corps, en mettant en lumière l'évolution des viviers de candidats et les enjeux RH associés à l'attractivité des métiers.

Données clés académiques 2024–2025

- **608** candidats présents aux CRPE publics pour **160** postes offerts au niveau académique

- **796 candidats de l'académie présents aux concours s du 2^{d} degré public dont 62,6% aux concours externes**

- **191 candidats de l'académie présents aux concours privés du 2nd degré, dont 55,5% aux concours internes**

1. Les concours du Public

1.1 Premier degré : des postes offerts légèrement en hausse et un nombre d'inscrits globalement stable

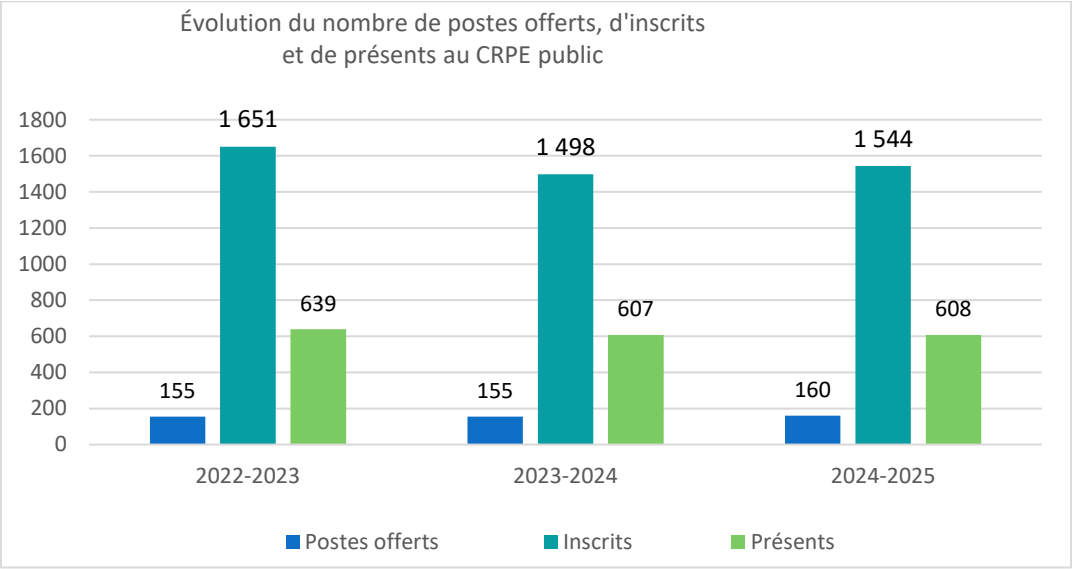
- **Le nombre de postes offerts au Concours de professeur des écoles (CRPE**) dans l'académie passe de 155 à 160 soit une hausse de **+3,2 %** en 3 ans, tandis que le nombre d'inscrits reste relativement stable ;

- **La participation aux concours se stabilise** également **autour de 600 candidats présents** chaque année sur la période.

Zoom sur… CRPE : une académie attractive dans un concours qui reste sélectif

Le nombre de candidats présents par poste reste globalement stable dans l'académie sur les trois campagnes.

En 2024-2025, avec **3,8** candidats par poste, contre **2,5** au niveau national, le CRPE conserve **une dynamique de recrutement favorable** dans l'académie.



- Le taux global de réussite des candidats aux concours publics progresse légèrement et atteint 26,3% en, soit 11 points de moins que le taux de réussite national, témoignant du caractère sélectif du CRPE dans l'académie.

Évolution de l'admissibilité, des admis et du taux de réussite au CRPE public

CRPE public	2023	2024	2025
Postes offerts	155	155	160
Admissibles	389	388	386
Admis	155	155	160
Taux de réussite*	**24,3%**	**25,5%**	**26,3%**

*Admis/Présents

- **Un concours qui demeure majoritairement féminin** : les femmes représentent **83,3 %** des inscrits en 2025, **une proportion stable** sur les trois campagnes. Leur part parmi les admis reste également élevée, à **85 %** en 2025.

Part des femmes parmi les inscrits, présents et admis au CRPE public

Part des femme	2023	2024	2025
Parmi les inscrits	84,6%	83,9%	83,3%
Parmi les présents	86,1%	83,9%	83,7%
Parmi les admis	85,8%	89,7%	85,0%

1.2 Second degré : une offre nationale de postes qui évolue différemment selon les concours

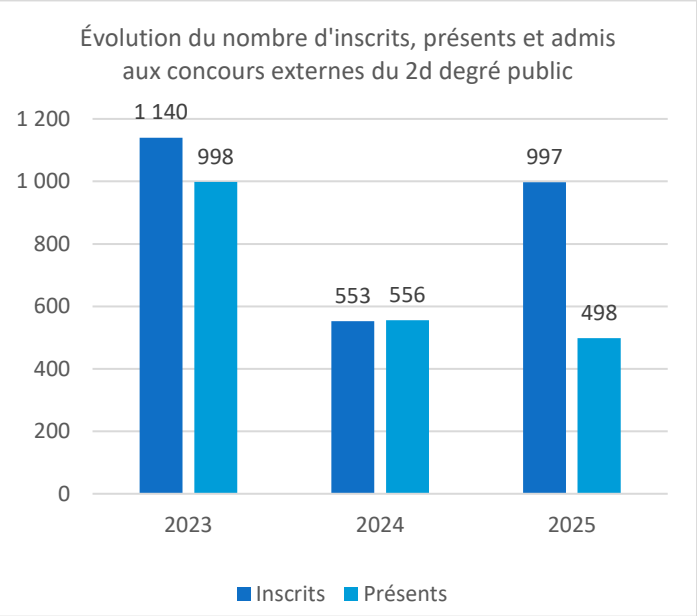
- L'offre nationale recule légèrement sur la période avec toutefois des évolutions différentes selon les concours : le nombre de postes offerts aux concours externes recul de – 6,7 %, tandis qu'il progresse de + 4,7 % pour les concours internes.

Nombre de postes offerts au niveau national pour les concours externes et internes des enseignants, CPE et Psy EN du 2d degré public

Postes offerts au niveau national	2023	2024	2025
Concours externes enseignants	10 788	10 532	10 064
Concours internes enseignants	2 723	2 767	2 850
Total	**13 511**	**13 299**	**12 914**

a. Concours externes : moins de candidats, mais une participation aux épreuves qui se maintient

- **Le nombre d'inscrits issus de l'académie diminue de – 12,5 %** en 3 ans, tandis que **le nombre de présent**s passe de **998 à 498.** Après une progression observée en 2024, **le taux de présence** se maintient autour de **50 %** en 2024 et 2025, contre **42,1 %** en 2023.



Zoom sur… Faire connaître les métiers pour renforcer l'attractivité des concours

Faire connaître les métiers de l'enseignement et de l'éducation, valoriser les parcours et mieux informer sur les voies d'accès constituent des actions susceptibles de favoriser les inscriptions et d'élargir les candidatures. Cet enjeu rejoint directement la politique académique de recrutement.

- En 2025, le nombre d'admis issus de l'académie se maintient à un niveau supérieur à celui de 2023, après avoir atteint un pic en 2024. Le taux de réussite parmi les candidats présents s'établit à **29,5 %** en 2025, contre **13,4 %** en 2023.

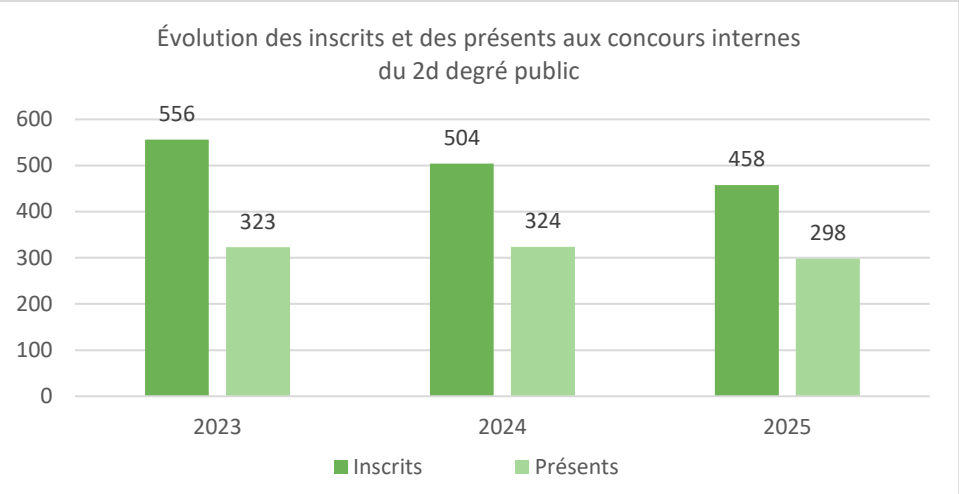
Nombre d'admissibles, admis et taux réussite aux concours externes du 2d degré public

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
Admissibles	282	285	227	-19,5%
Admis	134	167	147	- 9,7%
Taux de réussite*	**13,4%**	**30,0%**	**29,5%**	**+ 16,1 pts**

**admis/présents*

b. Concours internes : une participation en légère baisse et un nombre d'admis en progression

- Le nombre de candidats inscrits aux concours internes diminue de – 17,6% en 3 ans, tandis que le taux de présence se maintient autour de 64 % en 2024 et 2025, contre 58,3 % en 2023.



- **Le nombre de candidats de l'académie admis aux concours internes progresse de +13,7 %**. Dans le même temps, le taux de réussite parmi les candidats présents passe de **15,8 %** en 2023à **19,5 %.**

Nombre d'admissibles, admis et taux réussite aux concours internes du 2d degré public

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
Admissibles	100	103	113	+13,0%
Admis	51	58	58	+13,7%
Taux de réussite*	**15,8%**	**17,9%**	**19,5%**	**+3,7 pts**

**admis/présents*

- **Une part des femmes en progression** parmi les lauréats des concours internes

Évolution de la part des femmes parmi les admissibles et les admis aux concours internes du 2d degré public

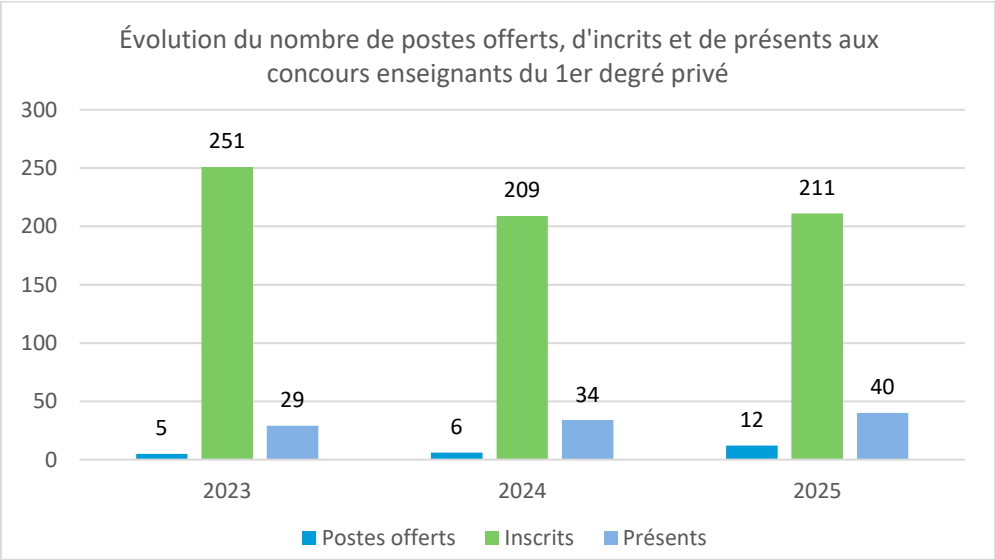
Part des femmes	2023	2024	2025
Parmi les admissibles	57,0%	59,2%	60,2%
Parmi les admis	60,8%	62,1%	65,5%

*

2. Les concours du Privé

2.1. Premier degré : davantage de postes offerts et une participation en hausse aux concours

- **Le nombre de postes offerts dans l'académie** passe de **5** en 2023 à **12** en 2025 tandis que **le nombre d'inscrits** connait un recul de **-15,9 %** sur la période ; Dans le même temps, **le nombre de candidats présents** progresse de **+37,9 %** 3 ans.



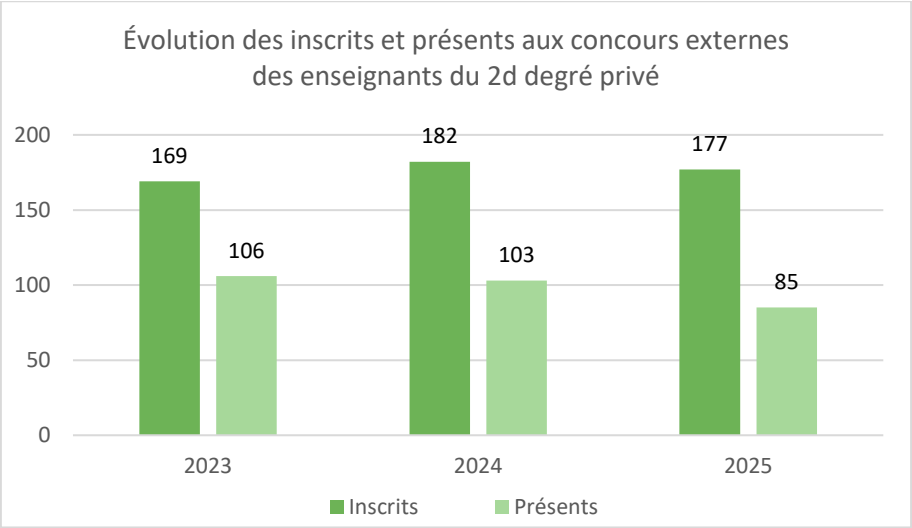
2.2. Second degré : une offre nationale de postes qui reste stable

Nombre de postes offerts au niveau national pour les concours externes et internes des enseignants du 2d degré privé

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
Externe	1 291	1 324	1 326	+2,7%
Interne	1 550	1 520	1 520	-1,9%
Total	**2 841**	**2 844**	**2 846**	**+ 0,2%**

a. Concours externes : des inscriptions stables, mais une participation en baisse

- **Le nombre de candidats inscrits aux concours externes** dans l'académie reste globalement stable autour de 175 candidats tandis que **le nombre candidats présents** recule de **-19,8 %** sur la période. Le taux de présence passe ainsi de 62,7 % en 2023 à 48,0 % en 2025.



- **Une admissibilité relativement stable sur la période mais un nombre d'admis qui fluctue fortement selon les campagnes**

Nombre de candidats admissibles, admis et taux réussite aux concours externes du 2d degré privé

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
Admissibles	40	44	41	+2,5%
Admis	14	22	0	-100%
Taux de réussite*	13,2%	21,4%	0,0%	-13,2%

**admis/présents*

b. Concours internes : Une participation en recul mais un taux de réussite en hausse

Candidats de l'académie de Poitiers aux concours internes du 2d degré privé

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
Inscrits	169	150	162	-4,1%
Présents	**124**	**108**	**106**	**-15%**
Admissibles	51	43	50	-2,0%
Admis	23	21	31	34,8%
Taux de réussite	**18,6%**	**19,4%**	**29,3%**	**10,7%**

**admis/présents*

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 2-02 :** Évolution de l'attractivité aux concours enseignants publics (présents / nb de postes**)**
- **Tab 2-03** : Données nationales relatives au CRPE public 2023, 2024 et 2025
- **Tab 2-04** : Évolution sur 3 ans du nombre de postes offerts au CRPE dans l'académie
- **Tab 2-05** : Données académiques relatives au CRPE public 2023, 2024 et 2025
- **Tab 2-06** : Données nationales relatives au concours de l'enseignement du 1er degré privé
- **Tab 2-07** : Évolution sur 3 ans du nombre de postes offerts dans l'académie aux concours du 1er degré privé
- **Tab 2-08** : Données académiques relatives aux concours de l'enseignement 1er degré privé
- **Tab 2-09** : Données relatives aux concours externes du 2d degré public et aux candidats de l'académie
- **Tab 2-10** : Données relatives aux concours internes du 2d degré public et aux candidats de l'académie
- **Tab 2-11 :** Données relatives aux concours externes du 2d degré privé et aux candidats de l'académie
- **Tab 2-12** : Données relatives aux concours nationaux internes du 2d degré privé et aux candidats de l'académie

— B.2. Recrutement par la voie de concours des personnels de direction et d'inspection —

Les concours de personnels de direction et d'inspection permettent d'accéder aux fonctions d'encadrement de l'Éducation nationale. Cette fiche analyse l'évolution de l'offre nationale de postes et des parcours des candidats issus de l'académie de Poitiers, de l'inscription aux résultats aux concours.

Données clés académiques 2024–2025

- **650** postes offerts au niveau national au concours des personnels de direction

  - **51** candidats de l'académie inscrits et **31** présents
  - **14** candidats de l'académie admis
  - **45,2%** : Taux de réussite des candidats de l'académie

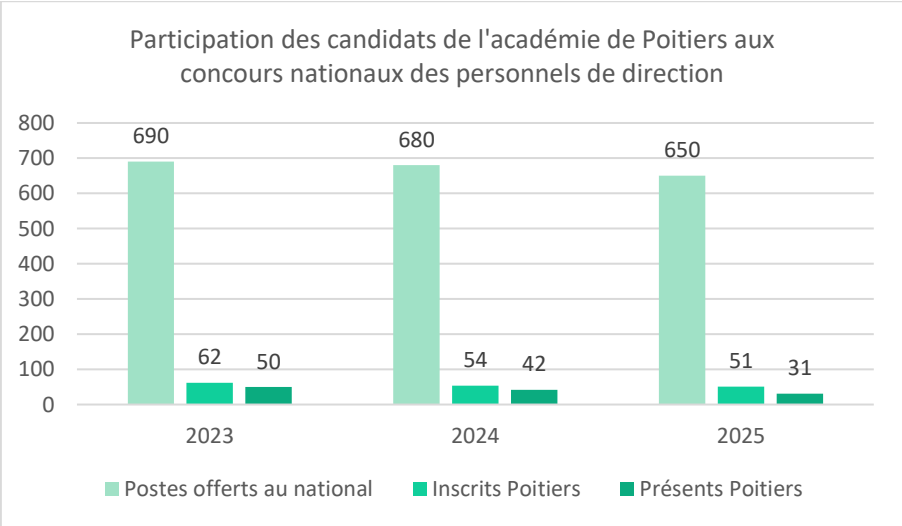
- **220** postes offerts au niveau national aux concours des personnels d'inspection

  - **28** candidats de l'académie inscrits
  - **6** candidats de l'académie admis
  - **21,4 %** : Taux de réussite des candidats de l'académie

1. Les concours des personnels de direction

1.1 Une offre nationale de postes en baisse et une participation des candidats de l'académie limitée

- L'offre nationale de postes aux concours des personnels de direction diminue de **690 à 650 (**-5,8 %) entre 2023 et 2025, tandis que **le nombre de candidats de l'académie** présents aux concours recule de **-38 %** sur la période. **Rapportée à l'offre nationale, la participation des candidats de l'académie reste toutefois limitée**, avec 31 candidats présents en 2025 pour 650 postes offerts au niveau national.



1.2 Un taux de réussite des candidats de l'académie qui reste élevé

- Malgré une baisse de la participation, **le nombre d'admis se maintient à un niveau élevé et le taux de réussite** atteint **63,6 %** en 2025**,** contre **62,1 %** en 2023 soit une hausse de +**1.5 points** sur l période**.**

Résultats des candidats de l'académie de Poitiers aux concours des personnels de direction

Résultas des candidats de l'académie de Poitiers	2023	2024	2025	Evol 2023/2025
Admissibles	29	25	22	-24,1%
Admis	18	19	14	-22,2%
Taux de réussite*	**36,0%**	**45,2%**	**45,2%**	**9,2%**

**admis/présents*

1.3 Une majorité de femmes parmi les candidats et les lauréats

- **Les femmes représentent 61 % des candidats de l'académie présents** aux concours de personnels de direction en 2025 et **64 % des admis**. Leur part parmi les lauréats reste majoritaire sur les trois campagnes.

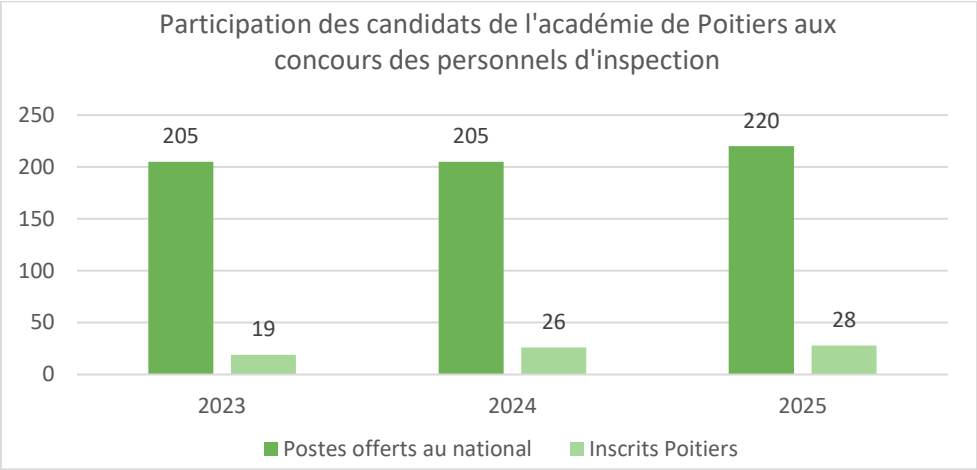
Part des femmes parmi les candidats et les lauréats de l'académie de Poitiers

Part des femmes	2023	2024	2025
Parmi les candidats présents	64%	50%	**61%**
Parmi les candidats admis	56%	53%	**64%**

2. Les concours des personnels d'inspection

3.1 Des candidatures en progression dans un contexte d'augmentation de l'offre nationale

- **Le nombre de candidats de l'académie** inscrits aux concours des personnels d'inspection progresse **de 19** en 2023 **à 28** en 2025, soit une hausse de +**47,4 %**. Cette évolution s'inscrit dans un contexte d'augmentation de l'offre nationale, qui passe de **205 à 220 postes sur la période (+7,3 %)**.



2.1 Un taux de réussite des candidats de l'académie en progression sur les 2 dernières années après une absence de candidats admis en 2023

Résultats des candidats de l'académie de Poitiers aux concours des personnels d'inspection

	2023	2024	2025
Admissibles	7	15	12
Admis	0	5	6
Taux de réussite	**0%**	**19,20%**	**21,40%**

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 2-13 :** Évolution de l'attractivité aux concours des personnels de direction
- **Tab 2-14 :** Evolution de l'attractivité aux concours des personnels de d'inspection (IA-IPR, IEN)
- **Tab 2-15 : :** Évolution du nombre de candidats de l'académie inscrits aux concours de personnel de direction ou d'inspection
- **Tab 2-16** : Données relatives aux concours nationaux des personnels de direction et aux candidats de l'académie sur 3 ans
- **Tab 2-17** : Données relatives aux concours nationaux des personnels d'inspection et aux candidats de l'académie sur 3 ans

— B.3. Recrutement par voie de concours des personnels ATSS —

Le recrutement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) s'effectue selon plusieurs voies, organisées au niveau national ou à l'échelle académique. Cette fiche analyse, sur la période 2023-2025, l'évolution de la participation et des résultats des candidats de l'académie aux concours, examens professionnels et recrutements organisés à ces deux niveaux.

Données clés académiques 2024–2025

- **66** candidats inscrits aux concours nationaux ATSS
- **610** candidats présents aux concours et examens professionnels ATSS organisés à l'échelle académique
- **63** postes ouverts aux concours et examens professionnels académiques
- **34** candidats admis aux concours et examens professionnels académiques
- **158** candidats présents pour **2** postes au concours externe d'ADJAENES principal
- **49** candidats présents pour **5** postes au concours infirmier.

1. Les concours et examens professionnels nationaux

1.1 Une offre nationale de postes en recul de 15 % entre 2023 et 2025

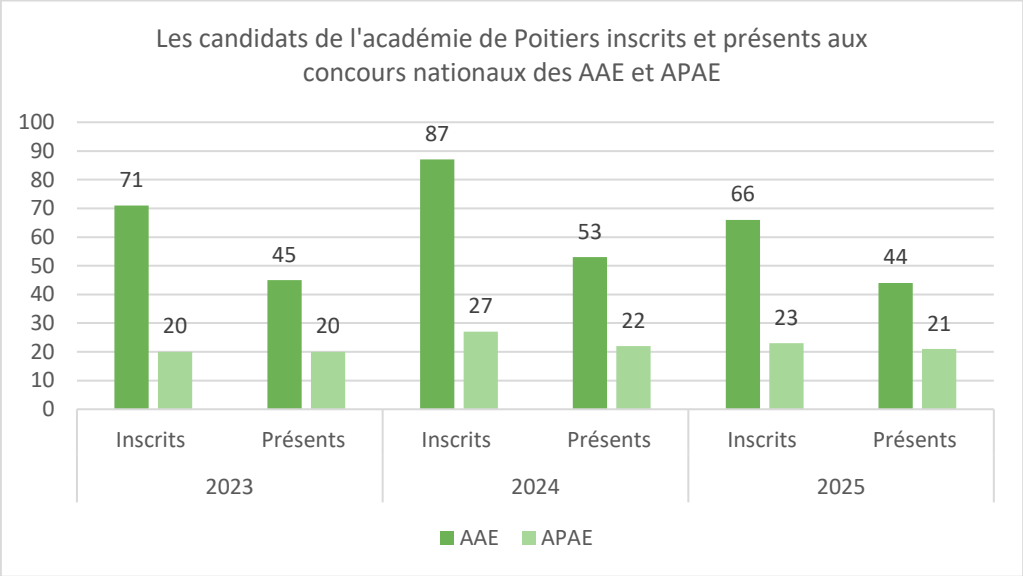
Évolution du nombre de postes ouverts au niveau national pour les concours et examens ATSS

	2023	2024	2025	Evol 2023/2025
AAE -Concours interne	160	200	100	-37,5%
APAE - Examen professionnel	194	197	194	0,0%
Médecin - Concours unique	27	41	28	3,7%
CTSS - Concours interne	23	30	20	-13,0%
Total	**404**	**468**	**342**	**-15,3%**

AAE : Attaché d'administration de l'Etat ; APAE : Attaché principal d'administration de l'État ; CTSS : conseiller technique de service social

1.2 Des candidatures académiques principalement concentrés sur le concours AAE et l'examen APAE

- **Les candidatures de l'académie aux recrutements nationaux ATSS** sont très majoritairement concentrées sur le concours interne d'AAE et l'examen professionnel d'APAE. **En 2025**, ces deux voies regroupent **97 %** des candidats de l'académie présents.



1.3 Un nombre d'admis qui reste limité malgré un rebond en 2024

Évolution du nombre de candidats de l'académie admis aux concours nationaux ATSS

	2023	2024	2025
AAE	2	2	2
APA	5	7	4
Médecin	0	2	0
CTSS	0	1	0
Total	**7**	**12**	**6**

2. Les recrutements organisés à l'échelle académique

2.1 Des recrutements académiques en baisse, mais une participation qui reste soutenue

- Entre 2023 et 2025, le nombre de postes ouverts aux concours et examens professionnels ATSS organisés à l'échelle académique passe de 104 à 63 (-39 %). Dans le même temps, le nombre d'inscrits diminue plus modérément, de 1 043 à 848 (-19 %), tandis que plus de 600 candidats sont présents en 2024 comme en 2025.

- **Cette évolution recouvre toutefois des situations différentes selon les voies de recrutement** : concours, examens professionnels et recrutement sans concours.

Évolution des recrutements ATSS organisés à l'échelle académique

	2023	2024	2025	Evol % sur 3 ans
Postes ouverts	104	83	63	–39,4 %
Inscrits	1 043	942	848	–18,7 %
Présents	541	645	610	12,80%
Admissibles	262	185	138	–47,3 %
Admis	106	55	34	–67,9 %

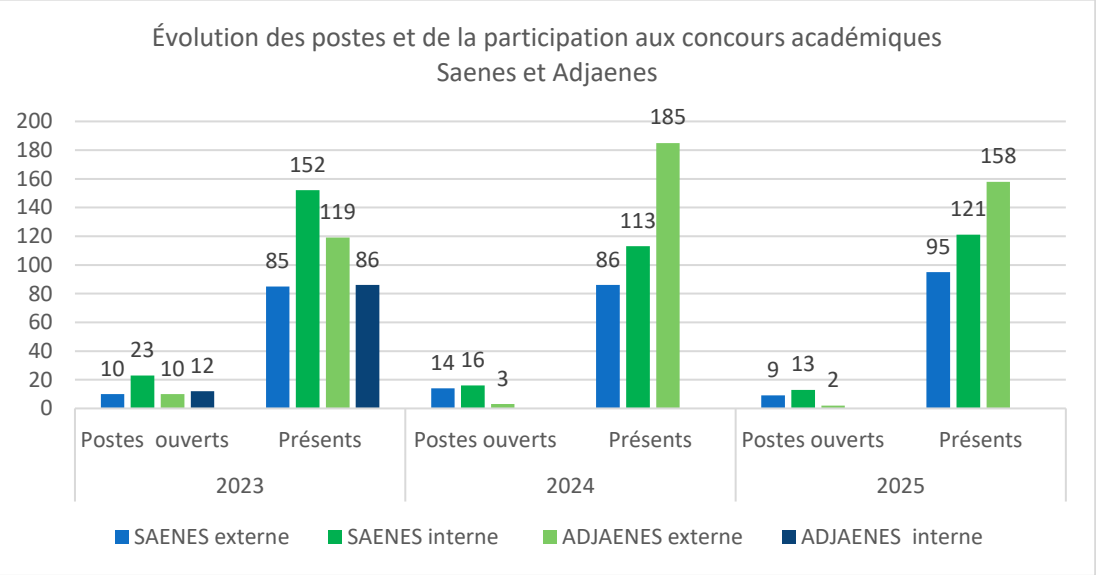
Zoom sur…Des dynamiques de recrutement différentes selon les métiers et les voies d'accès

Les recrutements ATSS présentent des dynamiques différentes selon les voies. Le suivi des candidatures, de la participation et des résultats constitue un levier pour **mieux identifier les besoins et adapter les actions de recrutement.** Cet enjeu s'inscrit dans l'orientation de la feuille de route RH visant à renforcer et outiller la fonction recrutement.

2.2 SAENES et ADJAENES : des concours administratifs très sollicités

- **En 2025, le nombre de candidats présents par poste** atteint **10,6** pour le **SAENES externe et 9,3** pour le **SAENES interne ;**

- **Le concours externe d'ADJAENES principal** compte **158 candidats présents pour 2 postes**, soit **79** candidats par poste ;



- **Les taux de réussite des concours SAENES connaissent un recul** en 2025, **à 9,5 %** pour **le concours externe** et **10,7 % pour le concours interne**, tandis que celui du **concours externe d'ADJAENES principal reste très faible**, à **1,3 %** sur les 2 dernières années**.**

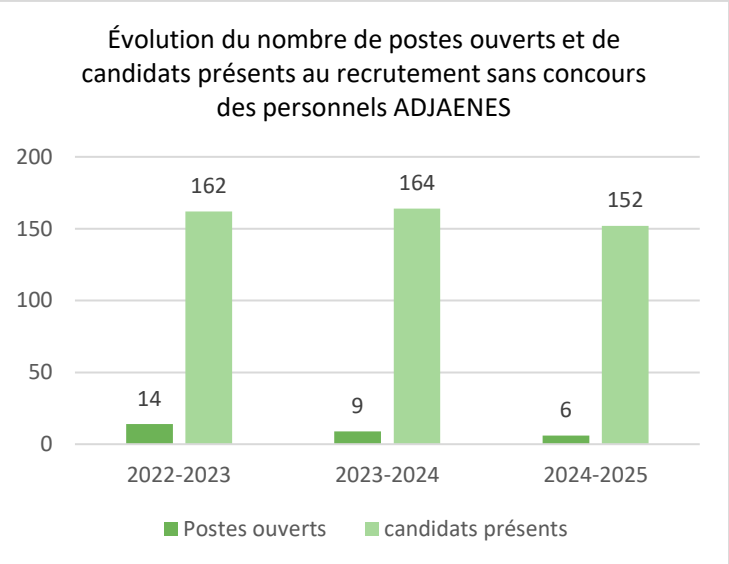
Évolution des taux de réussite aux concours Saenes et Adjaenes

	2023	2024	2025
SAENES externe	11,8%	16,3%	9,5%
SAENES interne	13,6%	14,2%	10,7%
ADJAENES principal externe	8,4%	1,6%	1,3%

2.3 Recrutement sans concours externe des personnels Adjaenes : une participation qui reste soutenue malgré une diminution du nombre de postes ouverts

- **Le nombre de postes ouverts** au recrutement sans concours des personnels ADJAENES passe de **14 en 2023 à 6 en 2025**, soit une diminution de **-57,1 %** sur la période, tandis que **le nombre de candidats inscrits reste globalement stable.**

- **Une participation qui reste élevée** : 152 candidats présents en 2025, contre 162 en 2023, soit une baisse limitée de **-6,2 % ;**



Zoom sur…Un recrutement qui reste attractif

Malgré une diminution importante du nombre de postes proposés, l'intérêt pour le recrutement sans concours ADJAENES se maintient**. Le nombre de candidats présents par poste passe ainsi** de **11,6 en 2023 à 25,3 en 2025**. Cette participation, qui évolue peu sur la période, témoigne d'un attrait toujours marqué pour ces recrutements.

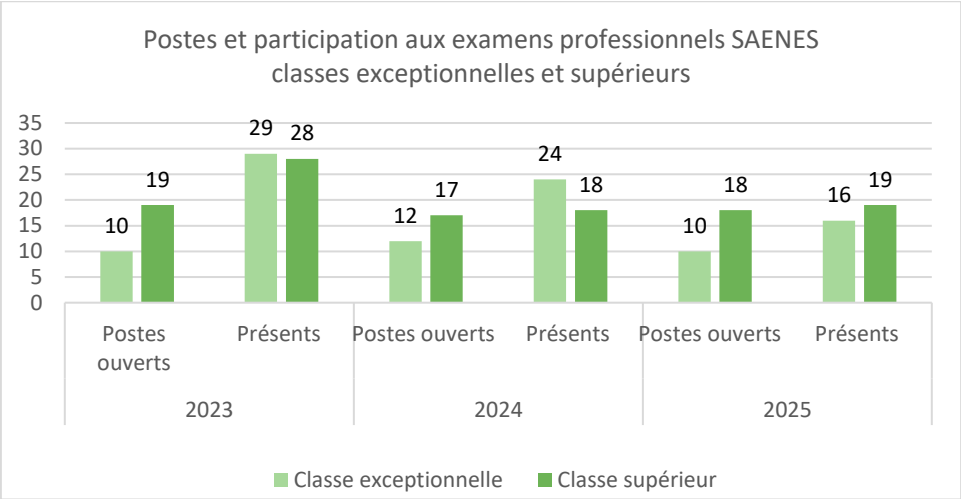
- **Le taux de réussite**, diminue parallèlement passant de 8**,6 %** en 2023 **à** 3,9 % **en 2025**, en lien avec la diminution du nombre de postes ouverts.

Évolution des résultats du recrutement sans concours des personnels ADJAENES

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol sur 3 ans
Présents	162	164	152	-6,2%
Admis	14	9	6	-57,1%
Taux de réussite	**8,6%**	**5,5%**	**3,9%**	**-4,7%**

2.4 Des niveaux de participation plus proches du nombre de postes offerts aux examens professionnels

- Les examens professionnels de SAENES présentent un niveau de participation plus proche du nombre de postes ouverts que les concours administratifs. En 2025, ils comptent **16 à 19 candidats présents pour 10 à 18 postes**, selon le grade concerné.



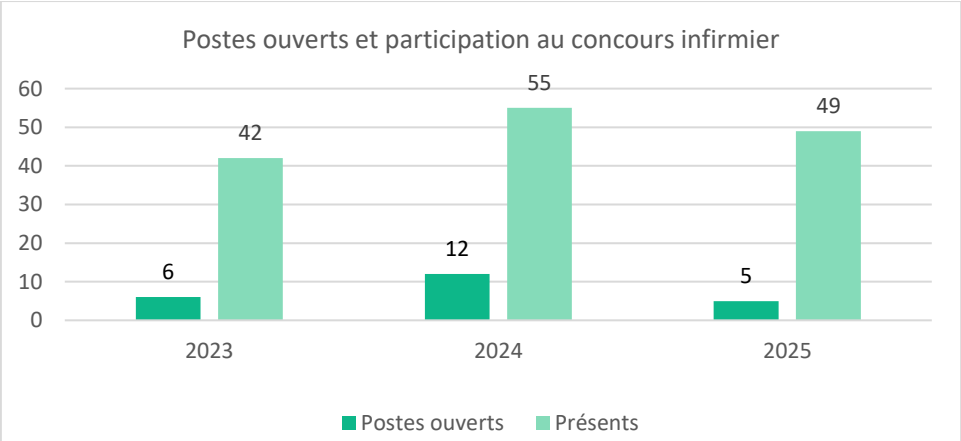
- **Des taux de réussite contrastés selon le grade**

<u>Évolution des taux de réussite aux examens professionnels Saenes</u>

	2023	2024	2025
Classe exceptionnelle	34,5%	50,0%	25,0%
Classe supérieure	67,9%	44,4%	73,7%

2.5 Concours infirmiers : une participation soutenue

- **Le nombre de candidats présents au concours infirmier** reste élevé sur la période, avec **49 candidats en 2025**, pour 5 postes ouverts. Après une progression en 2024, le taux de réussite revient à **10,2 % en 2025**.



- **Le taux de réussite au concours infirmier recule à 10,2 %** en 2025, après **21,8 %** en 2024, avec 5 candidats admis sur 49 présents.

Pour aller plus loin…

- **Tab 2-18 :** Évolution de l'attractivité aux concours des personnels ATSS
- **Tab 2-19 :** Données relatives aux concours nationaux ATSS et aux candidats de l'académie
- **Tab 2-20** : Données relatives aux concours déconcentrés ATSS et aux candidats de l'académie

— C. Recrutement par la voie du contrat —

Le recours au contrat constitue une modalité complémentaire de recrutement permettant à l'académie de répondre aux besoins de remplacement des personnels enseignants et non enseignants et de diversifier les voies d'accès à l'emploi public. Cette fiche analyse son évolution sur la période 2022-2025, ainsi que les principaux besoins couverts et le recrutement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Données clés académiques 2024–2025

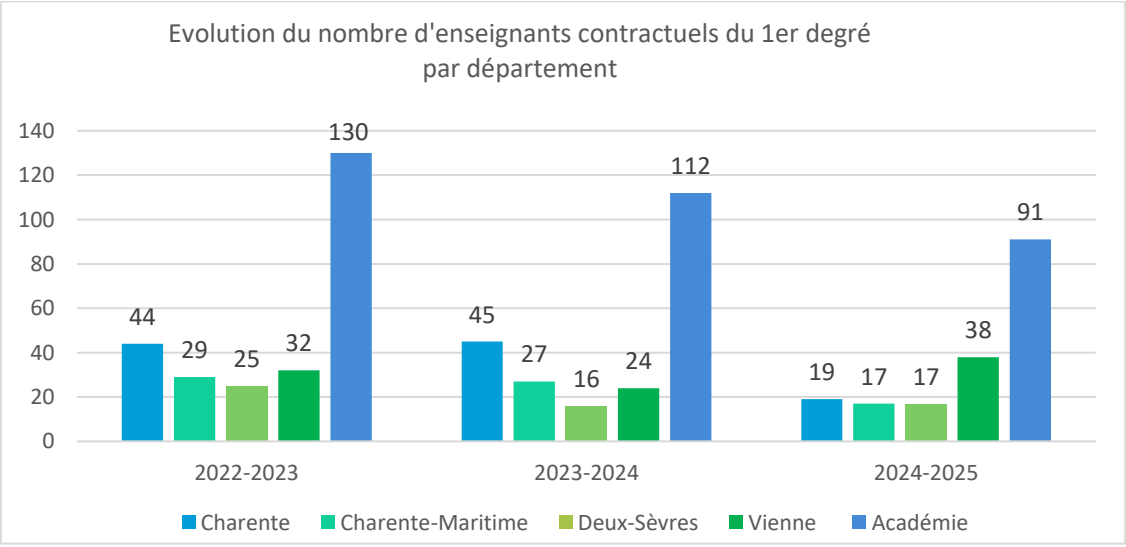
- **91** enseignants contractuels mobilisés dans le 1er degré
- **1 204** enseignants contractuels mobilisés dans le 2d degré
- **331** personnels ATSS contractuels mobilisés
- **122** personnes contractuels sur des fonctions de CPE ou psychologues
- **9** recrutements Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

1. Le remplacement des personnels enseignants

1.1 Premier degré : une baisse du recours aux enseignants contractuels pour le remplacement des enseignants du 1er degré

- **Le nombre d'enseignants contractuels recrutés** pour le remplacement dans le premier degré public diminue de **-30 %** en 3 ans avec des évolutions ; **La consommation d'emplois évolue dans le même sens**, passant **de 81,9 à 59,1 ETP** sur la période, après un niveau de 87,9 ETP en 2023-2024

- **Cette évolution n'est toutefois pas homogène selon les départements,** avec une baisse marquée en Charente et en Charente-Maritime, tandis que la Vienne enregistre une hausse du recours aux contractuels en 2024-2025.



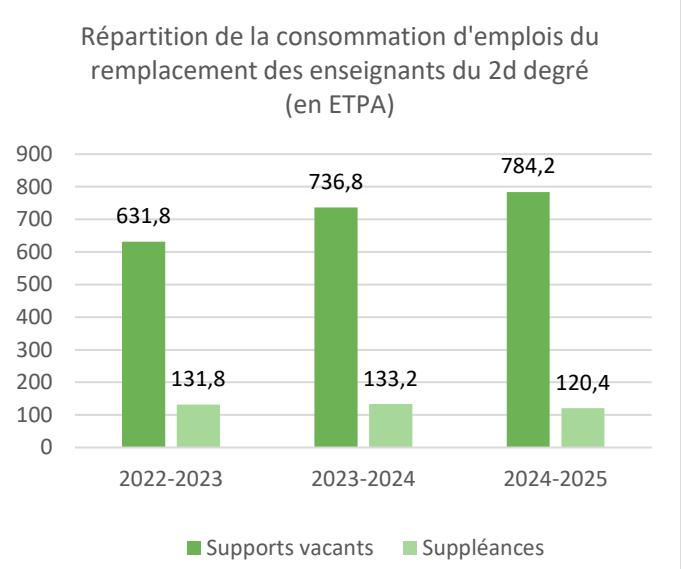
1.2 Second degré : une progression du recours aux enseignants contractuels

- **Le recours aux enseignants contractuels** progresse **de +11 %** en 3 ans et **la consommation d'emplois augmente plus fortement de +18,5 %**,

Évolution de la consommation d'emplois pour le remplacement des enseignants du 2d degré

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022/2024
En personnes physiques	1 085	1 214	1 204	11%
en ETP A	763,6	870,1	904,6	18%

- **Une mobilisation principalement destinée à couvrir des supports vacants** : ils représentent 86,7 % des ETP en 2024-2025, contre 82,7 % en 2022-2023. À l'inverse, les ETP consacrés aux suppléances diminuent de 131,8 à 120,4 sur la période.



Zoom sur… VISU : mieux ajuster les ressources aux besoins de remplacement

Développé pour mieux répondre aux besoins de remplacement, l'outil VISU (Visualisation de suppléances) permet **corréler quotidiennement les besoins de remplacement avec les ressources disponibles permettant ainsi une meilleure réactivité et efficacité des services**. Le croisement des données sur les titulaires remplaçants et les contractuels facilite une mobilisation plus réactive des ressources.

2. Le remplacement des personnels non enseignants

2.1. Une progression des ressources mobilisées sur les fonctions de CPE et de psychologue

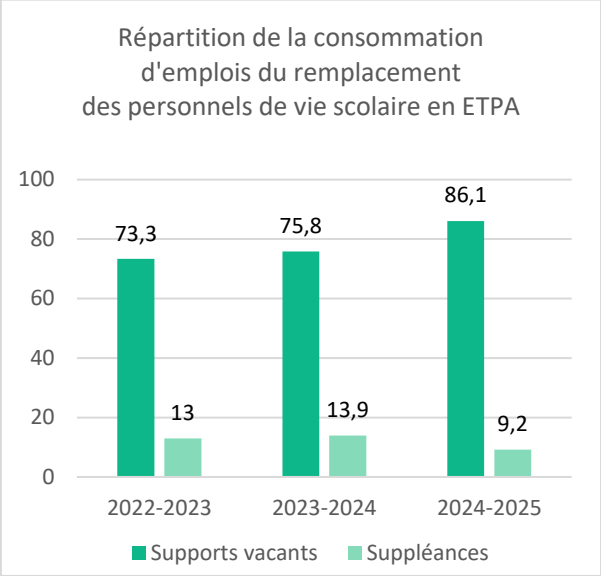
- **Le nombre de personnes mobilisées sur des fonctions de CPE ou de psychologues** progresse de **+ 8 %** en 3 ans. **La consommation d'emplois** augmente dans une proportion légèrement supérieure, de **+10,4 %** sur la période

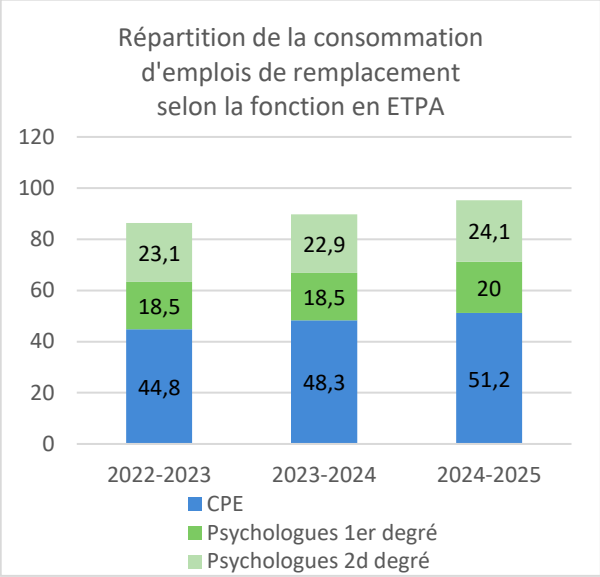
Personnes mobilisées et consommation d'emplois pour le remplacement des CPE et PsyEN

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
En personnes physiques	113	117	122	**+8%**
En ETPA	86,3	89,7	95,3	**+10%**

- **La hausse de la consommation d'emplois repose principalement sur la couverture de supports vacants**, dont les ETP progressent de **+17,5 %** en 3 ans. À l'inverse, les ETP consacrés aux suppléances diminuent de **-29,2** %.

- **La progression de la consommation d'emplois concerne les deux champs de remplacement** : les fonctions d'éducation passent de 44,8 à 51,2 ETP, tandis que les fonctions de psychologues progressent de 41,5 à 44,1 ETP sur la période.





2.2. Un recours aux contractuels ATSS en baisse sur la période

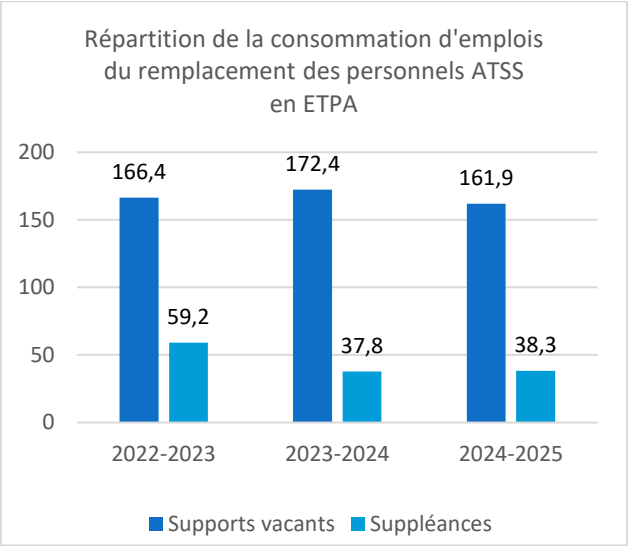
- **Le recours aux contractuels ATSS diminue de – 6,5 % sur la période** et **la consommation d'emplois recule dans une proportion plus importante**, de 225,6 à 200,2 ETP **(-11,3 %).**

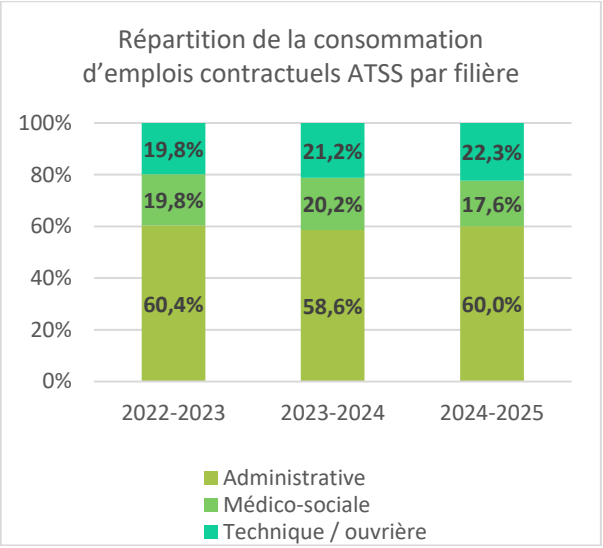
Personnes mobilisées et consommation d'emplois pour le remplacement des personnels ATSS

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022/2024
En personnes physiques	354	345	**331**	**-6,5%**
En ETPA	225,6	210,2	**200,2**	**-11,3%**

- **Un recours principalement lié à la couverture des supports vacants : l**a diminution de la consommation d'emplois contractuels est principalement liée **au recul des suppléances**, dont les ETP diminuent de **-35,3 %** en 3 ans. Les ETP mobilisés sur des **supports vacants** restent, quant à eux, relativement stables sur la période.

- **La filière administrative représente chaque année environ 60 % de la consommation d'emplois contractuels ATSS :** si son volume diminue de 136,2 à 120,2 ETP sur la période, son poids dans l'ensemble reste stable. La filière technique et ouvrière voit, à l'inverse, sa part progresser de 19,8 % à 22,3 %, tandis que la filière médico-sociale recule à 17,6 % en 2024-2025.





3. Le recrutement spécifique des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

3.1 Un rebond marqué des recrutements BOE en 2025

- Après une baisse ponctuelle en 2024, **le nombre de recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) double en 2025**, **passant de 3 à 9 recrutements**. Sur l'ensemble de la période, leur nombre progresse de 5 à 9 recrutements.

Évolution du nombre de recrutements BOE

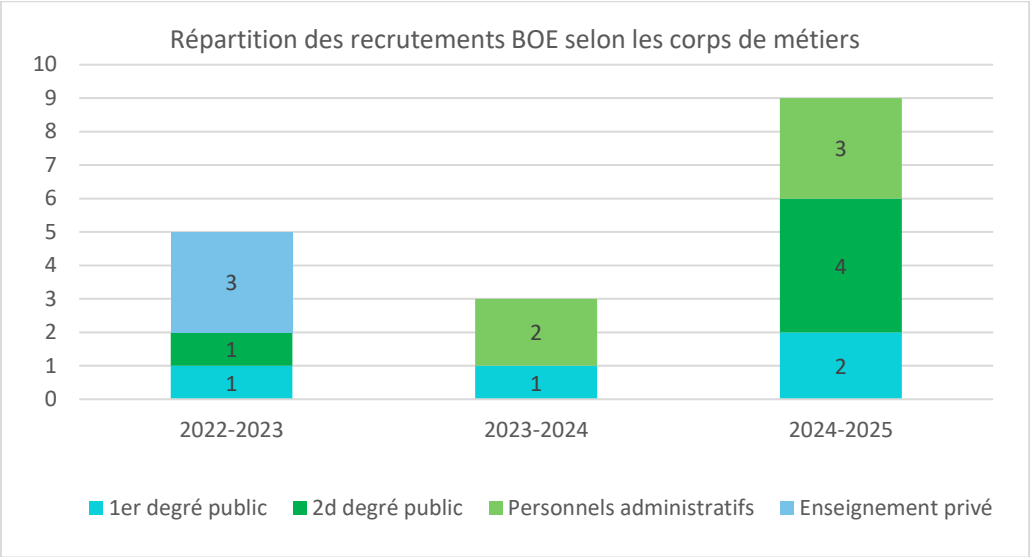
	2022-2023	023-2024	2024-2025
Recrutements BOE	5	3	9

Zoom sur… Poursuivre la diversification des voies de recrutement

Le développement des recrutements des personnels BOE contribue à diversifier les voies d'accès à l'emploi public pour les personnes en situation de handicap. La pluralité des corps concernés en 2025 souligne l'intérêt de poursuivre la mobilisation de ce dispositif dans les différents métiers de l'académie.

3.2 Des recrutements diversifiés entre enseignement et personnels administratifs

Les recrutements BOE de 2025 concernent plusieurs catégories de personnels : **4** dans le second degré public, **2** dans le premier degré public et **3** parmi les personnels administratifs. Cette diversification concerne notamment plusieurs corps administratifs : 1 AAE, 1 SAENES et 1 ADJAENES).



- **Une forte féminisation des recrutements BOE en 2025 : 8** femmes/1 hommes ; **3** agents de 50 ans et plus.

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 2-21** : Données relative à la consommation d'emploi du remplacement des enseignants du 1er degré par département sur 3 ans
- **Tab 2-22** : Répartition de la consommation d'emplois par type de support (en ETPA) par département sur 3 ans
- **Tab 2-23 :** Données relatives à la consommation d'emplois du remplacement des enseignants du 2^{d} degré
- **Tab 2-24** - Répartition de la consommation d'emplois du remplacement des enseignants du 2^{d} degré selon la fonction (en ETPA)
- **Tab 2-25** : Données relatives au remplacement des personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE et de Psy EN
- **Tab 2-26** : Répartition de la consommation d'emplois du remplacement des personnels de vie scolaire par fonction (en ETPA)
- **Tab 2-27** : Données relatives au remplacement des personnels ATSS
- **Tab 2-28** : Répartition de la consommation d'emplois du remplacement des personnels ATSS par filière (en ETPA)
- **Tab 2-29** : Évolution des recrutements BOE sur 3 ans
- **Tab 2-30** : Évolution et répartition des recrutements BOE selon la fonction, le genre et l'âge

— D. Le recrutement par la voie du détachement —

Le détachement constitue une modalité de mobilité permettant à des fonctionnaires d'accéder à un autre corps et de construire de nouveaux parcours professionnels. Cette fiche analyse l'évolution des demandes de détachement entrants dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale, ainsi que les corps d'origine et d'accueil concernés.

Données clés académiques 2024–2025

- **92** demandes de détachement entrant dans les corps des personnels enseignants, d'éducation et des Psy EN
    - **33** ont reçu un avis favorable de l'académie
    - **25** ont été validées par le ministère.
- **64** demandes émanent de professeurs des écoles, soit près de 70 % des demandes
- **60** demandes sont orientées vers le corps des professeurs certifiés, soit près des deux tiers des demande**s**
- **8** détachements entrants dans les corps des personnels d'encadrement et ATSS dont **6** vers des corps de catégorie A

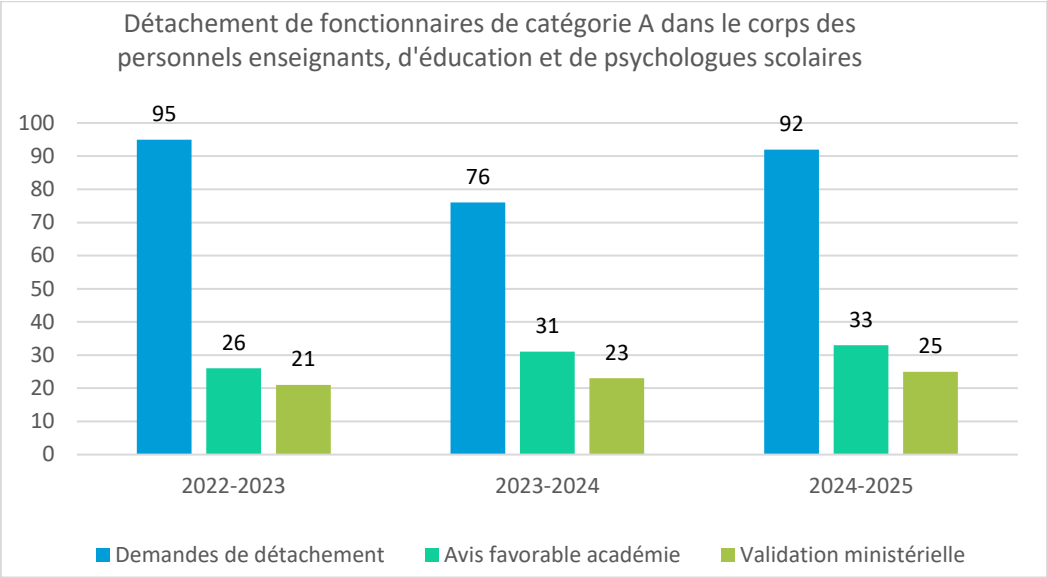
1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN

1.1 Des demandes de détachement en hausse après le recul de 2024

- Après une baisse de 95 à 76 demandes entre 2022-2023 et 2023-2024, **le nombre de demandes de détachement entrants progresse à nouveau en 2024-2025 pour atteindre 92**, soit un niveau proche de celui de 2022-2023.

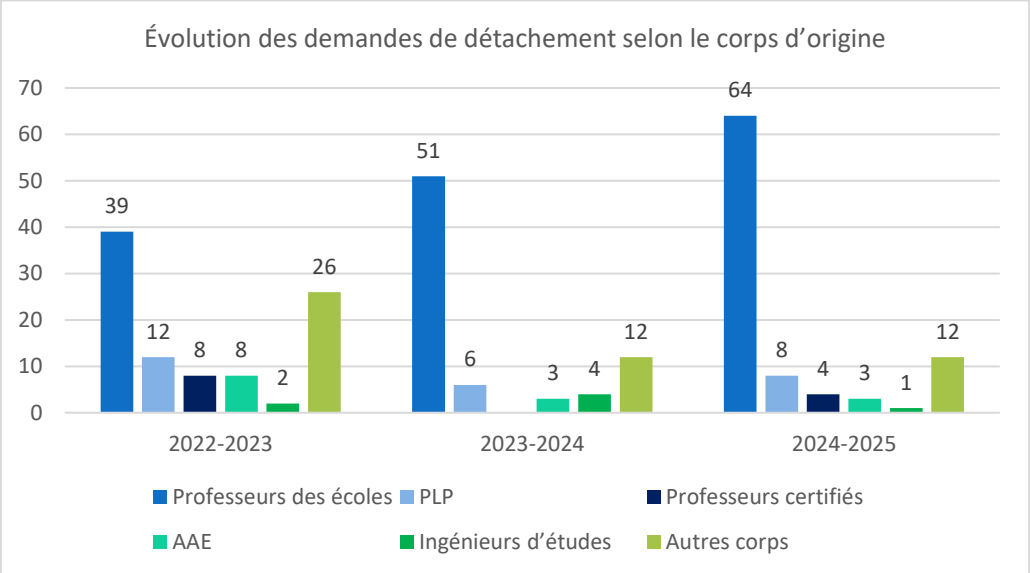
- **Le nombre de demandes ayant reçu un avis favorable de l'académie** atteint parallèlement **33** en 2024-2025, contre **26** en 2022-2023.

- **25** demandes validées par le ministère en 2024-2025, soit **27,2 %** des demandes déposées : le nombre de validations ministérielles progresse de +**19 %** en 3 ans.



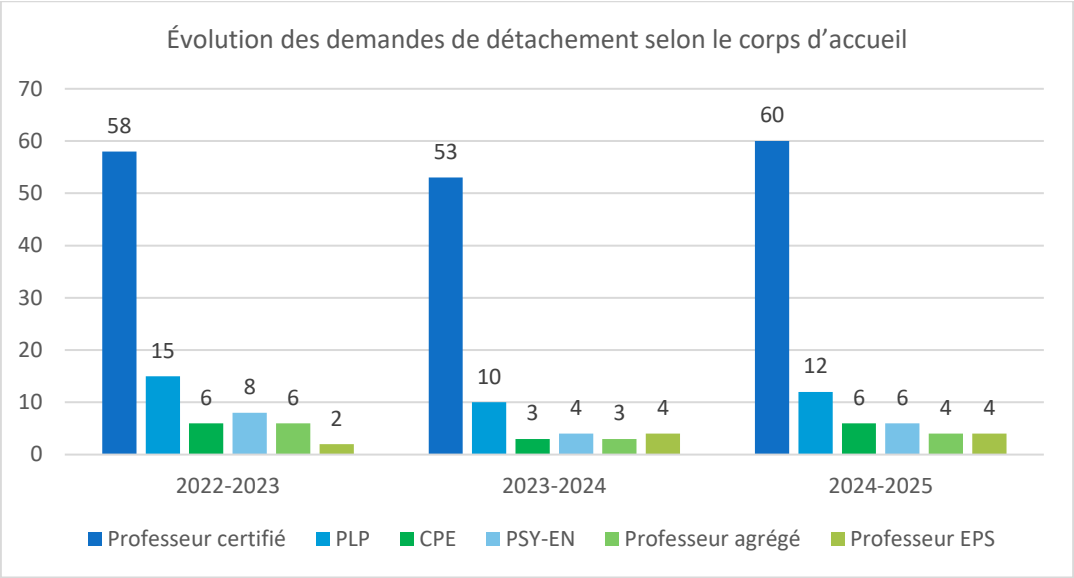
1.2 Un rebond des demandes de détachement est principalement porté par les professeurs des écoles

- **La hausse des demandes de détachement est principalement portée par les professeurs des écoles**, dont le nombre de demandes passe **de 51 à 64**, représentant **près de 70 %** des demandes en 2024-2025.



1.3 Les corps enseignants du second degré concentrent l'essentiel des demandes de détachement

- En 2024-2025, **80 des 92 demandes** de détachement sont orientées vers les corps enseignants du second degré, dont **60** vers le corps des professeurs certifiés soit **près des deux tiers** des demandes.



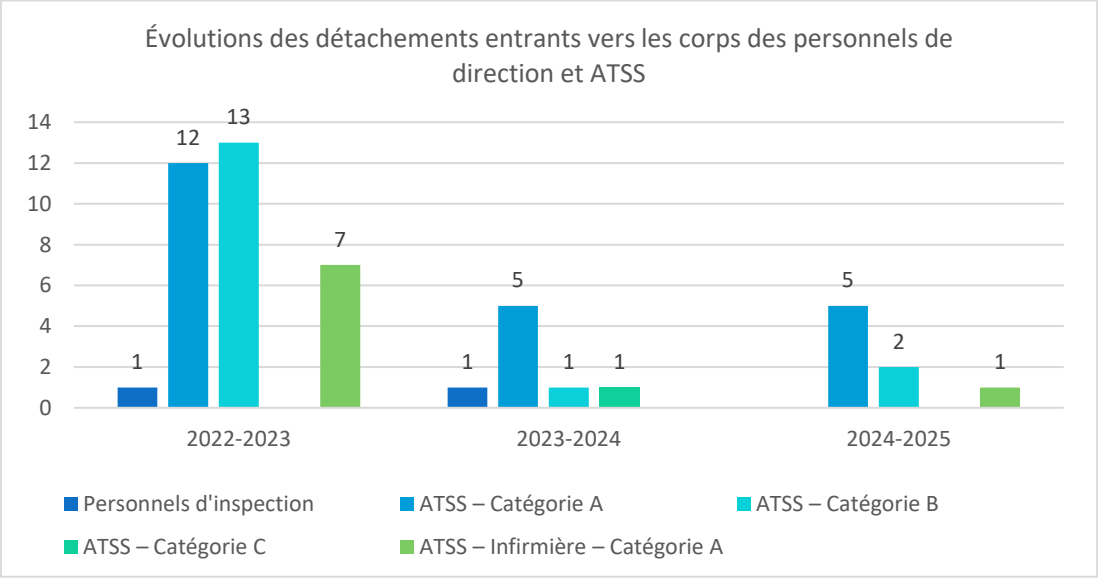
2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement et ATSS

2.1 Un nombre de détachements entrants stable depuis 2023-2024

- Après une forte baisse entre 2022-2023 et 2023-2024, **le nombre de détachements entrants se stabilise à 8** en 2024-2025.

2.2 Une mobilité principalement orientée vers les corps de catégorie A

- **Les demandes de détachement entrants sont majoritairement orientées vers les corps ATSS de catégorie A**, avec **6** détachements sur **8** en 2024-2025, soit **75 %** des détachements entrants.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 2-31** : Évolution du nombre de demandes de détachements entrants dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN sur 3 ans
- **Tab 2-32** : Répartition des demandes corps d'origine/corps d'accueil dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN sur 3 ans
- **Tab 2-33** : Évolution du nombre de demandes de détachements entrants dans les corps de personnels d'encadrement et ATSS

3

Les parcours professionnels

(mobilité/avancement-promotion)



— A. Accompagner les parcours tout au long de la carrière —

Les parcours professionnels se construisent tout au long de la carrière et peuvent prendre des formes multiples. L'académie accompagne les personnels dans leurs projets de mobilité, d'évolution et de transition afin de leur permettre d'être acteurs de leur parcours professionnel.

L'accompagnement et la personnalisation des parcours professionnels au cœur de la politique RH

Le parcours professionnel se construit tout au long de la carrière. Il peut répondre à un souhait d'évolution, à la recherche de nouvelles responsabilités ou d'un nouvel environnement professionnel, mais également à la nécessité d'adapter ses compétences ou de préparer une transition professionnelle.

L'académie est engagée via sa feuille de route RH dans une approche qui vise à permettre à chaque personnel de devenir acteur de son parcours professionnel, **en développant les possibilités d'accompagnement à la mobilité, à l'évolution professionnelle et à la valorisation des compétences.**

Zoom sur… La RH de proximité

Le développement de la RH de proximité participe à une approche plus individualisée de l'accompagnement des personnels. Par l'écoute, le conseil et l'orientation vers les dispositifs et acteurs adaptés, elle contribue à éclairer les projets d'évolution professionnelle et à accompagner les différentes étapes du parcours.

Cette logique d'accompagnement s'inscrit dans une politique RH qui vise à **mieux reconnaître les compétences, valoriser les potentiels et offrir aux personnels des perspectives d'évolution tout au long de leur carrière**.

Un parcours professionnel, plusieurs formes d'évolution

- **La mobilité géographique** permet aux personnels de changer d'affectation ou d'environnement professionnel ;

- **La mobilité fonctionnelle** ouvre la possibilité d'exercer de nouvelles missions, de changer de fonctions ou de s'engager dans une démarche de reconversion professionnelle ;

- **Les promotions et les évolutions de carrière** participent à la reconnaissance de l'expérience, des compétences et de l'engagement professionnel des personnels ;

- **Les transitions et les fins de carrière** répondent à des enjeux de transmission des compétences, de valorisation de l'expérience et de préparation des évolutions de fin de parcours ;

- **L'accompagnement au parcours professionnel** permet d'identifier et de valoriser les compétences et de construire un projet d'évolution, de mobilité ou de reconversion.

— B.1. Mobilité géographique des enseignants du 1er degré —

Cette partie présente les mobilités géographiques des enseignants du 1er degré public et privé (mutations, mouvements inter/intra-académiques et départementaux). Elle permet d'analyser les dynamiques d'attractivité, de fidélisation et les équilibres territoriaux des ressources humaines.

Données clés académiques 2024–2025

- **1 312** demandes de mutation interdépartementale
  - **1 144** candidats à l'entrée
  - **168** candidats à la sortie

- **12 % :** taux de satisfaction global du mouvement interdépartemental

- **2 186** participants au mouvement intra-départemental

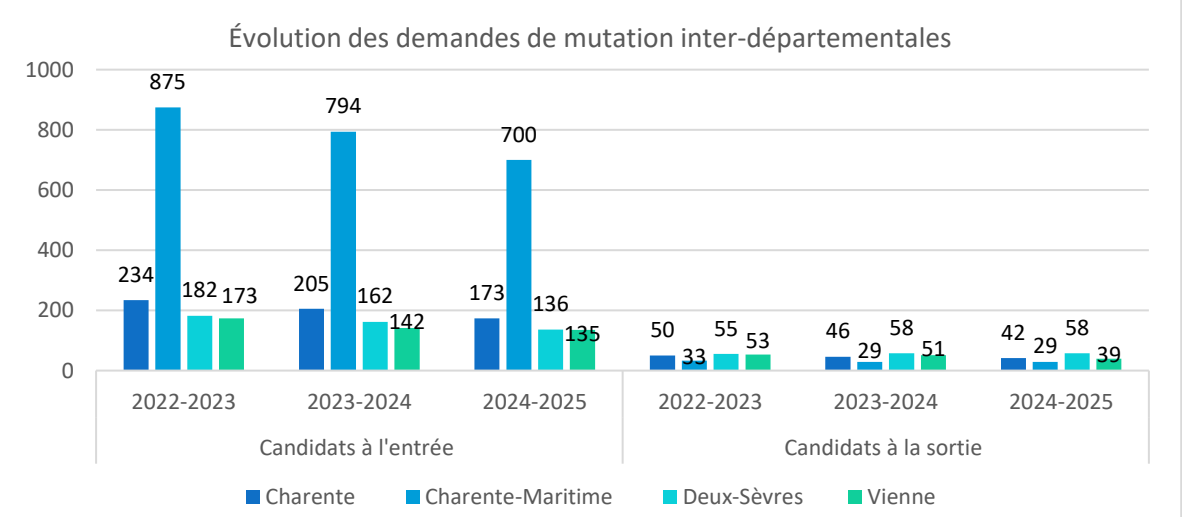
- **52,5 %** taux de satisfaction sur les vœux prioritaires du mouvement intra-départemental

1 Les enseignants du 1er degré public

1.1 Mouvement interdépartemental : l'académie reste attractive dans un contexte de mobilité plus contenue

- **Une baisse continue des demandes de mutation sur la période :** -**22 %** de candidatures à l'entrée dans l'académie et -**12 %** à la sortie, traduisant une moindre mobilité géographique des enseignants du 1er degré public ;

- **Une attractivité territoriale très différenciée :** La **Charente-Maritime** demeure nettement le département le plus attractif, concentrant à elle seule près de **61 %** des demandes d'entrées en 2024, avec un volume de sorties relativement contenu.



- **Après un recul en 2023, les mobilités effectives repartent à la hausse** en 2024 **(+27 %** d'entrants ; **+20 %** de sortants), tout en conservant un solde académique positif.

Évolutions des mobilités effectives interdépartementales

Nombre de personnes entrantes et sortantes	Entrants			Sortants		
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Charente	16	19	13	14	14	12
Charente-Maritime	23	25	26	18	16	17
Deux-Sèvres	16	9	27	14	13	24
Vienne	21	17	23	19	17	19
Académie	**76**	**70**	**89**	**65**	**60**	**72**

- **Le taux de satisfaction du mouvement interdépartemental** progresse à l'échelle académique, passant de **5 % à 8 % pour les demandes d'entrées** et de **34 % à 43 % pour les demandes de sorties**.

1.2 Le Mouvement intra-départemental reste globalement dynamique malgré un léger recul de la participation

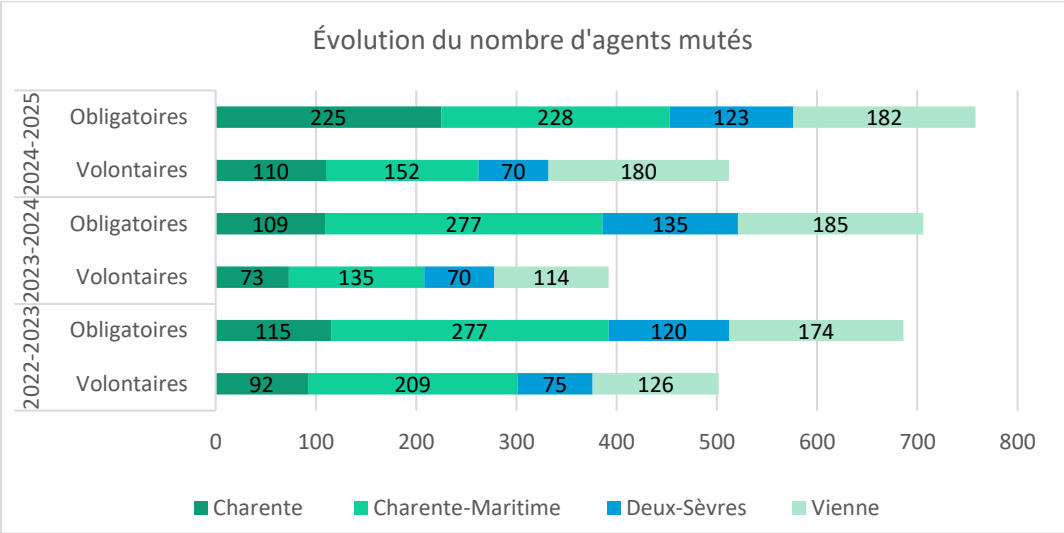
- **Le nombre de participants diminue légèrement à l'échelle académique : 2 186** participants en 2024/2025 soit une baisse de -**7 %**.

- Le nombre de **participants obligatoires** est **globalement stable** et **représente 48 %** des candidats en 2024/2025 ;

- **Une progression continue du nombre d'agents mutés**, portée notamment par la hausse des participants obligatoires.

Zoom sur…Les postes vacants : adapter les ressources humaines aux besoins des territoires

Avec **850 postes vacants recensés à la rentrée 2024**, le mouvement intra-départemental met en lumière des enjeux d'équilibre entre ressources disponibles et besoins d'affectation. Cet indicateur s'inscrit pleinement dans les priorités de la feuille de route RH**,** notamment en matière d'anticipation des besoins et d'attractivité des postes.



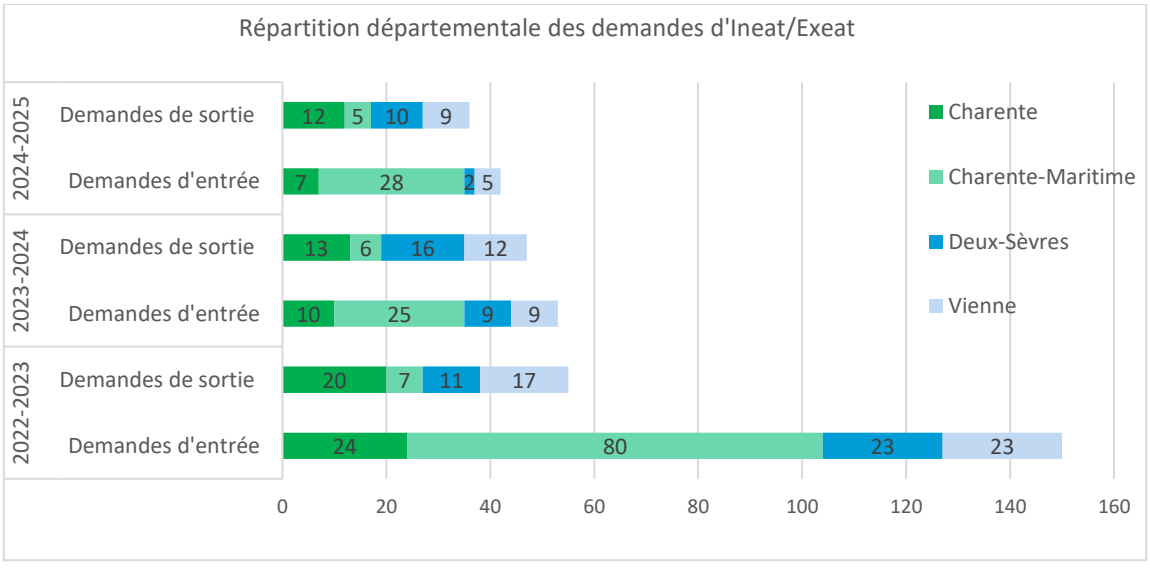
- **Un recul global du taux de satisfaction des vœux prioritaires (vœux 1 à 3)** qui traduit des contrastes persistants entre les besoins d'affectation et les aspirations individuelles de mobilité.

Évolution du taux de satisfaction sur les vœux prioritaires (Vœux 1 à 3)

Taux de satisfaction des vœux prioritaires	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022-2024	Evol 2023-2024
Charente	62%	59%	48%	-14%	-11%
Charente-Maritime	60%	50%	46%	-14%	-4%
Deux-Sèvres	60%	61%	55%	-5%	-6%
Vienne	60%	58%	63%	3%	5%
Académie	**60%**	**57%**	**53%**	**-8%**	**-4%**

1.3 Les Ineat/Exeat en recul avec un équilibre territorial préservé

- **Une diminution très marquée des demandes d'Ineat/Exeat** sur la période **: -72 %** de demandes d'Ineat ; **-35%** de demandes d'Exeat à la rentrée 2024 ;



- **Une amélioration de la satisfaction des demandes d'entrée** : le taux de satisfaction des Ineat progresse de **+ 19,5 points** en 3 ans**,** traduisant une meilleure adéquation entre besoins territoriaux et demandes formulées.

- **Une diminution continue du taux de satisfaction des demandes de sortie :** le taux d'Exeat recule de **43,6 % à 25 %** en 3 ans, traduisant une volonté de stabilisation de la mobilité sortante.

- **Un solde Ineat/Exeat qui demeure positif** : malgré un recul entre 2022 et 2024 **(+22 à +12**), l'académie continue d'enregistrer davantage d'entrées que de sorties.

Zoom sur… La phase d'ajustement du mouvement

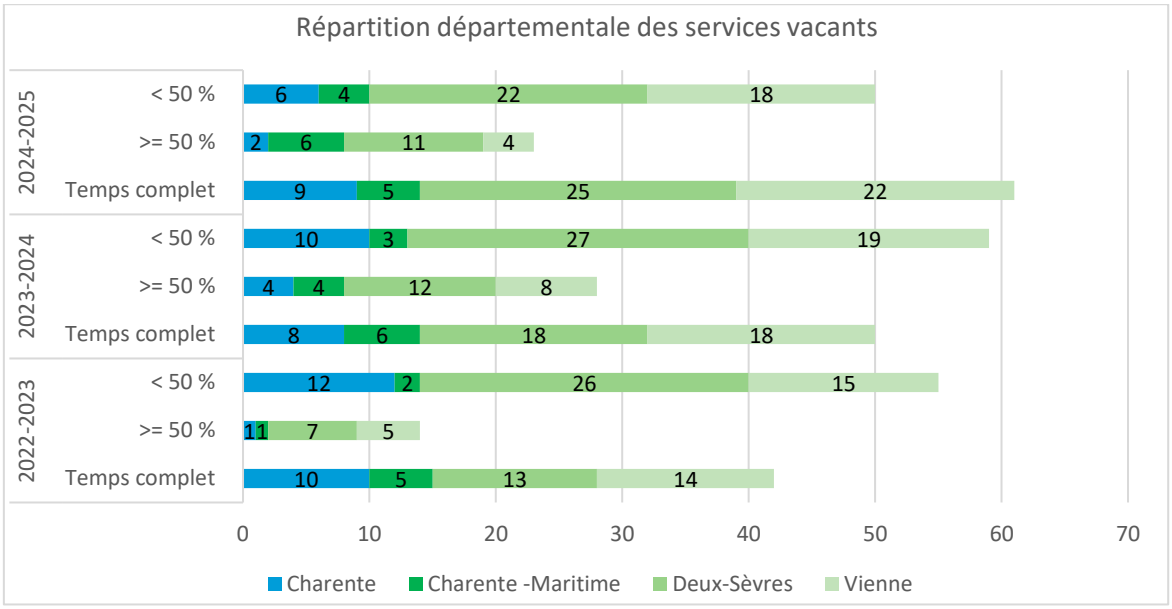
La phase d'ajustement permet d'affecter les personnels restés sans poste et d'intégrer les enseignants entrants ou de prendre en compte les ajustements liés à la carte scolaire.
Les écarts observés entre départements, marqués en 2025 par une forte hausse des affectations en **Charente-Maritime (616)** et un niveau élevé dans la **Vienne (469)**, confirment des besoins territoriaux contrastés.

2 Les enseignants du 1er degré privé

2.1. Une hausse globale des services vacants avec des évolutions contrastés selon les territoires

- **Une concentration territoriale qui demeure très marquée** : les Deux-Sèvres et la Vienne concentrent à eux seuls **76 %** des services vacants à temps complet en 2024-2025 ;

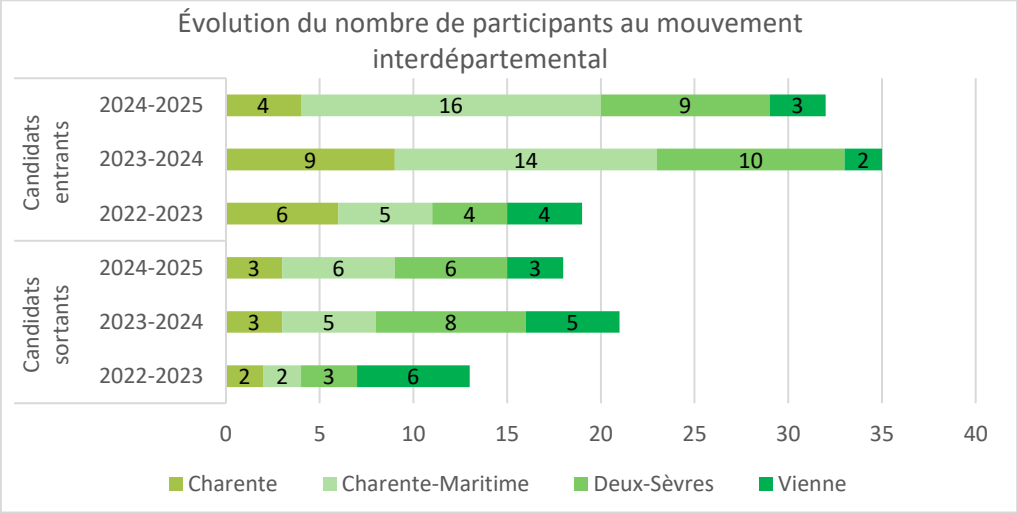
- **Des besoins d'affectation contrastés selon les départements**, à mettre en regard avec l'implantation territoriale de l'enseignement privé dans l'académie.



2.2. Mouvement interdépartemental : des mobilités entrantes en forte progression à l'échelle académique

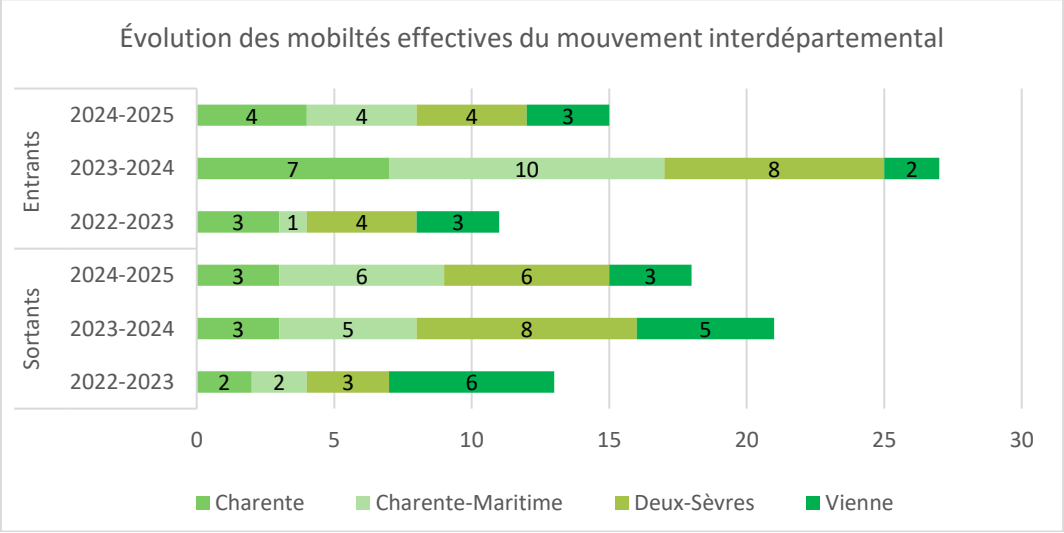
- **Une progression de +56 %** sur 3 ans du nombre total de participants au mouvement interdépartemental du 1er degré privé, portée principalement par les demandes entrantes (**+68,5 %**) ;

- **Des dynamiques contrastées selon les départements** : la Charente-Maritime et les Deux-Sèvres concentrent 78 % des demandes d'entrée en 2024/2025 ;



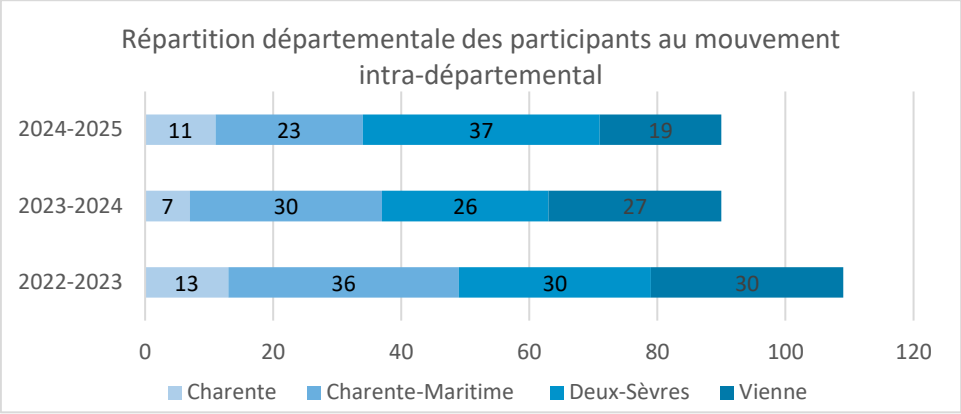
- **Une hausse globale des mobilités effectives** sur 3 ans **: +38 %** de sortants et +**36 %** d'entrants, malgré un recul en 2024-2025 ;

- **Le taux de satisfaction des entrées recule fortement** (de **77 %** à **47 %**) entre 2023 et 2024 traduisant un décalage croissant entre demandes exprimées et capacités d'accueil ; les demandes sortantes restent intégralement satisfaites.



2.3. Une légère baisse de la participation au mouvement intra-départemental

- **La participation** au mouvement intra-départemental du 1er degré privé recule de -**17 % en** 3 ans à l'échelle académique ;



- **Les mobilités effectives intra-départementales reculent de -19 %** en trois ans, malgré une légère reprise en 2024-2025. Les évolutions restent contrastées selon les départements, particulièrement en Deux-Sèvres et Charente-Maritime.

Évolution des mobilités effectives intra-départementales

Nombre de demandes satisfaites	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
Charente	12	6	10	-17%	67%
Charente-Maritime	18	14	8	-56%	-43%
Deux-Sèvres	22	20	29	32%	45%
Vienne	25	18	15	-40%	-17%
Académie	**77**	**58**	**62**	**-19%**	**7%**

En annexe : pour aller plus loin…

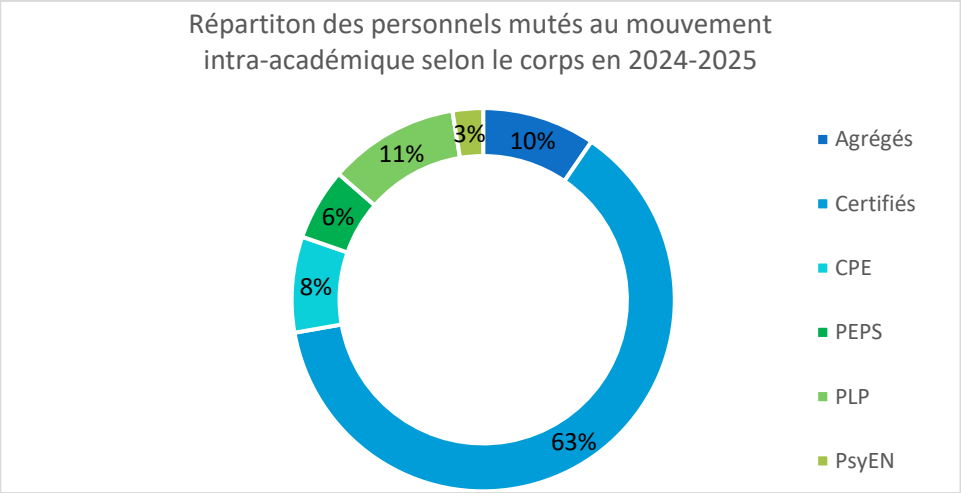
- **Tab 3-01** : Données relatives à la phase informatisée du mouvement intra-départemental des enseignants du 1er degré public sur 3 ans
- **Tab 3-02 :** Données relatives à la phase d'ajustement du mouvement des enseignants du 1er degré public
- **Tab 3-03 :** Évolution du nombre d'Ineat/Exeat des enseignants du 1er degré public sur 3 ans
- **Tab 3-04 :** Evolution par département du nombre de services vacants des enseignants du 1er degré privé
- **Tab 3-05** : Données relatives au mouvement interdépartemental des enseignants du 1er degré privé
- **Tab 3-06 :** Données relatives au mouvement intra-départemental des enseignants du 1er degré privé

— B.2. Mobilité géographique des enseignants, CPE et PSY EN du 2d degré public —

Cette partie présente les principales évolutions de la mobilité géographique des enseignants du 2d degré public, des CPE et des PsyEN. Elle permet d'apprécier les dynamiques de mobilité et leurs enjeux en matière d'accompagnement des parcours professionnels.

Données clés académiques 2024–2025

- **429** agents mutés dans le cadre du mouvement interacadémique
  - **268** sortants dont **73%** de stagiaires
  - **161** entrants
- **1 438** participants au mouvement intra-académique
  - **332** participants obligatoires
  - **1 106** participants volontaires



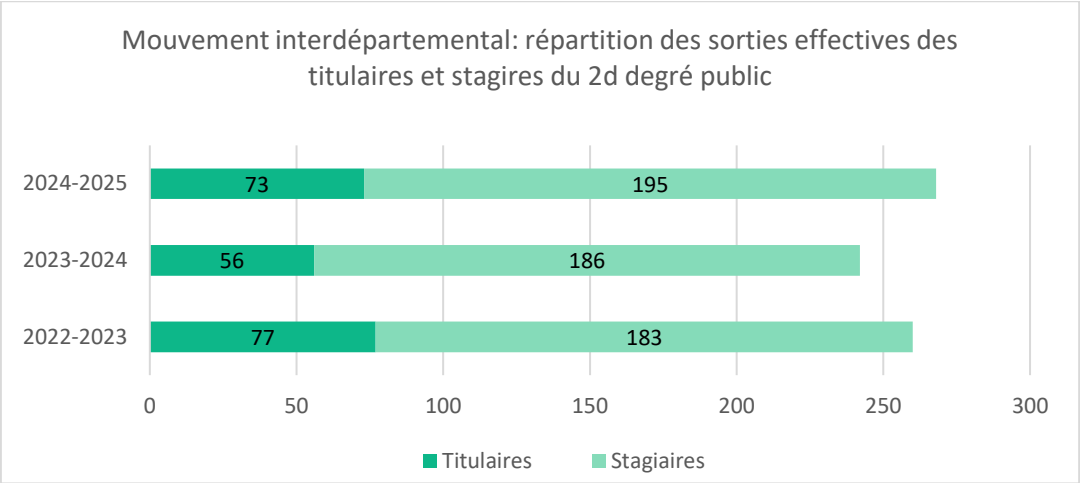
- **68 %** : taux de satisfaction global sur les 10 premiers vœux exprimés au mouvement intra-académique

1. Le mouvement interacadémique

1.1. Une légère hausse des sorties, portée principalement par les stagiaire

- **Le nombre de sorties effectives progresse légèrement de + 3,1 %** sur la période **:** cette évolution repose principalement sur les sorties de stagiaires, en progression de **6,6** % en 3 ans, représentant **72,8 %** des sorties en 2024-2025 **;**

- **Les sorties de titulaires,** repartent à la hausse en 2024-2025 **(+30,4 %),** après une baisse en 2023-2024.



1.2. Un solde des mobilités de titulaires qui se rééquilibre en 2024-2025

- **Les mobilités interacadémiques des titulaires s'équilibrent en 2024-2025,** après deux années de solde positif ;

- **Les entrées diminuent fortement, tandis que les sorties retrouvent un niveau proche de celui de 2022-2023** : cette évolution doit être appréciée au regard des capacités d'accueil déterminées pour l'académie.

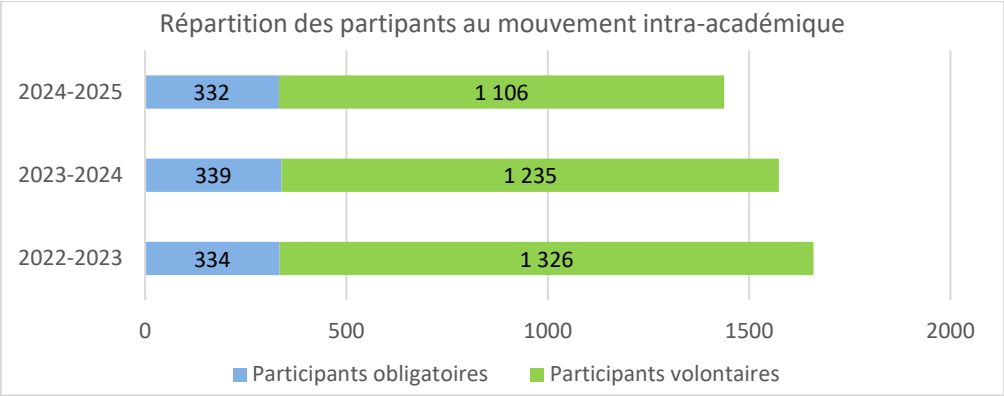
Évolution du mouvement interacadémique des enseignants, CPE et PsyEn titulaires

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Sortants titulaires	77	56	73
Entrants titulaires	163	201	68
Solde du mouvement	**+86**	**+145**	**-5**

2. Le mouvement intra-académique

2.1. Une participation au mouvement en recul, portée par la baisse des mobilités volontaires

- **Le nombre de participants au mouvement intra-académique diminue de -13,4 %** sur la période, sous l'effet du recul des participations volontaires



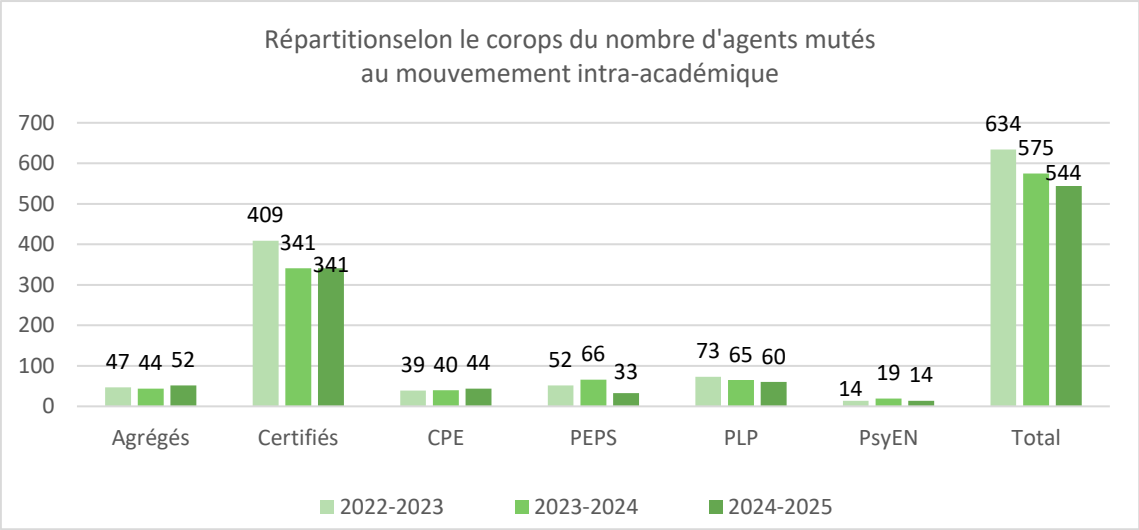
- **Les demandes des titulaires en établissement et des titulaires sur zone de remplacement (TZR)** diminuent respectivement de 13,2 % et 20,1 %, tandis que **l**es participants obligatoires restent globalement stables.

Évolution du nombre de participants volontaires au mouvement intra-académique

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
Titulaires en établissement	680	655	590	-13,2%	-9,9%
Titulaire en zone de remplacement	646	580	516	-20,1%	-11,0%
Total participants volontaires	**1 326**	**1 235**	**1 106**	**-16,6%**	**-10,4%**

2.2. Des mutations en baisse, avec un taux de satisfaction des premiers vœux en léger recul

- **Le nombre d'agents mutés diminue de -14,2 %** sur la période, en cohérence avec le recul du nombre de participants.



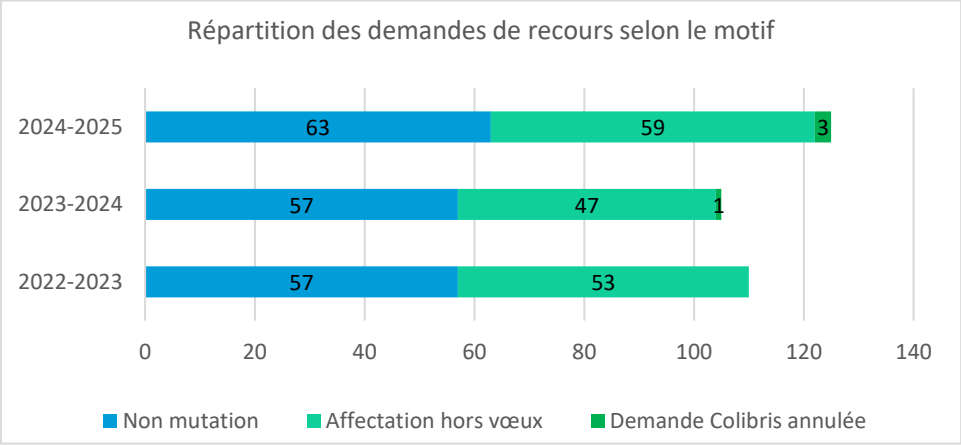
- **Le taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux recule** parallèlement passant de 74,6 % en 2023 à 68,0 % en 2025, soit **une baisse de -6,6 points** en 3 ans.

3. Les recours

3.1 Des recours en hausse en 2025, avec des motifs globalement stables

- **Le nombre de recours exprimés progresse de +13,6 %** en 2025, après une relative stabilité ;

- **La non-mutation et l'affectation en dehors des vœux exprimés constituent les deux principaux motifs** de recours, dans des proportions relativement stables sur la période.



3.2 Des demandes de révision en recul, avec un taux de satisfaction en baisse

- **Le nombre de demandes de révision d'affectation diminue sur la période**, passant **de 65** en 2023 **à 48** en 2025 ;

- **Le taux de satisfaction recule parallèlement de 63,5 % à 46,8 %** des demandes examinées.

En Annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 03-07 :** Données relatives au mouvement interacadémique du second degré sur 3 ans
- **Tab 03-08** : Évolution sur 3 ans du nombre de participants au mouvement intra-académique sur 3 ans
- **Tab 03-09 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'agents mutés au mouvement intra-académique selon le corps
- **Tab 3-10** : Évolution sur 3 ans du taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux exprimés au mouvement intra-académique
- **Tab 3-11** : Évolution du nombre et des motifs de recours sur 3 ans
- **Tab 3-12** : Évolution des demandes de révisions d'affectation sur 3 ans

— B.3. Mobilité géographique des personnels de direction et d'inspection —

Cette partie présente les principales évolutions de la mobilité géographique des personnels de direction et d'inspection. Elle permet d'apprécier les dynamiques de mobilité à travers les candidatures, les mutations et les différents flux d'entrée et de sortie de l'académie.

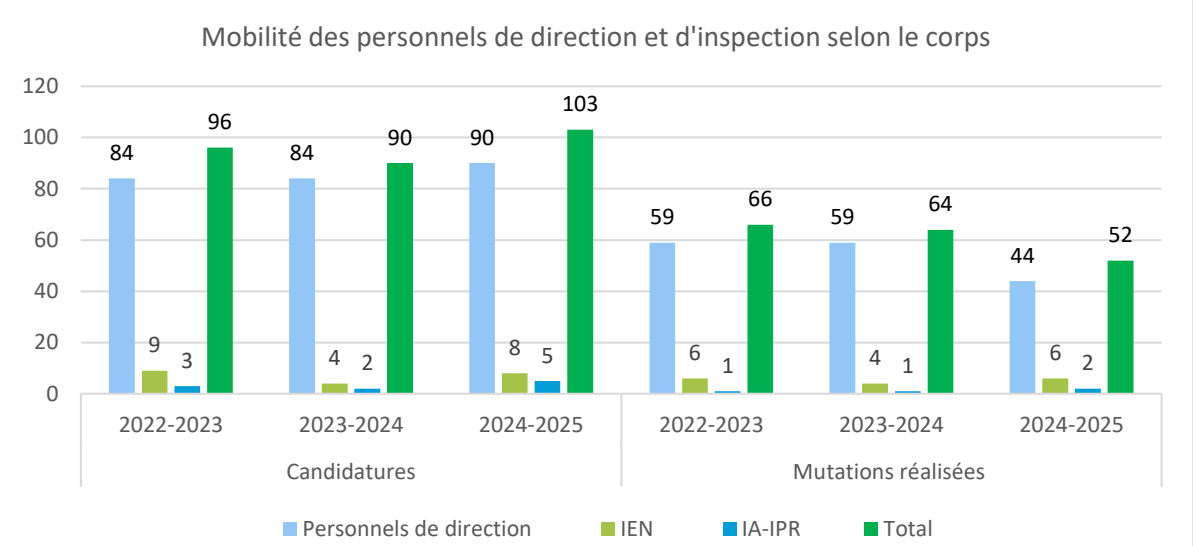
Données clés académiques 2024–2025

- **103** candidats à la mobilité
  - **90** personnels de direction
  - **8** IEN
  - **5** IA-IPR
- **45 % :** part des femmes candidates à la mobilité
- **50,5 %** : taux de satisfaction des mutations

1. Une participation stable mais des mutations en net recul en 2024-2025

- **Le nombre de candidats à la mobilité reste globalement stable sur la période :** les personnels de direction représentent la majorité des candidatures à la mobilité et leur nombre progresse en 2024-2025 ;

- **Les mutations réalisées diminuent nettement, passant de 66 à 52** soit une baisse de **-21,2 %** en trois ans : cette baisse concerne principalement les personnels de direction, qui représentent l'essentiel des mobilités.



- **Le taux de global de satisfaction recule nettement en 2024-2025**, passant de **71,1 % à 50,5 % :** ce taux varie selon les corps, avec des écarts particulièrement marqués pour les effectifs d'inspection qui restent toutefois très réduits.

Évolution du taux de satisfactions des mutations des personnels d'encadrement et d'inspection

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Personnels de direction	70,2%	70,2%	48,9%
IEN	66,7%	100,0%	75,0%
IA-IPR	33,3%	50,0%	40,0%
Total	**68,8%**	**71,1%**	**50,5%**

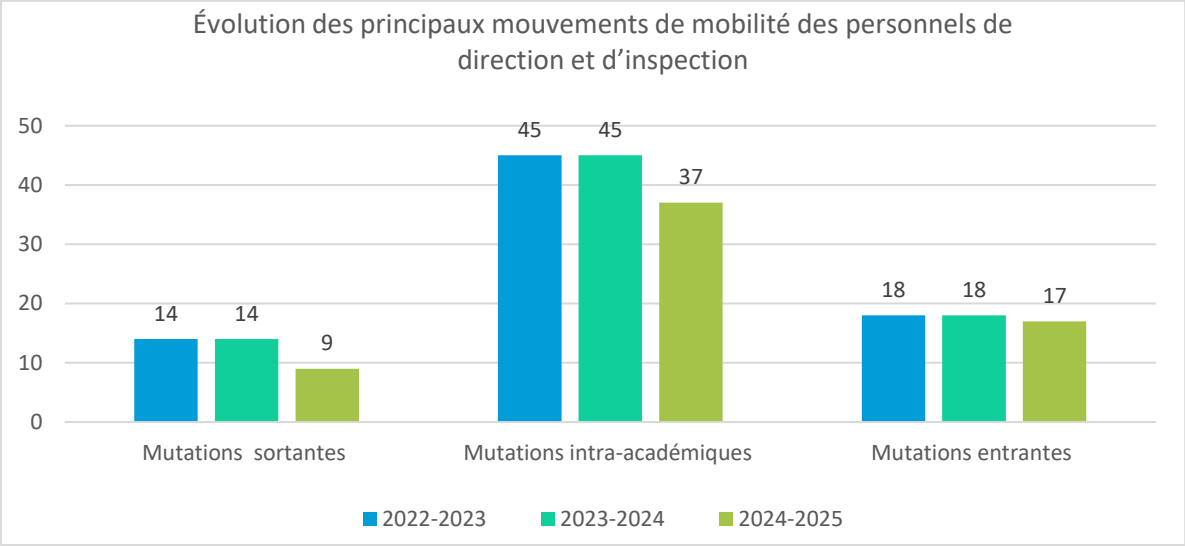
- **Chez les personnels de direction, la répartition femmes-hommes parmi les candidats se rapproche de la parité en 2024-2025**. Le taux de satisfaction reste toutefois supérieur pour les femmes sur les trois campagnes, avec un écart qui se réduit en 2024-2025.

Évolution de la mobilité des personnels de direction selon le genre

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Candidats	45	39	45	39	47	43
Mutations	28	31	28	31	21	23
Taux de satisfaction	**62,2%**	**79,5%**	**62,2%**	**79,5%**	**44,7%**	**53,5%**

2. La mobilité intra-académique reste majoritaire, malgré un recul en 2024-2025

- **Les mutations au sein de l'académie constituent la principale forme de mobilité des personnels de direction et d'inspection :** après deux années stables, leur nombre recule de -17,8 %, en 2024-2025, tandis que les entrées et sorties de l'académie restent plus limitées.



En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 03-13 :** Données relatives à la mobilité des personnels de direction et d'inspection sur 3 ans

— B.4. Mobilité géographique des personnels ATSS —

Cette partie présente les principales évolutions de la mobilité géographique des personnels ATSS. Elle met en perspective les mouvements inter et intra-académiques, à travers les possibilités d'accueil, les candidatures, les mutations réalisées et les recours associés.

Données clés académiques 2024–2025

- **33** participants au mouvement interacadémique
- **12 %** : Taux de satisfaction des demandes de mutation interacadémique
- **126** postes offerts au mouvement intra-académique
- **174** candidats au mouvement intra-académique
- **45,4 %** : taux de satisfaction des demandes de mutation intra-académiques

1. Une mobilité inter académique fortement contrainte par les possibilités d'accueil

1.1. Des possibilités d'accueil en forte diminution, accompagnées d'un recul des candidatures

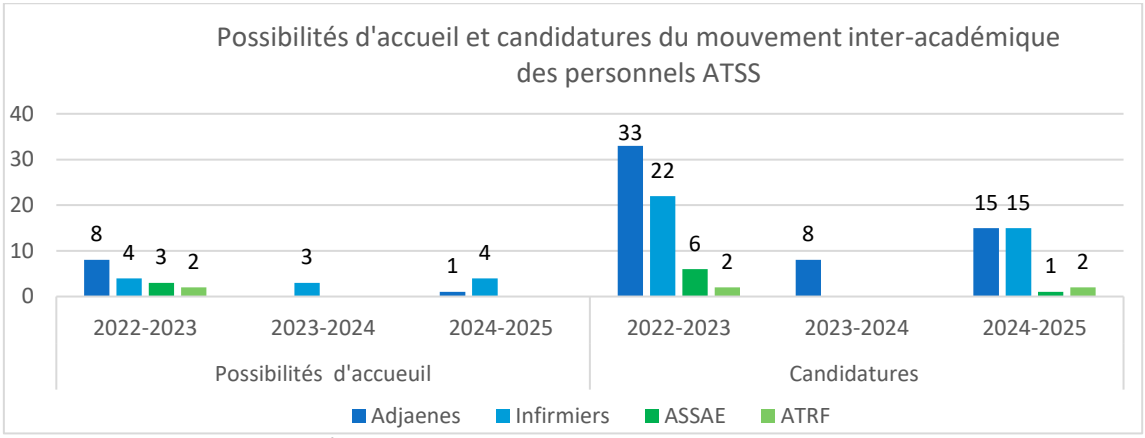
- **Les possibilités d'accueil** connaissent une baisse de **-70,6 %** en 3 ans ;
- **Le nombre, de candidatures recule également**, avec une baisse particulièrement marquée chez les ADJAENES et les ASSAE.

Évolution globale des possibilités d'accueil et candidatures du mouvement inter académique des personnels ATSS

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Possibilités d'accueil	17	3	5
Candidats	63	8	33

Zoom sur…Anticiper les besoins en personnels selon les corps de métiers

La réduction des possibilités d'accueil souligne l'importance de l'anticipation des besoins en personnels par corps afin de mieux articuler les capacités d'accueil, les besoins de l'académie et les projets de



Adjaeness: Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur ;
ASSAE : Assistant de service social en faveur des élèves ; ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

1.2. Des mutations en net recul, dans un contexte de capacités d'accueil très limitées

- **Le nombre de mutations réalisées diminue de 11 à 4** et le taux de satisfaction recule ainsi de **-5,4 points** en 3 ans**,** dans un contexte marqué par une forte diminution des possibilités d'accueil.

Évolution globale des mutations interacadémiques des personnels ATSS

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
Mutations réalisées	11	0	4	–63,6 %	+ 100,0%
Taux de satisfaction	**17,5%**	**0**	**12,1%**	**–5,4 pts**	**+12,1 pts**

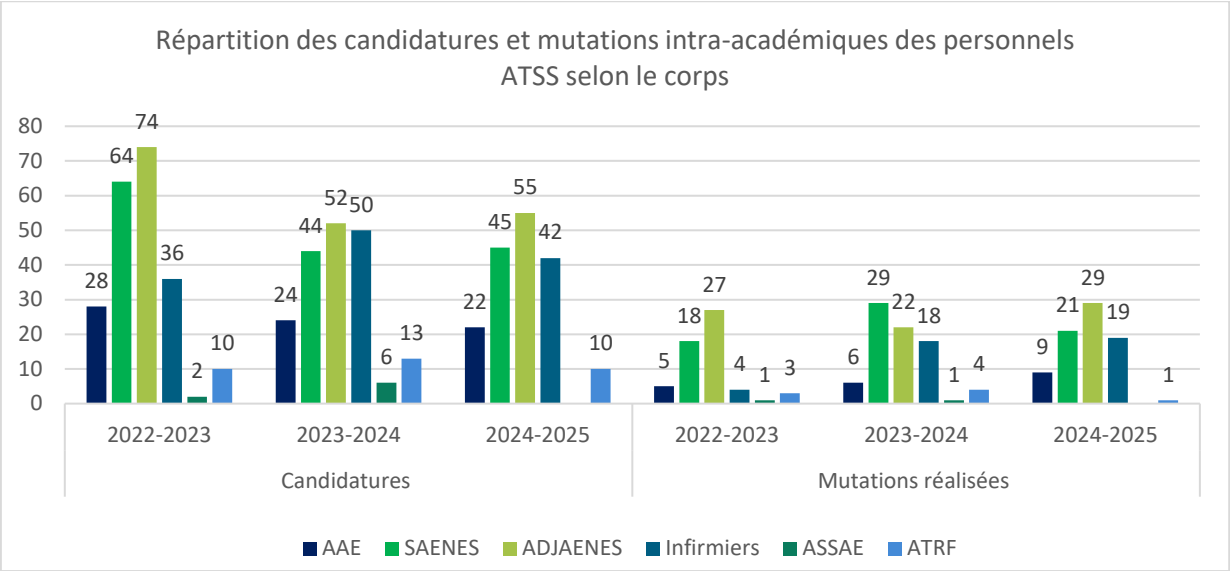
2. Mutations intra-académiques : un élargissement des possibilités de mutation mais une participation en recul

- **Le nombre de postes offerts** progresse de **+51,8 %** en 3 ans tandis que le nombre de candidats au mouvement diminue sur la période ;

- **Les mutations réalisées** progressent d**e + 36,2 %** et **le taux de satisfaction** s'améliore nettement **(+15,2 points)** en 3 ans.

Évolution des postes offerts, des candidatures et des mutations intra-académiques des personnels ATSS

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Postes offerts	83	109	126	51,8%	15,6 %
Candidats	214	189	174	-18,7%	-7,9%
Mutations réalisées	58	80	79	36,2%	-1,3%
Taux de satisfaction	27,1%	42,3%	45,4%	18,3 pts	3,1 pts



AAE : Attaché d'administration de l'Etat ; SAENES : Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

- **Le nombre de recours reste limité et concernent en moyenne 6 % des candidats** sur la période : après un recul en 2023-2024, ils connaissent un rebond **; le nombre de suites favorables progresse également** en 2024-2025 mais reste limité au regard du nombre de recours examinés.

Évolutions des recours et des avis favorables du mouvement intra-académique

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de recours	16	8	14
Part des candidats ayant formulés un recours	7%	4%	8%
Nombre de suites favorables	1	2	6

Pour aller plus loin…

- **Tab 3-14 :** Données relatives aux opérations de mutations interacadémiques à gestion déconcentrée des personnels ATSS sur 3 ans
- **Tab 3-15** : Données relatives aux opérations de mutations intra-académiques des personnels ATSS, y compris les agents entrants dans l'académie sur 3 ans
- **Tab 3-16 :** Recours concernant les opérations de mutations intra-académiques des personnels ATSS sur 3 ans

— C. Mobilité fonctionnelle —

La mobilité fonctionnelle permet aux agents d'évoluer vers de nouvelles fonctions ou de construire un projet de reconversion. Elle s'inscrit dans les cadres définis par les lignes directrices de gestion, notamment par le détachement, la reconversion, la passerelle ou le reclassement.

Données clés académiques 2024–2025

- **64** professeurs des écoles candidats à un détachement dans le 2d degré
- **13** enseignants du 2d degré candidats à une reconversion disciplinaire
- **41** candidatures au dispositif Passerelle
- **75** bénéficiaires d'un reclassement professionnel
    - **43** enseignants du 1er degré
    - **31** enseignants du 2d degré Chiffre clé 2ème niveau
    - **1** Adjoint technique de recherche et formation (ATRF)

1. Détachement inter-degré et reconversion disciplinaire

Dans le cadre d'une campagne annuelle, les professeurs du 1er degré peuvent solliciter un détachement dans les corps des enseignants, personnels d'éducation ou de psychologues de l'Éducation nationale du 2d degré. Les enseignants du 2d degré peuvent également demander une reconversion disciplinaire afin de changer de discipline d'enseignement.

1.1. Une demande de détachement inter degré en progression continue, mais un taux de satisfaction en recul sur la période

Détachement des professeurs des école dans le corps des enseignants du 2d degré

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Candidatures	26	51	64
Demandes validées	8	30	18
Taux de satisfaction	31%	59%	28 %

Zoom sur… Accompagner les évolutions professionnelles

Le détachement ou la reconversion disciplinaire prennent en compte le projet professionnel de l'agent, son profil et les besoins en emplois. L'examen du dossier et l'entretien permettent d'apprécier leur adéquation avant transmission pour décision. Il constitue ainsi un levier d'accompagnement des parcours et des évolutions professionnelles des enseignants.

1.2. Une demande de reconversion disciplinaire qui progresse et un taux de satisfaction en hausse

Reconversion disciplinaire des enseignants du 2de degré

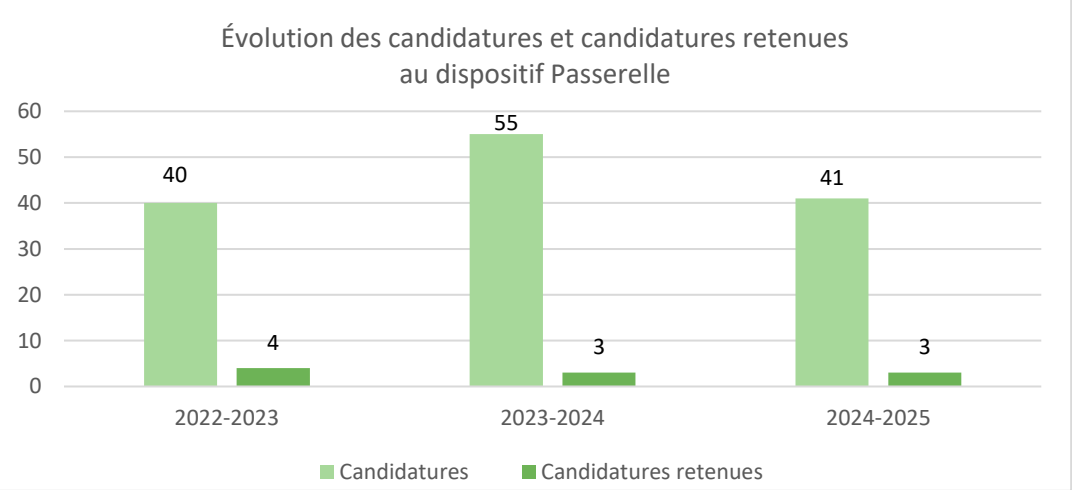
	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Candidatures	6	8	13
Demandes validées	4	5	10
Taux de satisfaction	67%	62%	77%

2. Le dispositif Passerelle : un nombre de demandes toujours soutenu malgré un nombre de places limité

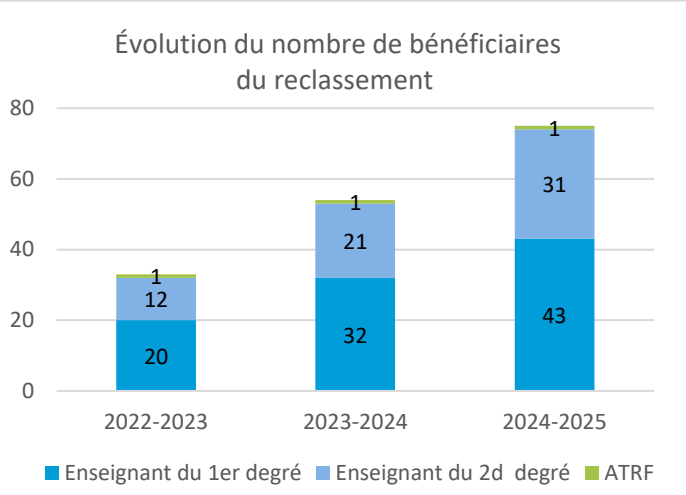
Le dispositif « Passerelle » offre aux personnels enseignants la possibilité d'évoluer vers des fonctions administratives de catégorie A. Mis en œuvre dans le cadre du plan de requalification des personnels administratifs 2021-2026, il constitue à la fois une modalité de recrutement et un levier de mobilité fonctionnelle.

- **41** candidatures sont enregistrées en 2024-2025, après un pic à 55 en 2023-2024 ;

- **Le nombre de candidatures retenues** reste compris entre **3 et 4 par campagne,** pour **un contingent académique limité à 4 places.**



3. Un nombre de bénéficiaires au reclassement professionnel en progression continue



Zoom sur… Le maintien dans l'emploi : un enjeu de parcours professionnel

Le maintien dans l'emploi constitue un axe important de la politique RH de l'académie. Le reclassement professionnel permet d'accompagner les agents devenus inaptes à leurs fonctions dans la construction d'une nouvelle trajectoire professionnelle, en recherchant une affectation adaptée à leur situation et à leurs compétences.

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 3-17 :** Données relatives au Détachement des professeurs des professeurs des écoles dans le corps des enseignants du 2^{d} degré
- **Tab 3-18** : Données relatives à la reconversion disciplinaire des enseignants du 2d degré sur 3 ans
- **Tab 3-19** : Évolution du nombre de candidatures et de bénéficiaires du dispositif Passerelle sur 3 ans
- **Tab 03-20 :** Évolution du nombre de bénéficiaires du reclassement sur 3 ans

—D.1. Les promotions des enseignants du 1er degré public et privé —

Cette partie présente les dispositifs de promotion et d'avancement des enseignants du 1er degré public et privé (listes d'aptitude, tableaux d'avancement, rendez-vous de carrière). Elle permet d'apprécier les dynamiques de reconnaissance professionnelle, d'évolution des parcours et d'égalité d'accès aux perspectives de carrière. Les données présentées s'appuient sur les lignes directrices de gestion ministérielle et académique.

Données clés académiques 2024–2025

- **2 194** agents promouvables à la Hors classes
  - **1 850** femmes
  - **344** hommes

- **24,1% :** Taux de promotion à la hors classe

- **1042** agents promouvables à la classe exceptionnelle
  - **867** femmes
  - **155** hommes

- **30,7 %** : Taux de promotion à la classe exceptionnelle

- **396** agents promouvables au changement d'échelon
  - **334** femmes
  - **62** hommes

- **38,6%** Taux de promotion au changement d'échelon

- **780 :** Nombre de professeurs des écoles ayant bénéficié d'un rendez-de carrière

1. Les enseignants du 1er degré public

1.1 Un recours désormais très limité à la liste d'aptitude des professeurs des écoles

- **Le nombre de candidatures à l'intégration dans le corps des professeurs des écoles demeure très limité** sur la période observée, dans un contexte de diminution progressive du nombre d'instituteurs encore en activité.

- **Aucune promotion** n'a été prononcée sur les trois dernières années.

Évolution des candidats et des promus pour l'accès au corps des professeurs des écoles

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Candidats à la promotion	1	4	1
Promus	0	0	0

1.2 Une évolution différenciée des promotions vers les grades supérieurs

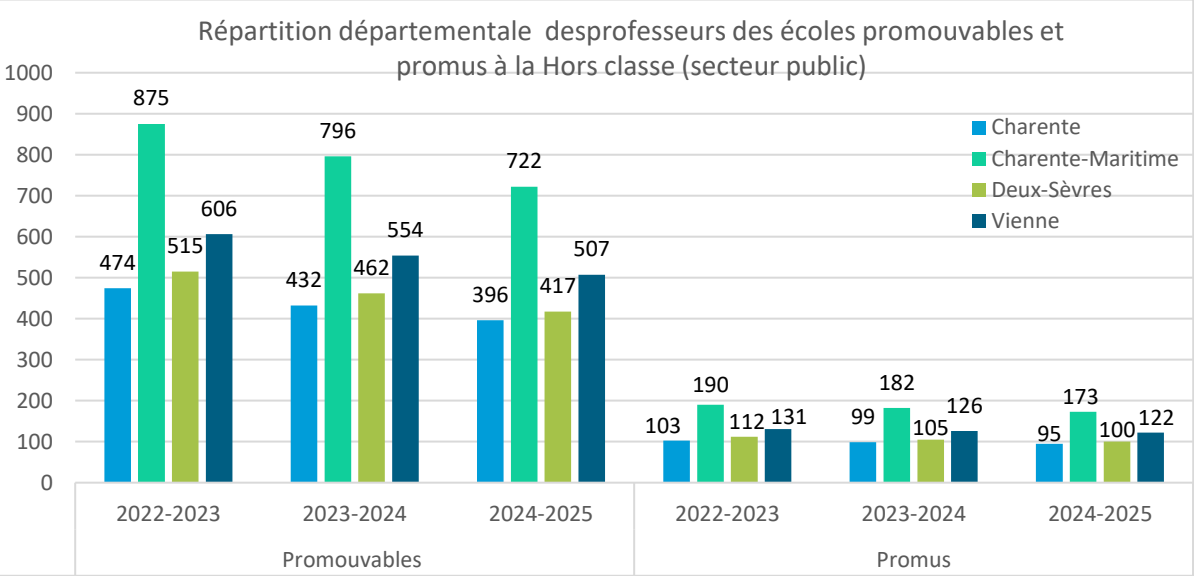
a. Une progression du taux de promotion à la hors-classe malgré un recul du vivier de personnels promouvables

- **Le nombre d'agents promouvables à la hors-classe diminue progressivement** sur la période : **-17,3 %** en 3 ans, avec un recul plus marqué dans les Deux-Sèvres (-**19 %**) ;

- **Le taux de promotion progresse à l'échelle académique** passant **de 21,7 %** en 2022/2023 à **24 %** en 2024/2025 : cette évolution témoigne du maintien d'un accès soutenu à l'avancement, selon **des équilibres globalement homogènes entre départements.**

Zoom sur… Faire de l'égalité professionnelle un principe structurant des promotions

Conformément aux lignes directrices de gestion et à la feuille de route académique égalité professionnelle, l'académie met en œuvre une politique volontariste visant **à garantir un équilibre strict entre femmes et hommes et proportionné au poids des effectifs, dans l'ensemble des campagnes d'avancement**. Cette orientation se traduit concrètement par un alignement constant entre la part des personnels promouvables et celle des



- La **répartition femmes/hommes parmi les promus est strictement alignée** avec celle observée parmi les personnels promouvables sur les 3 dernières campagnes, en cohérence avec la politique académique.

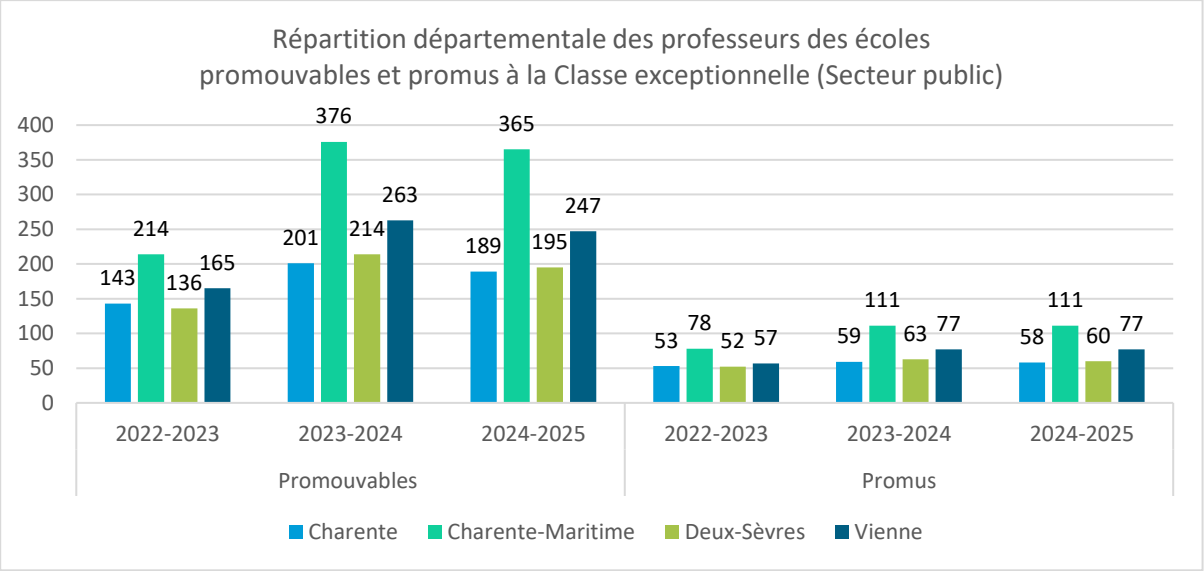
Évolution de la répartition femmes/hommes promouvables/promus

	% Femmes		% Hommes	
	Promouvables	Promues	Promouvables	Promus
2022-2023	84,6%	84,5%	15,4%	15,5%
2023-2024	84,4%	84,6%	15,6%	15,4%
2024-2025	83,9%	83,7%	16,1%	16,3%

b. Une diminution du taux de promotion à la classe exceptionnelle malgré l'élargissement du vivier des personnels promouvables

- **Le nombre d'agents promouvables à la classe exceptionnelle progresse fortement** sur la période : **+51,4 %** en 3 ans**,** traduisant un élargissement important du vivier des personnels éligibles, malgré un léger recul observé en 2024-2025 ;

- Dans le même temps, **le taux de promotion recule globalement**, passant **de 36,5 %** en 2022-2023 **à 30,7 %** en 2024-2025, tout en enregistrant une légère reprise lors de la dernière campagne ;



- **La répartition femmes/hommes entre promouvables et promus reste strictement équilibrée**, en cohérence avec la politique académique d'égalité professionnelle

Évolution de la répartition femmes/hommes promouvables/promus

	% Femmes		% Hommes	
	Promouvables	Promues	Promouvables	Promus
2022-2023	78,3%	78,3%	21,7%	21,7%
2023-2024	84,6%	84,8%	15,4%	15,2%
2024-2025	84,6%	84,6%	15,4%	15,4%

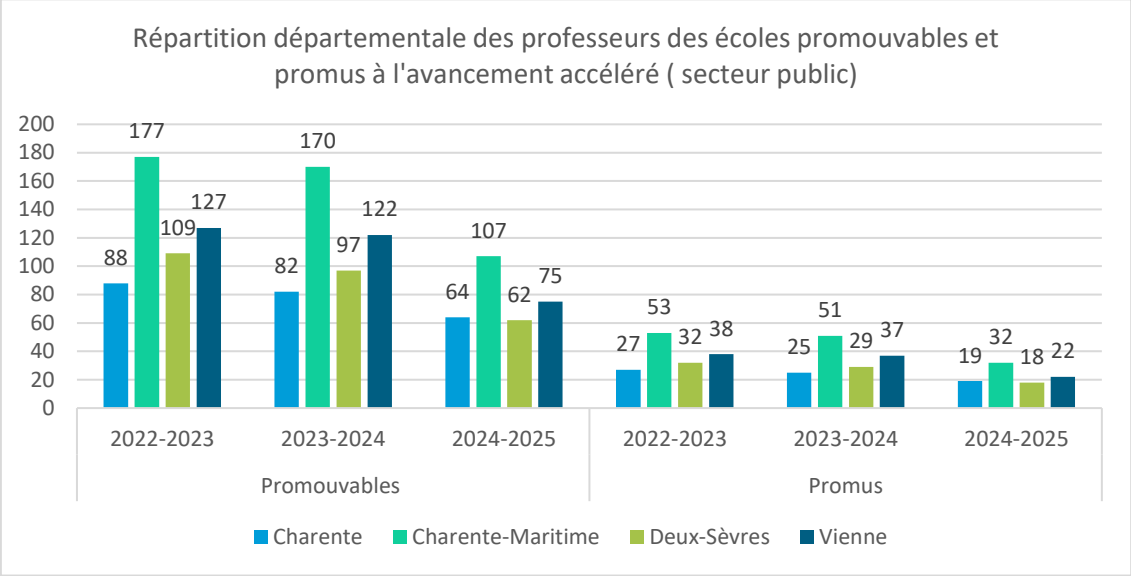
1.3 Des modalités de changement d'échelon stables dans un contexte d'évolution contrastée des effectifs éligibles

a. Un taux de promotion à l'avancement accéléré globalement stable malgré la diminution du vivier des personnels éligibles

- **Un recul progressif du nombre de personnels promouvables** : **-38,5 %** en 3 ans, reflétant la diminution du nombre d'agents remplissant les conditions d'éligibilité. Cette évolution est particulièrement marquée pour le premier rendez-vous de carrière qui recule de -78,2 % sur la période ;

- **Un taux de promotion globalement stable**, proche de **30 %** sur l'ensemble de la période, confirmant la stabilité des règles d'accès à l'avancement accéléré ;

- **Une répartition femmes/hommes des promus globalement** équilibrée avec celle des personnels promouvables.

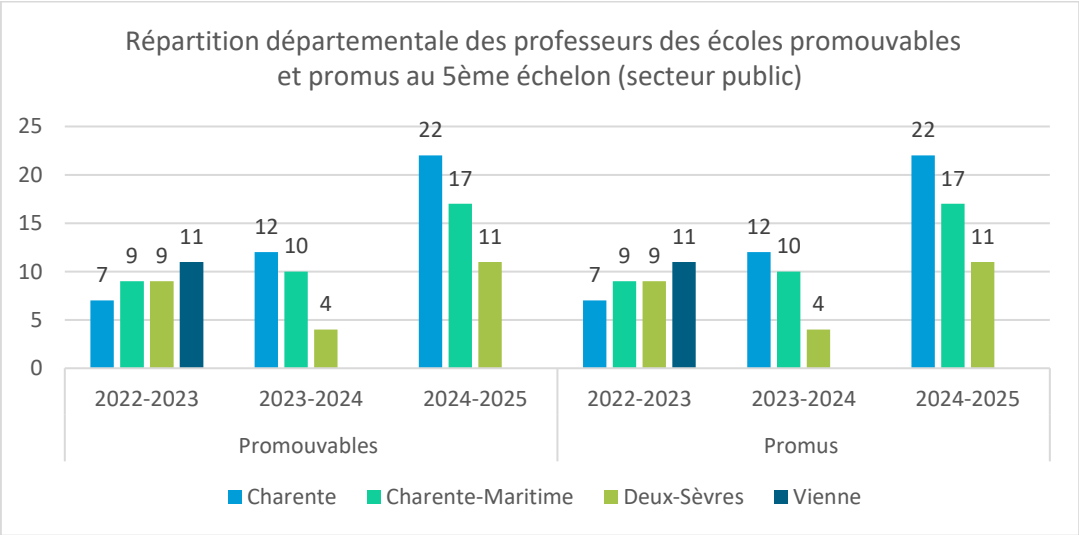


b. Un taux de promotion au 5e échelon de 100 % avec des effectifs toujours réduits

- **Des effectifs promouvables toujours limités**, avec toutefois une hausse globale de **+38,9 %** du nombre d'agents éligibles en 3 ans ;

- **Un taux de promotion maintenu à 100 %** sur l'ensemble de la période, garantissant l'avancement de tous les personnels remplissant les conditions statutaires ;

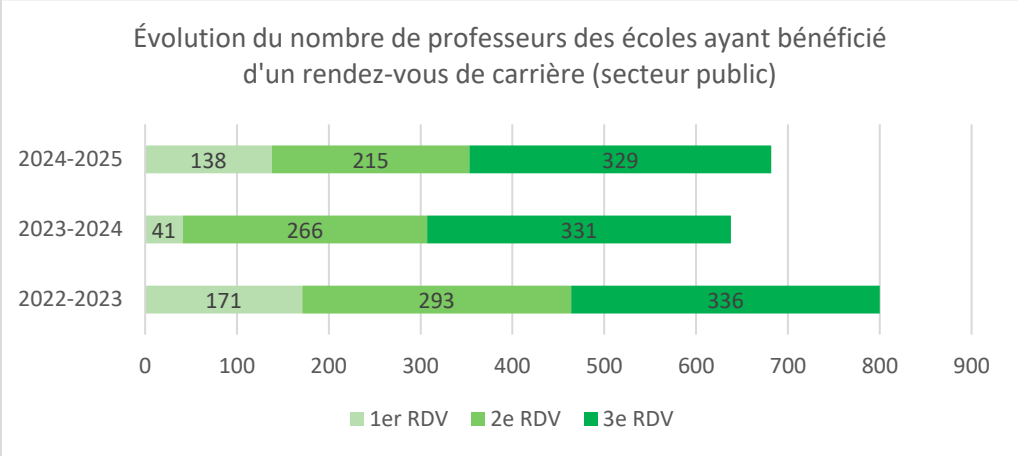
- **Des effectifs très réduits selon les départements**, avec notamment l'absence de personnels promouvables dans la Vienne lors des deux dernières campagnes.



1.4 Une évolution des rendez-vous de carrière principalement marquée par la baisse des premiers rendez-vous

- **Un nombre global de rendez-vous de carrière en recul : -14,8 %** sur la période, avec une légère reprise en 2024-2025 ;

- **Une baisse principalement portée par les premiers rendez-vous de carrière**, tandis que les deuxièmes et troisièmes rendez-vous demeurent globalement stables.



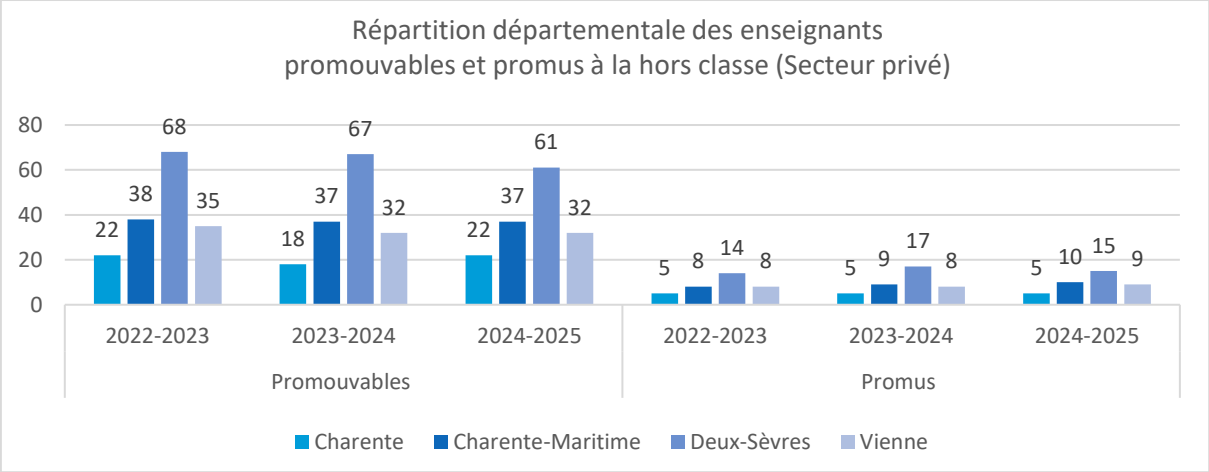
2. Les enseignants du 1er degré privé

2.1 Un accès aux grades supérieurs marqué par des évolutions contrastées

a. Une progression du taux de promotion à la Hors-classe malgré un léger recul des effectifs promouvables

- **Un nombre de personnels promouvables en léger recul** de -**6,7 %** sur trois ans à l'échelle académique, sans évolution marquée entre les départements ;

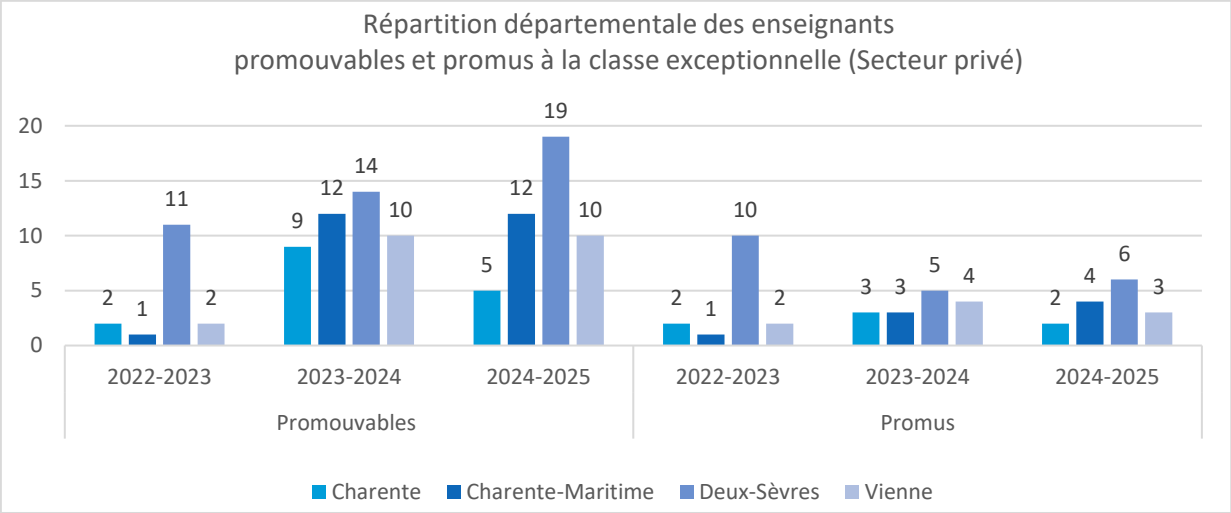
- **Un taux de promotion en progression** : **de 21,5 %** en 2022/2023 **à 25,7 %** en 2024/2025, avec une répartition femmes/hommes globalement équilibrée entre promouvables et promus.



b. Une forte progression des effectifs promouvables à la Classe exceptionnelle dans un contexte de stabilisation du taux de promotion

- **Le nombre de personnels promouvables progresse fortement**, passant de 16 à 46 agents en trois campagnes, traduisant un élargissement du vivier des personnels éligibles ;

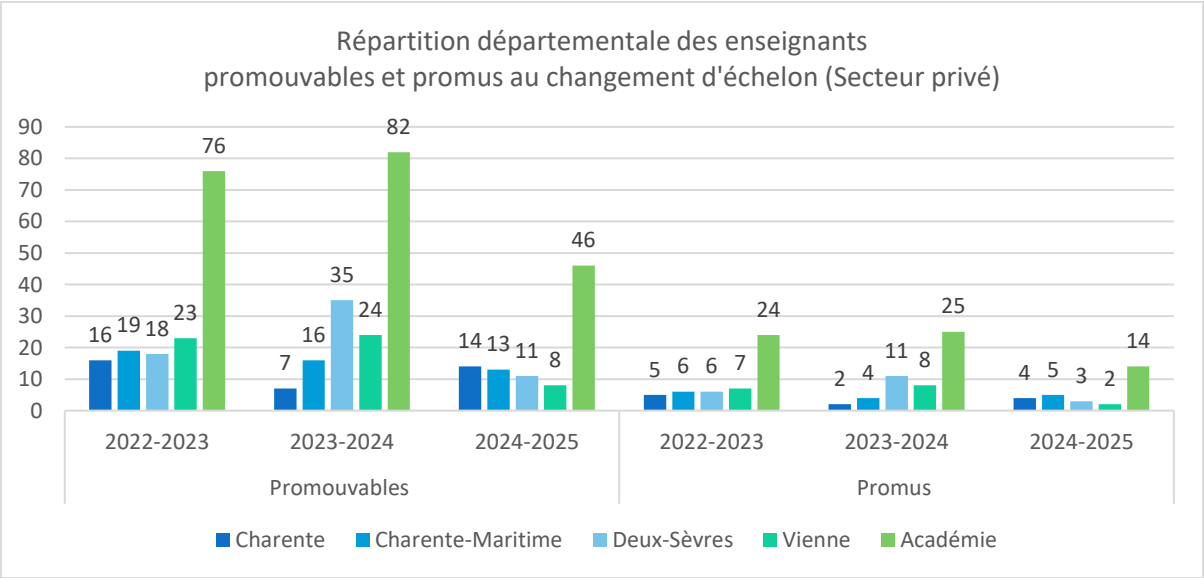
- **Le taux de promotion** demeure globalement stable, autour de **33 %**, depuis la réforme du dispositif en 2023-2024.



2.2 Un taux de promotion stable de l'avancement accéléré malgré des variations du nombre de personnels promouvables

- Après un pic en 2023-2024, **le nombre de personnels promouvables recule fortement de -44 %** en 2024-2025, traduisant l'évolution du vivier des agents éligibles ;

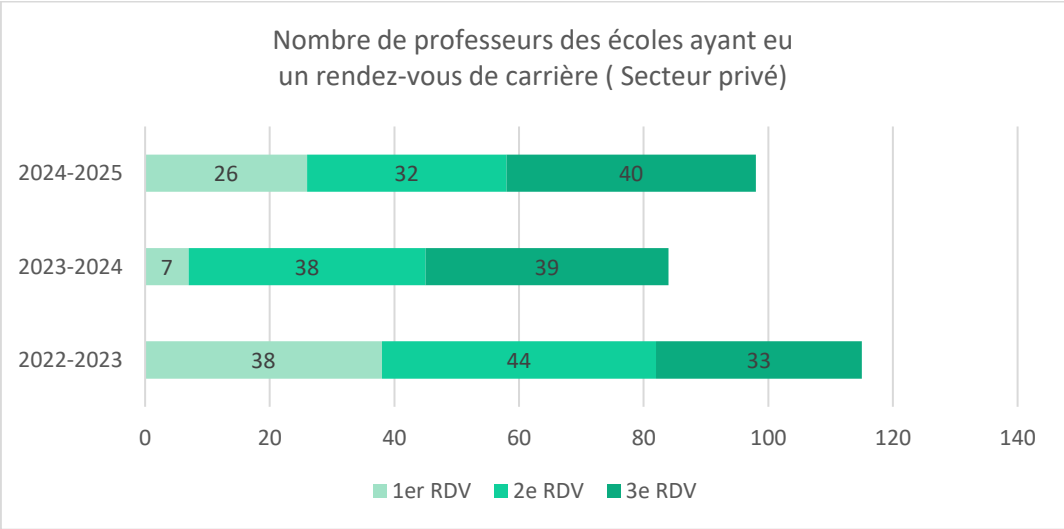
- **Le taux de promotion académique demeure globalement stable**, autour de **30 %** sur l'ensemble de la période, malgré les variations d'effectifs.



2.3 Une évolution des rendez-vous de carrière principalement marquée par la baisse des premiers rendez-vous

- Le nombre total de rendez-vous de carrière diminue de **-14,8 %** sur la période, avec une reprise partielle en 2024-2025.

- **Cette évolution est principalement portée par la baisse des premiers rendez-vous de carrièr**e, tandis que les deuxièmes et troisièmes rendez-vous demeurent globalement stables.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 3-21** : Nombre de candidats à la promotion et de promus dans le corps des professeurs des écoles sur liste d'aptitude sur 3 ans
- **Tab 3-22** : Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à là hors classe sur 3 ans
- **Tab 3-23** : Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles sur 3 ans
- **Tab 3-24** : Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement accéléré des professeurs des écoles sur 3ans
- **Tab 3-25** : Nombre de professeurs des écoles promouvables et promus au 5ème échelon sur 3 ans
- **Tab 3-26** : Nombre de professeurs des écoles ayant eu un rendez-vous de carrière sur 3 ans
- **Tab 3-27 :** Tableau d'avancement hors classe des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat sur 3 ans
- **Tab 3-28** : Tableau d'avancement Classe Exceptionnelle des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat sur 3 ans
- **Tab 3-29** : Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat promouvables et promus à l'avancement accéléré en sur 3 ans
- **Tab 3-30** : Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat ayant eu un rendez-vous de carrière sur 3 ans

— D.2. Les promotions des enseignants, CPE et Psy EN du 2d degré public —

Cette partie présente les principales évolutions des promotions des enseignants du 2d degré public, des CPE et des PsyEN. Elle met en lumière les principaux dispositifs qui accompagnent les parcours professionnels, conformément aux lignes directrices de gestion académiques.

Données clés académiques 2024–2025

- **5 264** personnels promouvables
  - **5 024** enseignants
  - **159** CPE
  - **81** Psy EN

- **828** personnels promus
  - 791 enseignants
  - 25 CPE
  - 12 Psy EN

- **28,6 %** : Taux de promotion des enseignants dans le corps des agrégés par liste d'aptitude

- **1 839** personnels promouvables la hors classe dont **61 %** de femmes

- **23,8 % :** Taux de promotion à la hors classe

- **2751** personnels promouvables à la classe exceptionnelle dont **56,5 %** de femmes

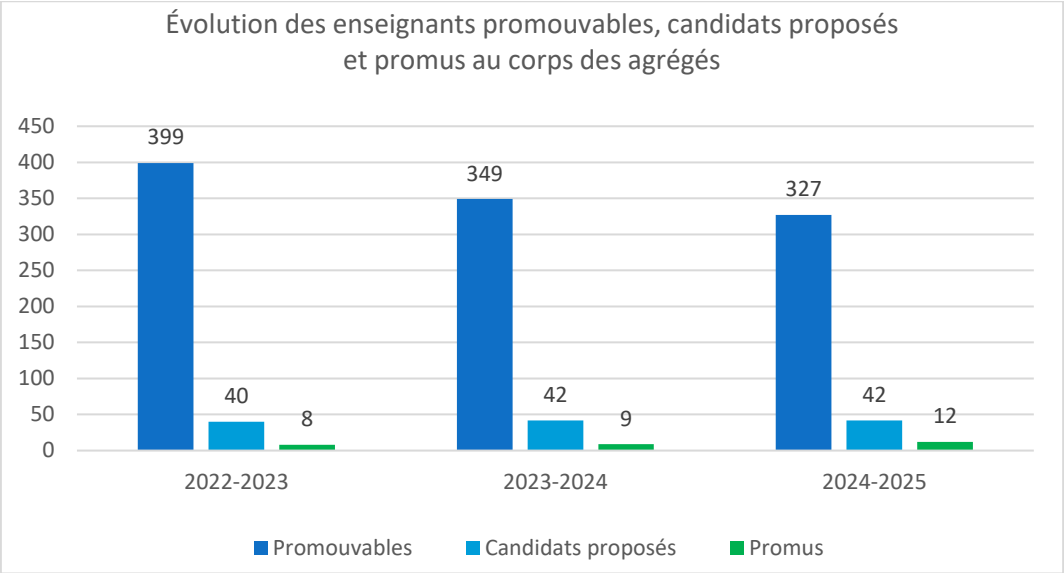
- **10 %** : taux de promotion à la classe exceptionnelle

1. Une progression du taux de promotion des enseignants aux corps des agrégés

- **Le nombre d'enseignants du 2d degrés promouvables diminue de 18 %** en 3 ans, tandis que le nombre de candidats proposés par l'académie demeure stable (40 à 42 candidats).

- **Les femmes demeurent majoritaires parmi les candidats proposés**, leur part restant supérieure à **60 %** sur l'ensemble de la période.

- **Le nombre de promus progresse** : le taux de promotion passe de **20% à 28,6%** soit une hausse **+8,6 points** en 3 ans, traduisant une amélioration des possibilités d'accès au corps des agrégés.



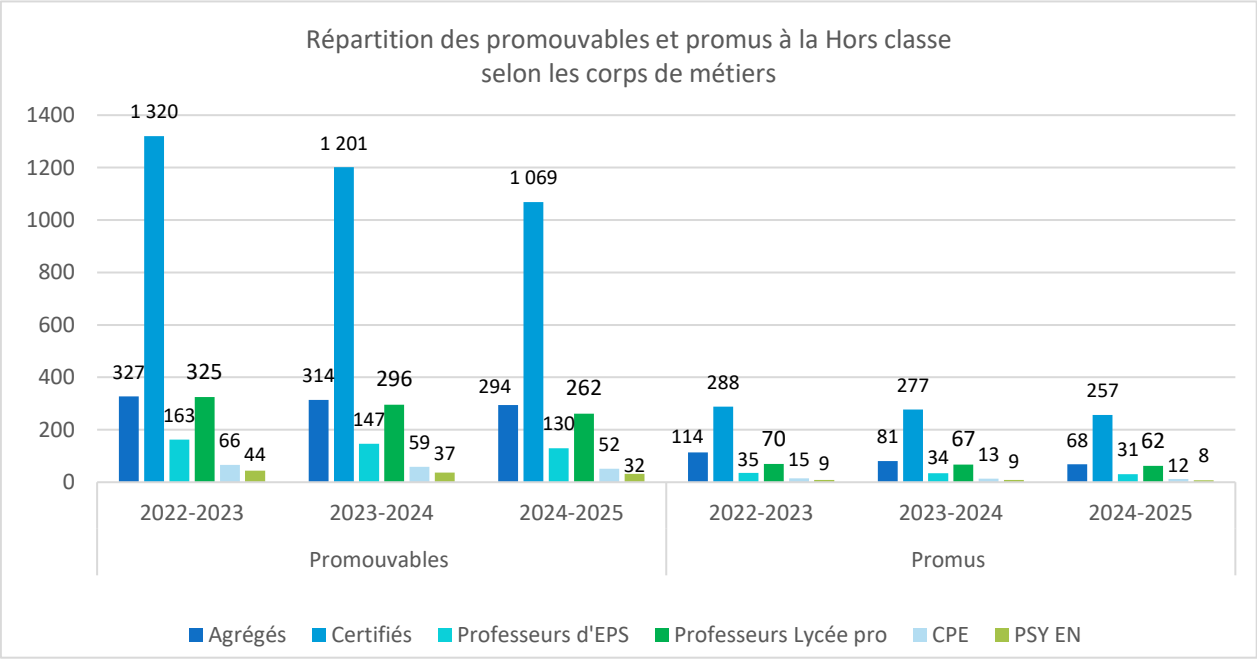
2. Des évolutions contrastées de l'accès aux grades supérieurs

2.1 Un taux de promotion à la hors-classe relativement stable malgré une baisse du vivier de promouvables

- **Le nombre de personnels promouvables et de promus diminue progressivement : -18 %** en 3 ans, en lien avec l'évolution des viviers des différents corps ;

- **Le taux de promotion demeure stable**, autour de **24 %**, traduisant des possibilités d'accès à la hors-classe globalement constantes.

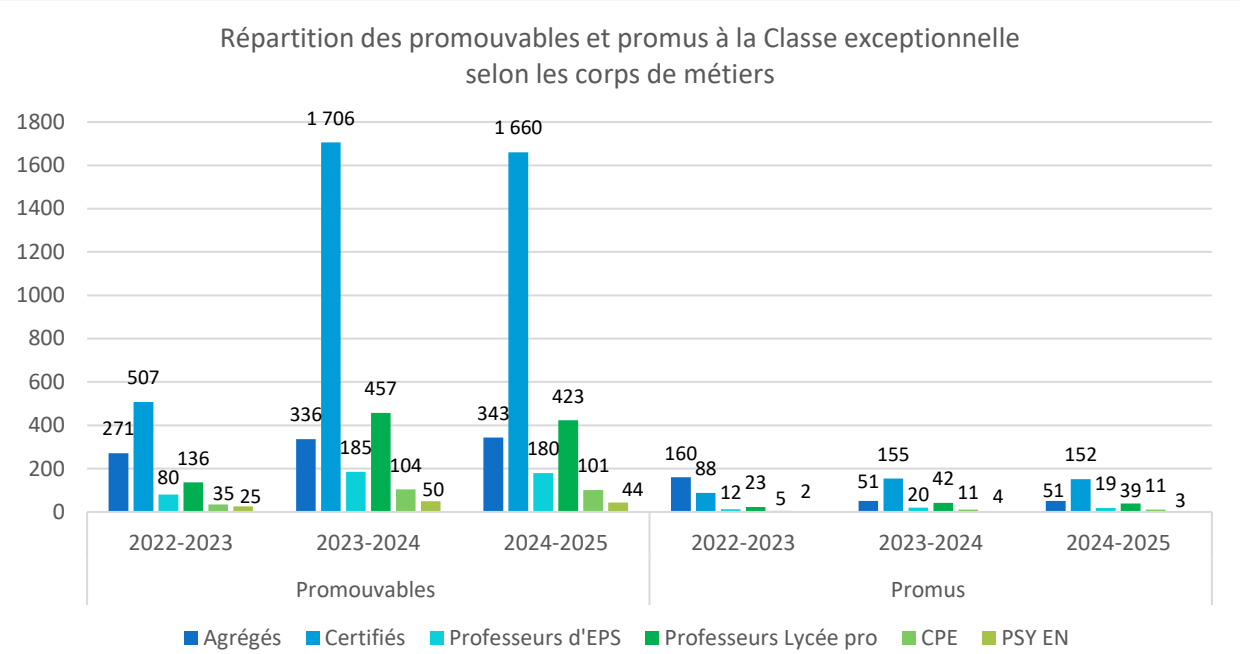
- **Pour l'ensemble des corps, la répartition femmes/hommes des promus reste cohérente avec celle des personnels promouvables**, conformément aux principes définis par les lignes directrices de gestion académiques.



2.2 Des taux d'accès à la classe exceptionnelle différenciés selon les corps

- **Depuis 2023-2024, le nombre de promouvables se maintient à un niveau élevé**, après l'évolution des règles d'accès à la classe exceptionnelle. Les professeurs certifiés constituent le principal vivier, devant les professeurs de lycée professionnel ;

- **Les taux de promotion restent différenciés selon les corps** : autour de **15 % pour les agrégés**, de **9 % pour les certifiés et les PLP**, et proches de **10 % pour les professeurs d'EPS et les CPE** en 2024-2025. Ces écarts reflètent notamment les contingents de promotion propres à chaque corps.



À compter de la campagne 2023-2024, les modalités d'accès à la classe exceptionnelle évoluent avec la suppression de la distinction entre les deux viviers.

- **La répartition femmes-hommes parmi les promus demeure globalement cohérente avec celle des promouvables selon les corps**. Les écarts observés, notamment chez les PsyEN, sont à apprécier au regard des faibles effectifs concernés.

Évolution de la part des femmes parmi les promouvables et les promus à la classe exceptionnelle

% des effectifs promouvables et promus selon les Corps	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	% Promouvables	% Promues	% Promouvables	% Promues	% Promouvables	% Promues
Agrégés	45,4%	45,6%	45,5%	51,0%	45,5%	45,1%
Certifiés	60,2%	63,6%	61,7%	61,9%	62,5%	62,5%
Professeurs d'EPS	46,3%	50,0%	45,9%	45,0%	43,9%	42,1%
Professeurs Lycée pro	46,3%	47,8%	49,9%	50,0%	48,9%	48,7%
CPE	68,6%	60,0%	75,0%	72,7%	73,3%	72,7%
PSY EN	83,3%	50,0%	86,0%	75,0%	86,4%	66,7%

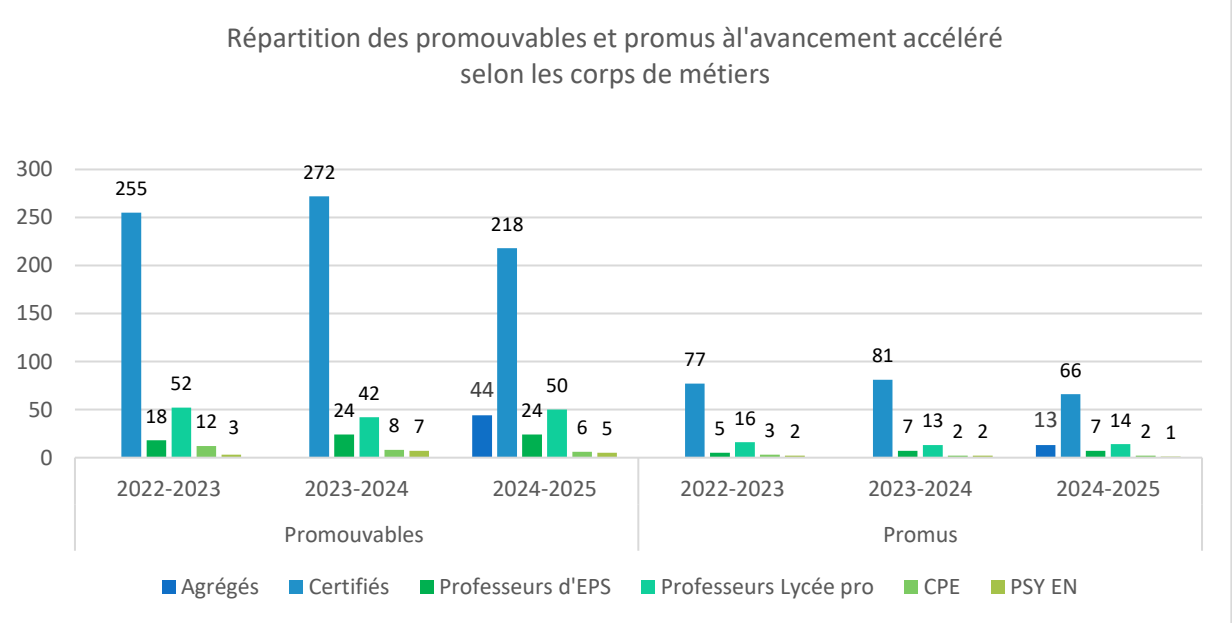
2.3 Un taux de promotion à l'avancement accéléré globalement stable malgré des évolutions différenciées des viviers

- **Les effectifs promouvables évoluent de manière contrastée selon les principaux corps :** il est en recul de **-14,5 %** chez les certifiés ; il progresse de **+33,3 %** chez les professeurs d'EPS et reste **globalement stable** chez les professeurs de lycée professeur ;

- **Les taux de promotion se maintiennent globalement autour de 30 %** pour le 1er et 2e rendez-vous de carrière pour les principaux corps, y compris les professeurs agrégés en 2024-2025, conformément aux règles de gestion.

Zoom sur… Les rendez-vous de carrière

Les 1er et 2e rendez-vous de carrière peuvent permettre un avancement accéléré d'un an, respectivement du 6e au 7e échelon et du 8e au 9e échelon. Ils constituent ainsi deux étapes déterminantes dans le déroulement de carrière des personnels concernés. Pour chacun de ces rendez-vous, **30 %** des personnels promouvables peuvent bénéficier de cette accélération de carrière.



Pour aller plus loin…

- **TAB 3-31** : Évolution du nombre de promouvables, de candidats proposés et de promus dans le corps des agrégés sur liste d'aptitude sur 3 ans
- **Tab 3-32** : Tableaux d'avancement à la hors classe des enseignants du 2d degré sur 3 ans
- **Tab 3-33** : Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du 2d degré sur 3 ans
- **Tab 3-34** : Nombre d'enseignants du 2nd degré promouvables et promus à l'avancement accéléré

— D.3. Promotions des enseignants 2d degré Privé —

Cette fiche présente les possibilités offertes aux enseignants du 2d degré privé au travers des différents dispositifs de promotion et leur évolution sur les trois dernières campagnes.

Données clés académiques 2024–2025

- **15** candidats proposés par l'académie pour l'accès aux corps des agrégés sur liste d'aptitude
- **240** enseignants promouvables à la hors-classe**,** dont **68 %** de femmes
- **24,2 % :** Taux de promotion à la hors classe
- **237** enseignants promouvables à la classe exceptionnelle dont **50 %** de femmes
- **9,8 % :** Taux de promotion à la classe exceptionnelle

1. Davantage de candidatures proposées pour l'accès au corps des agrégés sur liste d'aptitude mais aucune promotion

- Cette évolution traduit une mobilisation accrue de la voie de la liste d'aptitude, mais les possibilités d'accès au corps des agrégés restent limitées par les résultats de la sélection nationale**.**

Accès des enseignants du 2d degré privé aux corps des agrégés sur liste d'aptitude

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Candidats proposés	6	14	15
Promus	0	0	0

2. Avancement au grade supérieur

2.1 Un taux de promotion à la hors classe qui se maintient malgré une baisse du vivier de promouvables

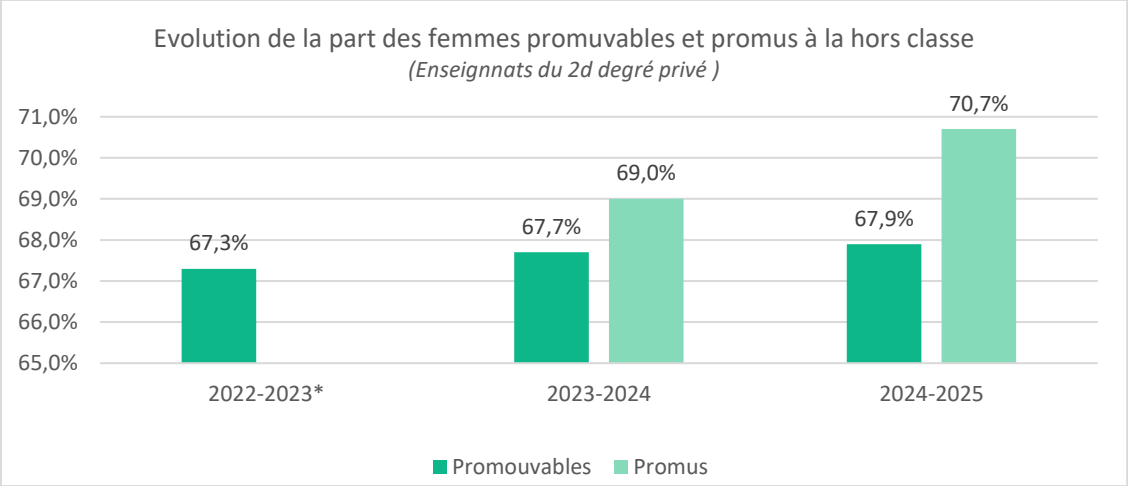
- **Le nombre de prouvables** connait une baisse **de - 14 %** en 3 ans tandis que le nombre de promus se stabilise en 2024-2025 ;

Évolution sur du nombre d'enseignants du 2d degré privé promouvables et promus à la hors classe et du taux de satisfaction

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Promouvables	278	248	240
Promus	ND*	58	58
Taux de promotion	ND*	23,4%	24,2%

**Données de promotion non renseignées pour 2022-2023.*

- La **part des femmes parmi les promouvables reste très stable**, autour de **67-68 %** sur les trois campagnes. En 2024-2025, elles représentent **67,9 % des promouvables et 70,7 % des promus**, une répartition globalement cohérente avec celle du vivier.



**Part des femmes promus en 2022-2023 non renseigné*

2.2 Un niveau de promotion globalement stable pour l'accès à la classe exceptionnelle

- Le **vivier de promouvables à la classe exceptionnelle se stabilise** entre 2023-2024 et 2024-2025

Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré promouvables et promus à la classe exceptionnelle et du taux de satisfaction

	2022-2023*	2023-2024	2024-2025
Promouvables	-	234	237
Promus	-	23	21
Taux de promotion	-	9,8%	8,9%

**Données non renseignées pour 2022-2023.*

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 3-35 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé proposés et du nombre de promus dans le corps des agrégés sur liste d'aptitude selon le genre
- **Tab 3-36 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé promouvables et promus à la hors classe selon le genre et le corps
- **Tab 3-37 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé promouvables et promus à la classe exceptionnelle selon le genre et le corps

— D.4. Les promotions des personnels de direction et d'inspection —

Cette fiche présente les principales évolutions des promotions des personnels de direction et d'inspection. Elle permet d'apprécier les possibilités d'accès aux corps et d'évolution de carrière à travers les listes d'aptitude, les avancements de grade et les échelons spéciaux.

Données clés académiques 2024–2025

- **221** personnels promouvables à Hors classe des corps de direction et d'inspection
  - 151 pour les personnels de direction
  - 70 pour les personnels d'inspection
- **45,2 % :** part des femmes promouvables à la Hors classe
- **12,7 % :** Taux de promotion à la Hors Classe
- **53** personnels promouvables à l'échelon spécial des personnels de direction clé 1er niveau
- **43,4 % :** part des femmes promouvables à l'échelon spécial des personnels de direction
- **9,4 % :** taux de promotion à l'échelon spécial des personnels de direction

1. Un accès limité aux corps sur liste d'aptitude

- **Le nombre d'agents** accédant aux corps de personnels de direction et d'inspection par liste d'aptitude **reste globalement stable** sur la période ;

- **Les femmes** représentent la majorité des promotions sur la période.

Tab 3-38 : Évolution de la part des femmes promus sur liste d'aptitude dans les corps des personnels de direction et d'inspection

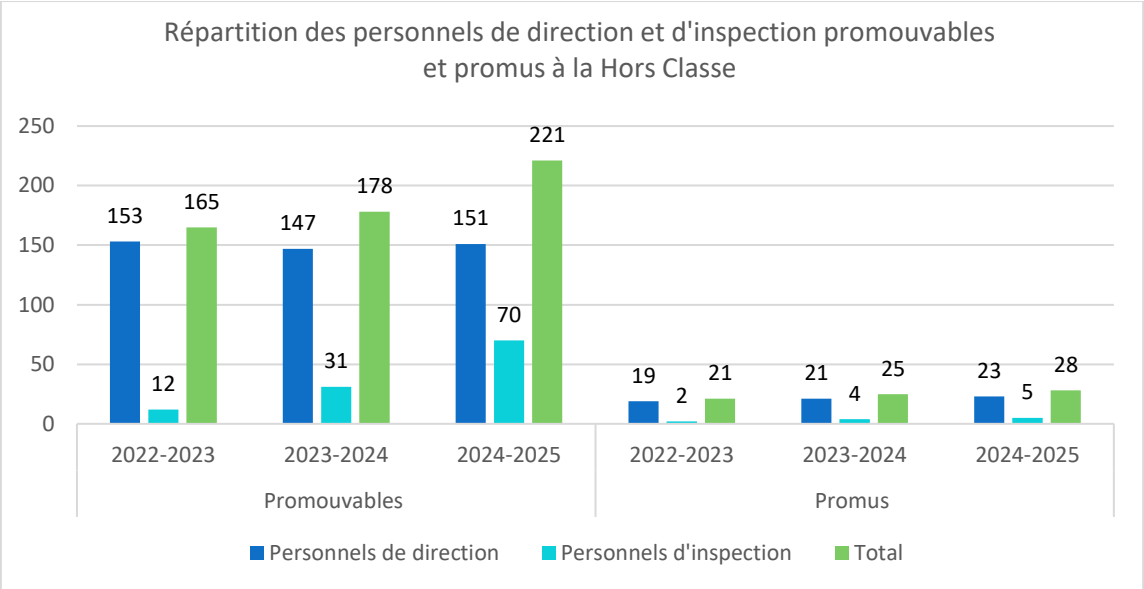
Corps d'accès	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Promus	Nbre femmes	Promus	Nbre femmes	Promus	Nbre femmes
Personnel de direction Classe normale	2	2	2	2	2	1
Inspecteur de l'éducation nationale (IEN)	1	1	1	1	0	0

2. Avancement au grade supérieur et aux échelons spéciaux

2.1 Des promotions à la Hors Classe en progression dans un contexte d'élargissement du vivier de promouvables

- **Le nombre global de personnels promouvables à la Hors classe progresse +24,2 %** en 3 ans : cet élargissement du vivier est **particulièrement marqué chez les personnels d'inspection**, tandis que Le vivier de promouvables **chez les personnels de direction** reste **relativement stable** ;

- **Le nombre de promus progresse parallèlement de +12%** en 3 ans : cette progression concerne à la fois les personnels de direction **(+ 9,5 %)** et les personnels d'inspection (**+25%)**



- **Le taux global de promotion à la hors classe reste stable à 12,7 %** sur la période, avec des évolutions contrastées entre personnels de direction et personnels d'inspection, malgré la progression du nombre de promotion

Évolution du taux de promotion à la Hors classe des personnels de direction et d'inspection

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022/2024
Personnels de direction	12,4%	14,3%	15,2%	+2,8 pts
Personnels d'inspection	16,7%	12,9%	7,1%	- 9,5 pts
Total	**12,7%**	**14,0%**	**12,7%**	**- 0,1 pts**

- **La part des femmes parmi** les promouvables reste globalement supérieure à 44 **%**, tandis que leur représentation parmi les promus progresse et atteint **46,4 %** en 2024-2025.

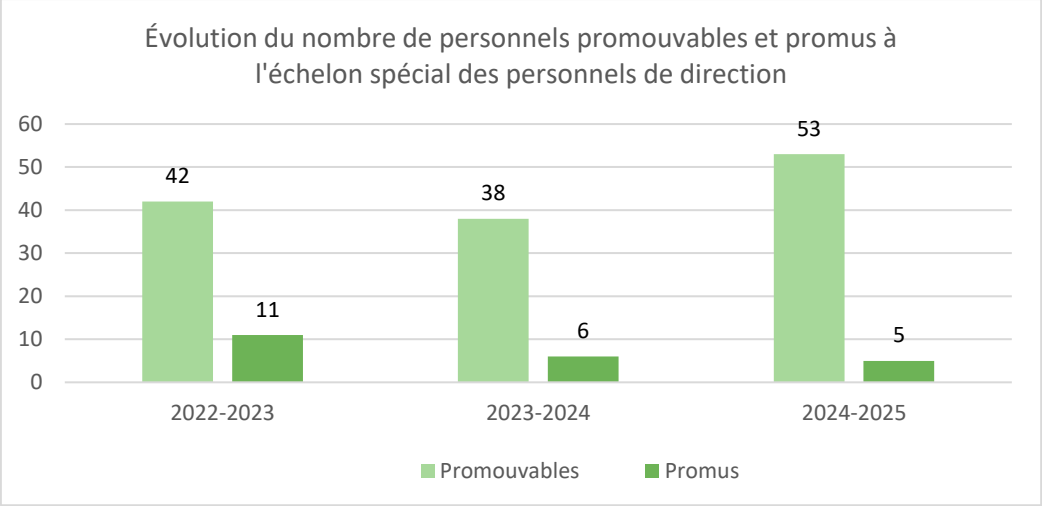
Évolution de la part de femmes de promouvables et promus à la Hors classe

	Promouvables			Promus		
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Personnels de direction	43,1%	47,6%	48,3%	42,1%	47,6%	47,8%
Personnels d'inspection	58,3%	51,6%	38,6%	50,0%	25,0%	40,0%
Total	**44,2%**	**48,3%**	**45,2%**	**42,8%**	**44,0%**	**46,4%**

2.2 Une baisse du taux de promotion à l'échelon spécial des personnels de direction

- **Le nombre de promouvables à l'échelon spécial progresse de +26,2 %** en 3 ans traduisant un élargissement du vivier tandis que **le nombre de promus** diminue de **-54,5%**.

- **Le taux de promotion** passe ainsi de **26,2 % à 9,4 %** soit une baisse de sur la période.



En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 03-39 :** Évolution du nombre de promouvables et de promus dans le grade de personnel de direction Hors Classe et à l'Echelon Spécial
- **Tab 3-40 :** Évolution du nombre de promouvables et de promus dans le grade de personnel d'inspection Hors Classe

— D.5. Promotions des personnels ATSS —

Cette fiche présente les principales évolutions des promotions des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS). Elle met en perspective la mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative, les accès aux corps par liste d'aptitude et les possibilités d'avancement de grade.

Données clés académiques 2024–2025

- **25** postes requalifiés en catégorie A et B à la rentrée 2024
    - **12** en catégorie A
    - **13** en catégorie B
- **933** agents promouvables dans les corps des AAE et SAENES sur liste d'aptitude dont **89,6 %** de femmes
- **149** candidatures pour l'accès au corps des AEE et SAENES sur liste d'aptitude
- **20,1 % :** taux de promotion au corps des AEE et SAENES sur liste d'aptitude par rapport au nombre de candidats
- **844** personnels ATSS promouvables au grade supérieur par avancement dont **81,4 %** de femmes
- **15,4 % :** Taux de promotion des personnels ATSS au grade supérieur par avancement

1. Le plan de requalification des filières administratives

1.1 Une évolution de la structure des emplois qui se rapproche progressivement des cibles nationales

- **La part des emplois de catégories A et B progressent, tandis que la catégorie C recule** : entre 2022 et 2025, la part de **catégorie A** progresse de **+2,6 points** et celle de la **catégorie B** de 31,7 % à 34,6 %, tandis que **la catégorie C recule** de 48,4 % à 42,9 %.
- **Cette évolution rapproche progressivement l'académie de la structure cible du plan national** : en 2025, l'écart à la cible est désormais limité pour la catégorie A à - 0,5 point, tandis que la catégorie B demeure à 2,4 points en dessous de la cible nationale.

Zoom sur… La requalification au service des évolutions professionnelles

Mis en place pour 2021-2026 à la suite du Grenelle de l'Éducation, le plan de requalification fait évoluer progressivement la structure des emplois administratifs. Depuis 2021**, 114 postes** ont été requalifiés en A et/ou B dans l'académie. Il constitue ainsi un levier de professionnalisation et d'accompagnement des évolutions professionnelles, en favorisant une meilleure adéquation entre les emplois et les besoins de l'académie.

Tab 3-41 : Cibles du plan de requalification : point de situation de l'académie de Poitiers depuis la rentrée 2022

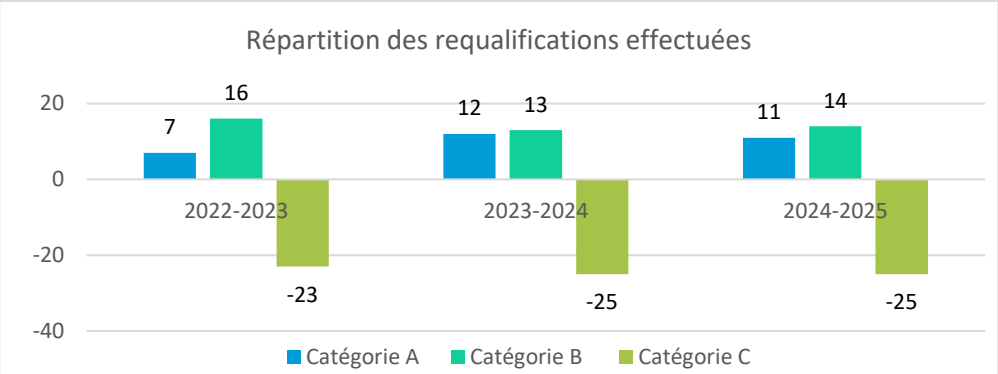
Catégorie	Rentrée 2022		Rentrée 2023		Rentrée 2024	
	Cible	Académie	Cible	Académie	Cible	Académie
A	19%	19,9%	20%	20,7%	22%	21,6%
B	35%	31,1%	36%	32,5%	36%	33,5%
C	46%	48,4%	44%	46,8%	42%	44,9%

Lecture : cible nationale / taux académique.

1.2 Une requalification des supports qui se poursuit en faveur des catégories A et B

- **En 2023, la catégorie B concentre notamment le plus grand nombre de requalifications**, avec 16 postes concernés.

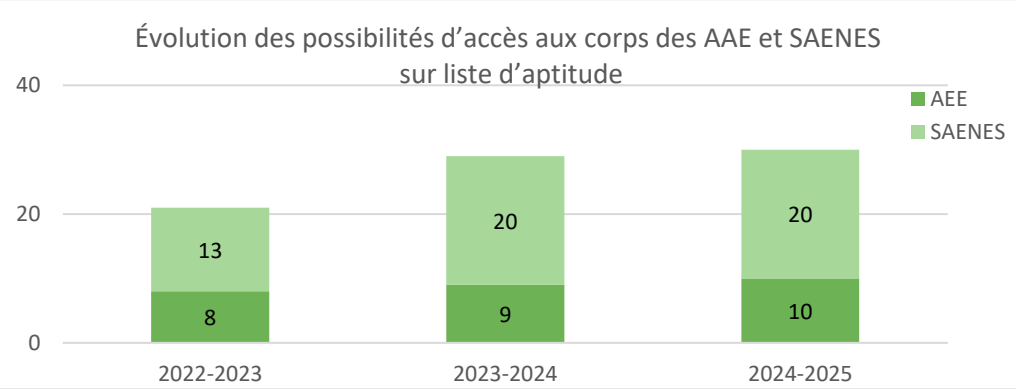
- **Le mouvement se poursuit en 2024 et 2025**, avec respectivement 12 et 11 supports requalifiés en catégorie A, et 13 et 14 en catégorie B.



2. Accès aux corps des AAE et SAENES sur liste d'aptitude

2.1 Des possibilités d'accès en progression continue sur les 3 dernières années

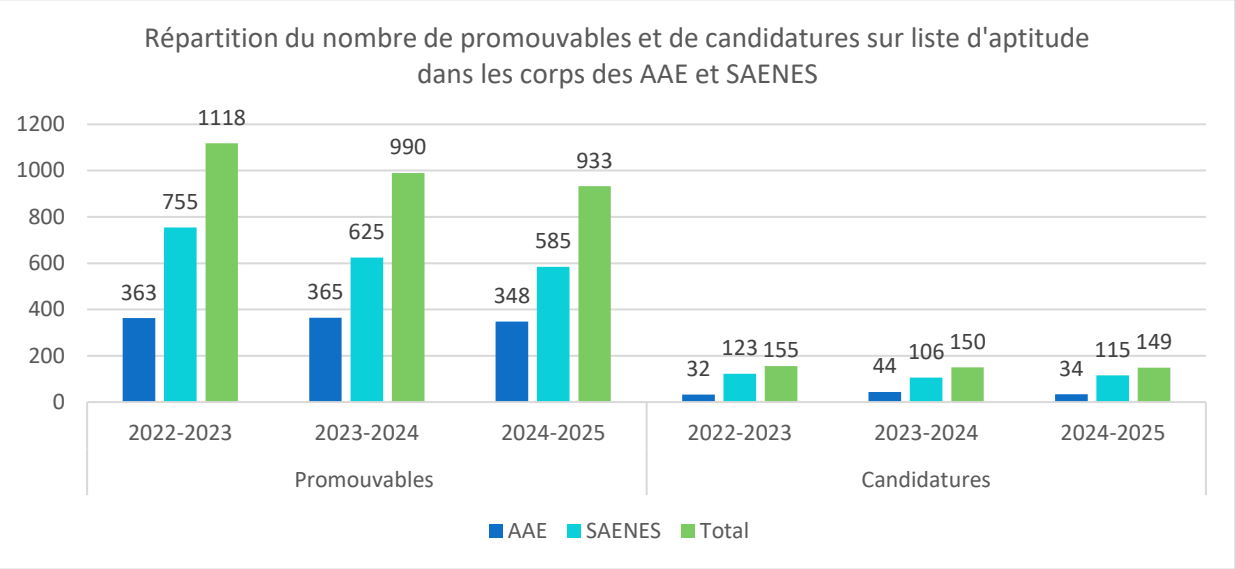
- **Le nombre de possibilités d'accès aux corps des AAE et SAENES progresse +42,9 % en trois ans :** cette progression concerne les deux corps, avec une hausse plus marquée pour les SAENES.



2.2 Une baisse du vivier de promouvables mais un nombre de candidatures qui reste globalement stable

- **Le nombre de personnels promouvables diminue de -16,5%** en trois ans : cette baisse concerne les deux corps, mais elle est plus marquée chez les SAENES **(-22,5 %)** que chez les AAE **(-4,1 %).**

- Le nombre de candidature reste stable **autour de 150 dossiers** reçus en moyenne.



2.3 Une amélioration des chances d'accès aux corps sur liste d'aptitude

- **Le nombre de personnels promus augmente chaque année** et le **taux de promotion par rapport au nombre de candidats ou au nombre de prouvables progressent** également sur la période, traduisant une amélioration des chances d'accès aux corps sur liste d'aptitude ;

Évolution du nombre de promus et du taux de promotion dans les corps des AAE et SAENES sur liste d'aptitude

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Promus	27	29	30
Taux de promotion / promouvables	2,4%	2,9%	3,2%
Taux de promotion / candidats	17,4%	19,3%	20,1%

2.4 Une forte féminisation des viviers et des promotions

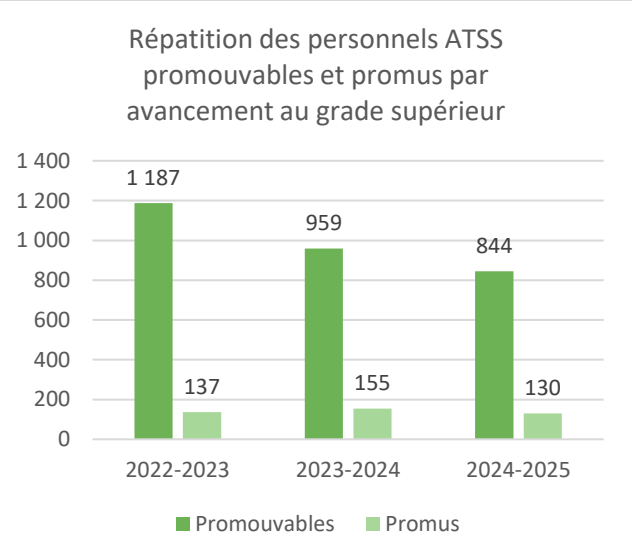
- **Les femmes représentent près de 90 % des promouvables** sur l'ensemble de la période **et leur proportion parmi les promues est globalement cohérente avec leur poids dans les viviers**, avec toutefois des écarts ponctuels selon les années et les corps.

Évolution de la part des femmes promouvables et promus sur liste d'aptitude dans les corps des AAE et SAENES

	Promouvables			Promus		
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
AAE	84,6%	86,6%	84,5%	75,0%	88,9%	90,0%
SAENES	87,0%	93,0%	92,6%	94,7%	95,0%	90,0%
Total	**86,2%**	**90,6%**	**89,6%**	**88,9%**	**93,1%**	**90,0%**

3. Avancement au grade supérieur : un vivier de promouvables en baisse, mais un taux de promotion qui se maintient

- **Le nombre de personnels promouvables** diminue **de -29 %** sur la période tandis que le nombre de promotions reste relativement soutenu ;



Zoom sur… Des possibilités d'avancement qui se maintiennent dans les métiers de santé et du social

Les possibilités de promotion se maintiennent sur la période pour les personnels infirmiers et les assistantes de service social élèves (ASSAE).

En 2024-2025, 11 infirmiers et 6 ASSAE sont promus, comme en 2022-2023. Le taux de promotion progresse chez les ASSAE, de **25 % à 28,6 %**, tandis qu'il reste stable autour de **11 % chez les infirmiers**.

- Cette évolution se traduit également par **une progression du taux de promotion** de **11,5 % à 15,4 %** en trois ans, après un point haut à 16,2 % en 2023-2024.

En annexe : pour aller plus loin…

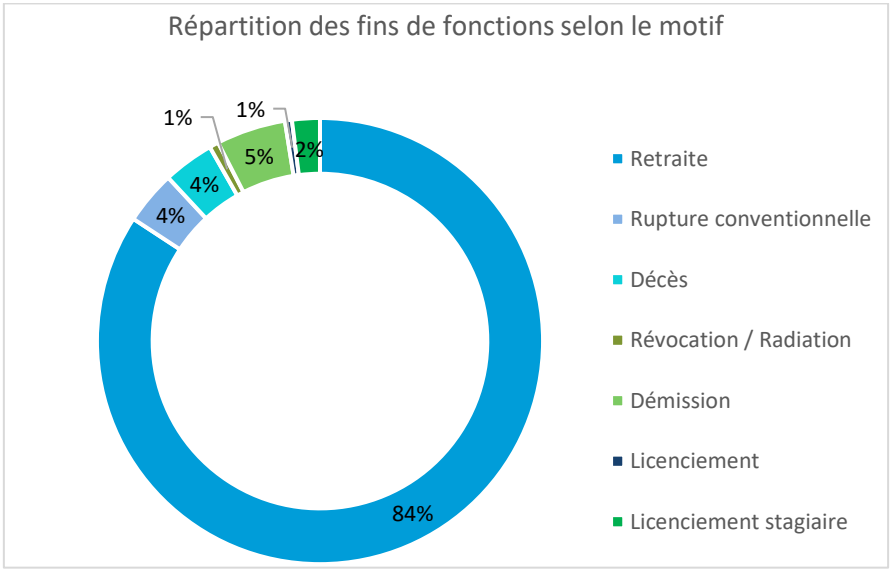
- **Tab 3-42** : Répartition des supports implantés par type de structure et par catégorie de personnels sur 3 ans
- **Tab 3-43 :** Evolution du nombre de requalifications effectuées sur 3 ans
- **Tab 3-44 :** Évolution sur 3 ans du nombre de possibilités d'accès aux corps d'attaché d'administration (AAE) et de secrétaire d'administration (SAENES) sur liste d'aptitude
- **Tab 3-45** : Évolution du nombre de promouvables et de promus sur liste d'aptitude pour les corps des AAE et des SAENES sur 3 ans
- **Tab 3-46 :** Évolution du tableau d'avancement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé sur 3 ans

— E. Les fins de fonctions —

Cette fiche présente les départs et fins de fonctions des personnels selon les catégories et motifs (retraites, démissions, ruptures conventionnelles, etc.). Elle constitue un outil d'anticipation des besoins de recrutement.

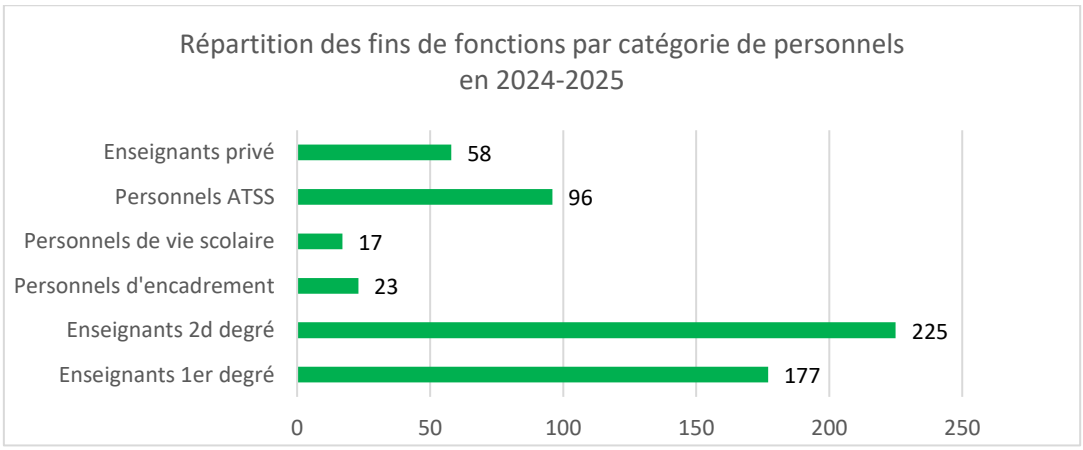
Données clés académiques 2024–2025

- **596** départs définitifs dont **84,2 %** de départs à la retraite



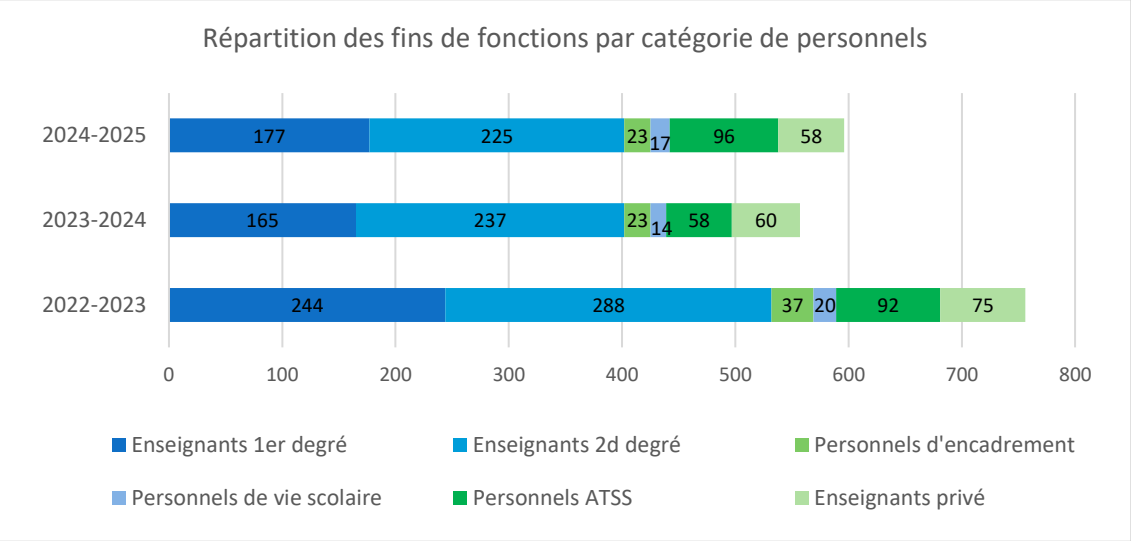
- **62,5 ans :** âge moyen de départ à la retraite

- **62,2 ans** : âge moyen de départ à la retraite des femmes
- **63,1 ans** : âge moyen de départ à la retraite des hommes

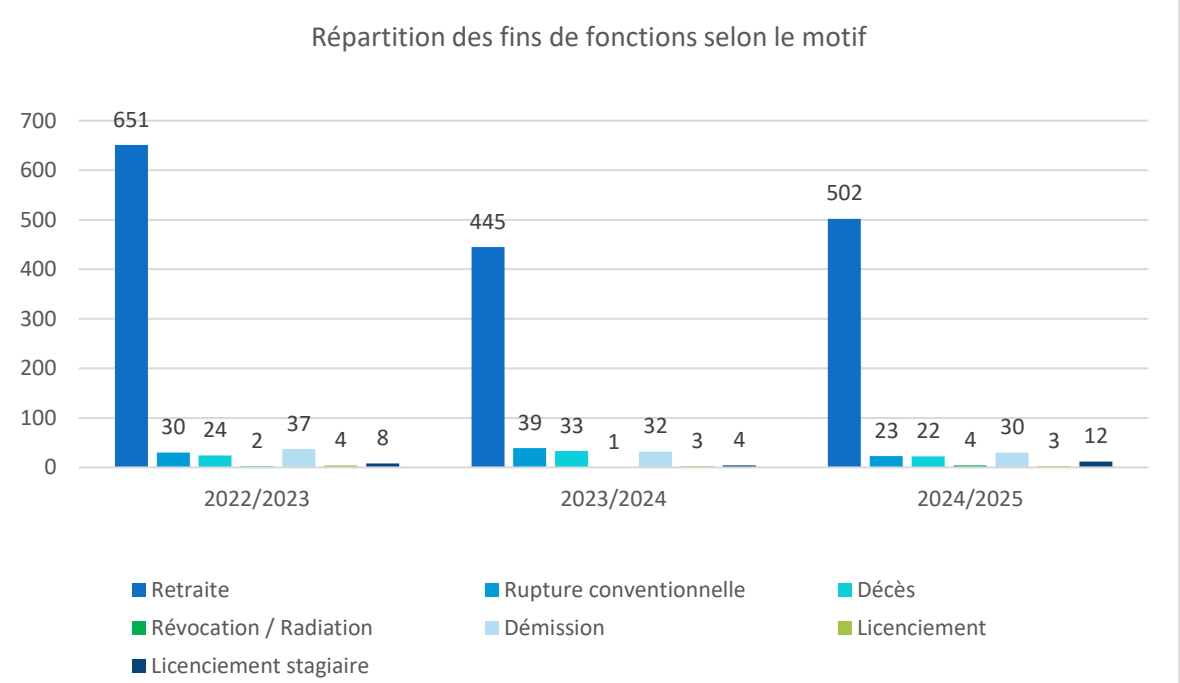


1. Une baisse des départs définitifs, portée principalement par les départs à la retraite

- **Les départs définitifs poursuivent leur diminution sur la période : le** nombre de départs définitifs recule de **-21 %** en trois ans, malgré une légère reprise en 2024-2025 (+7 %). Cette baisse concerne principalement les enseignants du 1er degré (**-27 %),** les enseignants du 2d degré (**-22 %)** et les personnels d'encadrement (**-38 %) ;**



- **Les départs à la retraite demeurent le principal motif de fin de fonction** : Ils représentent **84,2 %** des départs définitifs en 2024-2025, malgré une diminution de
-23 % sur la période. Les autres motifs restent marginaux et concernent des effectifs limités ;



- **L'âge moyen de départ à la retraite reste globalement stable autour de 62 ans** : les hommes partent en moyenne un peu plus tard que les femmes (63,1 ans contre 62,2 ans).

Âge moyen de départ à la retraite selon le genre

	Femmes	Hommes	Total
2022-2023	61,3	62,2	61,7
2023-2024	62,2	61,7	62,4
2024-2025	62,2	63,1	62,5

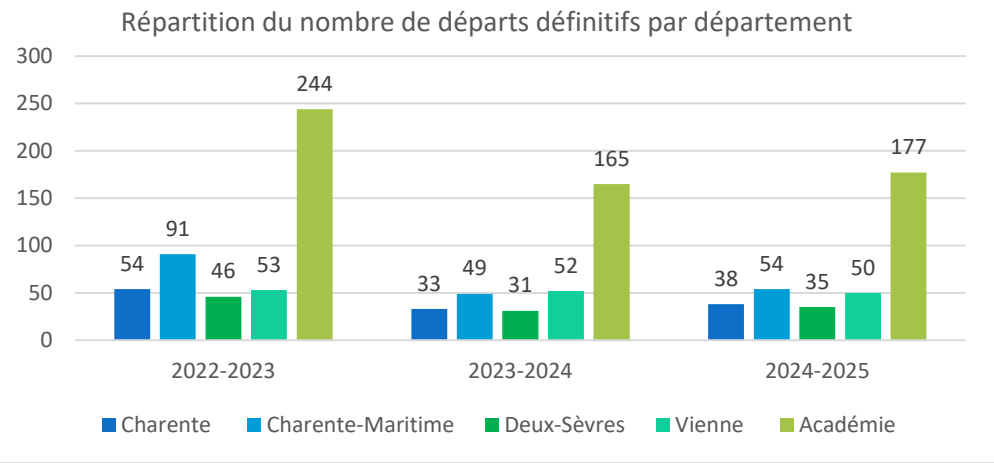
Zoom sur… Anticiper les départs pour accompagner les parcours

Majoritaires parmi les fins de fonctions**, les départs à la retraite constituent un enjeu de gestion prévisionnelle des ressources humaines,** dans un contexte de déprise démographique. Ils invitent à anticiper les besoins en compétences, à préparer les transmissions de savoir-faire et à accompagner les parcours professionnels tout au long de la carrière, conformément aux orientations de la feuille de route RH académique.

2. Les enseignants du 1er degré public

2.1 Une diminution des départs définitifs dans l'ensemble des départements

- **Les départs définitifs diminuent de -27,5 %** sur trois ans, malgré une légère reprise en 2024-2025. Cette baisse concerne l'ensemble des départements, avec un recul plus marqué en Charente-Maritime (**-40,7 %)** ;



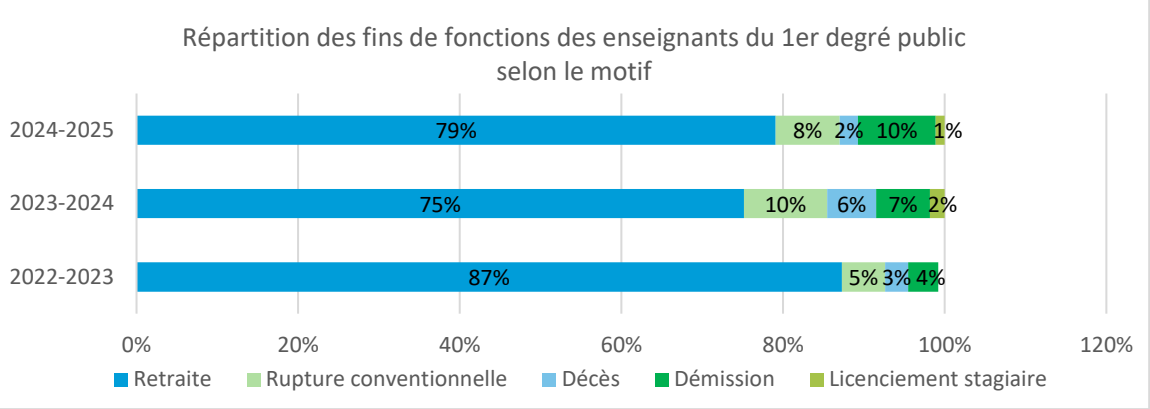
- **La part des femmes** parmi les personnels quittant définitivement leur fonction progresse de **+ 10,6 points** en 3 ans**,** en cohérence avec la féminisation du corps des professeurs des écoles.

Part des femmes dans les fins de fonctions par département

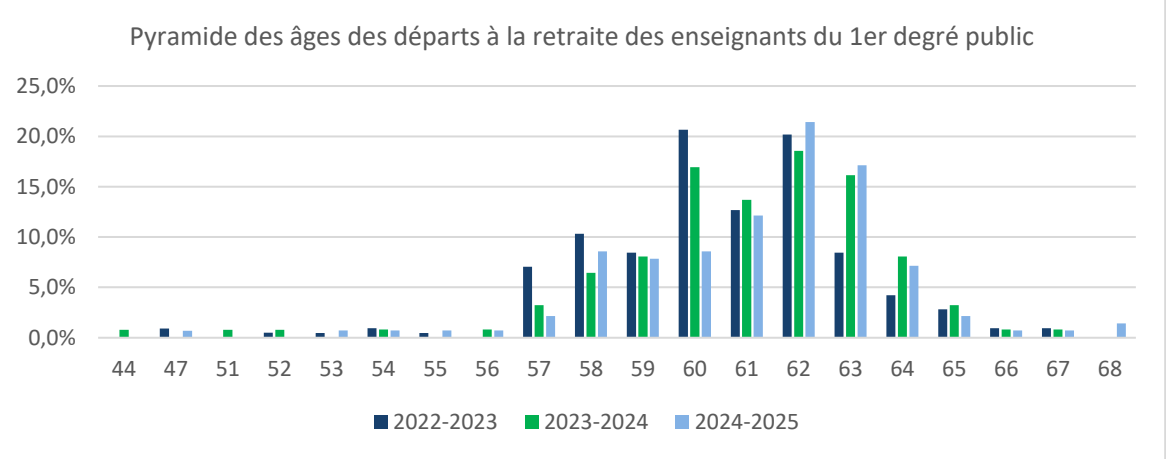
	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Charente	76,9%	84,8%	86,8%
Charente-Maritime	67,4%	61,2%	79,6%
Deux-Sèvres	69,8%	80,6%	80,0%
Vienne	71,3%	69,2%	82,0%
Académie	**71,3%**	**72,1%**	**81,9%**

2.2 Les départs à la retraite concentrés entre 60 et 63 ans

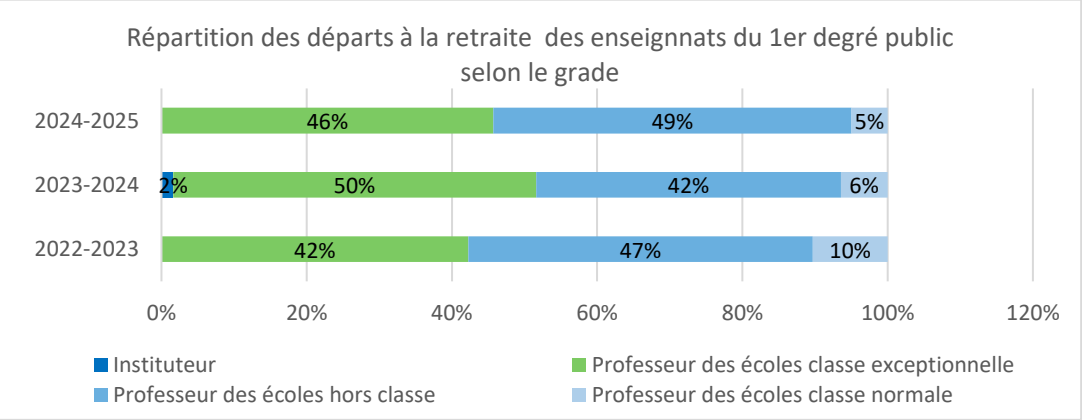
Les départs à la retraite représentent **plus de 75 %** des fins de fonction sur l'ensemble de la période, malgré une diminution de **-34,3 %** en 3 ans **; Les autres motifs de départ** demeurent marginaux et concernent des effectifs réduits ;



- **Les départs à la retraite restent majoritairement concentrés entre 60 et 63 ans,** avec une répartition globalement stable sur la période ;



- **La majorité des départs à la retraite concerne les professeurs des écoles hors classe et de classe exceptionnelle**. Les départs de professeurs des écoles de classe normale restent minoritaires.



3. Les enseignants du 2d degré public

3.1 Une diminution des départs définitifs dans l'ensemble des corps

- **Les départs définitifs diminuent de 21,9 % sur trois ans**, malgré une légère reprise en 2024-2025 ;

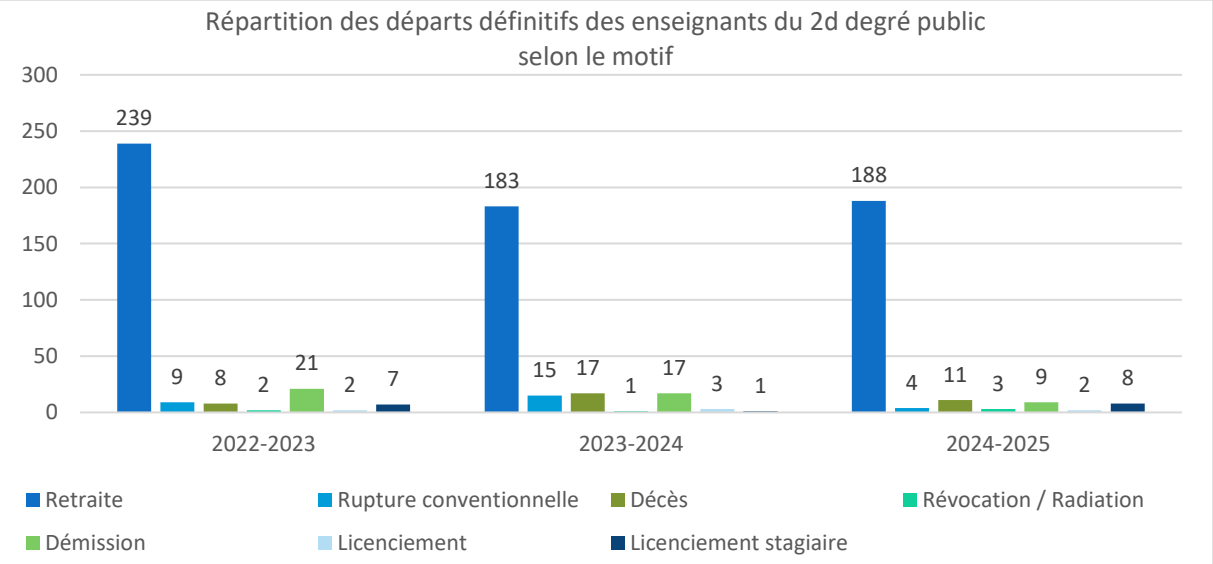
- **Les professeurs certifiés concentrent toujours la majorité des départs**, en cohérence avec leur poids dans les effectifs du second degré.

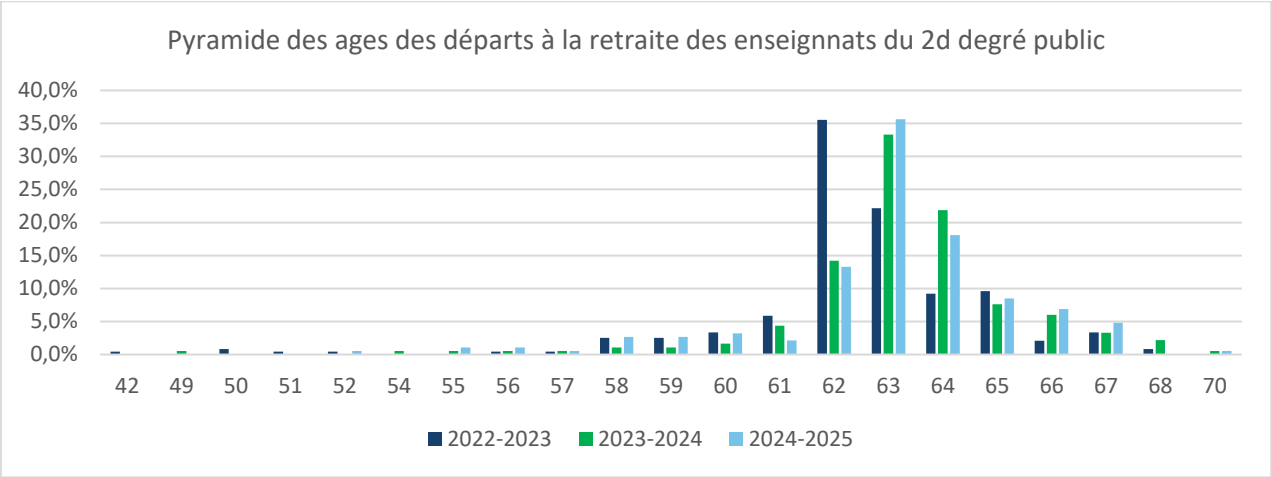
Évolution du nombre de départs définitifs des enseignants du 2d degré public selon le corps

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022/2024	Evol % 2023/2024
Professeur chaire supérieure	3	0	2	-33,3%	
Professeur agrégé	37	27	36	-2,7%	33,3%
Professeur certifié	161	131	134	-16,8%	2,3%
Professeur Lycée professionnel	58	50	39	-32,8%	-22,0%
Professeur d'EPS	14	21	9	-35,7%	-57,1%
Professeurs des écoles	8	6	3	-62,5%	-50,0%
Chargé d'enseignement EPS	3	2	1	-66,7%	-50,0%
PEGC*	4	0	1	-75,0%	
Académie	**288**	**237**	**225**	**-21,9%**	**-5,1%**

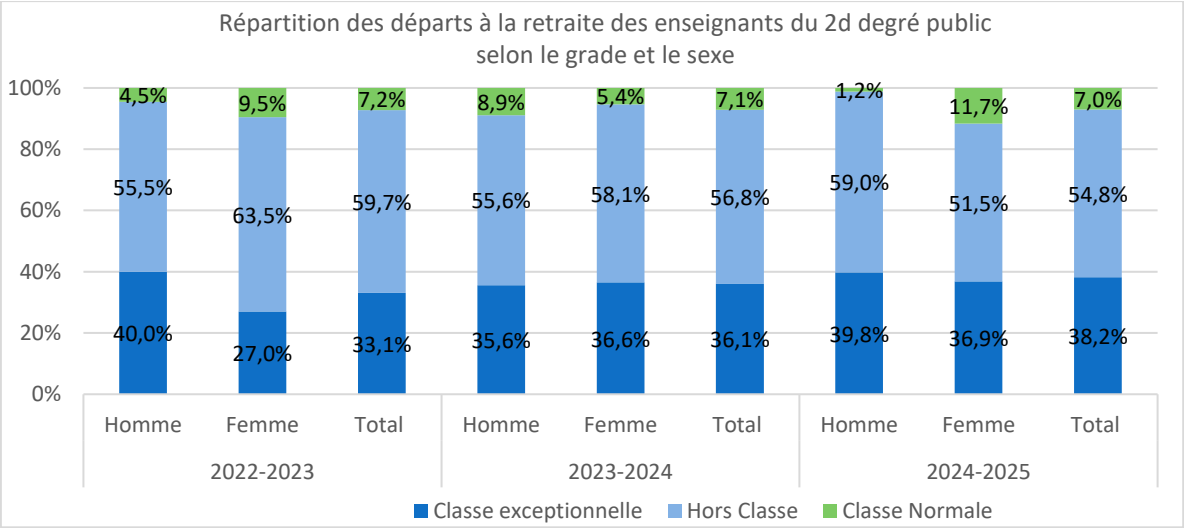
3.2 Des départs à la retraite majoritairement concentrés entre 62 et 64 ans

- **Les départs à la retraite** représentent **plus de 80 %** des départs, malgré une baisse de **-21,3 %** sur la période et, restent majoritairement **concentrés entre 62 et 64 ans ;**





- **Plus de 90 % des départs à la retraite concernent la hors classe ou la classe exceptionnelle**, avec **une légère différence selon le genre**, les hommes étant davantage représentés en classe exceptionnelle et les femmes en hors classe.



4. Les enseignants des 1er et 2d degrés privés

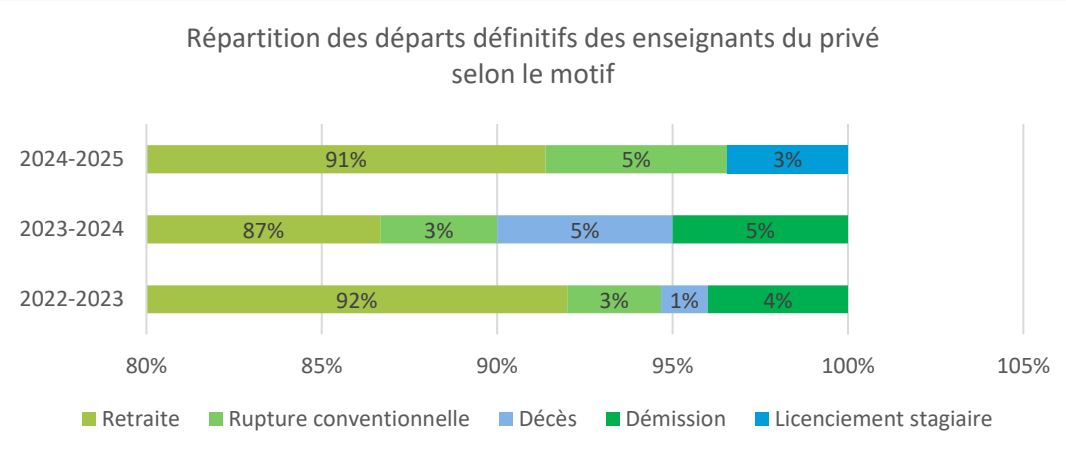
4.1 Des départs définitifs globalement en baisse sur la période

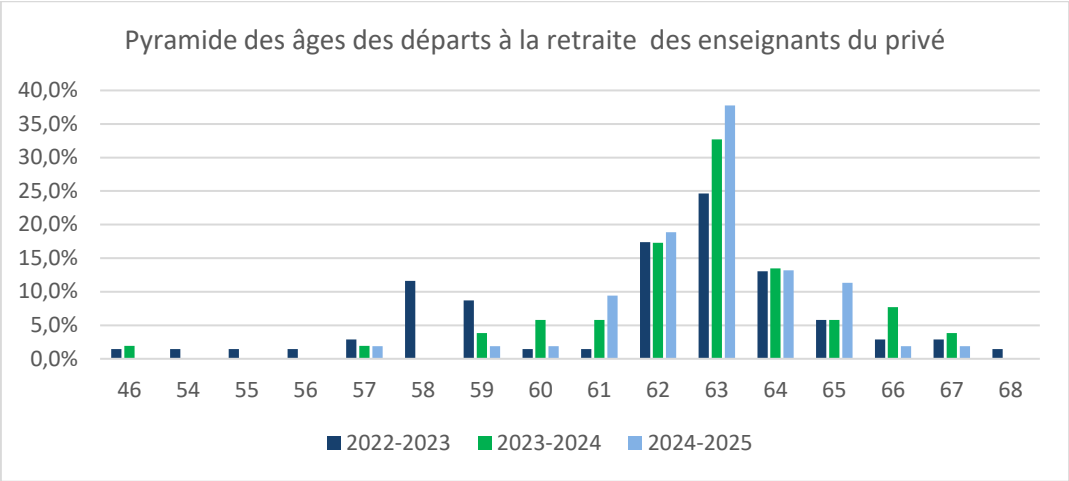
Évolution du nombre de départs définitifs selon le corps

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Professeurs des écoles	26	15	25	-3,8%	66,7%
Professeur agrégé	0	1	2		100,0%
Professeur certifié	39	32	22	-43,6%	-31,3%
Professeur Lycée professionnel	4	7	3	-25,0%	-57,1%
Professeur d'EPS	4	4	6	50,0%	50,0%
AE / Chargé d'enseignement EPS	2	1	0	-100,0%	-100,0%
Total	**75**	**60**	**58**	**-22,7%**	**-3,3%**

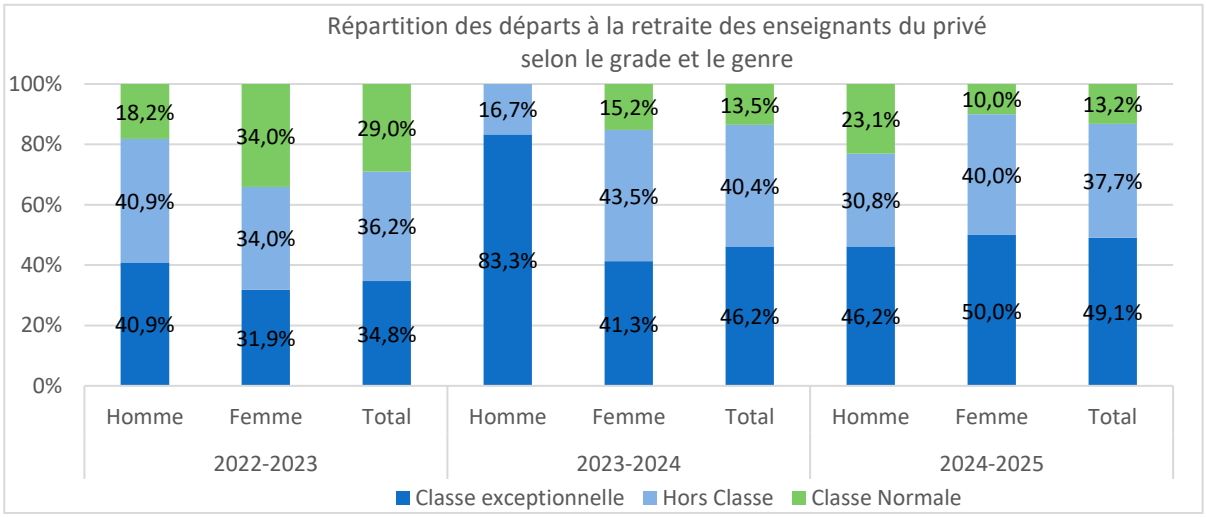
4.2 Des fins de fonctions majoritairement liées aux départs à la retraite

- **Les départs à la retraite** représentent **environ 90 %** des départs définitifs, malgré une baisse globale de **-23,2 %** sur la période et, restent majoritairement **concentrés autour de 62 et 63 ans ;**





- **Les départs à la retraite concernent majoritairement la hors classe et la classe exceptionnelle, qui représentent près de 87 %** des départs en 2024-2025, avec des écarts femmes-hommes variables selon les années.



5. Les personnels d'encadrement

- **Des départs définitifs en net recul sur la période,** avec une baisse particulièrement marquée entre 2022-2023 et 2023-2024, puis une stabilisation en 2024-2025.

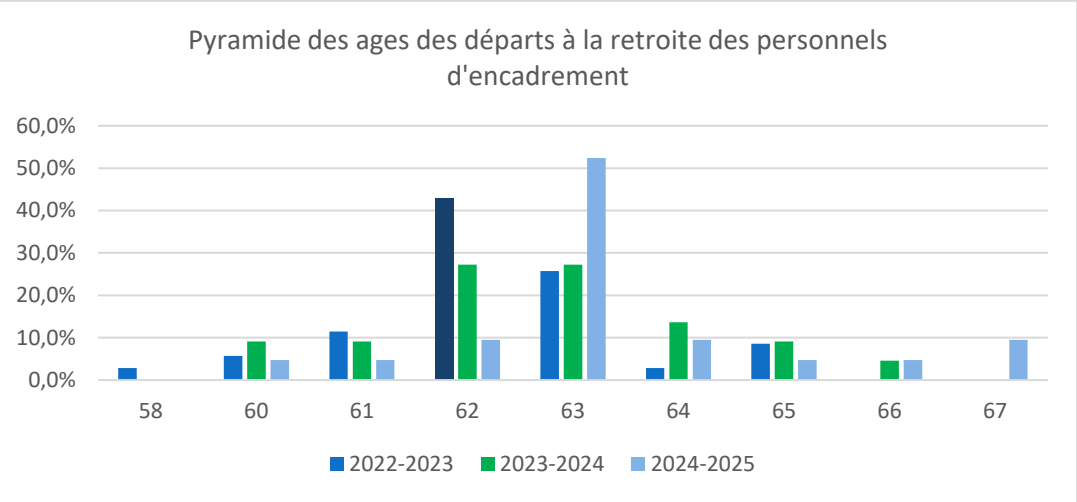
<u>Évolution des départs définitifs des personnels d'encadrement selon le corps</u>

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Encadrement	1	0	0	-100%	#DIV/0!
Inspection	4	10	5	25%	-50%
Direction	32	13	18	-44%	38%
Total	**37**	**23**	**23**	**-38%**	**0%**

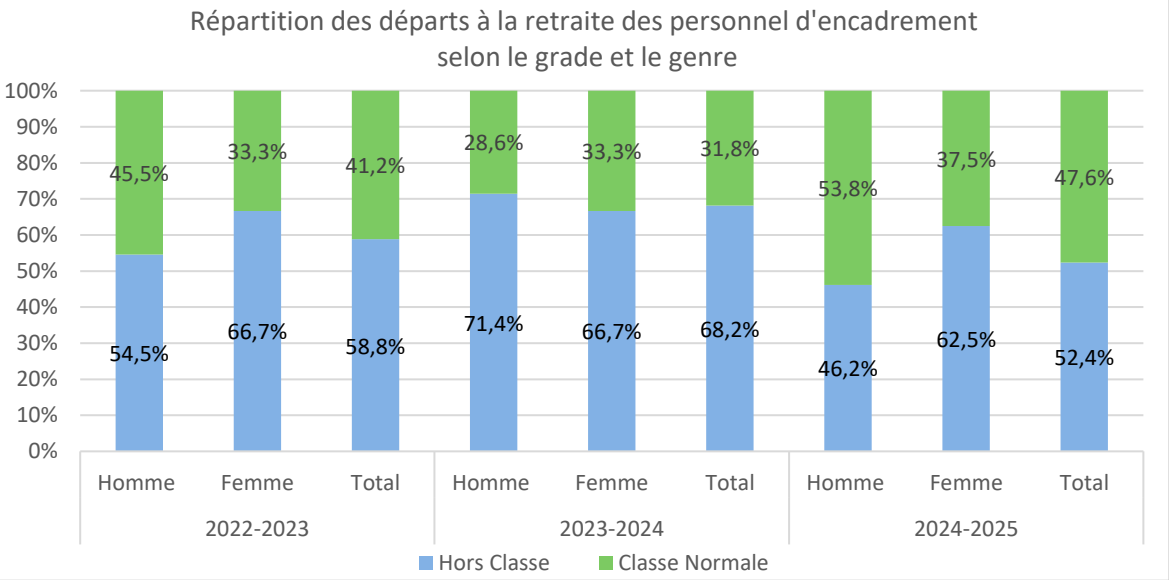
- **Les départs à la retraite représentent plus de 95 %** des fins de fonctions en 2023-2024 et 2024-2025 et se situent majoritairement **entre 61 et 63 ans.**

Évolution des départs définitifs des personnels d'encadrement selon le l motif

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Retraite	35	23	23	-40%	-5%
Rupture conventionnelle	1	0	0	-100%	-
Décès	1	0	0	-100%	-
Total	**37**	**23**	**23**	**-38%**	**0%**



- **La hors classe représente la majorité des départs à la retraite sur les trois années**, avec une répartition femmes-hommes variable selon les campagnes.



6. Les personnels de vie scolaire

- **Des départs en baisse sur la période**, malgré une légère reprise en 2024-2025 ;

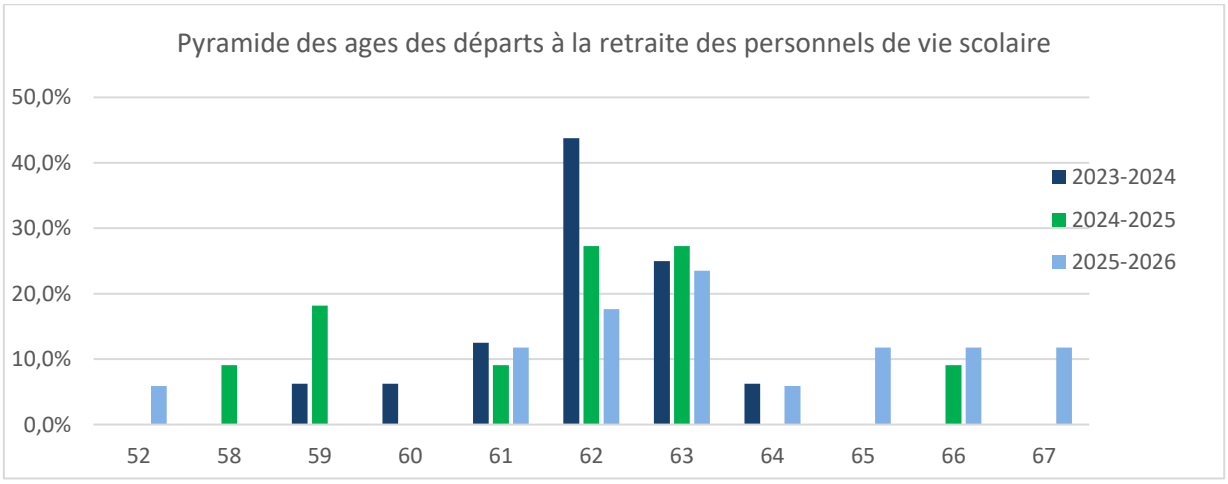
Évolution des départs définitifs des personnels de vie scolaire selon le corps

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
Personnels d'éducation	12	7	12	0,0%	71,4%
PsyEN	8	7	5	-37,5%	-28,6%
Total	**20**	**14**	**17**	**-15,0%**	**21,4%**

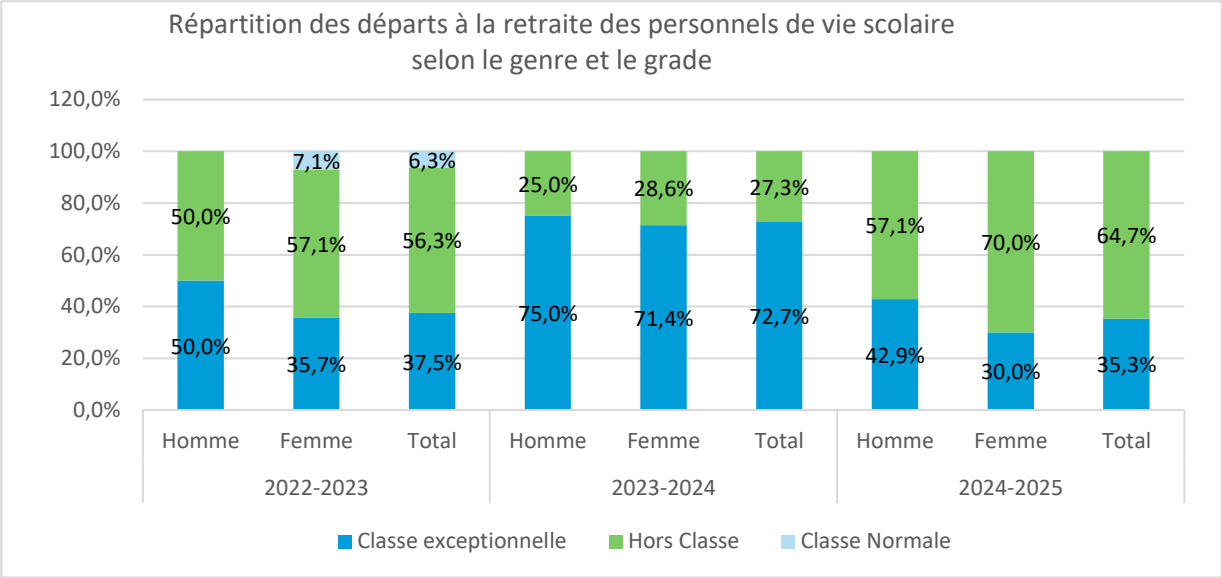
- **Les départs à la retraite demeurent le principal motif des fins de fonctions** sur les trois années et atteignent **100 %** en 2024-2025 : ils sont concentré principalement autour de **62-63 ans** ;

Évolution des départs définitifs des personnels de vie scolaire selon le motif

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Retraite	16	11	17	6%	55%
Rupture conventionnelle	1	2	0	-100%	-100%
Décès	3	1	0	-100%	-100%
Total	**20**	**14**	**17**	**-15%**	**21%**



- **Ces départs à la retraite concernent principalement la classe exceptionnelle et la hors classe,** avec une répartition femmes-hommes variable selon les années.

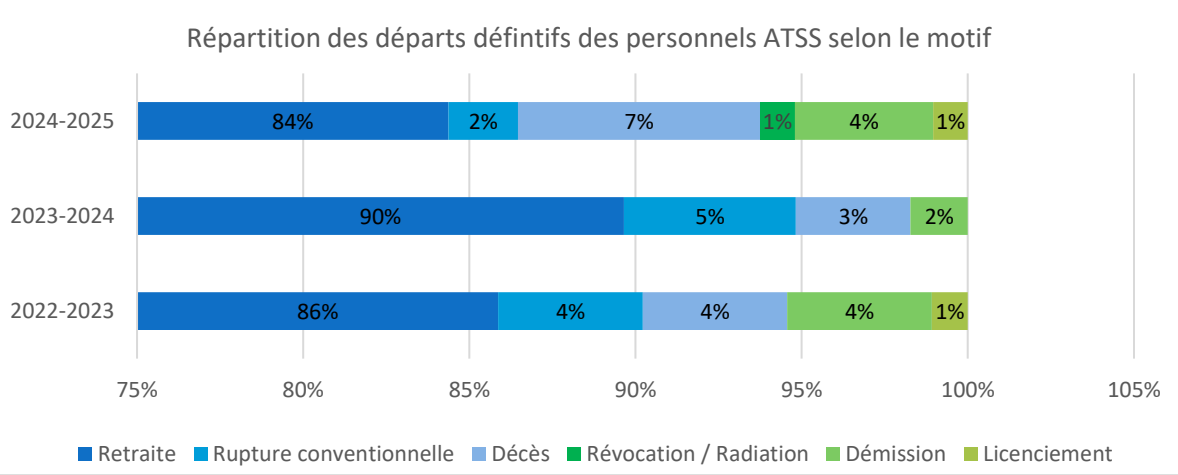


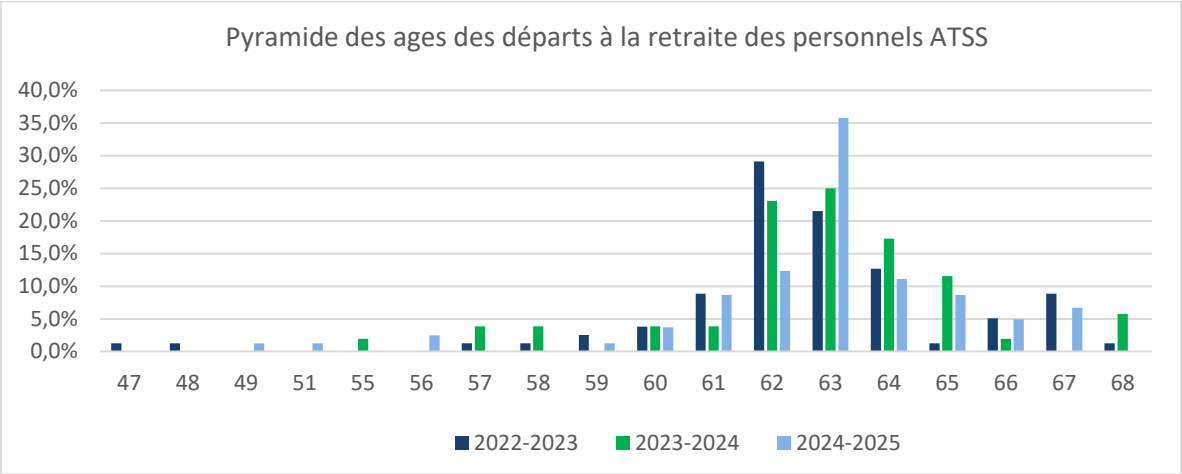
7. Les personnels ATSS

- **Les départs définitifs progressent légèrement sur trois ans après un recul en 2023-2024** : cette évolution est principalement portée par la catégorie C, tandis que les catégories A et B restent globalement stables sur la période ;

En effectifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Catégorie A	27	19	24	-11,1%	26,3%
Catégorie B	25	9	23	-8,0%	155,6%
Catégorie C	40	30	49	22,5%	63,3%
Total	**92**	**58**	**96**	**4,3%**	**65,5%**

- **Les départs à la retraite représentent plus de 84 %** des fins de fonctions chaque année et se concentrent principalement **entre 62 et 64 ans**, avec un pic récurrent autour de 63 ans.




Pyramide des ages des départs à la retraite des personnels ATSS
40,0%
35,0%
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
0,0%
47
48
49
51
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
2022-2023
2023-2024
2024-2025

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 3-47 :** Évolution sur 3 ans du nombre de fins de fonctions par catégorie de personnels selon la catégorie de personnels et le motif
- **Tab 3-48** : Évolution de l'âge moyen de départ en retraite selon le corps et le genre
- **Tab 3-49 :** Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public par département
- **Tab 3-50 :** Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public selon le motif
- **Tab 3-51 :** Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public par département selon le motif et le genre
- **Tab 3-54 :** Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du 1er degré public de 60 ans et plus
- **Tab 3-55 :** Évolution sur 3 ans de la proportion de départ à la retraite des enseignants du 1er degré public par département et selon le grade
- **Tab 3-56** : Évolution sur 3 ans des départs définitifs des enseignants du 2d degré public selon le corps et le genre et le motif
- **Tab 3-57** : Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du 2d degré public de 60 ans et plus
- T**ab 3-58** : Évolution des départs à la retraite des enseignants du 2d degré public selon le grade et le genre
- **Tab 3-59** : Évolution du nombre de départs définitifs des enseignants du privé selon le corps, le genre et le motif
- **Tab 3-60** : Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du privé de 60 ans et plus
- **Tab 3-61** : Évolution des départs à la retraite des enseignants du privé selon le grade et le genre
- **Tab-3-62** : Évolution du nombre de départs définitifs des personnels d'encadrement selon le corps, le genre et le motif
- **Tab 3-63** : Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels d'encadrement de 60 ans et plus
- **Tab 3-64 :** Évolution des départs à la retraite des personnels d'encadrement selon le grade et le genre
- **Tab-3-65** : Évolution du nombre de départs définitifs des personnels de vie scolaire selon le corps, le genre et le motif
- **Tab 3-66** : Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels de vie scolaire de 60 ans et plus
- **Tab 3-67** : Évolution des départs à la retraite des personnels de vie scolaire selon le grade et le genre
- **Tab 3-68** : Évolution des départs définitifs des personnels ATSS selon le corps, le genre et le motif
- **Tab 3-69** : Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels ATSS de ans et plus

— F. Accompagnement au parcours professionnel —

L'académie propose plusieurs dispositifs pour accompagner les personnels dans les différentes étapes de leur parcours professionnel : mobilité, évolution, reconversion, maintien dans l'emploi ou transition professionnelle. Cette offre repose sur un accompagnement individualisé, au plus près des situations et des projets.

Données clés académiques 2024–2025

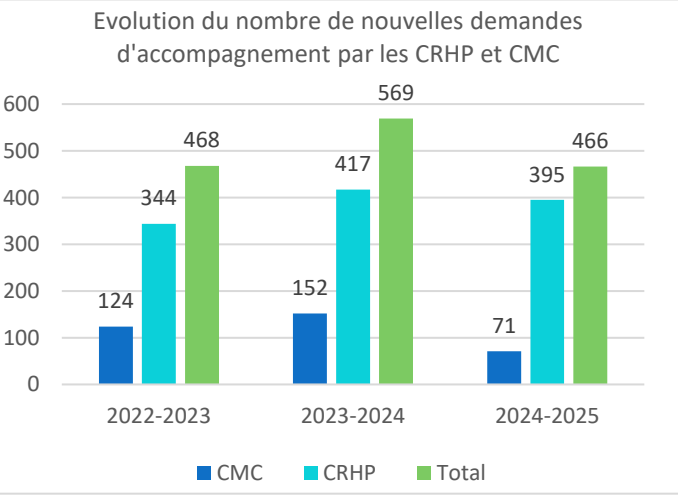
- **466** nouvelles demandes d'accompagnement par les CRHP et CMC
- **177** agents accompagnés par les CMC
- **260** entretiens menés par les CMC
- **80** demandes de postes adaptés dans le 1er et 2d degré
- **181** demandes d'allègement de service
- **19** personnels bénéficiaires du dispositif d'accompagnement PPR
- **53** agents accompagnés par la Mission académique de l'encadrement (MAE)

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

L'académie accompagne les agents dans leurs projets de mobilité et d'évolution professionnelle, en s'appuyant sur **les conseillers RH de proximité (CRHP**) et **les conseillères mobilité-carrière (CMC)**. Cette offre permet un accompagnement adapté aux besoins et à la maturité de chaque projet.

1.1 Des dispositifs qui restent fortement sollicités

Cette **dynamique s'appuie largement sur la RH de proximité**, confortant ainsi les actions mises en œuvre depuis 2022 pour réaffirmer le rôle des CRHP comme premier interlocuteur du dispositif d'accompagnement professionnel.



Zoom sur… Faciliter la mobilité et l'évolution professionnelle des agents

Accompagner chaque agent dans son parcours, c'est l'ambition de la politique RH engagée depuis 2022. L'académie développe une offre d'information, de conseil et d'accompagnement pour soutenir les projets professionnels, les transitions et l'adaptation des parcours aux besoins de l'académie.

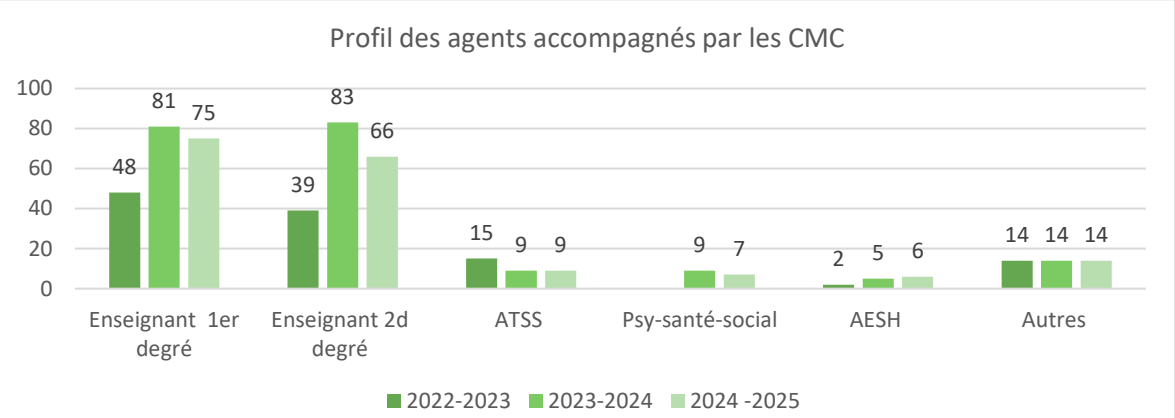
1.2 Un accompagnement par les CMC qui évolue, en complémentarité avec les CRHP

- En 2024-2025, **177 agents ont bénéficié d'un accompagnement par les CMC, à travers 260 entretiens**. La baisse du nombre d'agents accompagnés s'inscrit dans la montée en puissance des CRHP, tandis que le volume d'entretiens traduit la poursuite d'un **accompagnement individualisé qui inscrit dans la durée**.

Tab 3-71 : Évolution du nombre d'agents accompagnées et d'entretiens menés par les CMC

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans	Evol % 2023/2024
Agents accompagnés	118	201	177	50,0%	-13,6%
Entretiens menés	478	292	260	-45,6%	-11,0%
Entretiens / agent	4,05	1,45	1,47		

- **L'accompagnement concerne principalement les personnels enseignants**, qui représente près de **80%** des agents accompagnés en 2024-2025 ;



- **L'évolution professionnelle et la reconversion constituent les principaux motifs de sollicitation des CMC en 2024-2025.** Les demandes liées à la formation et aux dispositifs spécifiques de mobilité complètent cette recherche d'accompagnement des parcours**.**

Les principaux motifs des demandes d'accompagnement par les CMC

Motifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Bilan de compétences	5	9	7
Détachements	**9**	**15**	**13**
Evolution professionnelle	**40**	**45**	**48**
Formations	**8**	**26**	**20**
PACD/LD infos et suivi	**14**	**32**	**27**
Reclassement/PPR	9	5	5
Reconversions	**6**	**49**	**41**
Ruptures conventionnelles	8	7	7
Autres (Concours, mutation, cumul d'activité, etc.)	19	13	9

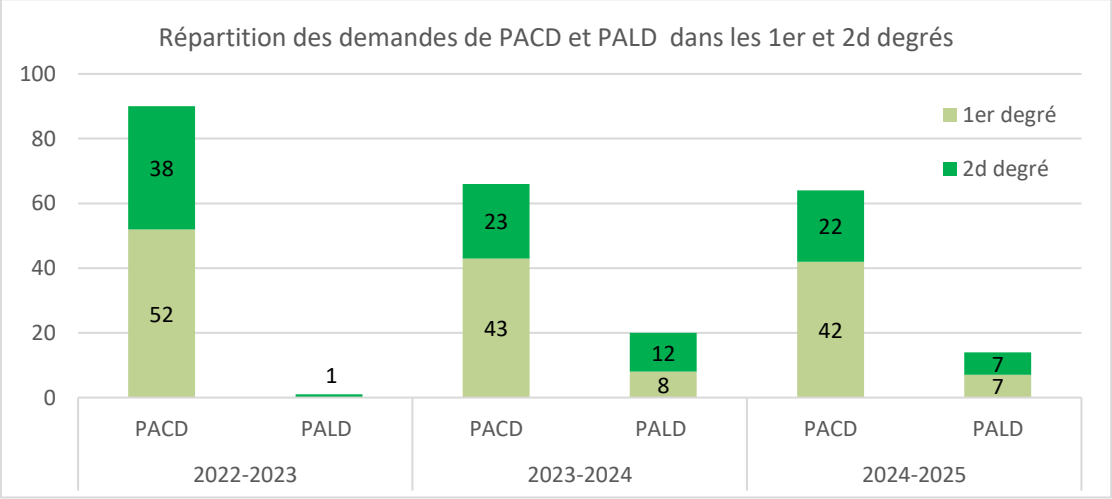
2. Des Dispositifs spécifiques d'accompagnement des personnels

2.1 Une diminution progressive du nombre de demandes de postes adaptés

Les postes adaptés, de courte ou de longue durée, permettent d'accompagner les personnels dont l'état de santé ne permet plus l'exercice des fonctions habituelles, en favorisant le maintien dans l'emploi, le retour aux fonctions initiales ou une évolution professionnelle adaptée.

- **Le nombre de demandes de PACD et PALD** connait un recul **de -12, 1 % en 3 ans** : les PACD **concentre toujours la majorité des demandes**, tandis que le PALD concerne des volumes plus réduits ;

- **La majorité de demandes émane du 1er degré** qui **représente environ 60 %** des demandes chaque année.



- **Une forte variation du taux global de satisfaction des demandes** sur la période : après une nette amélioration en 2023-2024, le taux global de satisfaction des demandes revient **à 50 % en** 2024-2025 ;

Évolution des avis favorables et du taux de satisfaction des demandes de postes adaptés 1er et 2d degrés publics

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Avis favorables	52	65	40
Taux d'avis favorables	57,1%	75,6%	50,0%

2.2 Une augmentation des demandes d'allègements de service

L'allègement de service permet d'adapter temporairement le temps de travail à la situation de santé de l'agent. Il favorise la poursuite ou la reprise de l'activité professionnelle tout en accompagnant l'évolution de la situation individuelle ;

- **Les demandes d'allègement de service progressent nettement** dans les deux degrés : **+ 25 %** dans le 1er degré et **+27,6 %** dans le 2d degré sur 3 ans ;

- **Le nombre d'avis favorables progresse également** : le taux d'avis favorables passant de **45,3 % à 94,3 %** dans le 1er degré et de **54,0 % à 82,9 %** dans le 2d degré**.**

Bénéficiaires des demandes d'allègements de service dans le 1er et 2d degré public et privé

Allègements de services	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	1er degré	**2d degré**	**1er degré**	**2d degré**	**1er degré**	**2d degré**
Nombre de demandes	53	87	56	91	70	111
Avis favorables	24	47	38	66	66	92
Taux d'avis favorables	45,3%	54,0%	67,9%	72,5%	94,3%	82,9%

2.3 La période préparatoire au reclassement (PPR) : un dispositif qui reste principalement mobilisé par les personnels des 1er et 2d degrés

- **Le PPR** accompagne les personnels devenus inaptes à leurs fonctions vers un projet professionnel compatible avec leur situation, en sécurisant progressivement leur transition vers de nouvelles fonctions.

Bénéficiaires du dispositif d'accompagnement à la préparation au reclassement

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
1er degré	15	8	12
2d degré	4	4	6
ATSS	0	0	1
Total bénéficiaires	**19**	**12**	**19**

3. Accompagnement dans le cadre de la MAE

La Mission académique à l'encadrement (MAE) accompagne les personnels souhaitant évoluer vers des fonctions d'encadrement, en leur proposant une offre personnalisée de formation, de coaching, d'immersion et de mentorat.

3.1 Un vivier MAE qui se renforce sur les fonctions d'encadrement

- Après une progression de 53 à 62 membres entre 2022/2023 et 2023/2024**, le vivier MAE revient à 53 en 2024-2025**.

- **Sa composition évolue toutefois nettement** : les personnels de direction et d'inspection représentent désormais **32 membres, soit 60 % du vivier** en 2024-2025 tandis que le vivier d'enseignants diminue progressivement.

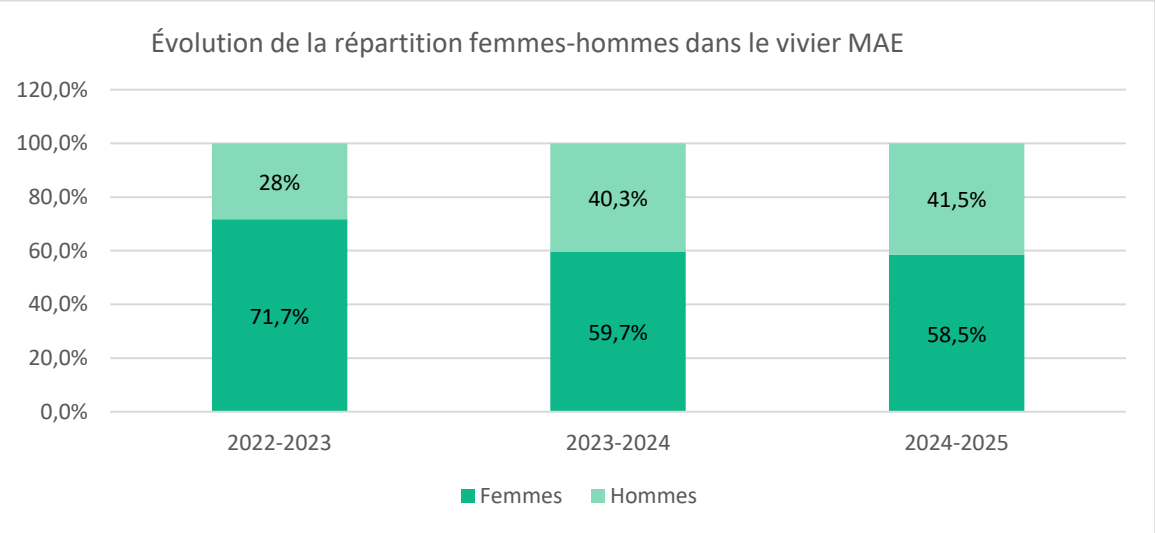
Bénéficiaires d'un accompagnement dans le cadre de la MAE

Corps / fonction	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Professeurs des écoles	9	4	2
Enseignants du 2nd degré*	13	7	4
CPE	2	0	0
Personnels de direction	9	16	16
Personnels d'inspection **	1	17	16
Attachés d'administration	11	9	8
Autres***	8	9	7
TOTAL	**53**	**62**	**53**

** Enseignants du 2nd degré : professeurs certifiés, professeurs agrégés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive. ** Personnels d'inspection : IEN 1er degré, IEN 2nd degré et IA-IPR. ***Autres : faisant fonction de personnel de direction (PERDIR), directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT), Inspecteur jeunesse et sport (IJS), SAENES et infirmiers de l'Éducation nationale.*

3.2 Une féminisation du vivier MAE qui reste majoritaire mais recule

- Les femmes restent majoritaires dans le vivier MAE, mais leur part recule progressivement, de **71,7 %** en 2022-2023 **à 58,5 %** en 2024-2025**,** traduisant une composition plus équilibrée du vivier.

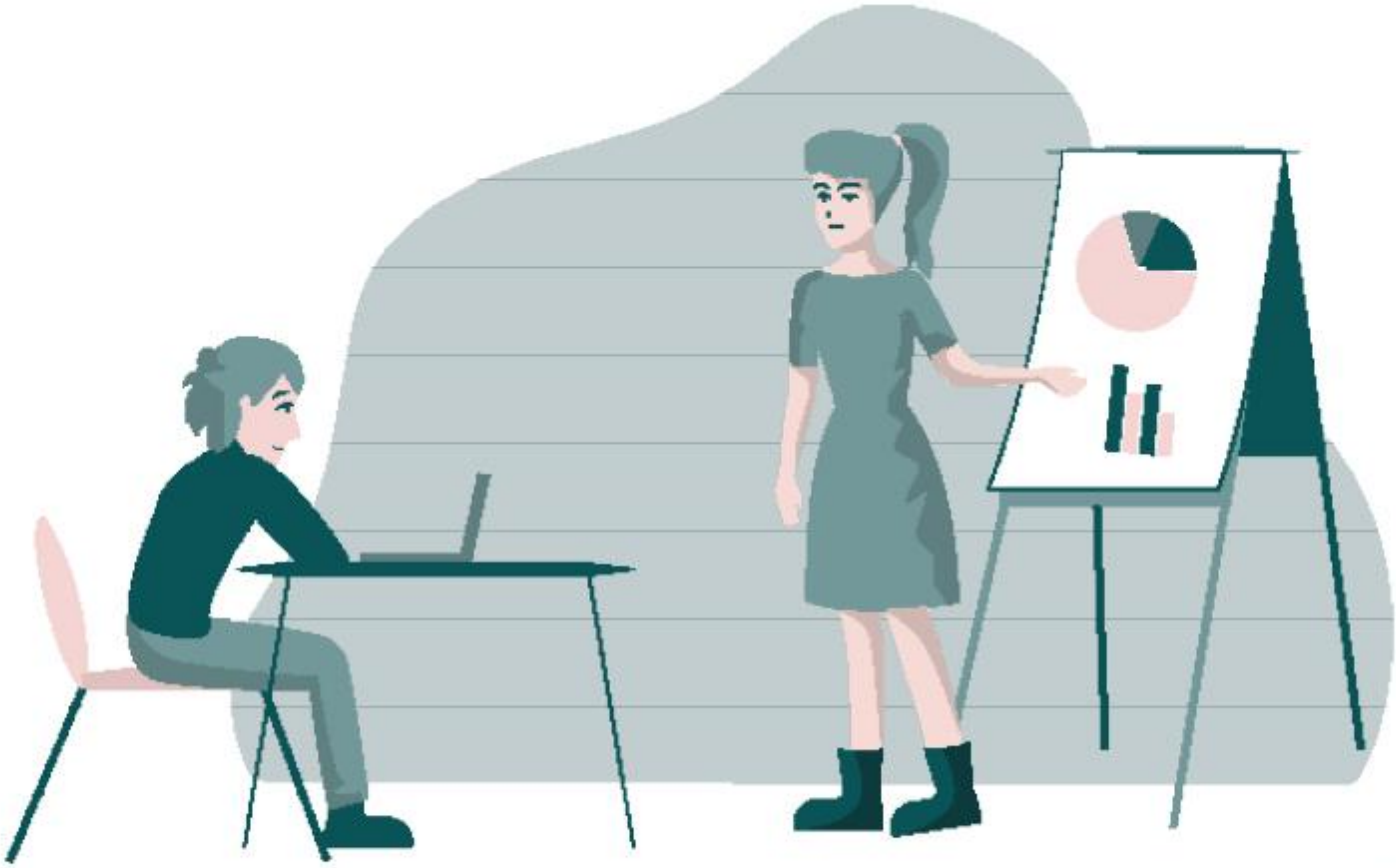


En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 3-70** : Évolution du nombre de nouvelles demandes auprès des CRHP et CMC
- **Tab 3 -72** : Bilan de l'accompagnement par les CMC
- **Tab 3-73** : Évolution du nombre de bénéficiaires du vivier MAE selon le corps et la fonction et le genre
- **Tab 3-74** : Évolution du nombre d'actions menées sur 3 ans

4

La formation

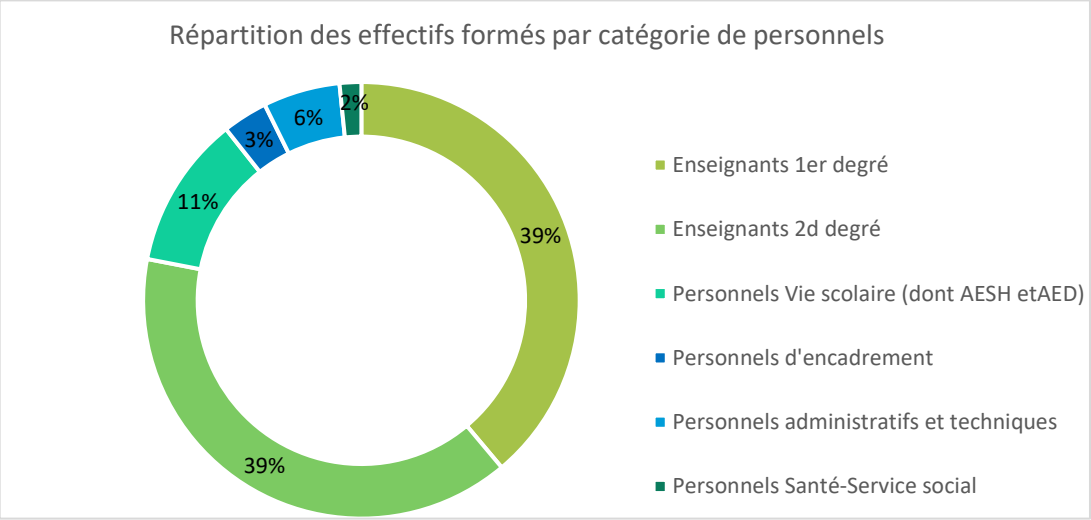


— A. Activité globale de formation —

Cette fiche présente les principales caractéristiques de l'activité de formation continue des personnels de l'académie, pilotée par l'École académique de la formation continue (EAFC). Elle met en lumière les dynamiques d'accès à la formation, les évolutions des modalités de formation ainsi que les enjeux RH liés à l'accompagnement des parcours professionnels, des collectifs de travail et des transformations des métiers.

Données clés académiques 2024-2025

- **65 610** journées stagiaires réalisées
- **18 072** personnes formées
- **89,4 % :** taux de présence des stagiaires
- **73 %** : taux moyen d'accès des personnels à la formation
- **3,3 jours :** durée moyenne de formation par personne
- **833 700 euros :** Budget global de la formation



1. La formation au cœur du parcours de chaque agent

La création en 2022 de l'EAFC transforme en profondeur l'offre de formation continue pour les 29 000 agents de l'académie. Son action s'inscrit dans le cadre du schéma directeur de la formation des personnels de l'éducation nationale et la volonté de l'académie d'accompagner chaque personnel vers un meilleur développement professionnel.

- **Une formation sur mesure et de proximité tout au long de la carrière** : accompagnement des stagiaires, parcours personnalisés, formations collectives (Fil), mobilité, etc.

- **Une formation transversale** pour favoriser l'émergence d'une culture professionnelle commune ;

- **Une meilleure reconnaissance des compétences :** qualifiante ou diplômante, la formation devient un levier de valorisation de nouvelles compétences.

Zoom sur… Une formation continue plus accessible et territorialisée

L'EAFC structure une offre de formation continue plus accessible, personnalisée et territorialisée pour l'ensemble des personnels de l'académie. Elle répond directement aux ambitions de la feuille de route RH : accompagner chaque agent, valoriser ses compétences et renforcer les collectifs de travail dans ls territoires.

2. Évolution de l'activité de formation

2.1 Une activité de formation consolidée marquée par une progression de la participation

- **Une augmentation progressive du taux de participation stagiaires** : **+5 %** en 3 ans dans un alors que le nombre de journées stagiaires réalisées sur la période est quasi stable (-0,9 %) ;

- **Un volume de modules réalisés en baisse de -44%** en 3 ans, traduisant une rationalisation renforcée de l'offre de l'offre de formation ;

- **Une baisse de -8 % du budget HT2** en lien avec l'évolution des modalités de formation, avec le déploiement plus fréquent de formations en proximité, les regroupements académiques devenant plus limités.

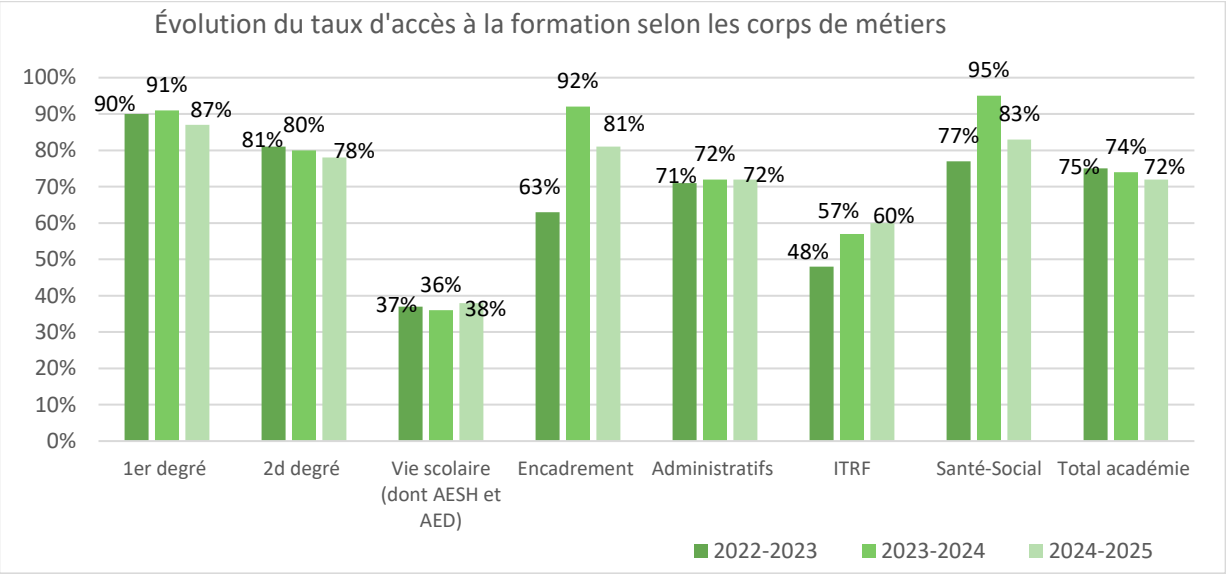
Tab 4-01 : Évolution de l'activité globale de formation

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
Nombre de journée stagiaires	**66 197**	**66 651**	**65 610**	**-0,9%**	**-1,6%**
Nombre de stagiaires convoqués	57 186	56 579	49 741	-13,0%	-12,1%
Nombre de stagiaires présents	48 086	49 216	44 474	-7,5%	-9,6%
Taux de présence stagiaires	**84%**	**87%**	**89%**	**5%**	**2%**
Nombre de modules réalisés	**4 900**	**3 798**	**2 747**	**-44%**	**-28%**
Total Budget	1 497 212	1 680 478	1 602 954	7%	-5%
Budget HT2 (frais de mission, intervenants extérieurs et fonctionnement)	*869 088*	*966 076*	*796 390*	-8%	-18%
Budget T2 (rémunération EAFC-hors valorisation)	*628 124*	*714 402*	*806 564*	28%	13%

2.2 Un accès à la formation contrasté selon les catégories de personnels

- **Les enseignants** conservent les taux d'accès à la formation les plus élevés : **87 %** dans le 1er degré ; **78 %** dans le 2d degré, en 20242025

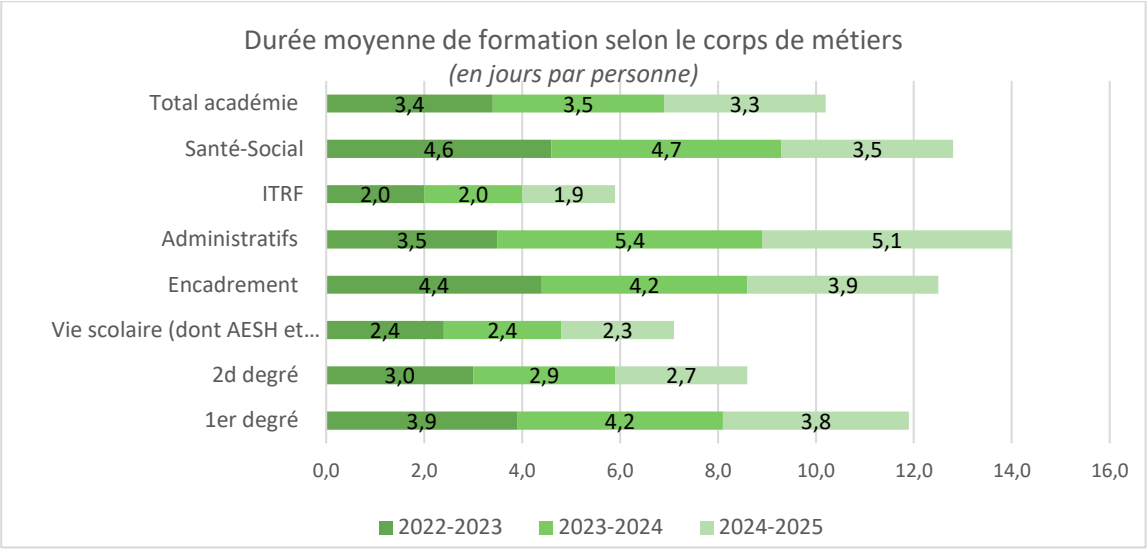
- **Les personnels de vie scolaire restent les moins bénéficiaires de l'offre de formation**. Cette situation s'explique également par les spécificités de leurs conditions d'exercice, qui limitent les possibilités de remplacement et d'accès aux formations pendant le temps de service. La légère progression observée sur la période (**38 %** d'agents formés, en 2024-2025) invite à poursuivre la dynamique engagée en faveur de leur accès à la formation.



2.3 Des durées de formation qui reflètent la diversité des besoins métiers

- **La durée moyenne de formation demeure globalement stable à l'échelle académique : 3,3 jours** en 2024-2025 mais des écarts persistent selon les catégories de personnels

- **Les personnels administratifs** bénéficient des durées moyennes de formation les plus élevées, tandis que **les personnels de vie scolaire** conservent les durées de formation les plus faibles, traduisant des dynamiques de professionnalisation différenciées.



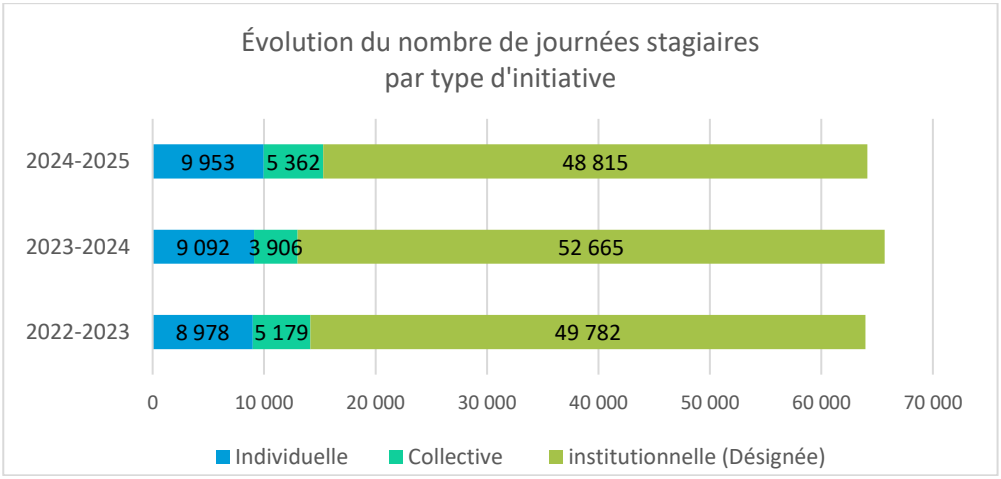
3. Une offre de formation au plus près des besoins et des territoires

Les orientations académiques stratégiques de la formation prennent en compte les 4 ambitions respectives du projet académique et de la feuille de route RH académique, ainsi que les recueils des besoins individuels et collectifs de formation. Pour permettre à chacun d'être acteur de son parcours, l'accès à la formation s'organise selon 3 types d'initiative — individuelle, collective ou institutionnelle — et 3 modalités pédagogiques : présentiel, distanciel ou hybride.

3.1 Un accès à la formation majoritairement structuré autour des dispositifs à public désigné

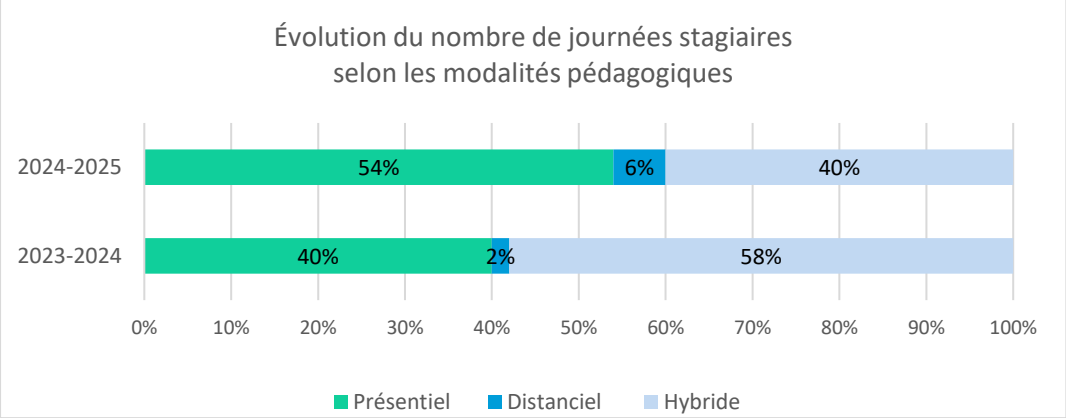
- **Les formations à public désigné (à l'initiative de l'institution)** représentent encore 7**6 %** des journées-stagiaires en 2024-2025 malgré un léger recul de **-2,2 points** en 3 ans : elle demeure donc le socle structurant de l'offre de formation, portée par les priorités nationales et les réformes ;

- **Les formations à l'offre (à l'initiative de l'agent) représentent 15,5 %** des journées stagiaires soit une hausse de **+ 10,5 points** en 3 ans ; **Les formation d'initiative collective** retrouve son niveau de 2022-2023 et représente **8,4 %** des journées stagiaires. Ces évolutions traduisent la volonté académique de développer une offre de formation davantage ajustée aux besoins et aux dynamiques territoriales.



3.2 Une évolution des modalités pédagogiques au service des besoins des personnels

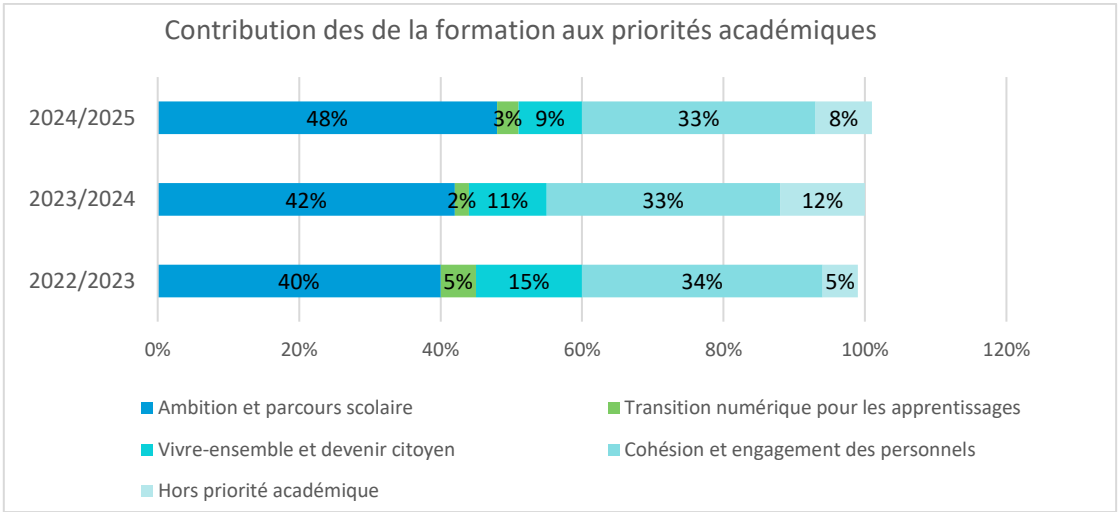
- **La répartition des modalités pédagogiques** évolue entre 2023-2024 et 2024-2025, marquée par **une progression du présentiel** de **+14 points** et du **distanciel** de **+4 points :** cette évolution reflète l'adaptation continue de l'offre de formation afin de proposer des formats diversifiés répondant aux besoins des personnels.



3.3 La formation au service des 4 ambitions du projet académique

- **La contribution de la formation aux ambitions du projet académique évolue en faveur des enjeux pédagogiques** : les journées-stagiaires liées à « Ambition et parcours scolaire » progressent de **+ 8 points** en 3 ans, confirmant une priorisation des enjeux de réussite scolaire et d'accompagnement des équipes.

- **Les actions liées à la cohésion des personnels restent stables** (33 %), tandis que les formations autour du vivre-ensemble reculent.



En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 4-02** : Évolution du taux d'accès à la formation selon les catégories de personnels et le genre sur 3 ans
- **Tab 4-03** : Évolution de la durée moyenne de formation selon les catégories de personnels et le genre sur 3 ans
- **Tab 4-04** : Répartition des journées stagiaires selon la contribution aux 4 ambitions du projet académique 2022-2025

— B. Formation des enseignants du premier degré —

Les données présentées dans cette fiche portent sur les formations du 1er degré tracées dans les 4 bases départementales GAIA, qui concentrent l'essentiel de l'activité. La base académique, n'est principalement utilisée que pour les formations d'initiative nationales.

Données clés académiques 2024-2025

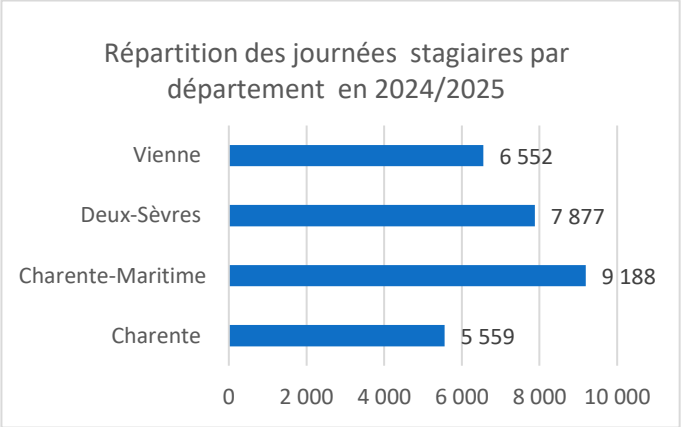
30 275 journées stagiaires réalisées

26 607 stagiaires convoqués

92,52 % : taux de présence des stagiaires

7 026 personnes formées

88 % des enseignants du 1er degré formés
- **87 %** des femmes
- **88 %** des hommes



3,79 jours : durée moyenne de formation par personnes

1. Une activité de formation globalement dynamique entre 2022 et 2024

- **Un recul du nombre de journées stagiaires** de -**2,6 %** en 3 ans, après une forte progression portée par les plans français et mathématiques : cette baisse reste principalement conjoncturelle et s'explique par le report de formations en présentiel et l'intégration du CAPPEI dans Sofia-FMO ;

- **Un taux de participation des personnes convoquées qui se stabilise**, traduisant une forte mobilisation des enseignants et une continuité de l'effort de professionnalisation ;

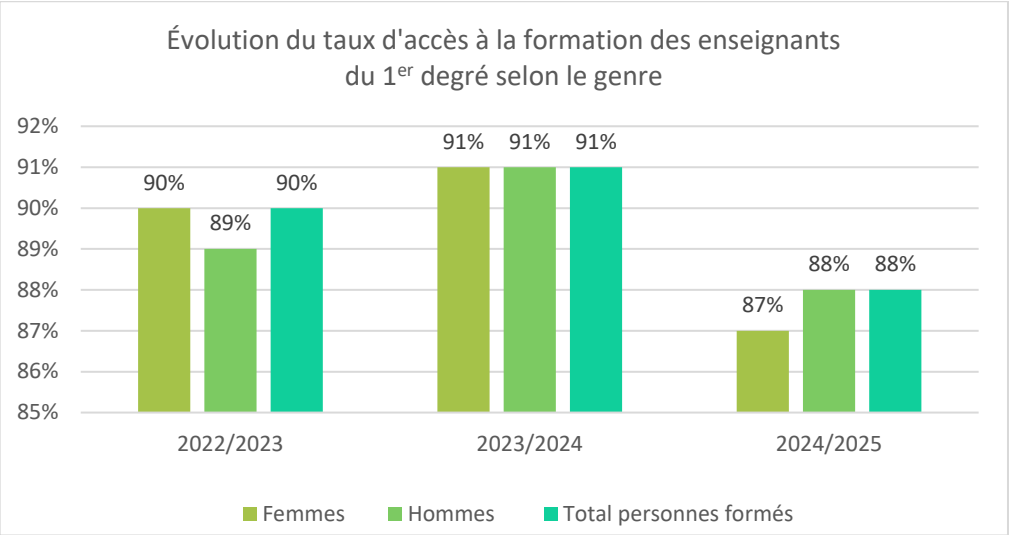
- **Une diminution des frais de mission de -36,6%** en 3 ans, en cohérence avec l'ambition académique de proposer des formations de proximité, au plus près des besoins du terrain ;

- **Le taux d'accès à la formation** reste élevé, malgré une légère baisse de **-2 points** en 3 ans **:** ce taux est **globalement équilibré** entre les femmes et les hommes

Zoom sur…Le déploiement des plans français et mathématiques

Depuis 2021, les plans mathématiques et français permettent de faire bénéficier à chaque enseignant du 1er degré d'une formation renforcée de proximité, répondant à des problématiques quotidiennes : des petits groupes de 6 à 8 professeurs des écoles organisés en « constellations » sont ainsi formés de manière intensive sur une thématique de travail choisie par chaque constellation.

Selon les territoires, le déploiement du plan français conduit à des taux de personnels formés compris **entre 52 % et 72 %** et **entre 58% à 75 %** pour le plan mathématique



Source : EGIDE – BI RANA

- **La durée moyenne de formation diminue légèrement et s'établit à 3,8 jours** pour les femmes comme pour les hommes, après un pic en 2023-2024.

Évolution de la durée moyenne de formation en jours par personne selon le genre

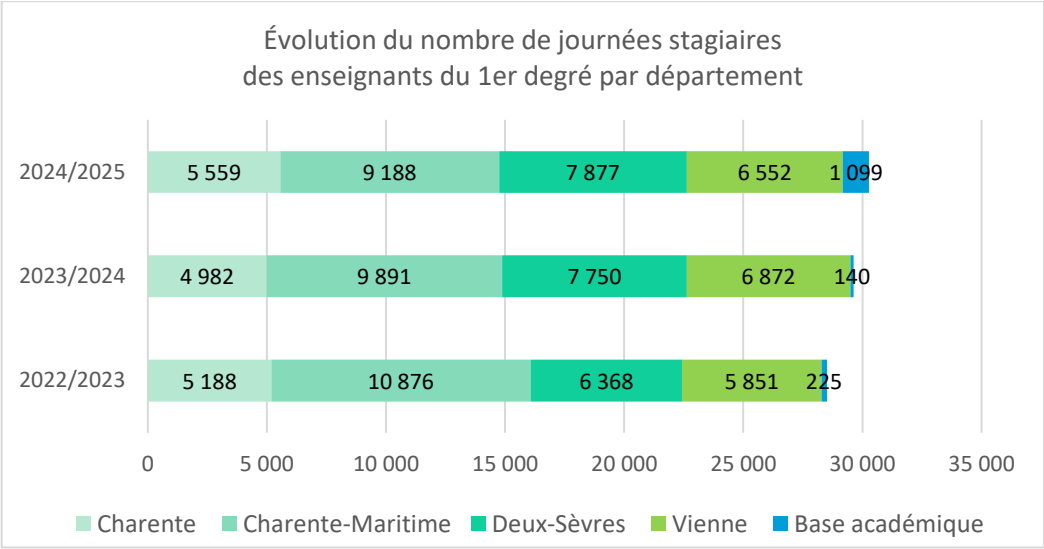
	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Femmes	3,8	4,2	3,8
Hommes	4,1	4,2	3,8
Total personnes formés	**3,9**	**4,2**	**3,8**

Source : EGIDE – BI RANA

2. Des évolutions contrastées selon les départements

- **La territorialisation de la formation porte ses fruits en Charente, dans les Deux-Sèvres et la Vienne** : une hausse du nombre de journées stagiaires de **+ 7,2 %** en Charente**, +23,7 %** dans les Deux-Sèvres et **+12 %** dans la Vienne sur 3 ans. Cette évolution est en cohérence avec l'ambition académique de rapprocher la formation au plus près du terrain et des besoins des équipes

- **La Charente-Maritime** est le seul département à enregistrer une baisse du nombre de journées stagiaires : **-15,5 %** en 3 ans. Cette évolution invite à poursuivre l'attention particulière portée au déploiement territorial de l'offre de formation.



Source : GAIA-BI RANA

- **Une tendance générale à la baisse en 2024-2025 de la durée moyenne de formation par personne** : tous les départements reculent par rapport à 2023-2024, signe d'un ajustement de l'offre après une année de forte mobilisation ;

- **Une durée moyenne structurellement plus élevée dans ls Deux-Sèvres**, portée par la mise en œuvre systématique d'un stage de 6 heures consacrées à l'analyse des résultats aux évaluations nationales et l'usage renforcé de Sofia-FMO pour le suivi des équipes en évaluation d'école.

Évolution par département de la durée moyenne de formation en jour par enseignant du 1er degré

	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Charente	3,8	4,6	4,1
Charente-Maritime	4,4	4,8	4,0
Deux-Sèvres	4,2	5,8	5,1
Vienne	3,3	4,1	3,5
Base académique	1,5	1,7	1,7

Source : GAIA-BI RANA

En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 4-05** : Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 1er degré
- **Tab 4-06** : Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 1er degré par département en 2023/2024 et 2024/2025

— C. Formation des enseignants du second degré —

Cette fiche présente les principales évolutions de l'activité de formation des enseignants du 2d degré. Elle met en lumière les dynamiques d'accès à la formation, les modalités pédagogiques mobilisées ainsi que les priorités de professionnalisation portées par l'académie.

Données clés académiques 2024-2025

25 502 journées stagiaires réalisées

21 307 stagiaires convoqués

91,12 % : taux de présence des stagiaires

10 291 personnes formées

78 % des enseignants du 2d formés
- **82 %** des femmes
- **73 %** des hommes

2,7 jours : durée moyenne de formation par personnes

1. Une activité de formation en progression, portée par un engagement croissant des enseignants

- **L'activité de formation du 2d degré retrouve un niveau élevé** en 2024-2025 avec **25 502** journées-stagiaires soit une hausse +**6,8 %** sur un an : cette dynamique traduit la poursuite des priorités académiques de développement des compétences et d'accompagnement ;
- **La participation progresse nettement**, confirmant un engagement croissant des enseignants dans leur parcours de formation ;
- **Le nombre de modules diminue fortement,** en cohérence avec la rationalisation de l'offre.

Zoom sur… La formation hors du temps de face à face pédagogique

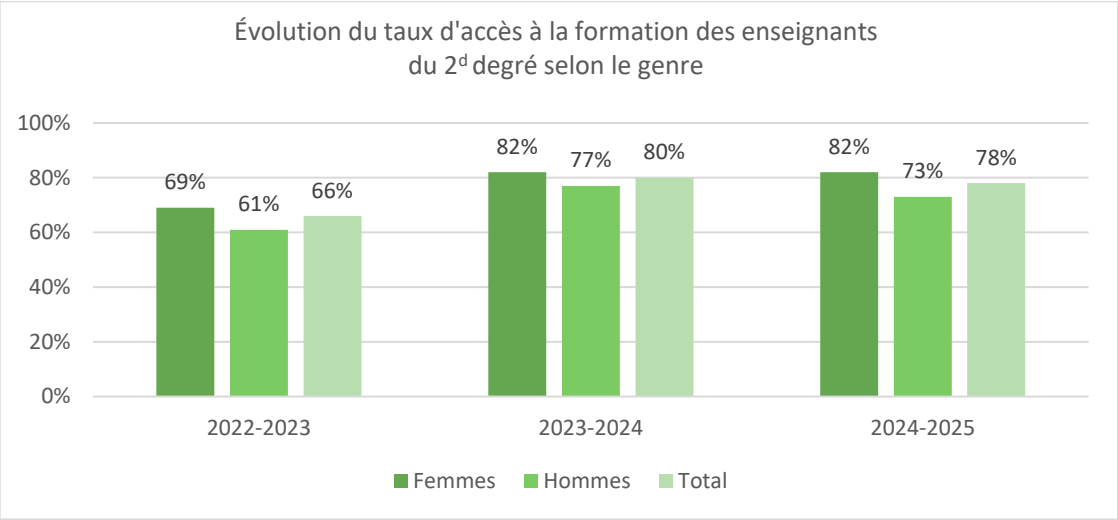
En 2023-2024, afin de préserver les heures dues aux élèves, l'EAFC est parvenue à convoquer presque autant de stagiaires que l'année précédente, en augmentant le nombre de sessions de formation et en en proposant tous les jours de la semaine. Dans le second degré**, environ 59% des formations** n'ont pas impacté le face-à-face pédagogique.

Évolution de l'activité de formation des enseignants du 2d degré sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
Nbre de journées stagiaires réalisées	26 969	23 885	25 502	-5,4%	6,8%
Taux de présence stagiaires	83,2%	86,0%	91,1%	8,0%	5,1%
Nbre de personnes formées	10 205	9 758	10 291	0,8%	5,5%
Nombre de modules réalisés	1 499	1 683	1 036	-30,9 %	-38,4 %

2. Des écarts d'accès à la formation selon le genre et le contexte d'exercice

- **L'accès à la formation des enseignants du 2d degré progresse sur 3 ans**, avec un taux toujours plus élevé chez les femmes ;



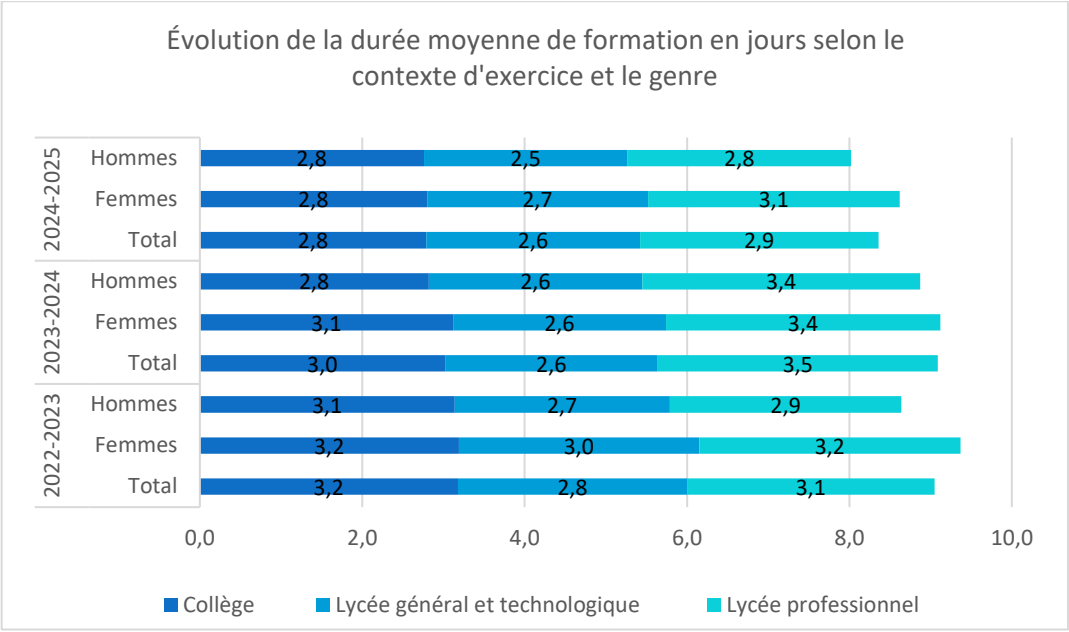
Source : EGIDE – BI RANA

- **Un accès à la formation qui demeure plus important en collège et en lycée général et technologique** qu'en lycée professionnel ;

Évolution du taux d'accès à la formation des enseignants du 2d degré selon le type d'établissement

	2023-2024			2024-2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Collège	87%	86%	**87%**	88%	85%	**87%**
Lycée général et technologique	85%	82%	**84%**	83%	72%	**78%**
lycée professionnel	57%	50%	**53%**	59%	53%	**56%**

La durée moyenne de formation des femmes demeure supérieure à celle des hommes quel que soit le contexte d'exercice.



Source : EGIDE – BI RANA

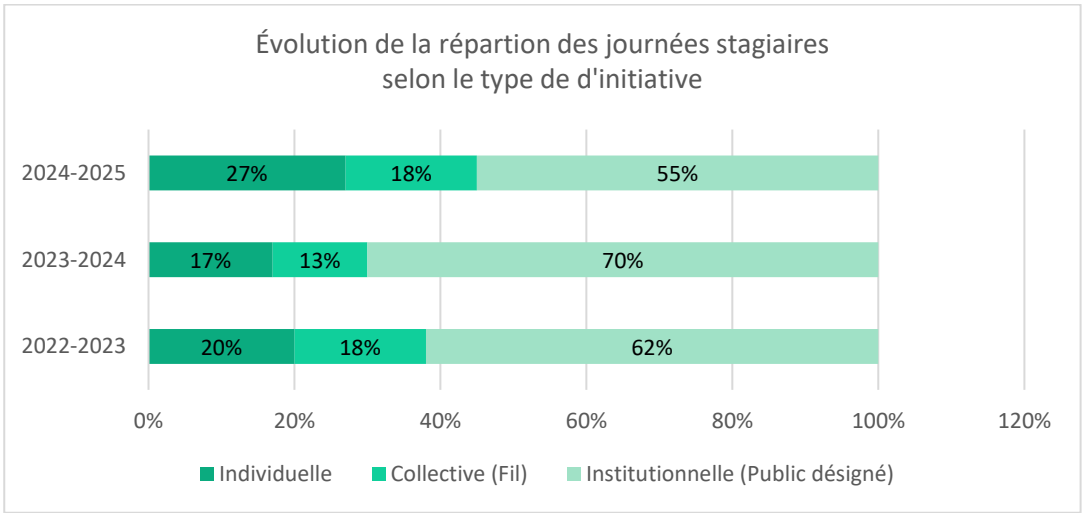
3. Une diversification des modalités de formation

3.1 Une progression des initiatives individuelles et collectives

- **Les journées-stagiaires restent majoritairement mobilisées sur les formations à public désigné** en lien avec les priorités institutionnelles, mais leur poids recule fortement **: -15 points** en 2 ans ;

- À l'inverse, **les formations à l'initiative des agents progressent nettement et représentent 27,4 %** des journées-stagiaires en 2024-2025 soit une hausse de **+21,4 %** en 3 ans, traduisant une montée en puissance de l'individualisation des parcours et une meilleure prise en compte des besoins professionnels ;

- **Les formations d'initiative collective retrouvent leur dynamique** : après un recul en 2023-2024, elles progressent de **+35 %** en un an, illustrant le développement d'une offre de formation davantage construite au plus près des besoins des équipes et des établissements.



Source : EGIDE – BI RANA

3.2 Une montée progressive des formats hybride et à distance

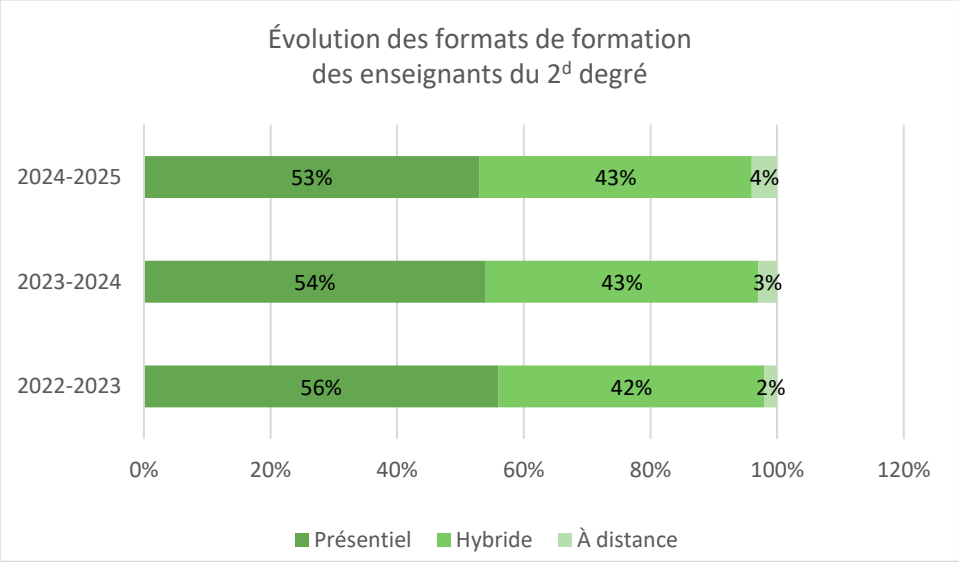
- **Le présentiel reste la modalité dominante de formation** des enseignants du 2d degré malgré un léger recul de -**3 points** en 3 ans ;

- **Les formations hybrides se stabilisent à un niveau élevé** (**43%** en 2024-2025), témoignant de la recherche d'un meilleur équilibre entre proximité pédagogique, souplesse d'organisation et maîtrise des contraintes de déplacement ;

- **La formation entièrement à distance progresse légèrement**, confirmant son rôle complémentaire pour répondre à certains besoins ciblés sans se substituer aux modalités favorisant les échanges entre pairs.

Zoom sur…Une ingénierie de formation rénovée

La rénovation de l'ingénierie de formation vise à adapter les modalités aux objectifs pédagogiques, à travers des parcours modulaires et hybrides. Elle favorise une meilleure prise en compte des retours d'expérience et renforce la transférabilité des acquis dans les pratiques professionnelles.



Source : GAIA

En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 4.07** : Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 2d degré sur 3 ans

—D. Formation des personnels ATSS et d'encadrement —

Cette partie présente les principaux indicateurs relatifs à la formation continue des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ainsi que des personnels d'encadrement (corps d'inspection 1er et 2d degrés, personnels de direction, personnels administratifs.

Données clés académiques 2024-2025

5 717 journées stagiaires réalisées

2 213 stagiaires convoqués

89,9 % : taux de présence des stagiaires

1 989 personnes formées

81 % des personnels d'encadrement formés
- **75 %** des femmes
- **89 %** des hommes

71,6 % des personnels ATSS formés
- 72 % de femmes
- 61 % d'hommes

2,7 jours : durée moyenne de formation des personnels ATSS et d'encadrement

1. Une activité de formation en progression constante

1.1 Une participation accrue avec une nette progression du nombre de journées stagiaires réalisées

- L'activité de formation des personnels ATSS et d'encadrement se maintient à un niveau élevé avec **5 717 journées-stagiaires réalisées** en 2024-2025 soit une hausse de **+12,9 %** sur 3 ans ;

- Le **taux de présence progresse de + 7,3 points** en 3 ans pour atteindre **89,9 %** en 2024-2025, traduisant une meilleure mobilisation des agents et une offre davantage adaptée aux besoins professionnels ;

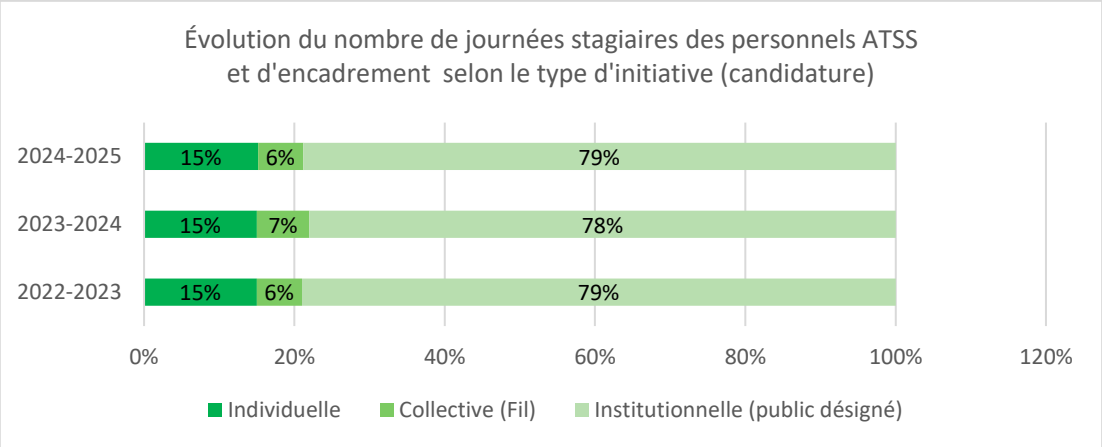
- **Une diminution** de **-5,1 % du nombre de modules réalisés** et des **frais de mission de -25 %** en 3 ans, en lien avec le renforcement de la territorialisation visant à proposer des formations au plus besoins du terrain.

Évolution sur 3 ans de l'activité globale de formation

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 3 ans	Evol % 2023/2024
Nombre de journées stagiaires réalisées	5 066	5 898	5 717	+13%	-3%
Taux de présence stagiaires	82,6%	82,3%	89,9%	+7 pts	9 points
Nombre de modules réalisée	391	429	371	-5%	-14%
Budget HT2 en € (frais de mission uniquement)	121 684	133 907	122 709	+0,8%	-8,4%

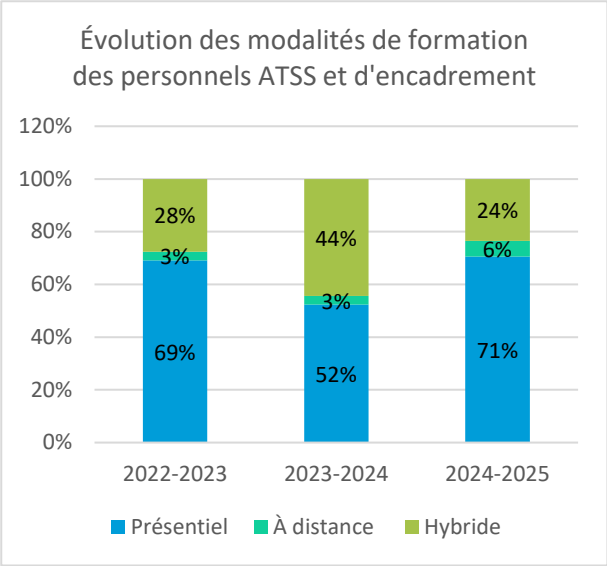
1.2 Une offre de formation structurée par les priorités institutionnelles et la proximité

- **Une offre de formation toujours largement portée par les priorités institutionnelles** : les formations à public désigné demeurent très largement majoritaires et concentrent près de **80 % des journées stagiaires** sur l'ensemble de la période ; **l'accent étant mis sur l'accompagnement à la prise de poste et l'adaptation à l'emploi.**



Source : EGIDE – BI RANA

- Après une forte progression des formats hybrides en 2023-2024, **le présentiel redevient majoritaire (71 %)**, illustrant une recherche d'équilibre entre proximité, opérationnalité sur les postes et adaptation aux besoins des agents.



Zoom sur… Développer les compétences au plus près des besoins des métiers

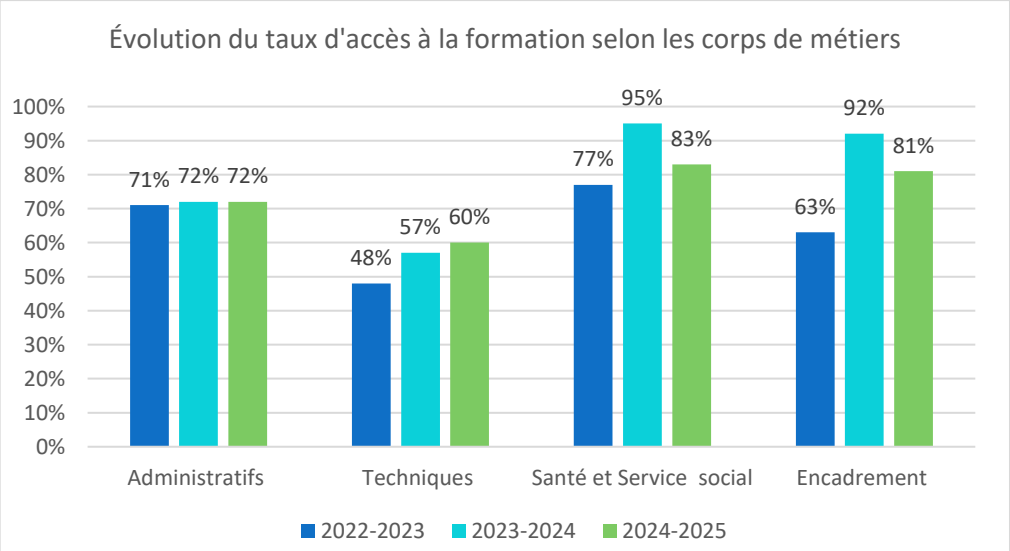
79 % de la formation des personnels ATSS et d'encadrement administratif est d'initiative institutionnelle.
Les formations répondant aux besoins immédiats des agents, à l'entrée dans le métier et au développement des compétences managériales concentrent plus de **70 %** des journées-stagiaires. Elles illustrent la priorité donnée à l'accompagnement des parcours, à la professionnalisation et à l'adaptation des compétences aux évolutions des métiers.

2. Des dynamiques d'accès à la formation différenciées

2.1 Un accès à la formation globalement stable avec des évolutions contrastées selon les corps de métiers et le genre

- **Les taux d'accès à la formation demeurent globalement élevés, avec des évolutions différenciées selon les corps de métiers** : les personnels d'encadrement (**81 %)** et de santé-service social (**83 %)** conservent les taux d'accès les plus élevés en 2024-2025.

- **Les personnels techniques enregistrent la progression la plus marquée** sur la période : **+12 points** en 3 ans, tout en demeurant la catégorie avec les taux d'accès le plus faible (60%). **Les personnels administratifs** présentent, quant à eux, un taux d'accès stable autour de **72 %.**



Source : EGIDE – BI RANA

- **Les personnels d'encadrement féminins présentent un taux d'accès à la formation inférieur à celui des hommes sur l'ensemble de la période**. Cet écart invite à poursuivre l'attention particulière portée au suivi de l'accès à la formation selon le genre.

Évolution du taux d'accès à la formation selon les corps de métiers et le genre

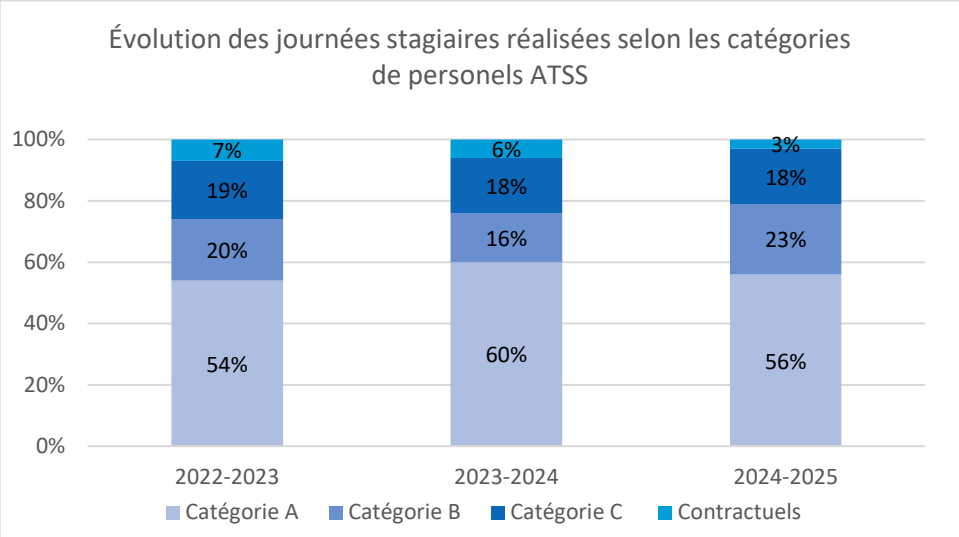
	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administratifs	68%	93%	72%	74%	71%	58%
Techniques	52%	41%	59%	55%	62%	58%
Santé et Service social	77%	82%	95%	100%	83%	67%
Encadrement	59%	68%	90%	94%	75%	89%

Source : EGIDE – BI RANA

2.2 Les catégories A des personnels ATSS demeurent les principaux bénéficiaires de l'offre de formation

- **56 %** des journées stagiaires pour les personnels ATSS concernent les agents de catégorie A en 2024-2025 ;

- La progression des **catégories B** témoigne d'un élargissement de l'accès à la formation ; **Le recul de l'accès à la formation personnels contractuels** devra faire l'objet d'une attention particulière, leur recrutement tout au long de l'année scolaire pouvant limiter l'accès à certains parcours de formation.



Source : EGIDE – BI RANA

2.3 Des parcours de formation plus longs pour les personnels administratifs et d'encadrement

- **La durée moyenne de formation des personnels ATSS et d'encadrement est globalement stable sur les 3 dernières années et reste supérieur** à celle des personnels techniques, de santé et de service social ;

- **Des écarts de la durée moyenne persistent selon le genre et les corps de métiers** : les personnels d'encadrement et administratifs femmes se formant moins longtemps que les hommes.

Évolution de la durée moyenne de formation en jours par personne selon les corps de métiers et le genre

	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Femmes	Hommes	**Total**	Femmes	Hommes	**Total**	Femmes	Hommes	**Total**
Encadrement	4,8	3,9	**4,4**	4,4	4,0	**4,2**	4,5	3,4	**4,0**
Administratifs	3,5	3,4	**3,5**	5,1	7,7	**5,4**	4,1	6,0	**5,1**
Techniques	2,1	1,7	**2,0**	2,3	1,6	**2,0**	2,2	1,4	**1,9**
Santé et service social	4,8	2,6	**4,6**	4,8	3,6	**4,7**	3,5	3,9	**3,5**

Source : EGIDE – BI RANA

En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 4-08 :** Évolution de l'activité de la formation des personnels ATSS et d'encadrement sur 3 ans
- **Graphique :** Répartition des journées stagiaires réalisées (en %) selon les priorités nationales

— E. Formation des personnels de vie scolaire : AESH, AED et CPE —

Les Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), les assistants d'éducation (AED) et les Conseillers principaux d'éducation (CPE) bénéficient de dispositifs de formation spécifiques relevant du BOP 230. Les modalités d'accès à la formation tiennent compte des conditions particulières d'exercice de ces personnels.

Données clés académiques 2024-2025

3 878 journées **stagiaires réalisées**

2 343 stagiaires convoqués

2 045 personnes formées

38 % des personnels AESH, AED et CPE formés

1,9 jours : durée moyenne de formation des AESH

1,3 jour : durée moyenne de formation des AED

1. Une progression continue de l'activité de formation

- **L'activité de formation progresse fortement pour les AESH**, avec une hausse continue du nombre de journées stagiaires : **+32 %** sur 3 ans, traduisant un investissement soutenu en faveur de leur professionnalisation

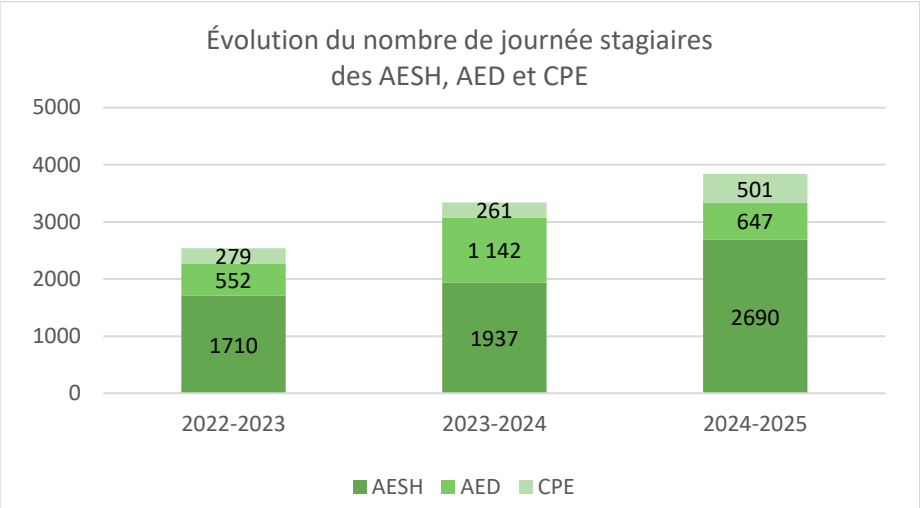
- **Les CPE** connaissent également une forte montée en puissance de la formation : **+92 %** en 1 an ;

- Après une hausse ponctuelle en 2023-2024**, l'activité de formation des AED** retrouve en 2024-2025 un volume de journées stagiaires proche de celui observé en 2022-2023. Cette évolution reflète un contexte marqué par le renouvellement important des effectifs.

Zoom sur… Une montée en puissance de la formation des CPE

Les **CPE** bénéficient d'une montée en puissance de l'offre de formation via les **GRAFPE** (Groupements académiques de formation des personnels d'éducation).

La progression du nombre de journées stagiaires traduit **une structuration progressive d'une offre dédiée**, visant à renforcer la professionnalisation et l'accompagnement de ces personnels.

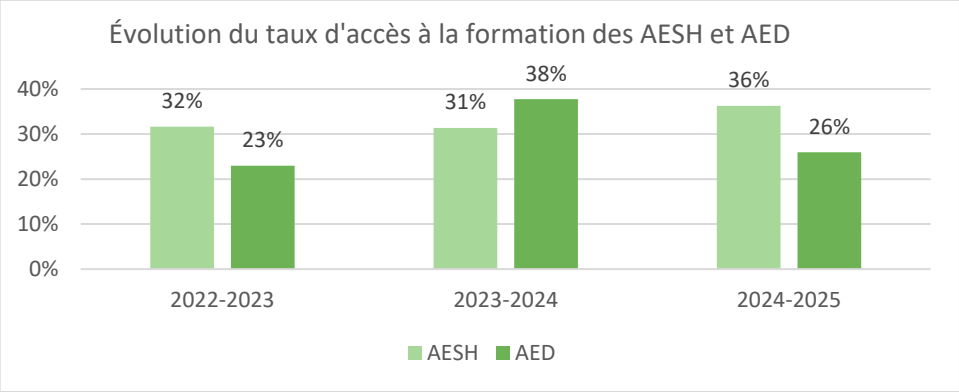


Source : GAIA- EGIDE

2. Un accès à la formation renforcé avec des dynamiques contrastées selon les publics

2.1 Un accès à la formation des AESH globalement en progression

- **le taux d'accès atteint 36 % en 2024-2025** soit une hausse de **+4 points** en 3 ans. Celui des **AED** reste marquée par une hausse ponctuelle en 2023-2024, avant un retour à un niveau plus proche de celui observé en 2022. Malgré cette progression, ces deux catégories de personnels conservent un accès à la formation nettement inférieur à celui observé chez les personnels enseignants.

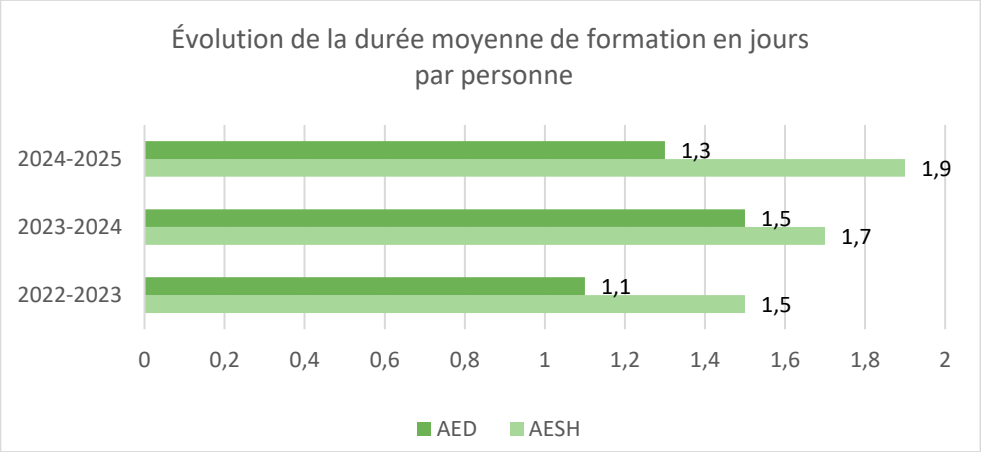


- **Le taux de participation aux formations progresse globalement pour les AESH**, traduisant une meilleure continuité des parcours engagés. Après un pic en 2023-2024, **les AED enregistrent en revanche un recul en 2024-2025**, convergeant vers un niveau de participation proche de celui des AESH.

Évolution du taux de participation stagiaires aux formations des AESH et AED

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022-2024	Evol % 2023-2024
AESH	72%	79%	78%	6%	-1%
AED	84%	90%	79%	-5%	-11%

- **Des durées de formation qui reflètent des besoins professionnels distincts** : la durée moyenne de formation des **AESH progresse** et atteint **1,9 jours** en 2024/2025, traduisant un renforcement de leur accompagnement professionnel. Celle des **AED se stabilise à 1,3 jours**, confirmant des parcours davantage centrés sur la prise de fonction et des besoins de formation plus ponctuels.



2.2 Des parcours de formation différenciés selon les besoins métiers

- **L'accompagnement des AESH repose sur deux parcours complémentaires** : une Formation d'adaptation à l'emploi **(FAE)** destinée à sécuriser la prise de fonction des nouveaux arrivants **(537 stagiaires** en 2024-2025) et une offre de **formation continue** dédiée au développement des compétences tout au long du parcours professionnel. **La progression simultanée de ces deux dispositifs** sur la période, confirme un effort académique renforcé en faveur de l'accompagnement des AESH.

- **La formation des AED demeure prioritairement centrée** sur l'accompagnement à la prise de fonction : sur **1 951** AED en poste, **538** étaient nouvellement recrutés, dont **397** ont bénéficié d'une formation en 2024/2025. Ce parcours est complété par des actions du plan national, notamment sur les enjeux de prévention du harcèlement et de promotion des valeurs de la République.

Zoom sur… La professionnalisation des AESH

La dynamique de formation des AESH traduit un investissement soutenu en faveur de leur professionnalisation. Mais **leur taux de présence reste toutefois inférieur** aux autres catégories de personnels : **78%** des stagiaires convoqués sont présents en formation.
En 2025-2026, **un travail est engagé** afin de mutualiser les ressources et de lisser les heures de formation d'adaptation à l'emploi et de formation continue, pour un déploiement plus équitable dans les 4 départements.

En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 4-09 :** Évolution de l'activité de formation des AESH sur 3 ans
- **Tab 4-10** : Evolution de l'activité de formation des AED sur 3 ans

— F. Le congé de formation professionnelle—

Le congé de formation professionnelle (CFP) permet aux agents de la fonction publique de se former à leur initiative afin de développer leurs compétences, de préparer un concours, d'acquérir de nouvelles qualifications ou de concrétiser un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle. Cette fiche présente l'évolution des demandes et des accords sur trois ans, ainsi que les principaux motifs de formation.

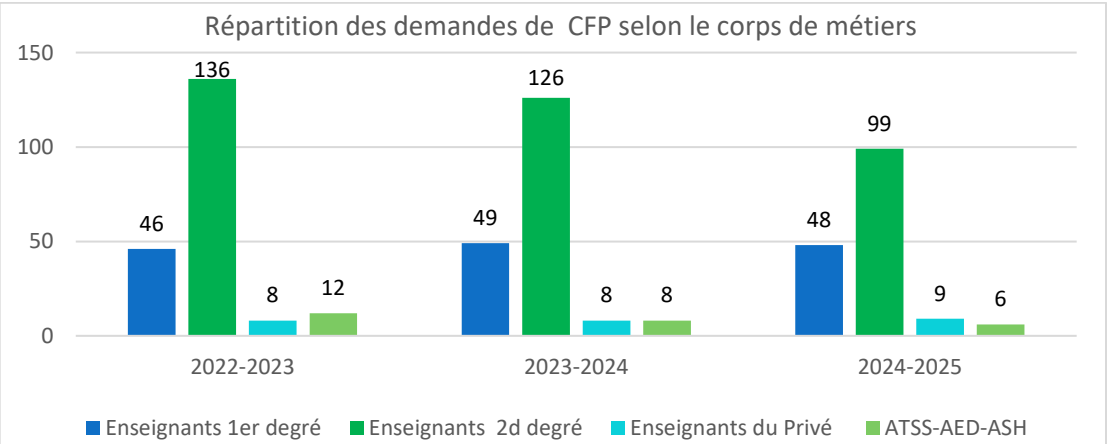
Données clés académiques 2024–2025

- **162** : Nombre de demandes de CFP
- **59 % des demandes concernent la préparation aux concours**
- **91 % : Part des demandes émanant des enseignants des 1er et 2d degrés public**
- **66 :** Nombre de congés accordés
- **40,7 % : Taux de congés accordés**

1. Un nombre de demandes de CFP en recul sur 3 ans avec des évolutions contrastées selon le corps de métiers

- **Le nombre de demandes de congé de formation professionnelle** passe de 202 en 2022-2023 à 162 en 2024-2025 soit une baisse de **-19,8 %** en 3 ans.
- **Cette évolution s'explique principalement par la diminution des demandes des enseignants du 2d degré public**, qui passent de 136 en 2022-2023 à 99 en 2024-2025 sur la période **(-27,2 %)** tandis que les demandes des enseignants du 1er degré public restent globalement stables. Les demandes des enseignants du privé progressent légèrement et ceux des personnels ATSS, AED et AESH diminuent.

Le dispositif demeure toutefois très majoritairement mobilisé par les enseignants des 1er et 2d degrés Public qui représentent à eux seuls **91 %** des demandes de CFP en 2024-2025.

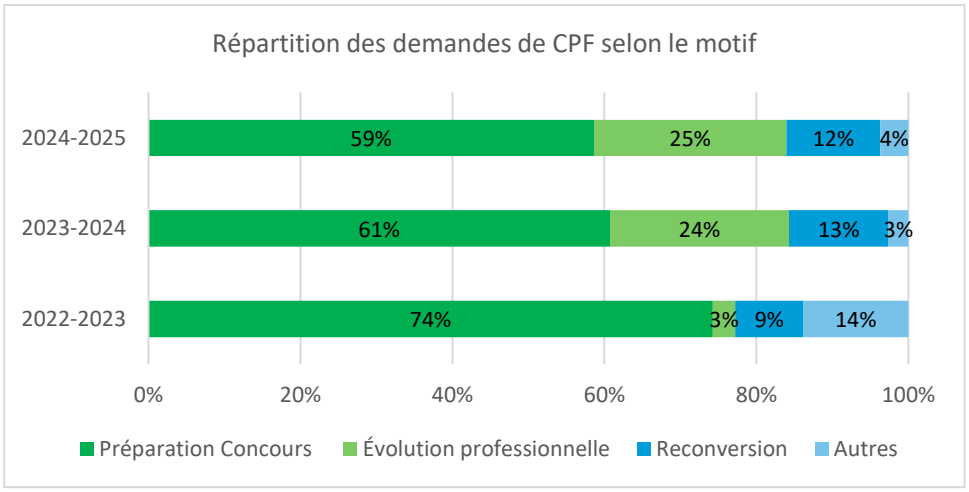


2. La préparation aux concours demeure le principal motif des demandes

- **La préparation aux concours reste majoritaire, mais recule** : elle représente **59 %** des demandes en 2024-2025, contre **74 %** en 2022-2023 : **le nombre de demandes** passe de 150 à 95 soit une baisse de **-36,7 %** sur la période ;

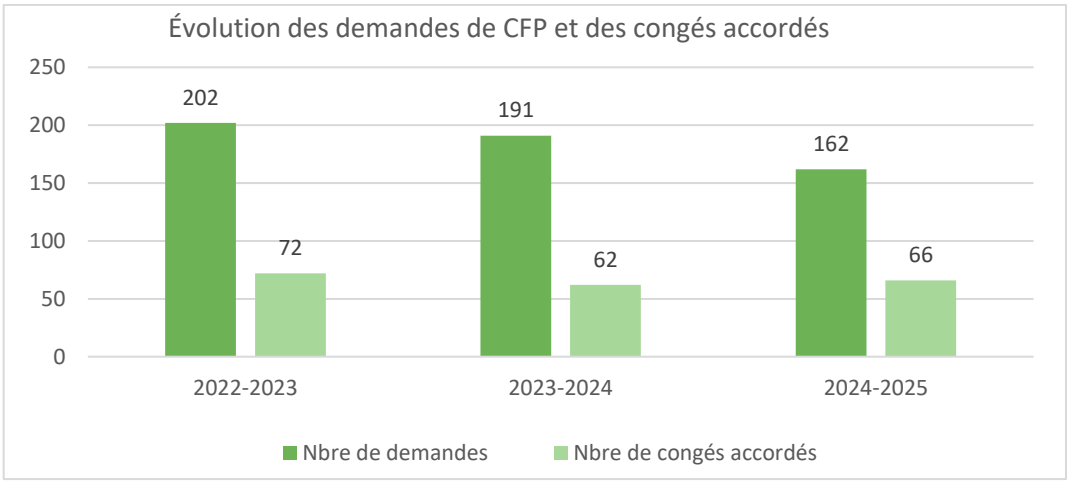
- **Les demandes liées à évolution professionnelle** progressent fortement : elles passent de 6 à 41 demandes en trois ans et représentent désormais **25 %** des demandes en 2024-2025 contre 3 % en 2022-2023 ;

- **Les demandes au titre de la reconversion restent plus stables :** elles passent de 18 à 20 sur la période, malgré un pic à 25 en 2023-2024. Leur part progresse légèrement, de 9 % à 12 %.



3. Un taux d'accord en hausse sur la période malgré un recul du nombre de congés accordés

- **Le nombre de congés accordés** passe **de 72** en 2022-2023 **à 66 en** 2024-2025, soit une baisse de **-8,3 %** sur la période ;



- **Le taux d'accord** rapporté au nombre de demandes passe de 35,6 % en 2022-2023 à 40,7 % en 2024-2025, soit **une progression de +5,1 points** en 3 ans**.**

En annexe : pour aller plus loin…

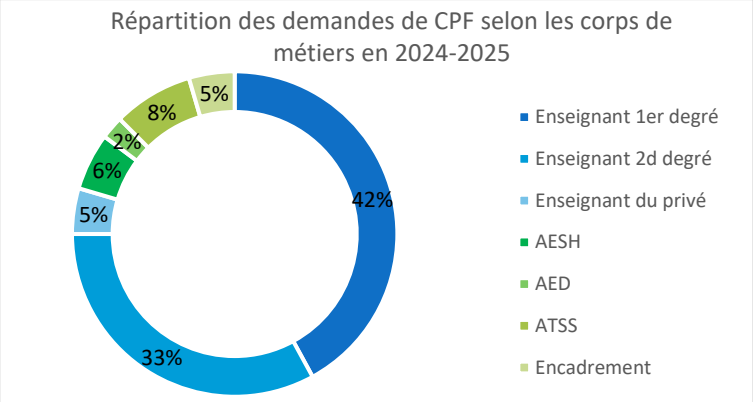
- **Tab 4-11 :** Synthèse des demandes de congés de formation professionnelle selon le corps de métiers en 2023-2024 et 2024-2025

— G. Le compte personnel de formation (CPF) —

Le **Compte personnel de formation (CPF)** constitue un levier individuel de formation tout au long de la vie, mobilisable pour accompagner des projets d'évolution, de mobilité ou de reconversion professionnelle. Cette partie présente son utilisation et les enjeux RH associés à l'accompagnement des parcours professionnels.

Données clés académiques 2024-2025

- **88** demandes de mobilisation du CPF
- **56%** d'avis favorable
- **47 348 €** : budget global du CPF
- **966,29 €** : financement moyen par agent



1. Un dispositif au service du parcours professionnel

Le **CPF** s'inscrit en complémentarité avec les autres dispositifs de formation tout au long de la vie, notamment le **Congé de Formation Professionnelle (CFP)**. Les agents peuvent mobiliser ces deux dispositifs conjointement afin d'accompagner leur projet d'évolution ou de reconversion professionnelle.

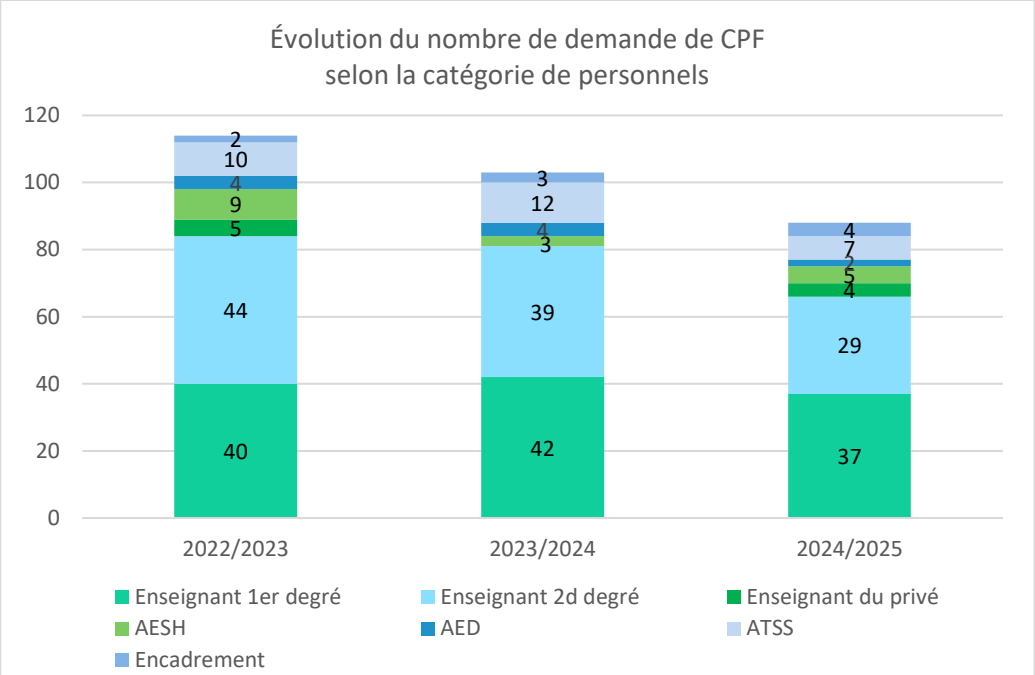
- **Une circulaire académique** précise la mise en œuvre du CPF dans l'académie de Poitiers **;**
- **Deux campagnes annuelles** permettent d'étudier les demandes **;**
- Des priorités réglementaires et académiques pour l'instruction des dossiers :
    - Acquisition d'un socle de compétences fondamentales pour les agents peu ou pas qualifiés ;
    - Anticipation de l'inaptitude physique à venir ;
    - Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, VAE, bilans de compétences.
    - Formation diplômante ou certifiante permettant l'accès à de nouvelles responsabilités.

Le financement est réglementairement plafonné : la prise en charge ne peut excéder **1 500 euros** par action et par année de formation et **25 euros** par heure.

2. Une diminution progressive des demandes et du budget consacré au CPF

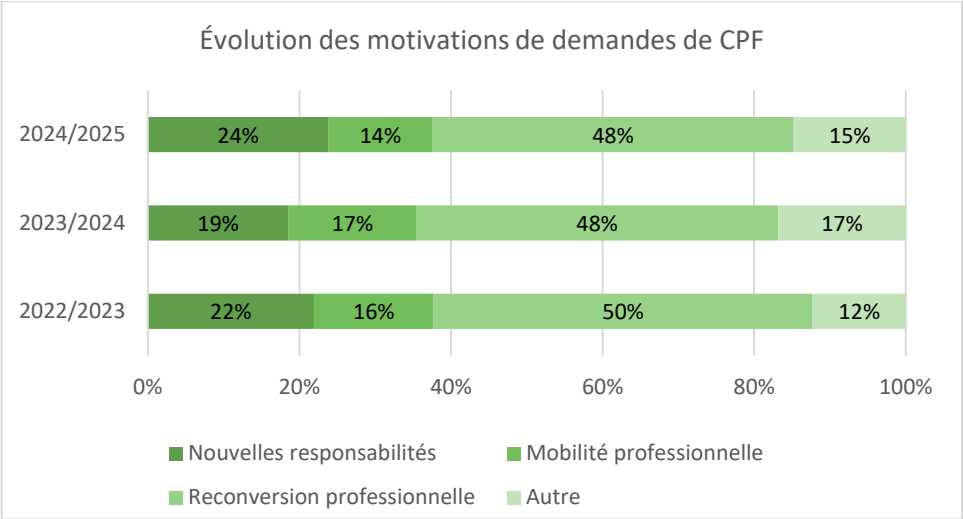
- L**e nombre de demandes de** C**PF diminue progressivement**, passant de 114 à 88 demandes soit une baisse de **-22,8 %** en 3 ans. Ce recul s'explique principalement par la baisse plus marquée des sollicitations des enseignants du 2d degré. Le **dispositif demeure toutefois très majoritairement mobilisé par les enseignants des 1er et 2d degrés**, qui concentrent à eux seuls **75 %** des demandes en 2024-2025**.**

- Si le nombre de demandes déposées diminue, **le taux d'avis favorable** progresse régulièrement et atteint **56 %** en 2024-2025, tandis que **le budget global mobilisé** passe de **58 059 € à 47 348 €** sur la période.

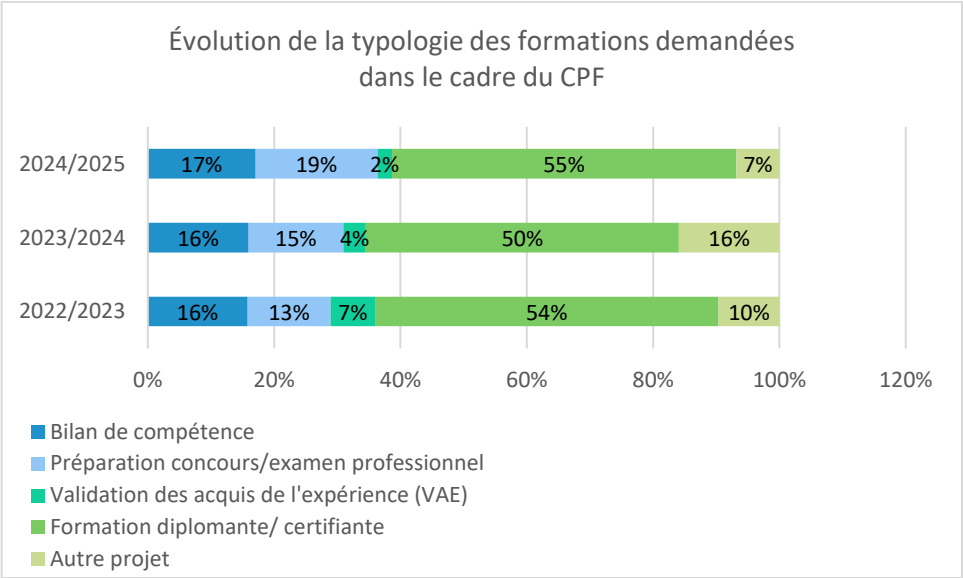


3. Des demandes CPF majoritairement orientées vers la reconversion et les parcours certifiants

- **Les demandes de CPF s'inscrivent majoritairement dans des projets de reconversion professionnelle,** qui demeurent stables sur trois ans et représentent près de 50 % des demandes sur l'ensemble de la période ;



- **Les formations demandées concernent principalement des parcours certifiants ou diplômants**, tandis que la progression des demandes liées aux préparations concours confirme une utilisation du dispositif prioritairement orientée vers l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 4-12 :** Évolution du nombre de demandes de formation dans le cadre du CPF selon la catégorie de personnel sur 3 ans
- **Tab 4-13 :** Évolution des motifs de demandes de formation dans le cadre du de CPF sur 3 ans
- **Tab 4-14** : Évolution de la typologie des formations demandées dans le cadre du CPF sur 3 ans

5

Les rémunérations





— A. Dépenses de masse salariale —

Cette fiche présente les évolutions des dépenses de masse salariale sur la période 2023-2025, leur répartition entre les budgets opérationnels de programme et les principales composantes de la rémunération, notamment celles liées aux dispositifs indemnitaires.

Données clés académiques 2024–2025

- **1,91 Md€** de dépenses de masse salariale
- **+ 7,6 %** : Évolution des dépenses de masse salariale entre 2023 et 2025
- **50,5 %** des dépenses portées par le BOP 0141 (Enseignement scolaire public du second degré)
- **121,3 M€** de dépenses d'indemnités
- **10,0 M€** de dépenses consacrées au Pacte

1. Évolution des dépenses sur 3 ans du budget

Le budget se décline en cinq budgets opérationnels de programmes académiques :

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

1.1. Des dépenses de masse salariale en hausse de +7,6 % sur 3 ans

- Les dépenses de masse salariale progressent de **1,77 Md€ en 2023 à 1,91 Md€ en 2025**, soit **+7,6 % en trois ans**.

- **Cette progression concerne l'ensemble des budgets**, avec **une hausse particulièrement marquée du BOP 0230 (+44,4 %)**, tandis que **les autres BOP** évoluent entre +4,8 % et +6,6 %.

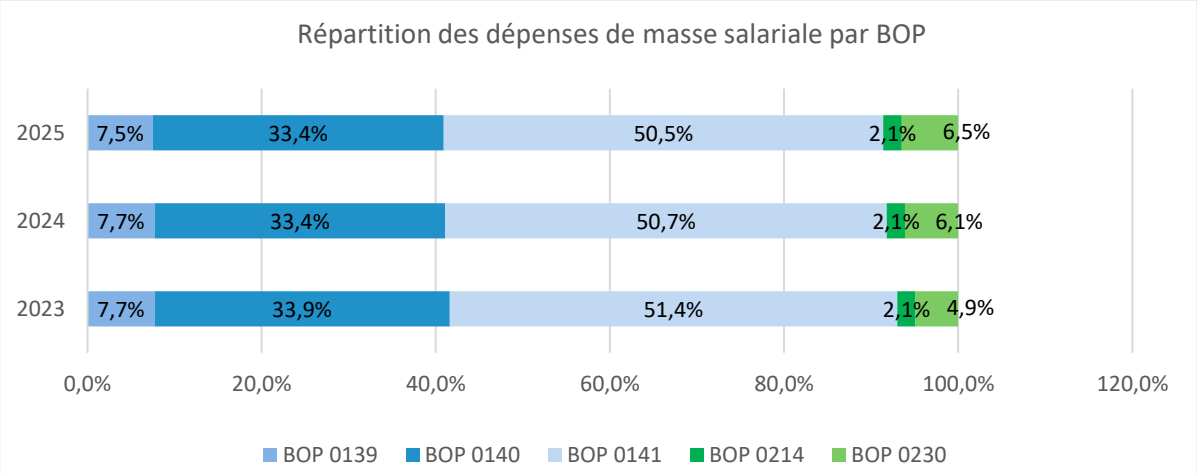
Tab 5-01 : Évolution de la masse salariale selon les budgets opérationnels

	2023	2024	2025	Evol % 2023/2025
BOP 0139	136 666 882 €	143 667 858 €	143 254 118 €	+4,8%
BOP 0140	600 328 025 €	621 071 345 €	636 097 028 €	+6,0%
BOP 0141	911 328 377 €	942 894 530 €	963 076 984 €	+5,7%
BOP 0214	37 557 348 €	38 220 673 €	40 039 592 €	+6,6%
BOP 0230	86 217 642 €	112 776 283 €	124 486 330 €	+ 44,4%
Total	**1 772 098 275 €**	**1 858 630 689 €**	**1 906 954 052 €**	**+ 7,6%**

1.2. Une répartition des dépenses qui reste globalement stable entre les budgets

- **Le BOP 0141 demeure le principal poste de dépenses de l'académie** : il représente **50,5 %** de la masse salariale en 2025, contre 51,4 % en 2023. **Le BOP 0140** représente pour sa part **33,3 %** des dépenses en 2025.

- **Le principal changement** dans la structure des dépenses concerne **le BOP 0230**, dont le poids passe **de 4,9 % à 6,5 %** sur la période.

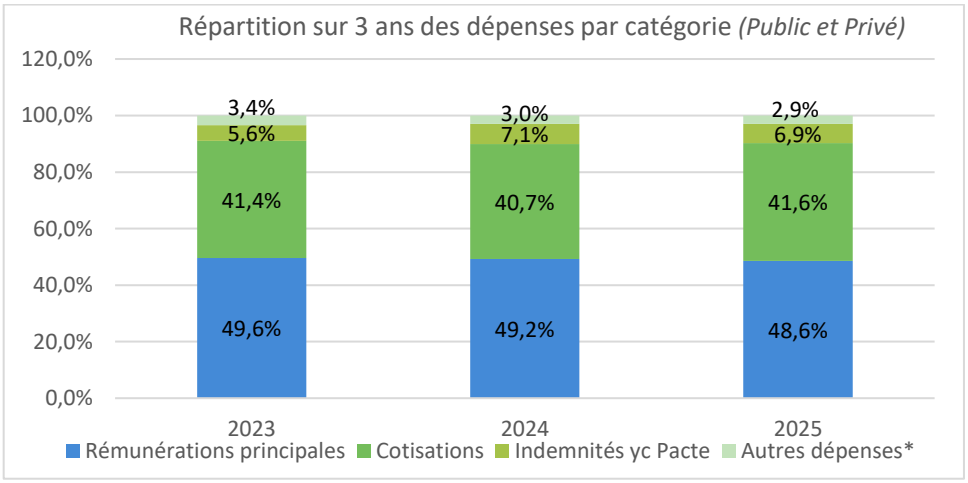


2. Évolution des dépenses par budget et catégorie

2.1 Les rémunérations principales restent le premier poste, tandis que les indemnités progressent

- **Les rémunérations principales restent le premier poste de dépenses sur toute la période, représentant près de la moitié de la masse salariale** : leur poids évolue peu, **de 49,6 %** en 2023 à **48,6 %** en 2025, tandis que **les cotisations** représentent autour de **41 %** des dépenses.

- **Entre 2023 et 2025**, les rémunérations principales progressent de + 5,8 % dans le secteur public et de +2,1 % dans le secteur privé. **Les dépenses d'indemnités augmentent plus fortement** dans les deux secteurs : **+27,2 %** dans le public et **+33,5 %** dans le privé.



**heures supplémentaires, missions particulières, chômage/IDV/ISRC et prestations.*

2.2 Une progression des dépenses indemnitaires et une montée en charge du Pacte

- **Les dépenses d'indemnités** passent de **94,9 M€ en 2023 à 121,3 M**€ en 2025, soit une progression de +**27,8 %** à l'échelle de l'académie.

- Dans le même temps, **les dépenses consacrées au Pacte** passent **de 3,4 M€ à 10,0 M€,** soit près de trois fois leur niveau de 2023.
  Évolution des indemnités et du PACTE sur 3 ans (Public et privé)

	2023	2024	2025	Evol 2023/2025
Indemnités	94,9 M€	120,7 M€	121,3 M€	**27,80%**
Pacte	3,4 M€	11,9 M€	10,0 M€	**197,40%**
Total	**98,3 M€**	**132,6 M€**	**131,3 M€**	**33,6%**

Zoom sur… Le PACTE

Déployé depuis 2023, le Pacte se traduit par un dispositif indemnitaire instaurant une part fonctionnelle de l'ISOE et de l'ISAE correspondant à l'exercice de missions complémentaires.

Dans l'académie, les dépenses qui lui sont consacrées passent de 3,4 M€ en 2023 à 10,0 M€ en 2025, témoignant de sa montée en charge.

En annexes : pour aller plus loin…

- **Tab 5-02 :** Évolution des dépenses par catégorie (public et privé) sur 3 ans
- **Tab 5-03 :** Évolution des dépenses par BOP et par catégorie sur 3 ans

— B. Rémunérations, indices et salaires moyens —

Cette fiche présente l'évolution des rémunérations, des indemnités et des indices moyens des personnels de l'académie entre 2023 et 2025. Elle met en évidence les principales évolutions selon les corps et les catégories de personnels, ainsi que les écarts d'indice entre les femmes et les hommes.

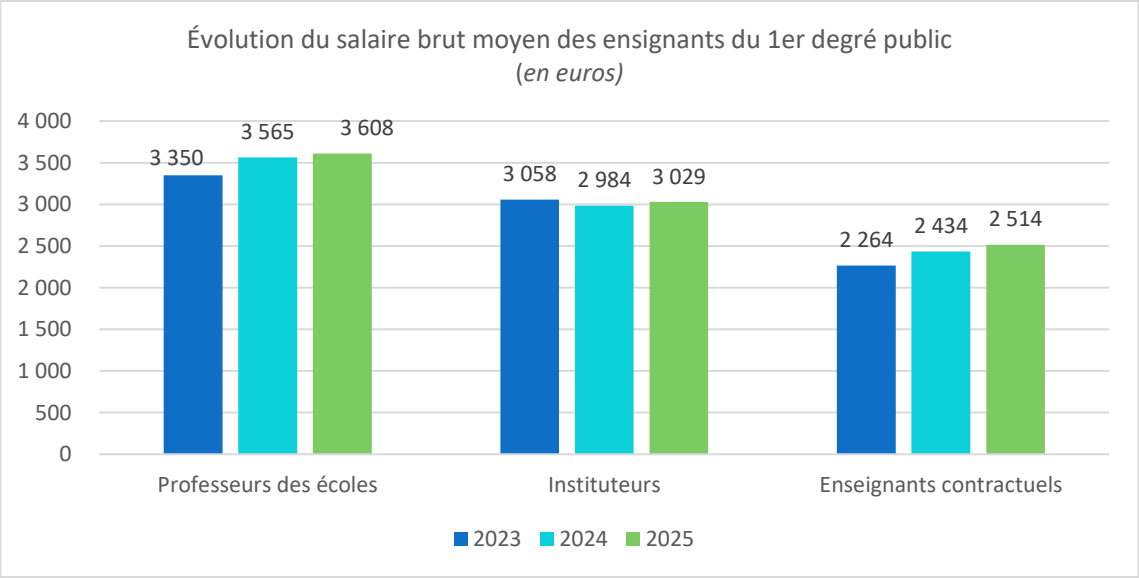
Données clés académiques 2024–2025

- **+1,2 % :** progression de la rémunération brute moyenne des professeurs des écoles entre 2024 et 2025
- **+0,7 % :** progression de la rémunération brute moyenne des professeurs certifiés entre 2024 et 2025
- **+1,2 % :** progression de la rémunération brute moyenne des infirmiers entre 2024 et 2025
- **+1,0 % :** progression de la rémunération brute moyenne des ADJAENES entre 2024 et 2025
- **+4,1 %** : progression de la rémunération brute moyenne de l'encadrement supérieur entre 2024 et 2025

1. Personnels enseignants du 1er degré public

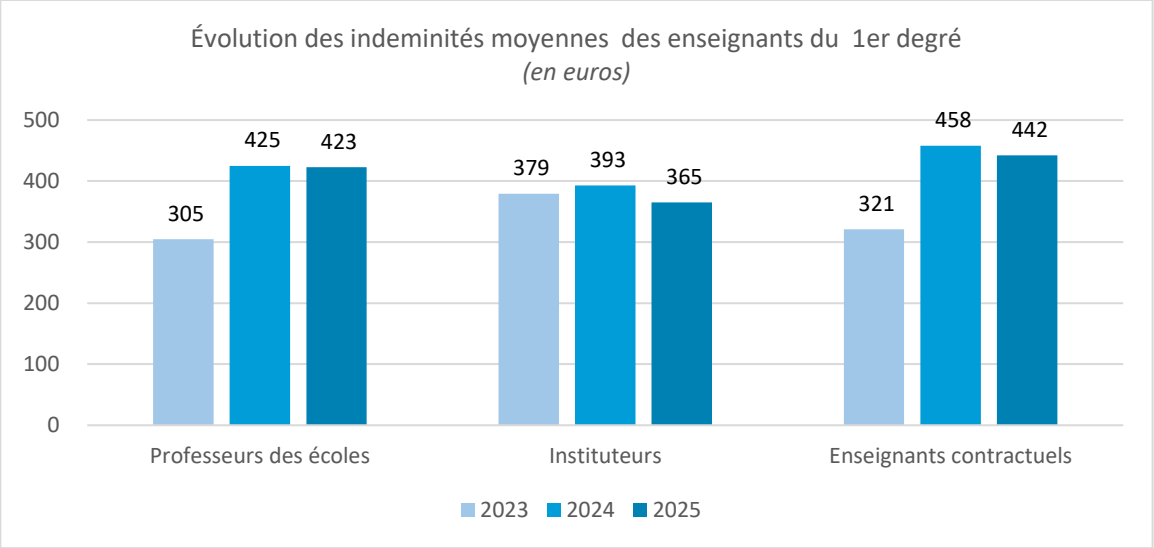
1.1 Les rémunérations brutes moyenne en progression, avec des évolutions différenciées selon les corps

- **La rémunération brute moyenne progresse** de **+7,7 %** pour les professeurs des écoles et de **+11,0 %** pour les enseignants contractuels.



1.2 Une progression des indemnités moyennes, particulièrement marquée pour les professeurs des écoles et les contractuels

- **Les indemnités moyennes progressent fortement entre 2023 et 2025 pour les professeurs des écoles et les enseignants contractuels**. Elles évoluent en revanche **à la baisse pour les instituteurs** : cette évolution est toutefois à mettre en regard des effectifs très réduits de ce corps.



1.3 Des écarts d'indice hommes/femmes qui se réduisent chez les professeurs des écoles mais s'accentuent chez les contractuels

- L'indice moyen progresse entre 2023 et 2025 chez les professeurs des écoles et les enseignants contractuels, pour les femmes comme pour les hommes.

- **Les écarts Hommes/Femmes évoluent toutefois différemment selon les corps** : ils **se réduisent chez les professeurs des écoles, de 20,3 à 16,8 points**, tandis qu'ils **augmentent chez les enseignants contractuels, de 4,7 à 15,9** points. Aucun écart H/F n'est observé chez les instituteurs dans les données disponibles

Zoom sur… Égalité professionnelle : suivre les écarts pour éclairer la politique RH

Les écarts d'indice moyen entre les femmes et les hommes présentent des situations différenciées selon les corps. Leur suivi constitue **un indicateur permettant d'éclairer la politique d'égalité professionnelle** et d'identifier, dans la durée, les situations nécessitant une analyse approfondie.

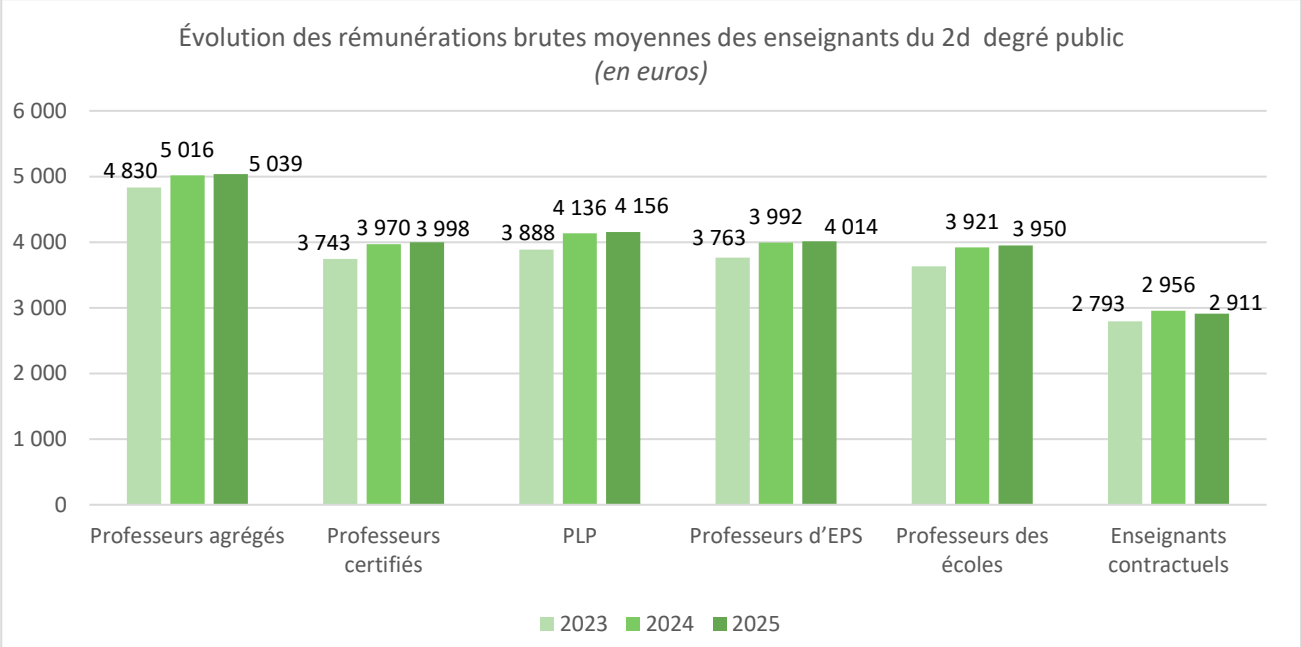
Évolution de l'indice moyen des enseignants du 1er degré public selon le corps et le genre

	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeur des écoles	634,7	614,4	643,7	627,4	653,4	636,6
Instituteur		536,7		528,0		543,3
Contractuel enseignant	386,9	382,2	398,9	391,5	410,8	394,9

2. Personnels enseignants du 2d degré Public

2.1 Des rémunérations brutes moyennes en progression, avec des évolutions différenciées selon les corps

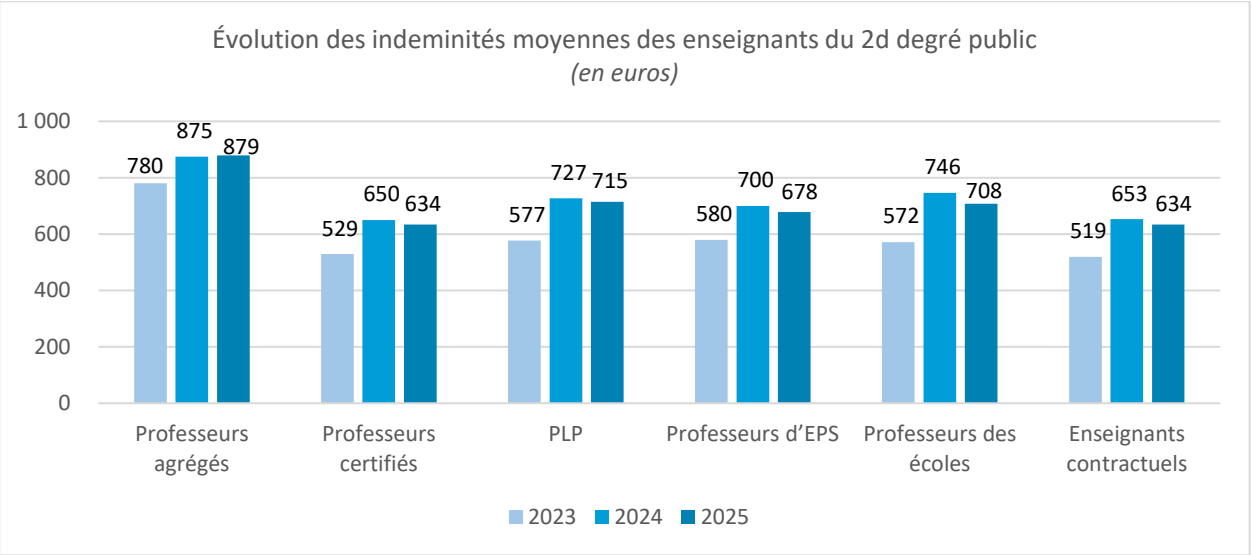
- **Les rémunérations brutes moyennes progressent pour les principaux corps enseignants et les contractuel**s entre 2023 et 2025. Les évolutions les plus marquées concernent les professeurs des écoles **(+8,7 %),** les PLP **(+6,9 %),** les professeurs certifiés **(+6,8 %)** et les professeurs d'EPS **(+6,7 %).** La progression est plus modérée chez les professeurs agrégés **(+4,3 %)** et les contractuels **(+4,2 %).**



2.2 Des indemnités moyennes en progression

- **Les indemnités moyennes progressent pour l'ensemble des principaux corps enseignants et des contractuels entre 2023 et 2025.** Les hausses les plus marquées concernent les PLP (+23,9 %), les professeurs des écoles (+23,8 %) et les contractuels (+22,2 %).

- **Les progressions sont plus modérées** chez les professeurs agrégés **(+12,7 %)** et les professeurs d'EPS **(+16,9 %).**



2.3 Un indice moyen en progression pour les principaux corps enseignants et les contractuels

Évolution de l'indice moyen des enseignants du 2d degré Public selon le corps

	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
Professeurs agrégés	819,1	827,7	834,6	**+ 1,9%**
Professeurs certifiés	653,2	667,9	677,4	**+ 3,7%**
PLP	672,7	685,9	693,3	**+ 3,1%**
Professeurs d'EPS	645,1	661	670	**+ 3,9%**
Professeurs des écoles	618,4	633,5	645,7	**+ 4,4%**
Enseignants contractuels	418	427	427,7	**+ 2,3%**

- **Les écarts d'indice moyen entre les femmes et les hommes évoluent différemment selon les corps** : **ils se réduisent** chez les professeurs des écoles, les agrégés, les certifiés et les professeurs d'EPS, tandis **qu'ils augmentent** chez les PLP et les contractuels. Chez les professeurs d'EPS, l'indice moyen des femmes reste supérieur à celui des hommes sur la période.

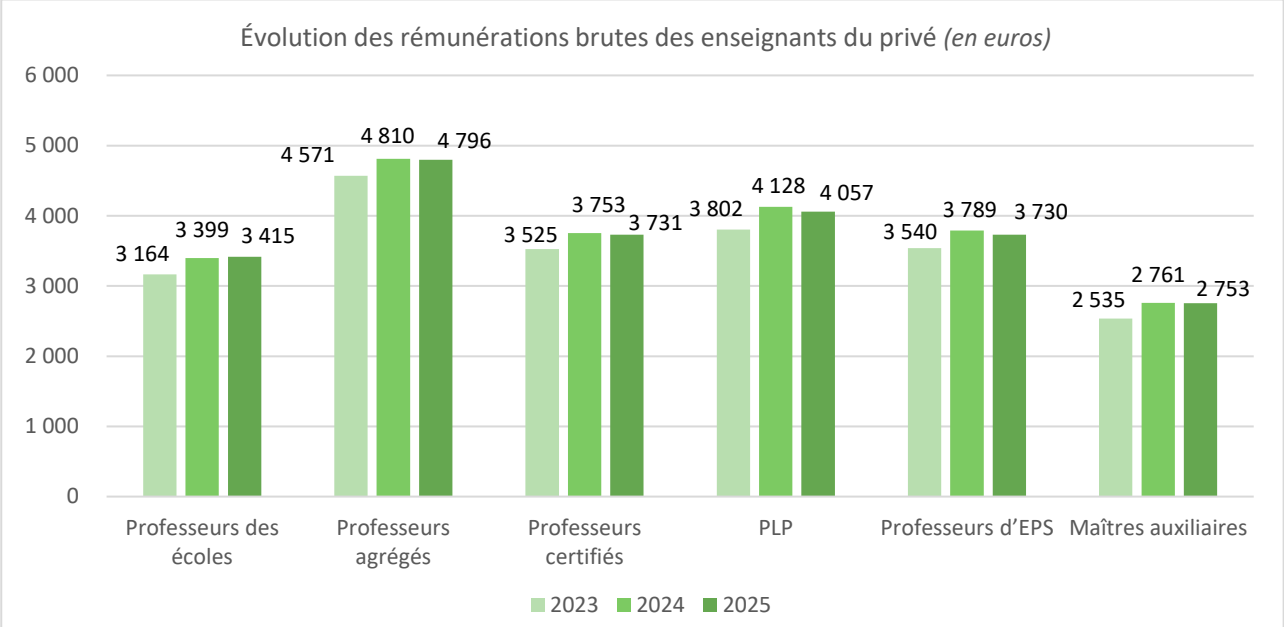
Évolution de l'indice moyen des enseignants du 2d degré Public selon le corps et le genre

	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeur agrégé	830,2	807,9	837,4	818,1	843,8	826,0
Professeur certifié	661,3	648,8	674,8	664,2	683,9	673,9
PLP	683,1	662,6	696,9	675,4	706,2	681,2
Professeur d'EPS	629,7	666,5	648,6	678,2	660,0	683,5
Professeur des écoles	649,3	599,6	666,0	617,0	671,1	632,2
Contractuel enseignant	423,7	413,1	432,8	422,4	435,3	421,8

3. Personnels enseignants du 1er et 2d degré Privé

3.1 Des rémunérations brutes moyennes en progression sur trois ans

- **Les rémunérations brutes moyennes progressent entre 2023 et 2025 pour l'ensemble des corps enseignants du secteur privé** : la hausse est particulièrement marquée chez les maîtres auxiliaires (+8,6 %) et les professeurs des écoles (+7,9 %), devant les PLP (+6,7 %), les professeurs certifiés (+5,8 %) et les professeurs d'EPS (+5,4 %).



3.2 Des indemnités moyennes en hausse sur la période

- **Les indemnités moyennes progressent entre 2023 et 2025 pour l'ensemble des enseignants du privé**. La hausse est particulièrement marquée chez les professeurs des écoles, les maîtres auxiliaires et les professeurs certifiés

Évolution des indemnités moyennes des enseignants du privé

	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
Professeurs des écoles	241 €	378 €	362 €	**+50,2%**
Professeurs agrégés	722 €	848 €	792 €	**+9,7%**
Professeurs certifiés	512 €	665 €	639 €	**+24,8%**
PLP	631 €	852 €	727 €	**+15,2%**
Professeurs d'EPS	502 €	659 €	616 €	**+22,7%**
Maîtres auxiliaires	502 €	650 €	632 €	**+25,9%**

3.3 Une légère progression de l'indice moyen dans l'ensemble des corps

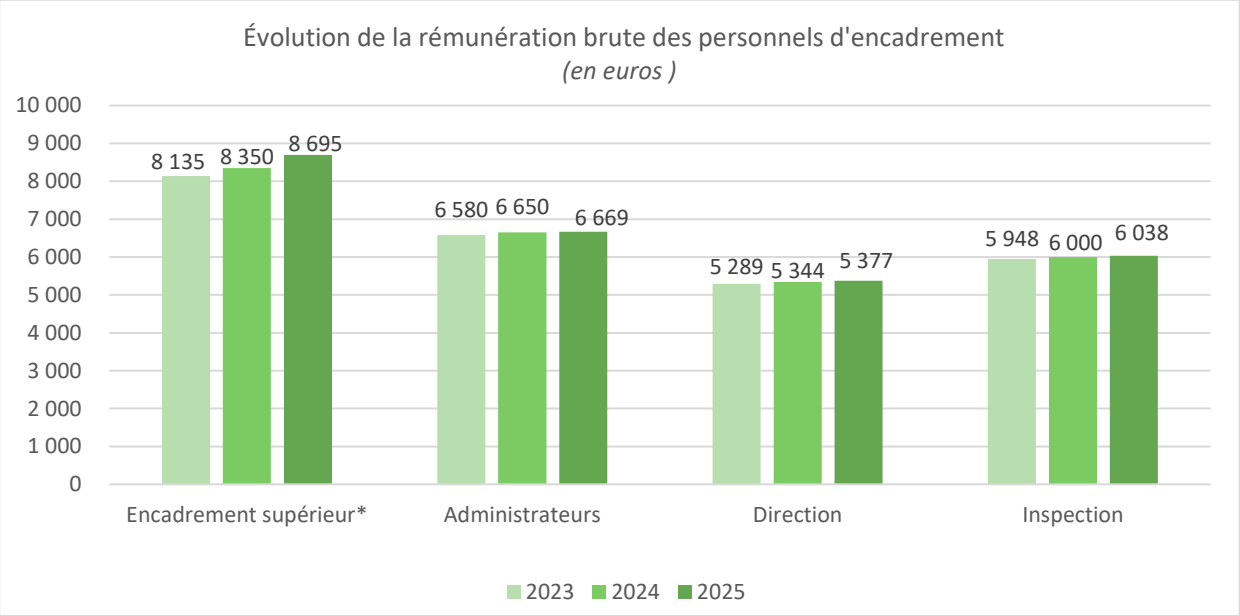
Évolution de l'indice moyen des enseignants du privé

	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
Professeurs agrégés	789,2	813,5	831,1	**+ 5,3%**
Professeurs certifiés	649,1	660,4	664,8	**+ 2,4%**
PLP	671,3	688,4	700,9	**+4,4%**
Professeurs d'EPS	632,6	648,8	648,9	**+ 2,6%**
Professeurs des écoles	625,7	642,6	648	**+ 3,6%**
Maîtres auxiliaires	474,5	493,8	502,6	**+ 5,9%**

4. Personnels d'encadrement

4.1 Des rémunérations brutes moyennes en progression, avec une hausse plus marquée pour l'encadrement supérieur

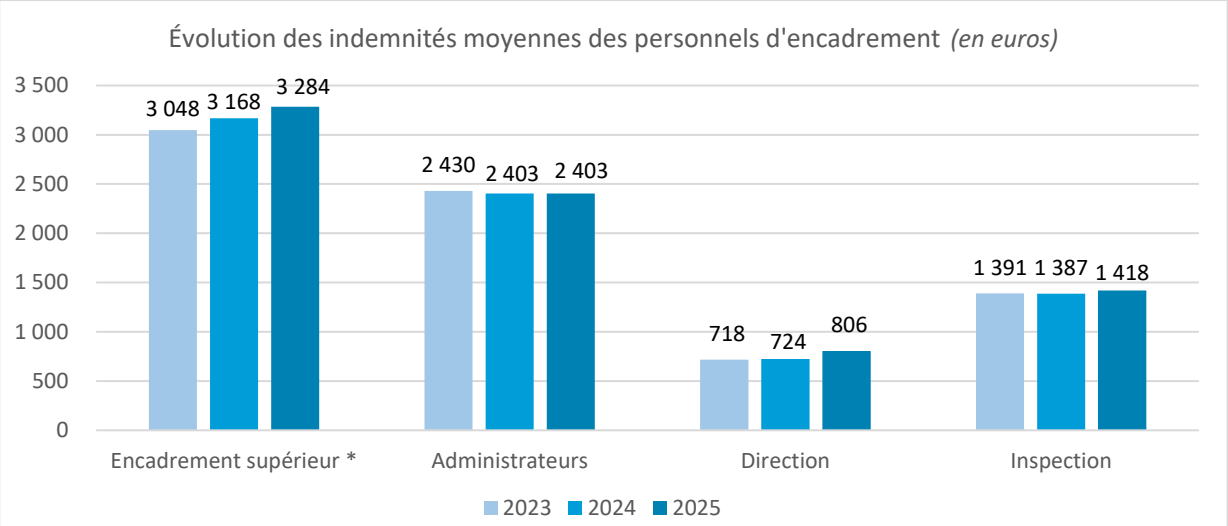
- **Les rémunérations brutes moyennes progressent entre 2023 et 2025 dans l'ensemble des catégories d'encadrement**. La hausse est particulièrement marquée pour l'encadrement supérieur (**+6,9 %**), tandis qu'elle reste plus modérée pour les administrateurs (**+1,4 %**), les personnels de direction (**+1,7 %**) et les personnels d'inspection (**+1,5 %**).



**hors administrateurs*

4.2 Des indemnités moyennes en hausse, portée par la progression chez les personnels de direction

- **Les indemnités moyennes évoluent de manière différenciée selon les catégories d'encadrement :** elles progressent de **+12,3 %** pour les personnels de direction et de **+7,7 %** pour l'encadrement supérieur entre 2023 et 2025. Elles restent globalement stables pour les personnels d'inspection **(+1,9 %)** et diminuent légèrement pour les administrateurs (**-1,1 %**)



4.3 Un indice moyen en légère progression pour l'encadrement supérieur et les administrateurs

- **L'indice moyen progresse entre 2023 et 2025** pour l'encadrement supérieur **(+5,6 %)** et les administrateurs (+2,6 %). Il reste **quasiment stable pour les personnels d'inspection** (+0,8 %) et diminue légèrement pour les personnels de direction (-0,8 %).

Évolution de l'Indice moyen des personnels d'encadrement selon le corps

	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
Encadrement supérieur	1020,4	1045,6	1077,6	**+5,6%**
Administrateurs	833,6	849,9	854,9	**+2,6%**
Direction	921,7	924,5	914,7	**-0,8%**
Inspection	924,7	929,1	931,8	**+0,8%**

- **Les écarts d'indice moyen entre les femmes et les hommes varient selon les catégories d'encadrement** : en 2025, l'indice moyen des hommes est supérieur à celui des femmes chez les personnels de direction et d'inspection ainsi que dans l'encadrement supérieur, tandis que l'indice moyen des femmes est supérieur à celui des hommes chez les administrateurs.

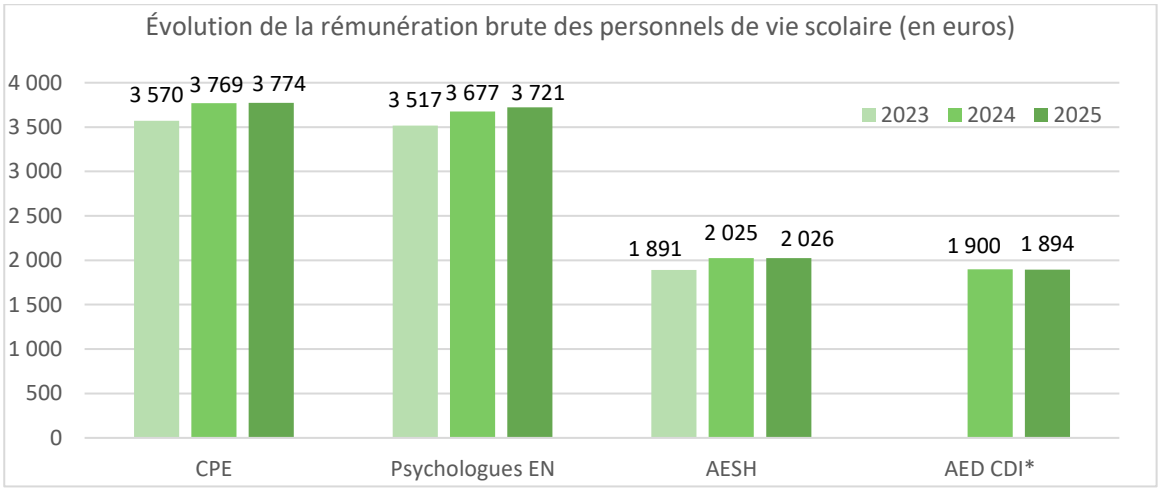
Évolution de l'Indice moyen des personnels d'encadrement selon le corps et le genre

	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Encadrement supérieur	1033,4	992,4	1074,9	1025,3	1117,1	1050,1
Administrateurs	831,2	837,1	845,5	855,8	836,3	880,1
Direction	938,4	904,5	943,4	905,3	932,5	898,0
Inspection	930,5	918,2	949,0	909,2	966,0	902,3

5. Personnels de vie scolaire

5.1 Des rémunérations brutes moyennes en hausse, notamment pour les AESH

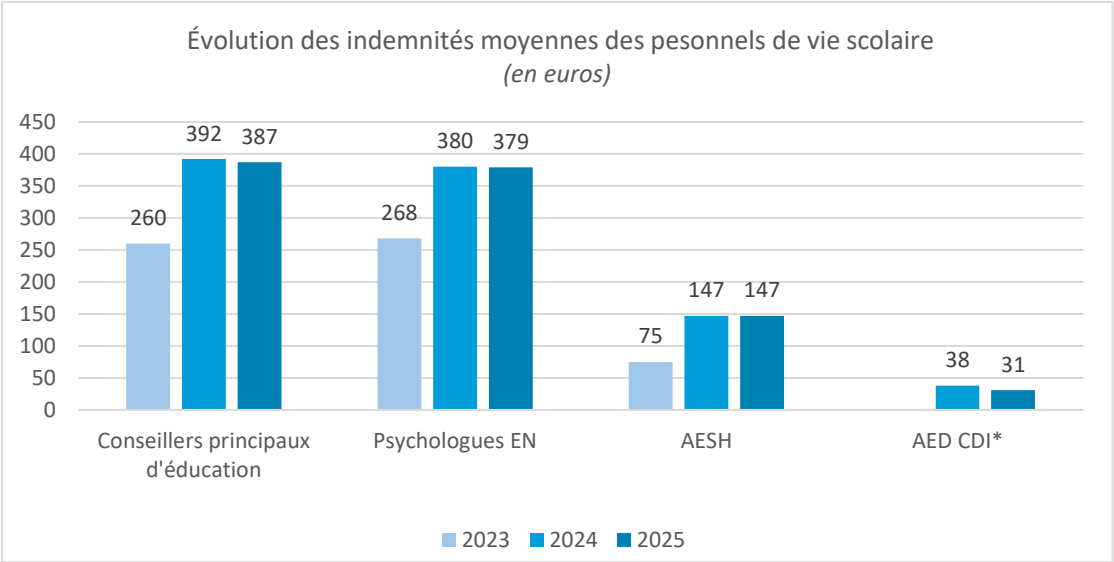
- **Les rémunérations brutes moyennes progressent entre 2023 et 2025** pour les CPE **(+5,7 %**), les psychologues EN (+**5,8 %)** et les AESH **(+7,1 %).** Après une progression en 2024, elles restent quasiment stables en 2025 pour les trois catégories.



** Données disponibles à partir de 2024.*

5.2 Des indemnités moyennes en progression

- **Les indemnités moyennes progressent entre 2023 et 2025 pour l'ensemble des personnels de vie scolaire sur la périod**e : la hausse est **particulièrement marquée pour les AESH** dont le montant moyen passe **de 75 € à 147 (+96,0 %),** ainsi que pour les CPE **(+48,8 %)** et les psychologues EN **(+41,4 %).**



5.3 L'indice moyen progresse chez l'ensemble des personnels de vie scolaire sur la période

Évolution de l'indice moyen des personnels de vie scolaire selon le corps

	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
CPE	670,6	679,3	683,8	**+2,0%**
Psychologues EN	655,7	660,3	670,9	**+2,3%**
AESH	367	378,2	378,5	**+3,1%**
AED CDI*	—	375	375,1	**0,0%**

** Données disponibles à partir de 2024*

- Les écarts d'indice moyen entre les femmes et les hommes évoluent différemment selon les catégories : ils se réduisent nettement chez les CPE, passant de 21,6 points en 2023 à 2,6 points en 2025, tandis qu'ils restent plus marqués chez les psychologues EN. Chez les AESH, les indices moyens des femmes et des hommes sont très proches sur l'ensemble de la période.

Évolution de l'indice moyen des personnels de vie scolaire selon le corps

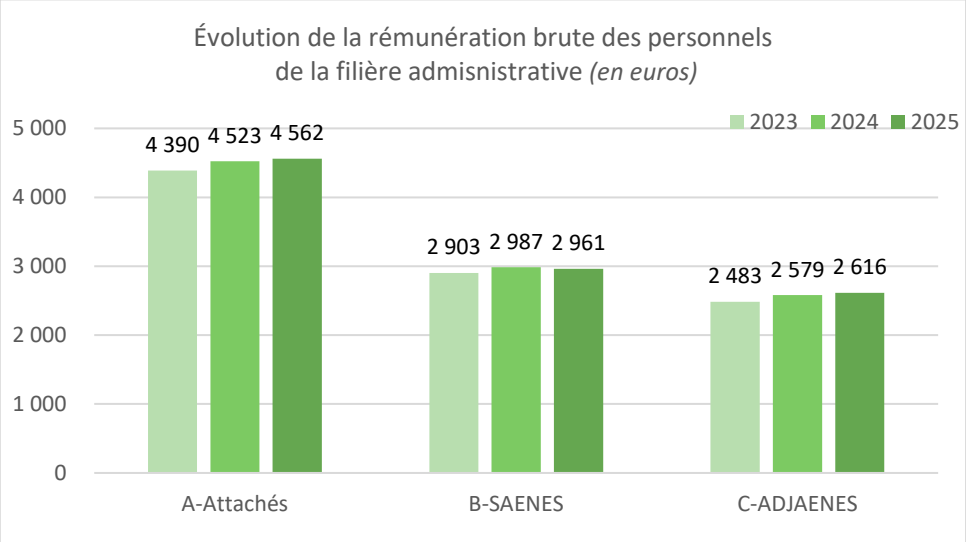
	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CPE	690,2	664,8	692,4	675,4	693,6	680,9
Psychologues EN	685,9	650,8	688,4	656,5	697,1	667,4
AESH	368,0	367,0	379,8	378,6	378,3	378,5
AED CDI*			375,0	375,0	375,1	375,2

6. Personnels ATSS

6.1 Filière administrative

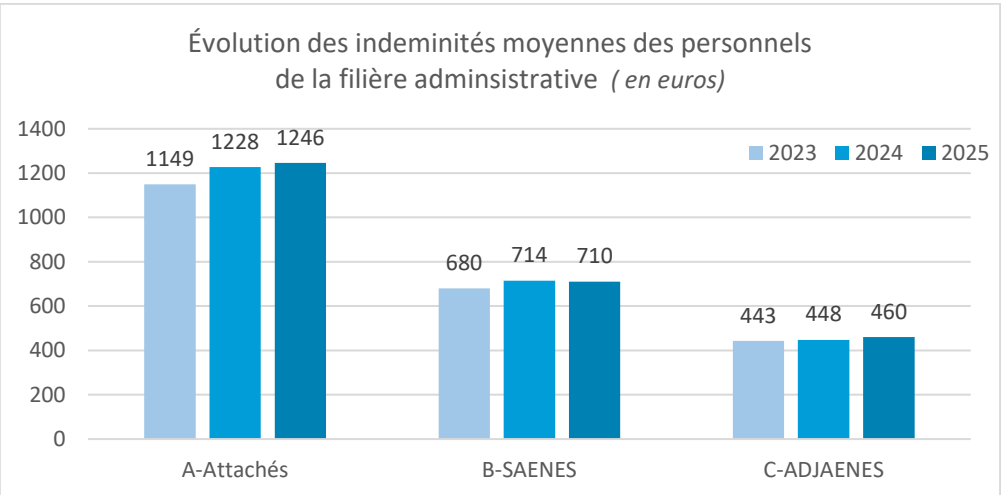
a. Des rémunérations brutes moyennes en progression, avec des évolutions différenciées selon les catégories

- Les rémunérations brutes moyennes progressent entre 2023 et 2025 dans les trois catégories administratives : **La hausse est plus marquée** chez les ADJAENES **(+5,4 %)** et les attachés (**+3,9 %)** que chez les SAENES **(+2,0 %).**



b. Des indemnités moyennes en hausse dans les trois catégories administratives

- Les indemnités moyennes progressent dans les trois catégories administratives entre 2023 et 2025. La hausse est particulièrement marquée chez les attachés (+8,4 %), devant les SAENES (+4,4 %) et les ADJAENES (+3,8 %).



c. Un indice moyen en progression, particulièrement chez les ADJAENES

Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière administrative selon la catégorie

Catégorie	2023	2024	2025	Évol. 2023/2025
A-Attachés	652,1	663	667	**+2,3%**
B-SAENES	446,8	453,8	451,1	**+1,0%**
C-ADJAENES	411,7	426,7	434,6	**+5,6%**

- Les écarts d'indice moyen hommes/femmes restent marqués chez les attachés, tandis qu'ils se réduisent chez les ADJAENES. Chez les SAENES, l'écart, très faible en 2023, progresse légèrement en faveur des hommes sur la période.

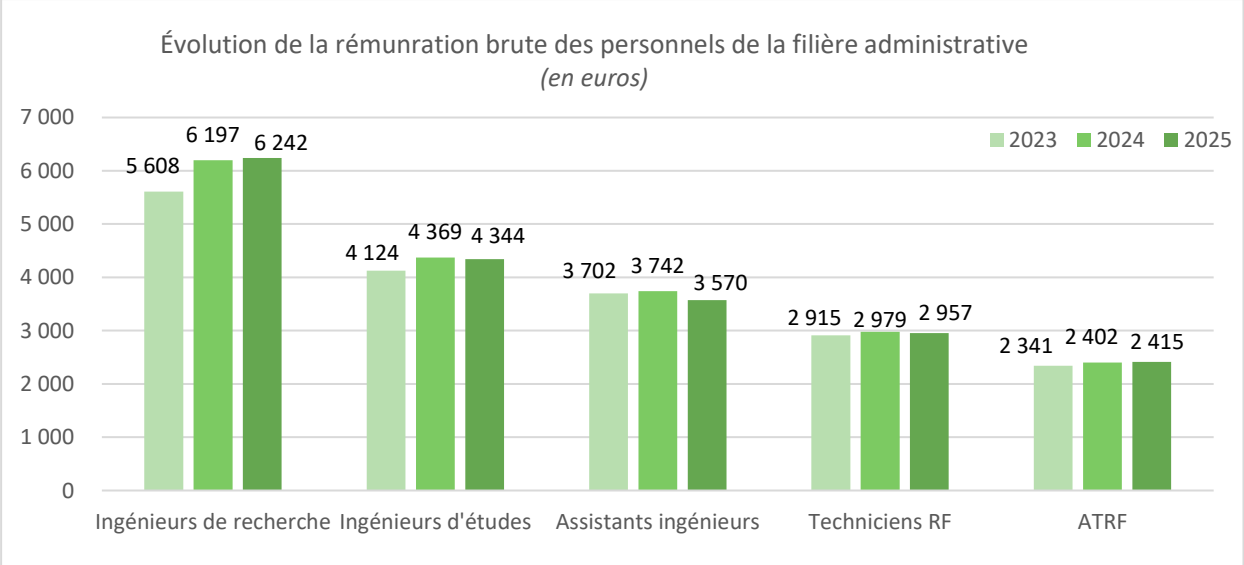
Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière administrative selon la catégorie et le genre

Catégorie	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A-Attachés	682,8	635,9	690,3	648,2	699,8	650,5
B-SAENES	445,6	447,0	458,3	453,1	457,5	450,2
C-ADJAENES	446,6	408,5	457,3	423,9	461,4	432,0

6.2 Filière technique

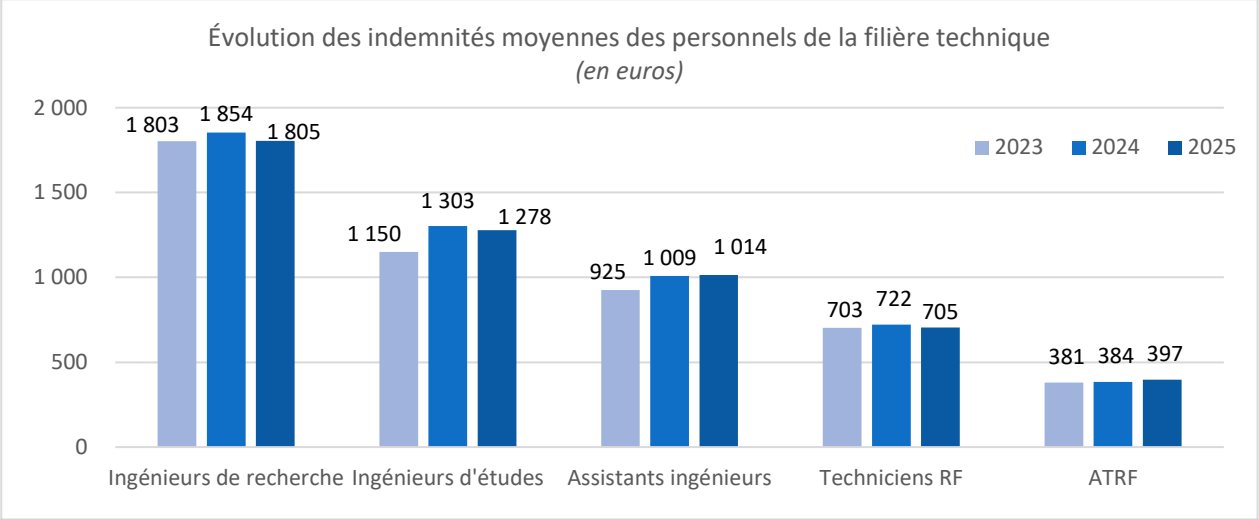
a. Des rémunérations brutes moyennes en progression chez les ingénieurs, plus stables chez les personnels techniques

- **Les rémunérations brutes moyennes progressent** entre 2023 et 2025 chez les ingénieurs de recherche **(+11,3 %)** et les ingénieurs d'études **(+5,3 %). Elles évoluent plus modérément** chez les ATRF **(+3,2 %)** et les techniciens RF **(+1,4 %),** tandis **q**u'**elles diminuen**t chez les assistants ingénieurs **(-3,6 %).**



b. Des indemnités moyennes en progression chez les ingénieurs d'études et les assistants ingénieurs

- **Les indemnités moyennes évoluent de manière différenciée selon les corps** : elles progressent notamment chez les ingénieurs d'études **(+11,1 %)** et les assistants ingénieurs **(+9,6 %),** tandis qu'elles **restent quasiment stables** chez les ingénieurs de recherche et les techniciens RF.



c. Un indice moyen en forte progression chez les ingénieurs de recherche

- **L'indice moyen progresse entre 2023 et 2025** pour les ingénieurs de recherche **(+15,6 %),** les ingénieurs d'études **(+2,4 %),** les ATRF (+2,2 %) et les techniciens RF **(+1,1 %). Il diminue** en revanche chez les assistants ingénieurs **(-9,1 %).**

Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière technique selon le corps

Filière technique	2023	2024	2025	Évol 2023/2025
Ingénieurs de recherche	762,6	869,6	881,7	**+15,6%**
Ingénieurs d'études	598,2	611,3	612,8	**+2,4%**
Assistants ingénieurs	561,2	550,4	510	**-9,1%**
Techniciens RF	451,5	456,2	456,3	**+1,1%**
ATRF	396,3	405,4	405,1	**+2,2%**

- **Des écarts d'indice moyen variables selon les corps :** Ils apparaissent plus marqués chez les assistants ingénieurs et les techniciens RF, tandis qu'ils sont faibles chez les ATRF. Ces écarts doivent être interprétés avec prudence dans les corps aux effectifs les plus réduits.

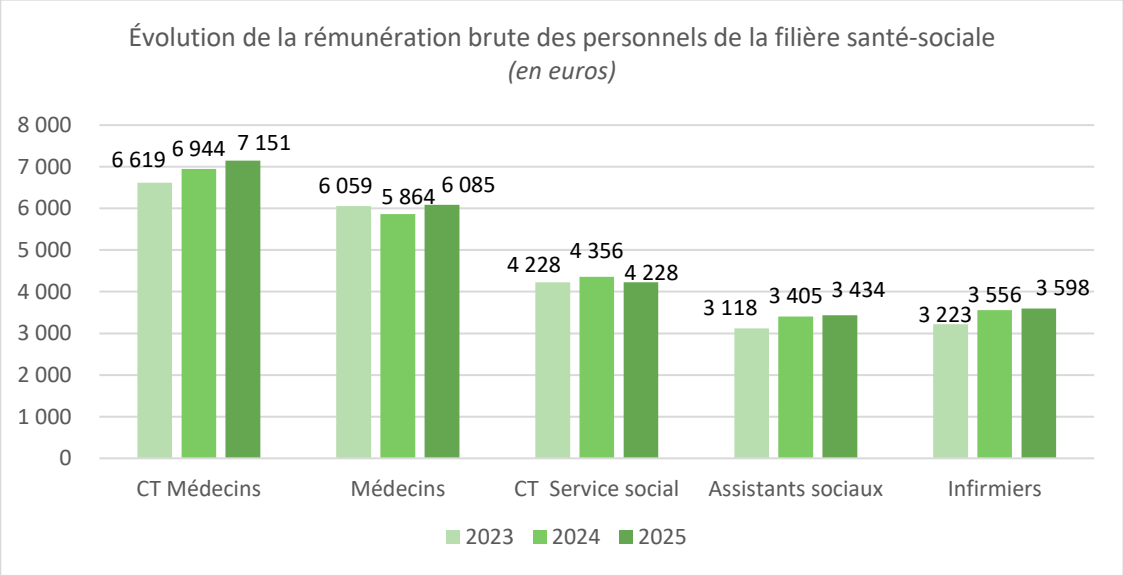
Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière technique selon le corps et le genre

Filière technique	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Ingénieurs de recherche	741,4	799,8	946,2	828,1	977	834
Ingénieurs d'études	581,3	608,6	599,0	617,0	609	613
Assistants ingénieurs	541,4	594,3	533,2	586,9	491	562
Techniciens RF	436,7	466,8	440,7	472,7	439	475
ATRF	398,4	395,2	406,6	404,8	406	404

6.3 Filière santé-sociale

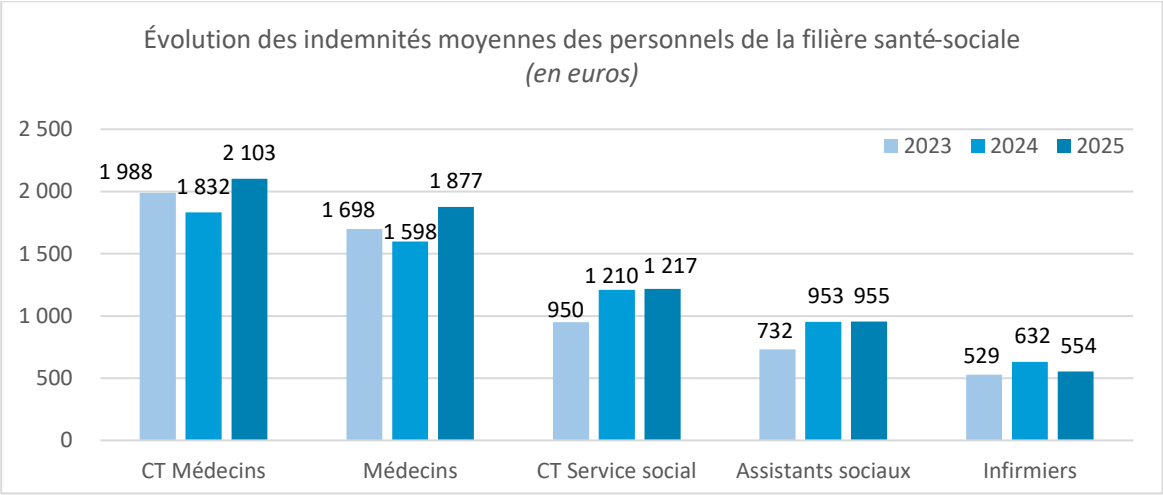
a. Des rémunérations brutes moyennes en hausse, notamment chez les infirmiers et les assistants sociaux

- **Les rémunérations brutes moyennes progressent entre 2023 et 2025** chez les infirmiers **(+11,6 %),** les assistants sociaux **(+10,1 %)** et les conseillers techniques médecins (+8,0 %). Elles restent en revanche quasiment stables chez les médecins (+0,4 %) et les conseillers techniques de service social.



b. Des indemnités moyennes en forte progression pour les personnels sociaux

- Les indemnités moyennes progressent entre 2023 et 2025 pour l'ensemble des corps de la filière santé-social. La hausse est particulièrement marquée chez les assistants sociaux **(+30,5 %)** et les conseillers techniques de service social **(+28,1 %),** tandis qu'elle est plus modérée chez les infirmiers **(+4,7 %)** et les conseillers techniques médecins **(+5,8 %).**



c. Un indice moyen en progression chez les infirmiers et les personnels sociaux

- L'indice moyen progresse entre 2023 et 2025 chez les infirmiers **(+11,4 %),** les assistants sociaux **(+3,8 %)** et les conseillers techniques médecins **(+3,8 %).** Il diminue en revanche chez les médecins **(-3,6 %)** et les conseillers techniques de service social **(-7,5 %).**

Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière Santé-sociale selon le corps

Filière Santé-sociale	2023	2024	2025	Évol % 2023/2025
CT Médecins	948,5	1000,5	984,4	**+3,8%**
Médecins	860,3	842,1	828,9	**-3,6%**
CT Service social	655,2	637,2	606,1	**-7,5%**
Assistants sociaux	470,9	483,6	489,0	**+3,8%**
Infirmiers	536,4	574,8	597,8	**+11,4%**

- Des écarts hommes-femmes variables selon les corps, avec des écarts plus marqués chez les médecins et les assistants sociaux. Ces évolutions à interpréter avec prudence compte tenu des effectifs parfois réduits.

Évolution de l'indice moyen des personnels de la filière Santé-sociale selon le corps et le genre

Filière Santé-sociale	2023		2024		2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CT Médecins	0,0	948,5	0,0	1 000,5	0,0	982,9
Médecins	732,1	868,3	748,0	848,4	756,2	833,9
CT Service social	645,0	668,8	651,6	627,2	614,6	600,8
Assistants sociaux	406,7	474,5	416,8	487,1	423,1	492,4
Infirmiers	548,5	535,7	575,5	574,8	603,5	597,6

6.4 Des indicateurs de rémunération qui évoluent fortement chez les ATSS contractuels sur la période

- La rémunération brute moyenne diminue de -34,4 % entre 2023 et 2025, tandis que les indemnités moyennes reculent de -87,2 %. L'indice moyen diminue plus modérément (-4,5 %), avec une progression entre 2024 et 2025. Ces évolutions devront être mises en regard de la structure des emplois et des conditions de rémunération des personnels contractuels sur la période

Rémunération brute, des indemnités et moyenne et de l'indice moyen des contractuels ATSS

Contractuels ATSS	2023	2024	2025	Évol. 2023/2025
Rémunération brute moyenne	4 258 €	2 382 €	2 792 €	**-34,4%**
Indemnités moyennes	335 €	39 €	43 €	**-87,2%**
Indice moyen	454,8	421,1	434,1	**-4,5%**

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 5-04 :** Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants du 1er degré public en 32023-2024 et 2024-2025
- **Tab 5-05** : Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants du 2d degré public en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 5-06** : Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants des 1er et 2d degrés Privé en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 5-07** : Données relatives aux rémunérations des personnels d'encadrement en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 5-08** : Données relatives aux rémunérations des personnels de vie scolaire en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 5-09** : Données relatives aux rémunérations des personnels ATSS en 2023-2024 et 2024-2025

6

La santé et les conditions de travail



— A. Prévenir les risques et accompagner les personnels tout au long de leur parcours —

La santé et les conditions de travail constituent un enjeu essentiel de la politique RH académique. La démarche vise à prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et accompagner les personnels confrontés à des situations de santé ou d'exercice particulières.

La prévention au cœur de la politique RH

Le programme de prévention prévoit de renforcer la prise en compte de certains risques professionnels en accompagnant notamment les services, les établissements et les écoles demandeurs dans la démarche d'évaluation des risques professionnels. L'analyse des observations sur le registre santé sécurité au travail dématérialisé nous permet d'orienter les pistes d'amélioration qui viennent nourrir le programme annuel de prévention.

4 grands enjeux

- **Sensibiliser et prévenir** : Identifier les risques professionnels et agir sur les situations susceptibles d'altérer la santé ou les conditions de travail.
- **Agir :** Développer les actions de sensibilisation, de formation et de prévention autour des principaux risques : RPS, TMS, risques chimiques, amiante, violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes.
- **Accompagner :** Mobiliser les acteurs de la santé et de la prévention pour accompagner les personnels confrontés à des difficultés de santé, une situation de handicap ou une inaptitude professionnelle.
- **Maintenir dans l'emploi** : Adapter les conditions d'exercice et accompagner les parcours lorsque l'état de santé ou la situation professionnelle le nécessite.

Zoom sur… Une prévention au plus près des situations de travail

La prévention repose sur la mobilisation **d'une équipe pluridisciplinaire et d'un réseau d'acteurs présents sur les territoires** : médecin du travail, infirmiers, conseillers de prévention, psychologue du travail et acteurs académiques et départementaux de la prévention. Cette organisation permet de mieux prendre en compte les situations individuelles et les réalités des conditions de travail.

— B. Accidents du Travail —

Les accidents du travail constituent un indicateur important de la santé et de la sécurité des personnels. Leur suivi permet d'identifier les principales situations à risque, d'en mesurer les évolutions et d'orienter les actions de prévention au plus près des réalités de travail.

Données clés académiques 2024–2025

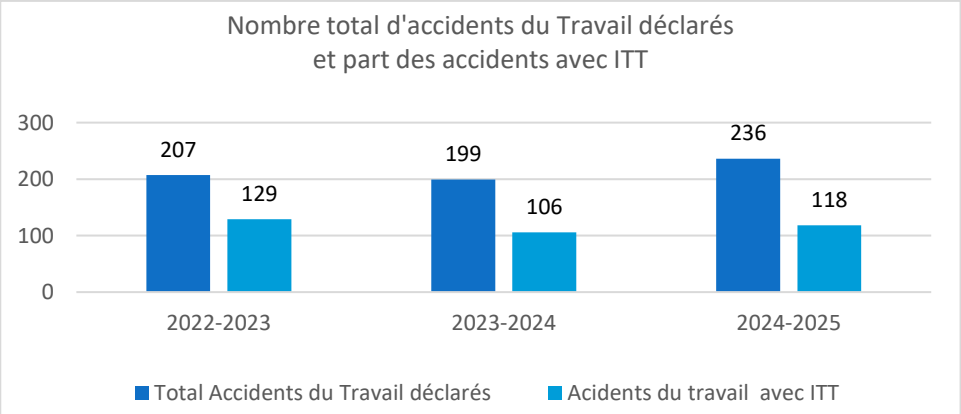
- **236** accidents du travail déclarés
- **118** accidents avec ITT soit **50 %** des accidents déclarés
- **37,3 jours** : durée moyenne d'arrêt de travail
- **70,8 %** des accidents sur le lieu de travail

1. Caractéristiques des accidents du Travail et leurs évolutions

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

1.2. Plus d'accidents déclarés, mais des arrêts moins longs

- **Le nombre d'accidents du travail déclarés** connait une hausse de **+14 %** sur trois ans, après un point bas à 199 en 2023-2024. **Dans le même temps, les accidents ayant donné lieu à une ITT diminuent** de **-8,5 %** sur la période : en 2025, ils représentent ainsi **50 %** des accidents du travail déclarés contre **62 %** en 2023.



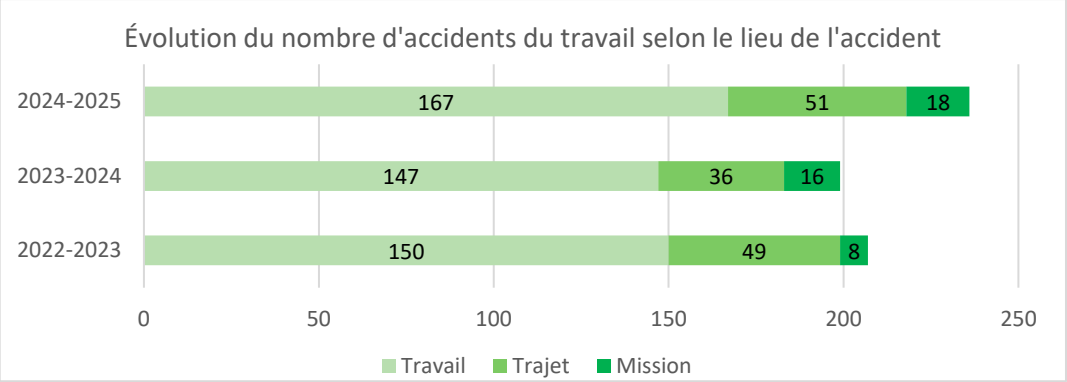
- **La durée moyenne des arrêts** recule **de 41,3 à 37,3 jours** soit une baisse de -**9,5 %** en trois ans.
- **Une majorité de femmes parmi les agents ayant déclaré un accident**, en cohérence avec la structure très féminisée des effectifs académiques

Tab 6-04 : Évolution du nombre d'accidents du travail selon le genre

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Hommes	36	37	39	8,1%
Femmes	171	162	197	16,0%

1.2. Les accidents du travail surviennent principalement dans le cadre de l'activité professionnelle

- **Le lieu de travail reste le principal cadre des accidents**, avec une part comprise entre **70,8 % et 73,9 %** sur la période. **Les accidents de trajet fluctuent**, tandis que **les accidents de mission progressent**, passant de **8 à 18 cas en trois ans**.

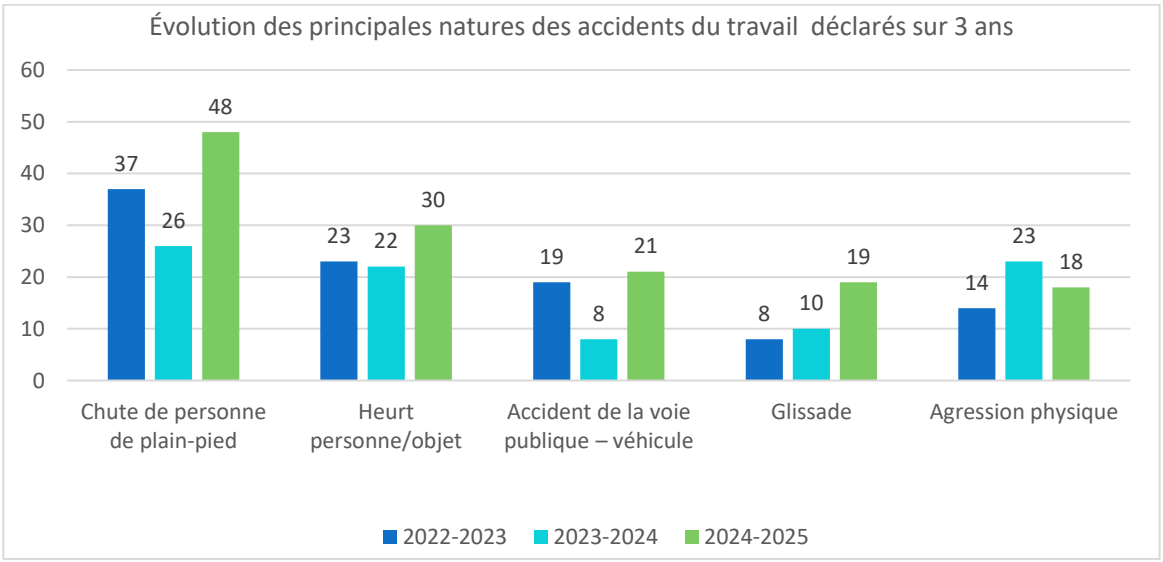


2. Nature, lieux et lésions des accidents de travail

2.1 Les chutes, heurts et agressions physiques en progression sur la période

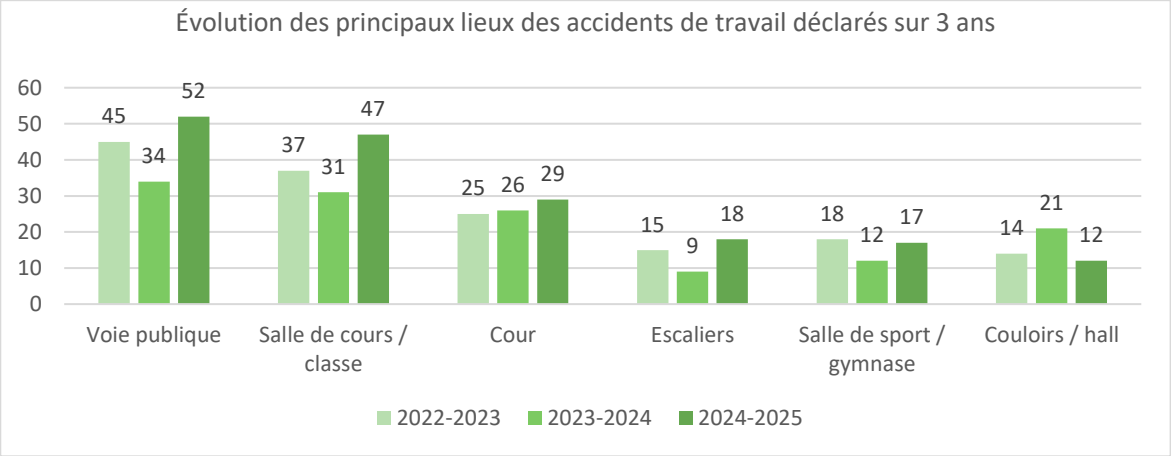
- **Les chutes de plain-pied et les heurts avec une personne ou un objet restent les principales natures d'accidents :** sur trois ans, **leur nombre passe respectivement** de **37** en 2022-2023 **à 48** en 2024-2025 **et de 23 à 30.**

- **Les agressions physiques augmentent** également passant **de 14** en 2022-2023 **à 18** en 2024-2025**,** tandis que les glissades progressent de 8 à 19 cas. Ces évolutions sont à interpréter avec prudence au regard des nombres concernés.



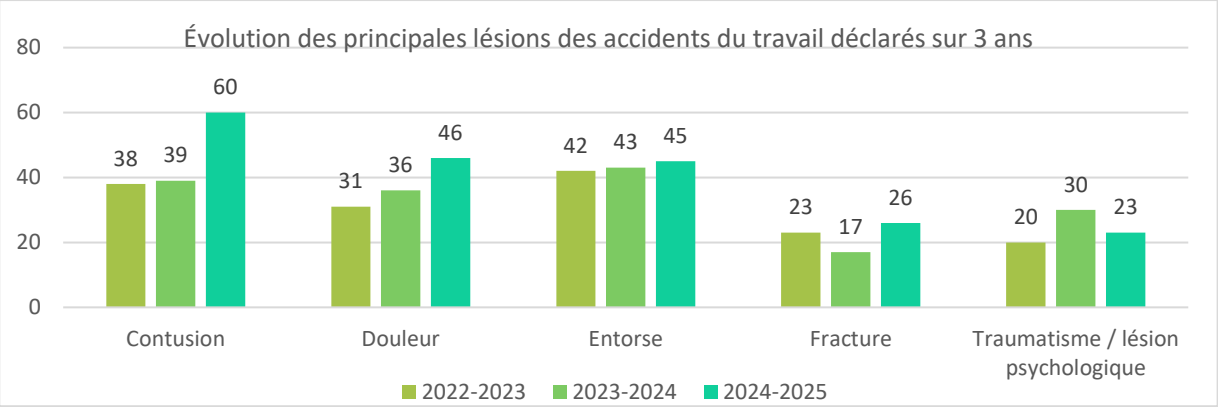
2.2 Des accidents en hausse dans la salle de classe, la voie publique et la cour

- **La salle de cours ou de classe et la voie publique restent les principaux lieux d'accidents** sur les trois années : les accidents y progressent respectivement de **+27,0 %** et de **+15,6 %**. Les **accidents dans la cour** augmentent également de **+16,0 %**. À l'inverse, **les accidents dans les couloirs et halls** diminuent de **-14,3 %,** après un pic en 2023-2024. Ces évolutions, exprimées sur des nombres limités, doivent être interprétées avec prudence.



2.3 Les contusions et douleurs en forte progression parmi les lésions recensées

- **Les contusions, douleurs et entorses constituent les lésions les plus fréquemment recensées** : entre 2022-2023 et 2024-2025, **les contusions** progressent passant de **38 cas à 60** ; les **douleurs** de **31 à 46** tandis que **les entorses** évoluent plus modérément **(+7,1 %). Les fractures** progressent de **+13,0 %** et **les traumatismes ou lésions psychologiques** passent de **20 à 23 cas**. Ces évolutions sont à apprécier au regard du nombre de situations recensées chaque année.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-05** : Évolution du nombre d'accidents du travail selon le lieu, le genre, l'interruption temporaire de travail de l'agent
- **Tab 6-07** : Répartition des accidents du travail selon leurs principales natures
- **Tab 6-09** : Répartition des accidents du travail selon les lieux les plus accidentogènes

— C. Dispositif d'observation RSST —

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) dématérialisé constitue un outil d'alerte permettant de répertorier les risques au travail. Les observations des agents permettent d'identifier les situations ou risques nécessitant une attention particulière et contribuent à orienter les actions de prévention académique. Cette fiche présente l'évolution des observations RSST sur trois ans, les principaux motifs de signalement et leur répartition selon les types d'établissements.

Données clés académiques 2024–2025

- **1 391** observations RSST
- **76 %** liées aux risques psychosociaux
- **11 %** liées à l'ambiance thermique soit en hausse de **+ 8 points** en 3ans
- **67 % d**es observations RSST sont dans les écoles
- **260** : nombre d'observations RSTT en juin 2025

1. Des observations RSST en progression continue sur trois ans

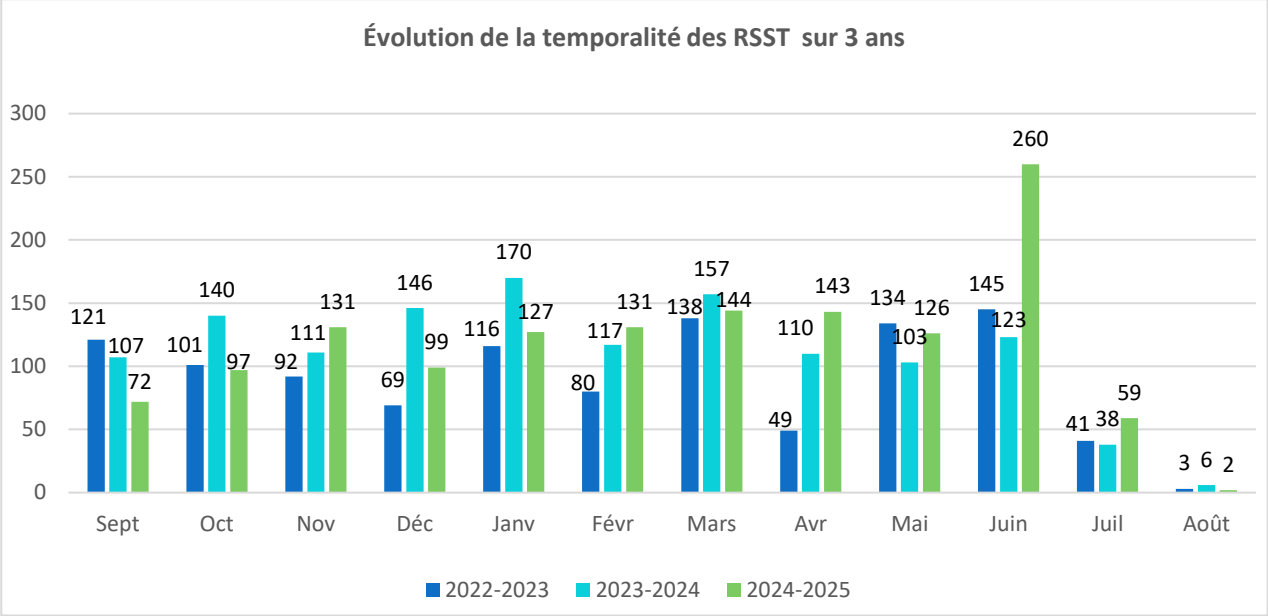
- **Le nombre d'observations enregistrées dans le RSST dématérialisé progresse chaque année** : **1 089** en 2022-2023**, 1 328** en 2023-2024 **et 1 391 en** 2024-2025, soit une hausse de **27,7 %** sur trois ans.

  Évolution du nombre d'observations RSST

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 2022/2024
Nombre d'observations RSST	1 089	1 328	1 391	**+27,7%**

1.1 Une activité de signalement globalement plus soutenue, avec des pics variables selon les années

- **Le volume mensuel des observations RSST progresse globalement sur la période**, avec une moyenne d'environ **90 observations par mois en** 2022-2023**, 110** en 2023-2024 **et 115** en 2024-2025.
- **Les pics d'activité varient toutefois selon les années** : **145** observations en juin 2022-2023**, 170** en janvier 2023-2024 et **260** en juin 2024-2025.
- **La temporalité des signalements ne fait donc pas apparaître de saisonnalité parfaitement stable** sur les trois années : les pics peuvent être associés à des évènements ponctuels pour lesquels un nombre d'agent de la même structure font un signalement



2. Les risques psychosociaux restent largement majoritaires parmi les motifs de signalement

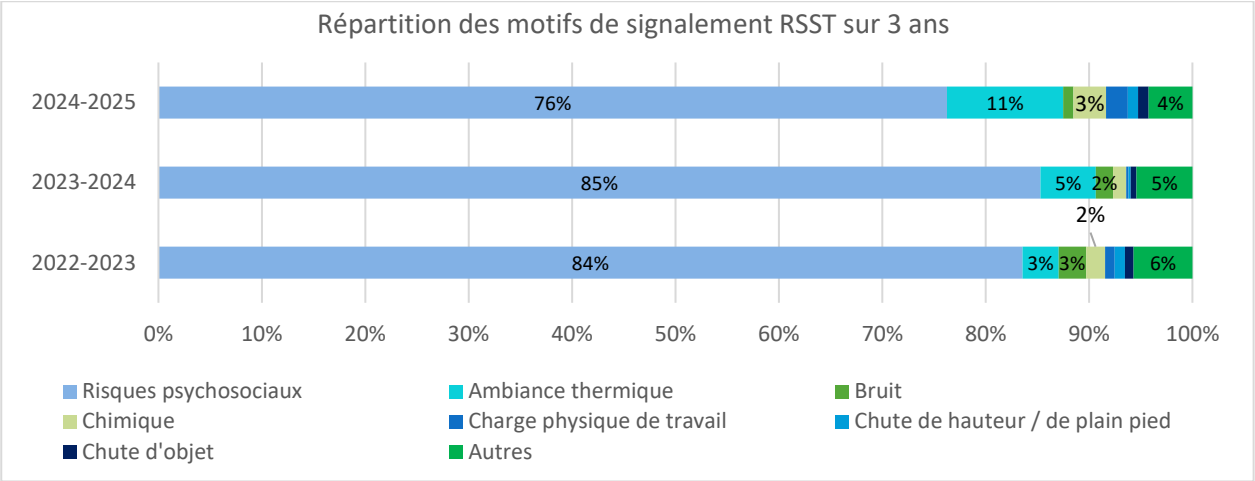
- **Les risques psychosociaux constituent le principal motif des observations RSST :** leur nombre progresse ainsi de **16,6 % sur trois ans**, mais leur poids relatif diminue, passant de **84 % à 76 % des observations**, en raison de la progression d'autres motifs.

- **L'ambiance thermique connaît la progression la plus marquée parmi les autres motifs,** passant de **38 à 156** sur trois ans : leur part dans l'ensemble des signalements progresse ainsi de **3 % à 11 %** sur la période.

- **Les autres motifs de signalements présentent des évolutions contrastées** : les signalements liés au risque chimique et à la charge physique de travail progressent, les chutes et chutes d'objet évoluent plus modérément, tandis que les signalements liés au bruit diminuent

Zoom sur… Prévenir et accompagner les risques professionnels

Face aux signalements, l'académie renforce la prévention des risques psychosociaux et des situations d'agression, notamment dans le premier degré. Affiches, livret de sensibilisation et actions dédiées contribuent à améliorer l'accompagnement des personnels et s'inscrivent dans l'orientation de la Feuille de route RH consacrée au bien-être et à la qualité de vie au travail.

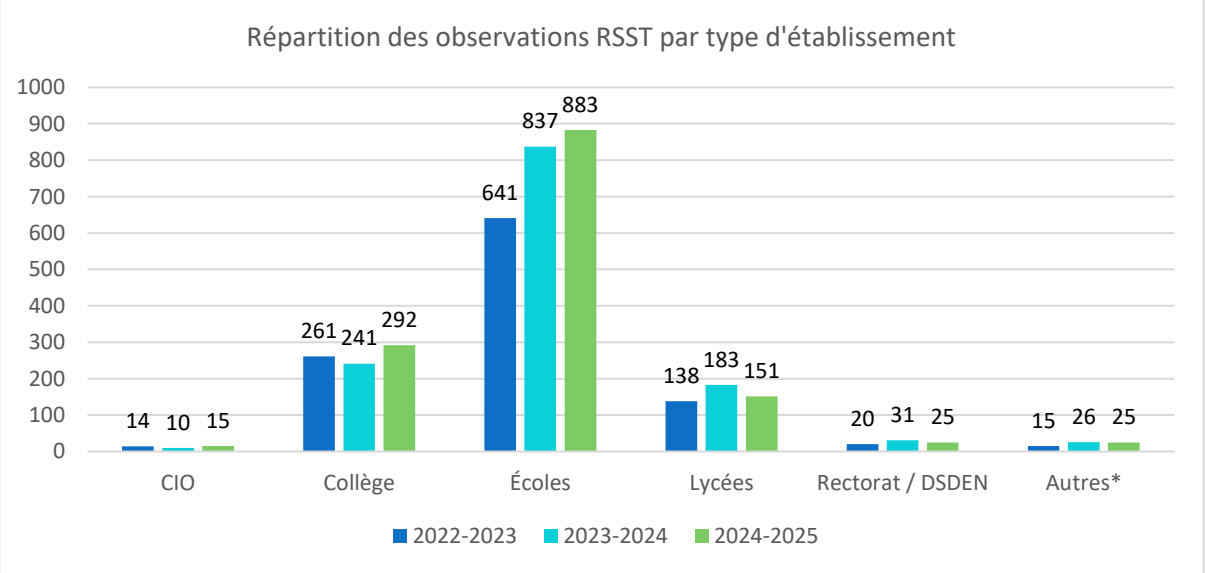


3. Les écoles concentrent la majorité des observations, avec une progression continue sur trois ans

- **Les écoles représentent la première source de signalements :** avec une progression de **+37,8 %** sur la période, elles représentent **près des deux tiers des observations** en 2024-2025.

- **Les collèges et les lycées connaissent des évolutions plus modérées** avec un recul en 2023-2024 suivi d'une reprise en 2024-2025.

- **Les autres structures connaissent des évolutions plus variables**, à interpréter avec prudence compte tenu des volumes de signalements plus faibles.



**Y compris EREA et circonscriptions IEN*

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-15** : Répartition des accidents du travail selon les principaux motifs

D. Médecine de prévention et santé au travail

L'activité de médecine de prévention s'inscrit dans un contexte d'évolution de l'organisation du service. L'année 2023 a notamment été marquée par une disponibilité médicale limitée, avant le recrutement d'un médecin du travail à temps plein en décembre 2023. Les évolutions observées sur 2023-2025 sont donc à apprécier au regard de ce contexte.

Données clés académiques 2024–2025

- **286** agents concernés par une visite médicale
- **693** avis médicaux
- **217** surveillances médicales particulières
- **250** avis pour une demande de temps partiel
- **196** aménagements de poste préconisé

1. Un suivi médical et infirmier qui reste soutenu sur la période

1.1 Le nombre d'agents concernés par les visites médicales en hausse sur trois ans

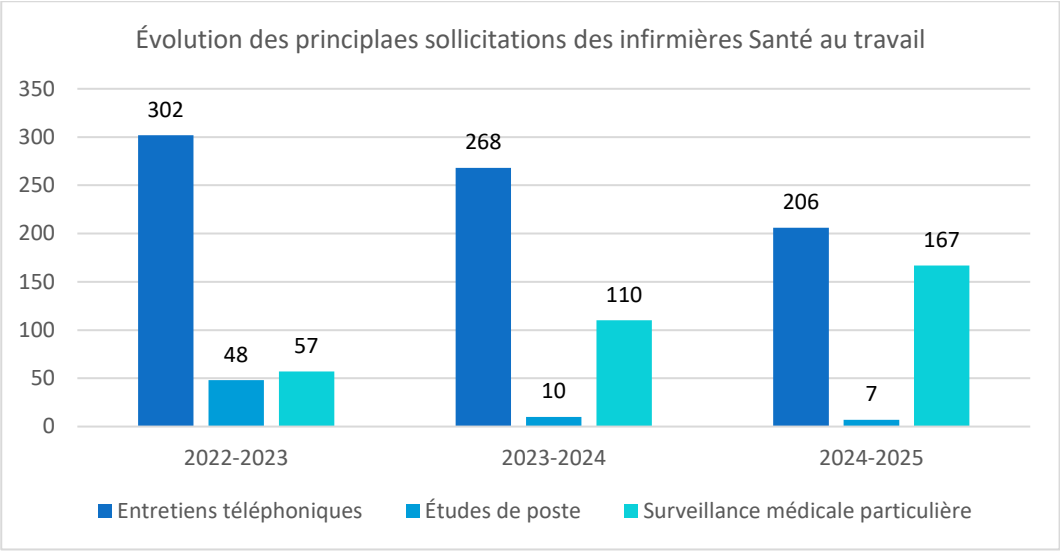
- **Le nombre d'agents concernés par une visite médicale progresse de + 65,3 % sur trois ans**, avec un niveau particulièrement élevé en 2023-2024, avant un léger recul en 2024-2025. Le niveau atteint en 2025 reste toutefois supérieur à celui de 2023.

  Évolution du nombre d'agents concernés par une visite médicale sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Nbre d'agents concernés	173	353	286	**+65,3%**

1.2 Une légère diminution des principales interventions globales des infirmières Santé au travail, et une évolution de la nature des interventions sur la période

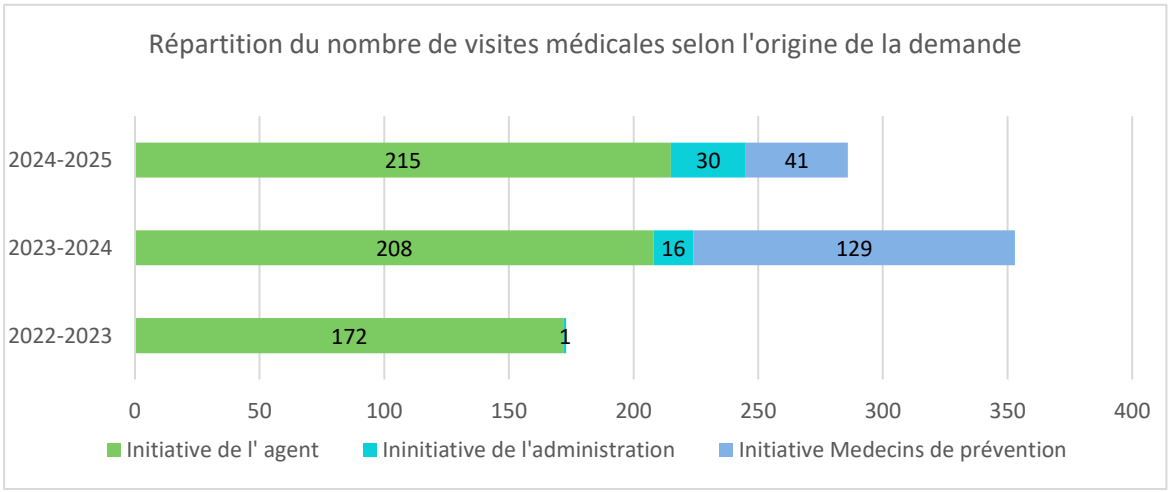
- **La composition des interventions infirmières Santé au travail évolue nettement** : les **entretiens téléphoniques et les études de poste diminuent**, tandis que la **surveillance médicale particulière progresse fortement** sur les trois années.



1.3 Des demandes de visites principalement à l'initiative de l'agent

- **Les demandes de visites restent majoritairement à l'initiative des agents et progressent de manière continue : +25 %** entre 2022-2023 et 2024-2025 ;

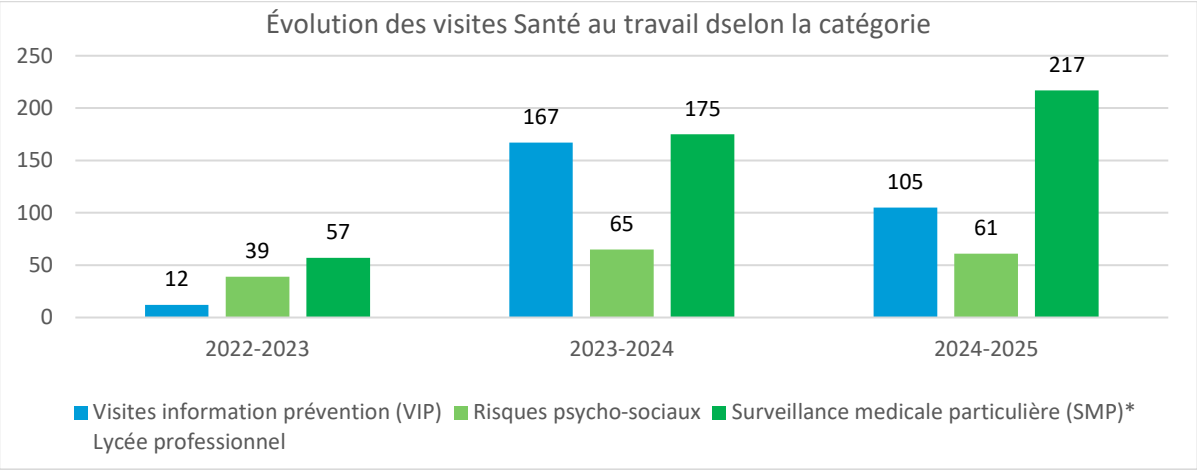
- **Les demandes émanant de l'administration et des médecins de prévention augmentent également sur la période**, contribuant à diversifier les modalités de sollicitation du service.



1.4 Une forte progression des visites relevant de la santé au travail

- **Les visites relevant de la santé au travail progressent fortement sur la période** : cette évolution est principalement portée par la **surveillance médicale particulière (SMP)**, dont le volume augmente chaque année passant **de 57** en 2022-2023 **à 217** en 2024-2025.

- **Les visites d'information et de prévention (VIP) progressent** également fortement en 2024 avant de reculer en 2025, tandis que **les visites liées aux risques psychosociaux** progressent de **+56 %** sur la période.

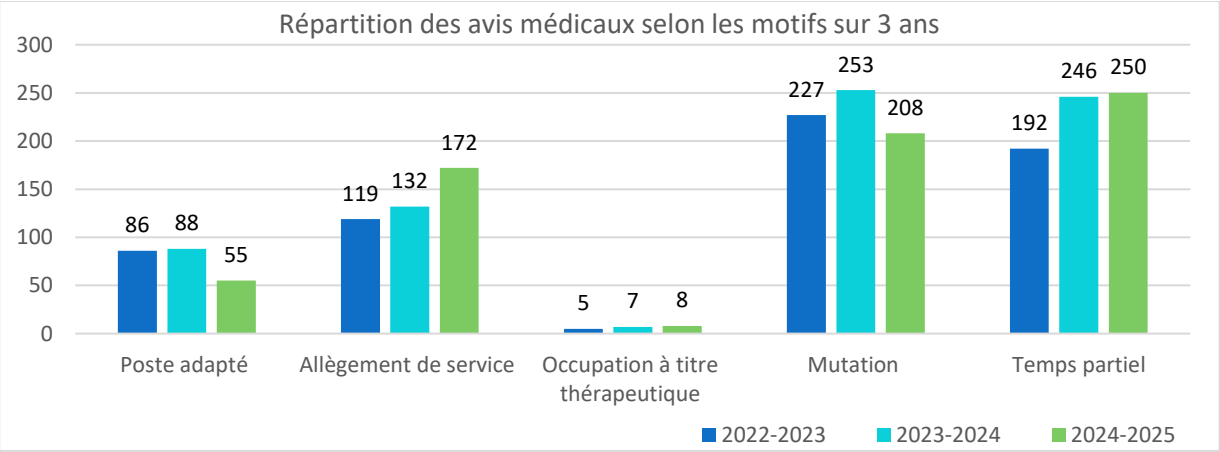


**Visites médicales + visites Infirmières santé au travail*

2. Des avis médicaux en hausse sur 3 ans avec une progression des demandes d'allègement de service et de temps partiel

- **Une activité globale en progression :** le nombre total d'avis médicaux progresse de **629 à 693** soit une hausse de + **10,2 % sur trois ans** ;

- **Des évolutions différenciées selon les demandes :** les avis relatifs aux **allègements de service** et au **temps partiel** progressent respectivement de **+ 44,5 %** et **+30,2 %** en 3 ans, tandis que ceux concernant les **postes adaptés** et les **mutations** diminuent respectivement **de -36 %** et **-8,4%** sur la période.



3. Des préconisations d'aménagement de poste en progression continue

Évolution des préconisations d'aménagement de poste sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Aménagements de poste de travail	154	173	196	**+27,3%**

— E. Bénéficiaires crédits handicaps—

Les crédits Handicap contribuent à accompagner les personnels en situation de handicap dans leur parcours professionnel, notamment par le financement d'aides favorisant le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail. Cette fiche présente l'évolution sur trois ans du nombre de bénéficiaires et des dépenses mobilisées selon la nature des aides.

Données clés académiques 2024–2025

- **200** bénéficiaires des crédits Handicap
    - **91** bénéficiaires d'un accompagnement en interprétariat en langue des signes
    - **64** bénéficiaires pour du matériel adapté
- **200 394 €** de dépenses mobilisées
- **96 751 €** consacrés au matériel adapté

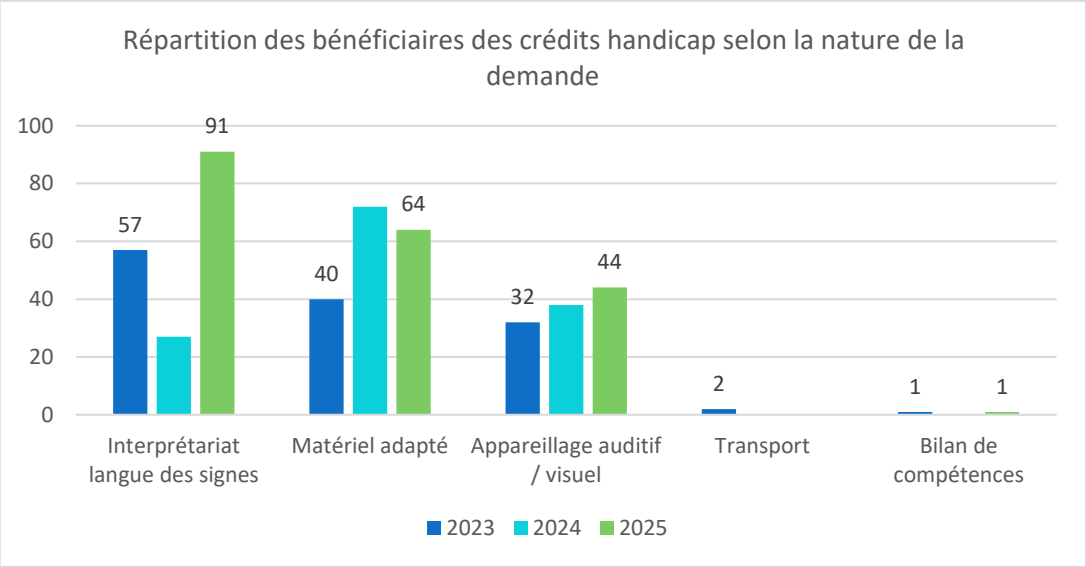
1. Un nombre de bénéficiaires des crédits Handicap en forte progression sur trois ans

- **Le nombre de bénéficiaires progresse de plus de 50 %** sur trois ans, avec une hausse particulièrement marquée en 2025.

Évolution du nombre de bénéficiaires des crédits handicap

	2023	2024	2025	Evol 2023/2025
Nombre de bénéficiaires	132	137	200	**+51,5%**

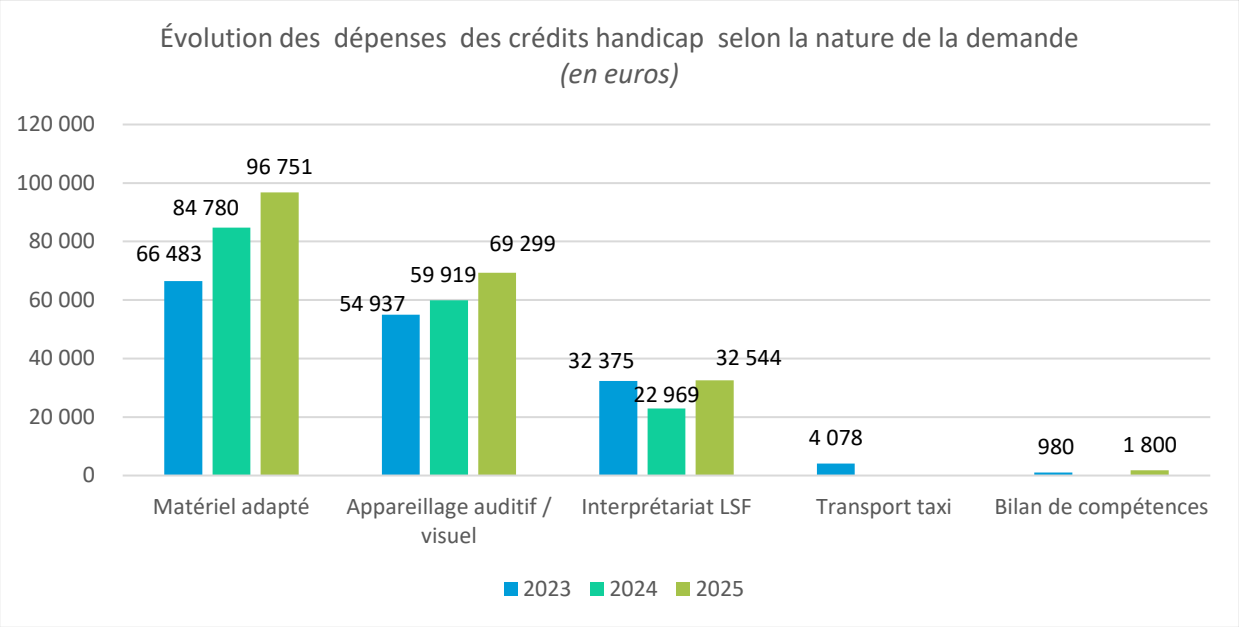
- **Le nombre de bénéficiaires progresse** sur trois ans pour **l'interprétariat (+59,6%)** et **le matériel adapté (+60%)**, ainsi que, dans une moindre mesure, pour **l'appareillage auditif ou visuel (+37,5%)**.



2. Le matériel adapté, principal poste des dépenses des crédits Handicap

- **Les dépenses des crédits Handicap** passent de **158 853 €** en 2023 **à 200 394** € en 2025, soit une progression de +**26,2 %** sur trois ans.

- Cette hausse est particulièrement marquée pour les dépenses consacrées au **matériel adapté (+45,5 %)** et à l'**appareillage auditif ou visuel (+ 26,1%)**, tandis que les dépenses d'**interprétariat** restent globalement stables.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-18** Répartition du nombre de bénéficiaires des crédits handicaps selon la nature de la demande

— F. Allègements de service —

L'allègement de service constitue une mesure temporaire d'accompagnement permettant, pour des raisons de santé, d'adapter les conditions d'exercice de certains personnels. Cette fiche présente l'évolution sur trois ans des demandes et des allègements accordés dans le premier et second degré (Public et privé), ainsi que leur répartition selon le niveau d'allègement et le profil des bénéficiaires.

Données clés académiques 2024–2025

- **70** demandes d'allègement de service dans le 1er degré
- **94,3 %** d'avis favorables dans le 1er degré
- **111** demandes d'allègement de service dans le 2d degré
- **82,9 %** d'avis favorables dans le 2d degré
- **77,2 %** des allègements accordés de 3 ou 6 heures – 2d degré public

1. Dans le premier degré public et privé

1.1 Une progression continue des demandes d'allègement de service dans le premier degré public et privé

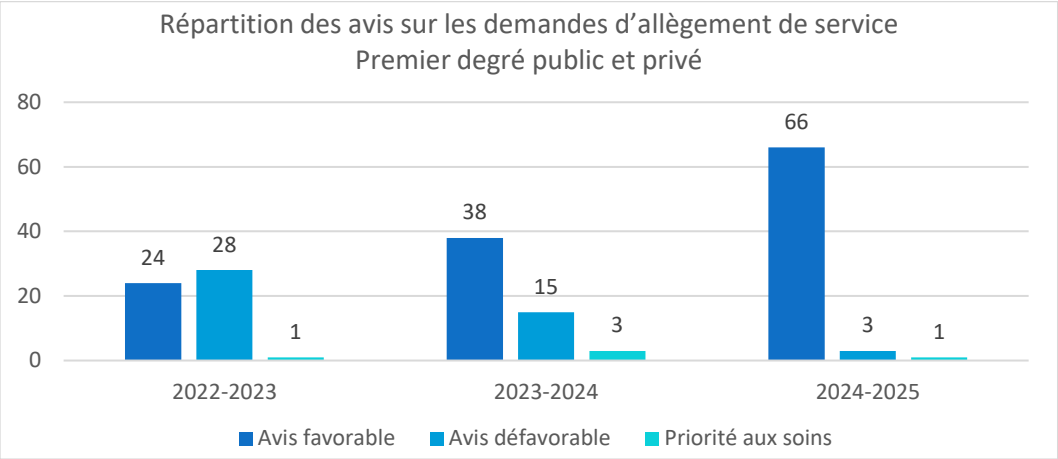
- **Le nombre de demandes d'allègement dans le 1er degré public et privé progresse de + 32,1% sur trois ans**, après une première hausse en 2023-2024 ;
- **Les femmes représentent la majorité des demandes d'allègement**, en cohérence avec la structure très féminisée des effectifs du premier degré.

Évolution de la répartition des demandes d'allègement de service selon le genre
1er degré public et privé

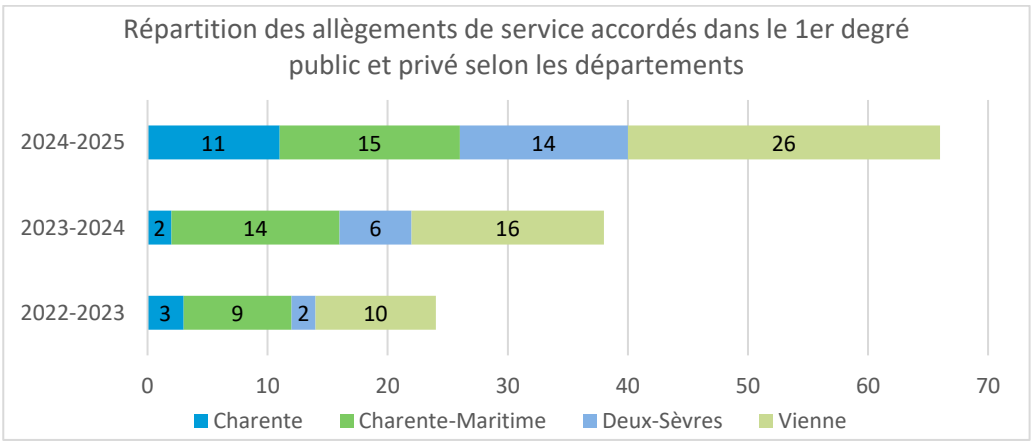
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Femmes	50	55	64	+28,0%
Hommes	3	1	6	+100,0%
Total	**53**	**56**	**70**	**+32,1%**

1.2 Une forte hausse des avis favorables

- **La part des avis favorables progresse fortement**, de 45,3 % à 94,3 % des demandes, tandis que la part des demandes classées en priorité aux soins restent très minoritaires sur l'ensemble de la période.



- **Les allègements accordés progressent dans les quatre départements sur la période** : cette progression est continue en Charente-Maritime, dans les Deux-Sèvres et dans la Vienne, tandis que la Charente connaît un recul en 2023-2024 avant une hausse importante en 2024-2025.



2. Dans le second degré public et privé

2.1 Une hausse continue du nombre de demandes et une part croissante d'avis favorables sur la période

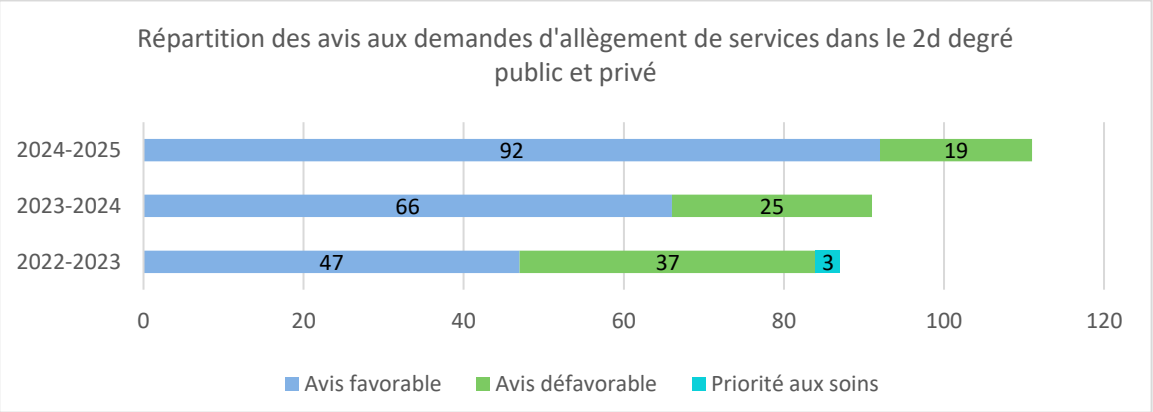
- Le nombre de demandes d'allègement progresse **+27,6 %** sur trois ans.

- **Les femmes restent majoritaires parmi les demandeurs**, mais leur part recule progressivement passant de **83,9 %** des demandes en 2022-2023 **à 77,5 %** en 2024-2025 sur les trois années.

Évolution du nombre de demande d'allègements de service dans le 2d degré public et privé

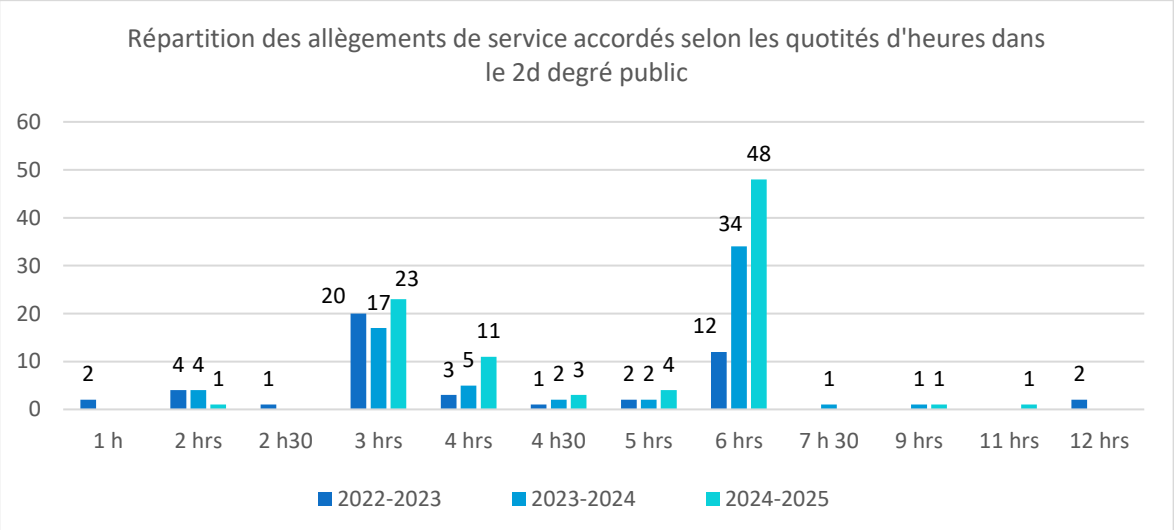
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Femmes	73	70	86	17,8%
Hommes	14	21	25	78,6%
Total	**87**	**91**	**111**	**27,6%**

- **La part des avis favorables progresse également**, passant de **54,0 % des demandes en 2022-2023 à 82,9 %** en 2024-2025 ; Les demandes classées en priorité aux soins passent de 3 en 2022-2023 à 0 sur les 2 dernières années.



2.2 Une concentration croissante des allègements de services sur les quotités de 3 et 6 heures dans le public

- **Les allègements de 3 et 6 heures constituent les principales quotités accordées sur les trois années :** En 2024-2025, ils représentent **77,2 %** des allègements accordés.



- **Les demandes et allègements accordés restent très peu nombreux dans le second degré privé** sur **les trois années**. En 2024-2025**, 3 demandes ont reçu un avis favorable** et **3 allègements** ont été accordés, **dont 2 de 6 heures**.

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-20 :** Résultats des demandes et répartition des allègements de services accordées sur 3 ans - 1er degré Public et Privé
- **Tab 6-21** : Résultats des demandes et répartition des allègements de services accordées sur 3 ans - 2d degré Public et Privé

— Postes adaptés de courte et longue durée —

L'affectation sur un poste adapté permet aux personnels enseignants, lorsque leur état de santé le justifie, d'exercer temporairement des fonctions différentes de l'enseignement devant élèves. Elle peut s'inscrire dans une démarche de retour vers les fonctions d'enseignement ou accompagner une réorientation professionnelle.

Deux modalités existent : **le poste adapté de courte durée (PACD**), prononcé pour un an et renouvelable deux fois, et **le poste adapté de longue durée (PALD),** prononcé pour quatre ans et renouvelable sans limitation. Les affectations sur postes adaptés au Cned sont réservées aux personnels enseignants dont l'état de santé ne permet plus, de manière définitive, un retour devant élèves.

Données clés académiques 2024–2025

- **49** demandes de postes adaptés dans le 1er degré
- **53,1 %** d'avis favorables dans le 1er degré
- **31** demandes de postes adaptés dans le 2d degré
- **61,3 %** d'avis favorables dans le 2d degré
- **75 %** : part des femmes ayant demandé un poste adapté dans le 2d degré

1. Des demandes de postes adaptés en léger recul dans le premier degré

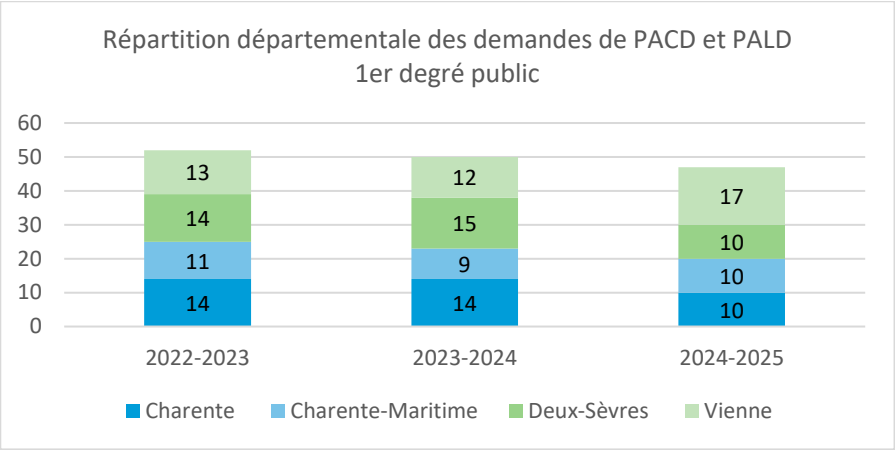
- Le nombre de demandes de postes adaptés dans le premier degré public diminue légèrement : **-5,8 %** sur trois ans

- **Les femmes représentent entre 90,4 % et 95,9 % des demandes de postes adaptés sur la période :** cette forte représentation est à mettre en regard de leur poids dans les effectifs enseignants du premier degré public (85,4 %).

  Évolution du nombre de demandes de PACD et PALD - 1er degré public

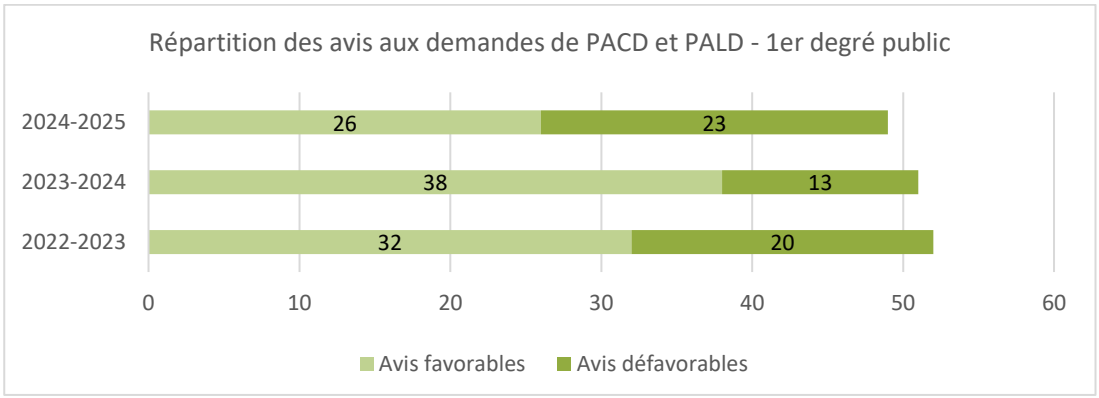
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Femmes	47	48	47	0,0%
Hommes	5	3	2	-60,0%
Total	**52**	**51**	**49**	**-5,8%**

- **Des évolutions différenciées selon les départements :** La Vienne enregistre une progression en 2024-2025, tandis que les demandes reculent en Charente et dans les Deux-Sèvres. La Charente-Maritime connaît une évolution plus stable sur la période.



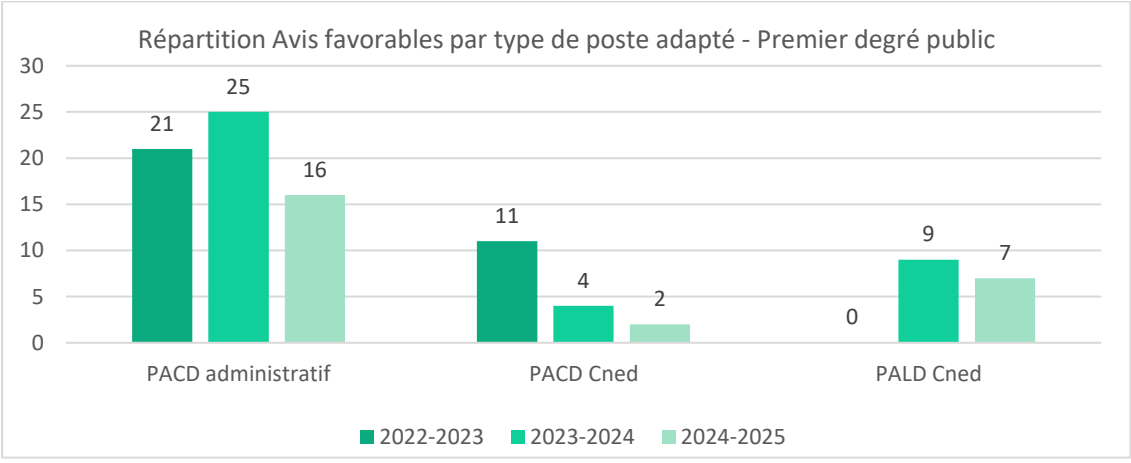
1.1 Une baisse progressive du nombre d'avis favorables

- Le nombre d'avis favorables recule progressivement, enregistrant une baisse de **-18,8 %** sur trois ans. **La part des avis favorables reste toutefois majoritaire** sur l'ensemble de la période.



1.2 Des affectations favorables qui restent principalement orientées vers les PACD administratifs

- Les avis favorables aux **PACD administratifs** reculent de -**23,8 %** sur trois ans mais représentent encore la majorité des avis favorables ; Les **PACD Cned** diminuent plus fortement, de **81,8 %** au profit des **PALD Cned**.



2. Un recul plus marqué des demandes de postes adaptés dans le second degré

- **Le nombre de demandes de postes adaptés dans le second degré public recule** de **-20,5 %** sur trois ans, passant de 39 à 31 demandes.

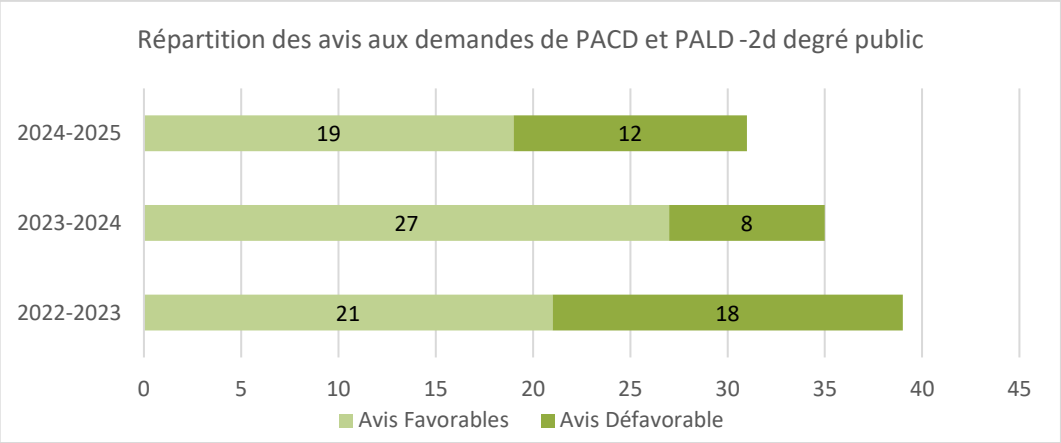
- **Les femmes représentent entre 71,4 % et 76,9 % des demandes** sur la période, une proportion supérieure à leur poids dans les effectifs enseignants du second degré public (59,6 %).

Évolution du nombre de demandes de PACD et PALD - 2d degré public

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024
Femmes	30	25	23	**-23,3%**
Hommes	9	10	8	**-11,1%**
Total	**39**	**35**	**31**	**-20,5%**

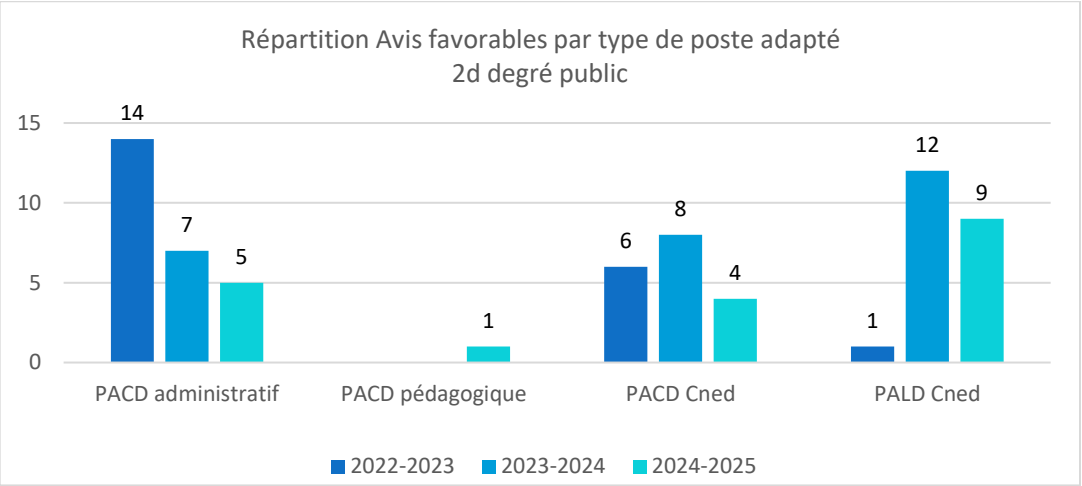
2.1 Une baisse des avis favorables

- **Le nombre d'avis favorables recule de -9,5 % sur trois ans,** après avoir atteint un pic en 2023-2024 ;



2.2 Des évolutions contrastées des avis favorables selon le type de poste adapté

- Les avis favorables aux **PACD** administratifs reculent de **-64,3 %** sur trois ans ; Les **PACD Cned diminuent** également **(-33,3 %**) tandis que les **PALD Cned progressent de 1 à 9 avis favorables** sur la période.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-22 :** Résultats des demandes de postes adaptés dans le 1er degré public selon le genre et par département
- **Tab 6-23 :** Résultats des demandes de postes adaptés dans le 2^{d} degré public selon le genre

— G. Protection fonctionnelle —

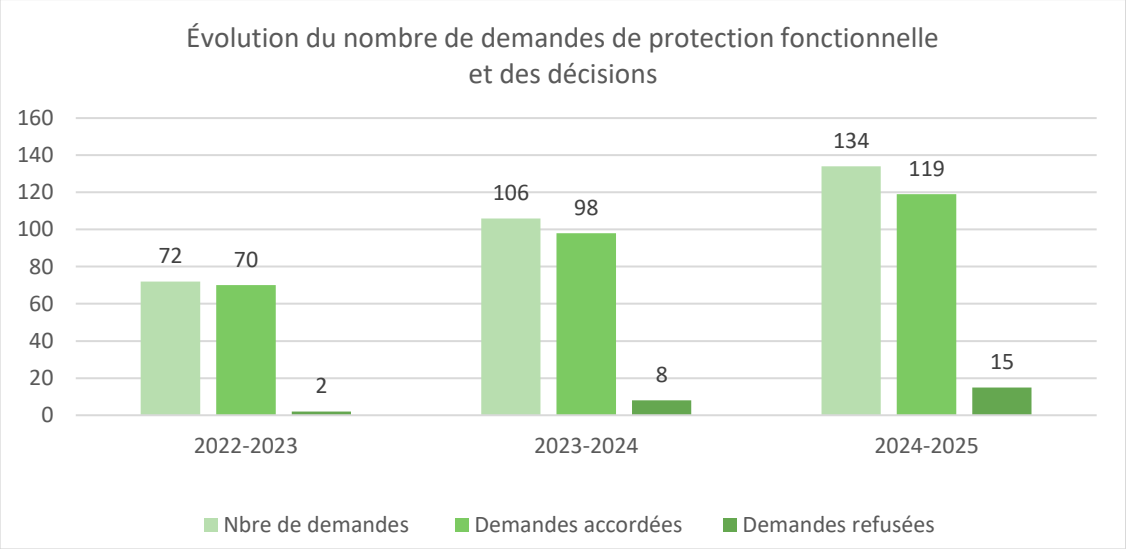
La protection fonctionnelle permet aux agents publics, sous certaines conditions, de bénéficier d'une protection particulière dans l'exercice de leurs fonctions. Cette fiche présente l'évolution sur trois ans des demandes de protection fonctionnelle, des décisions qui leur sont apportées et des principaux motifs des protections accordées.

Données clés académiques 2024–2025

- **134** demandes de protection fonctionnelle
- **88,8 %** de demandes accordées
- **63,4 %** de femmes parmi les protections fonctionnelles accordées
- **126** protections accordées pour atteintes volontaires à l'intégrité*
- **122** protections accordées pour atteinte morale

1. Une progression continue des demandes de protection fonctionnelle sur 3 ans

- **Le nombre de demandes de protection fonctionnelle progresse** de **+86 %.** sur la période : la progression est **particulièrement marquée entre 2022-2023 et 2023-2024** (**+47 %**), puis se poursuit en 2024-2025 **(+26 %) ;**
- **Le nombre de demandes accordées** progresse de **+70 %** sur trois ans **mais, la part des demandes accordées diminue toutefois progressivement sur** la période, passant de 97,2 % en 2022-2023 à 88,8 % en 2024-2025



2. Une majorité de femmes parmi les protections accordées

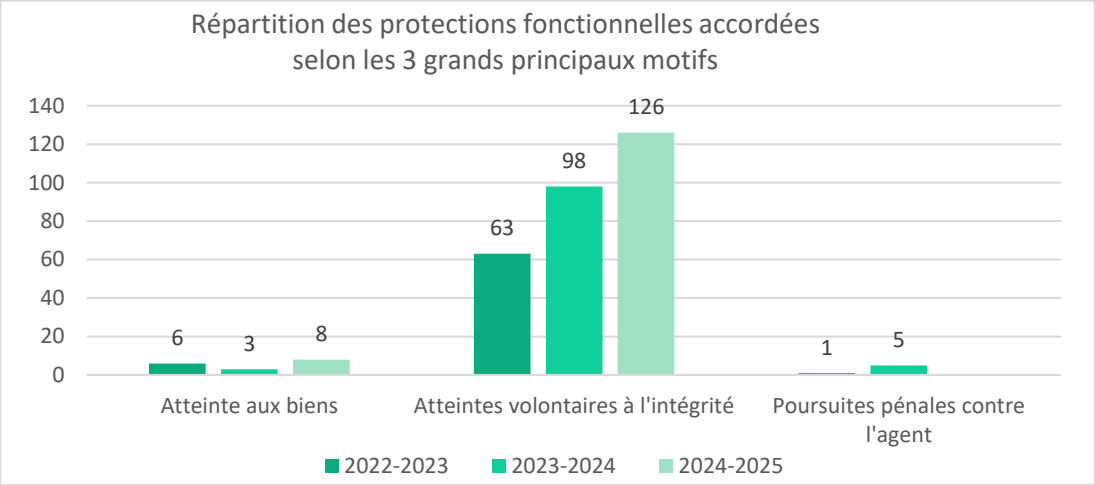
- **Les femmes représentent entre 62,3 % et 64,3 % des protections fonctionnelles accordées** sur la période. Leur nombre progresse **+88,9 %** en trois ans

Répartition du nombre de protections fonctionnelles accordées selon le genre

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évol 3 ans
Femmes	45	66	85	+88,9%
Hommes	25	40	49	+96,0%
Total	**70**	**106**	**134**	**+91,4%**

3. Les atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent concentrent l'essentiel des protections accordées

- **Les protections accordées au titre des atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent doublent sur trois ans,** passant de 63 à 126 : elles représentent **94,0 %** des protections accordées en 2024-2025, contre **90,0 %** en 2022-2023.



- **Les atteintes morales portent l'essentiel des protections fonctionnelles accordées au titre des atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent :** elles progressent de **+134,6 %** tandis que les protections accordées pour **atteinte physique et actes de harcèlement diminuent** sur la période**.**

Répartition des protections fonctionnelles au titre des Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent

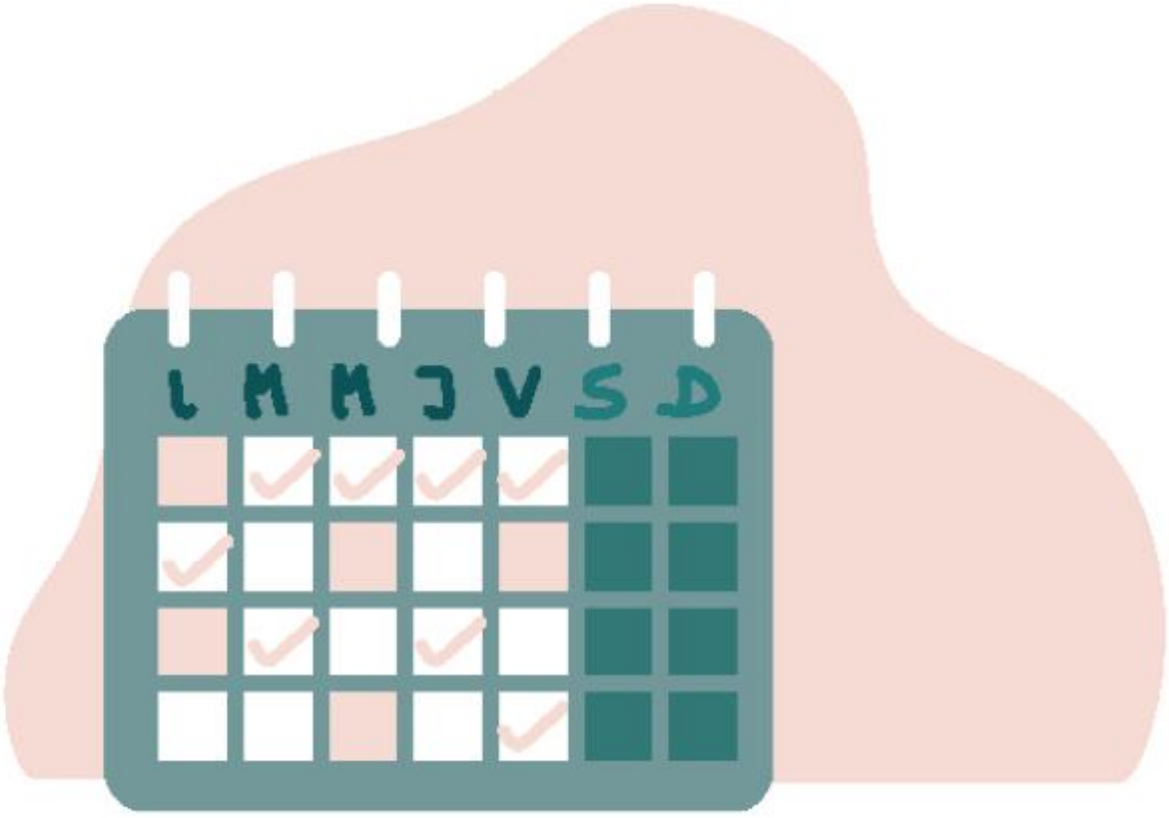
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évol 3 ans
Actes de harcèlement	3	7	1	-66,7%
Atteinte morale	52	76	103	98,1%
Atteinte physique	8	9	3	-62,5%

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 6-25** : Evolution sur 3 ans des Motifs et du nombre de protections fonctionnelles accordées sur 3 ans

7

L'organisation du travail



— A. Temps partiels —

Le temps partiel permet à un agent exerçant à temps complet de réduire temporairement sa quotité de travail. Il peut être accordé de droit, pour des motifs réglementairement définis, ou sur autorisation, sous réserve des nécessités de service. Les données présentées ci-dessous portent sur le temps partiel, hors temps partiel thérapeutique.

Données clés académiques 2024–2025

- **10,1% :** Taux de temps partiel des enseignants du 1er degré public
- **8,3 %** : Taux de temps partiel des enseignants du 2d degré public
- **12,1 %** : Taux de temps partiel des enseignants du privé
- **9,6 points :** Écart femmes-hommes du taux de temps partiel parmi les personnels ATSS

Zoom sur… Temps partiel : un enjeu d'égalité professionnelle et d'accompagnement des parcours

Le suivi du temps partiel contribue à éclairer **les enjeux d'égalité professionnelle**, notamment au regard des écarts entre les femmes et les hommes. Croisé avec les modalités, les motifs et les profils d'âge, il permet également de **mieux appréhender la diversité des situations individuelles et d'accompagner les parcours professionnels**. Cette approche rejoint les orientations de la feuille de route RH en faveur de l'égalité professionnelle et d'un accompagnement individualisé des personnels.

1. Personnels enseignants du 1er degré Public

1.1. Un taux de temps partiel globalement stable sur trois ans à l'échelle académique

Évolution du taux de temps partiel académique sur 3 ans – 1er degré public

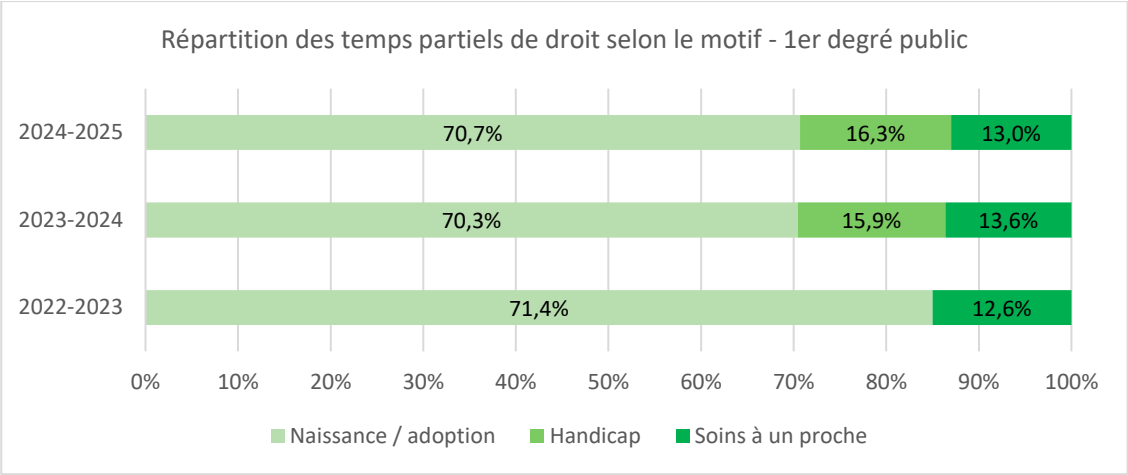
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Taux de temps partiel (TP)	10,3%	9,9%	10,0%	-0,3 pts

- **Le temps partiel de droit reste la modalité majoritaire sur les trois années, représentant 55,6 % des temps partiels en 2024-2025**. La répartition entre temps partiel de droit et sur autorisation reste globalement stable sur la période.

Répartition des taux de temps de partiels selon les modalités sur 3 ans – 1er degré public

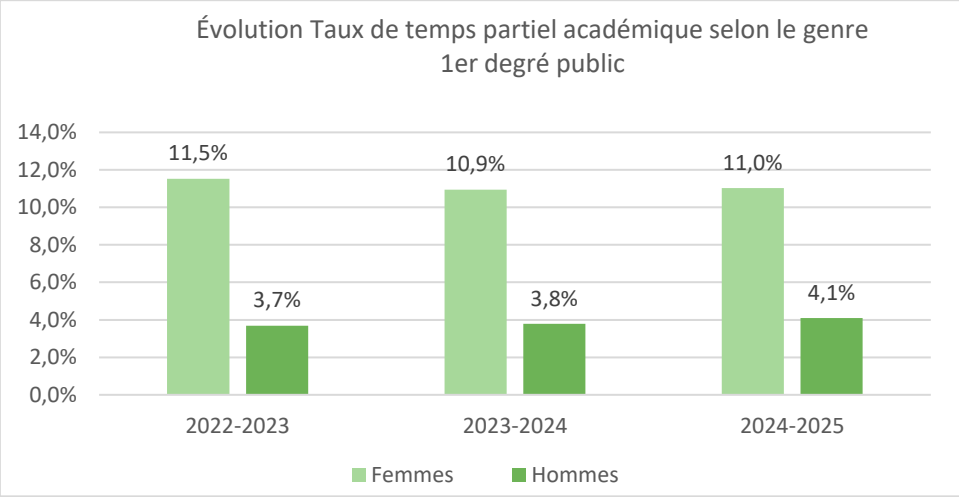
	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Temps partiel de droit	55,8%	59,9%	55,6%
Temps partiel sur autorisation	44,2%	40,1%	44,4%

- **Le motif « Naissance/adoption » demeure largement majoritaire parmi les temps partiels de droit,** représentant entre **70,3 % et 71,4 %** des situations sur les trois années ; Les motifs **« Travailleur handicapé** » et « **Soins à conjoint, enfant ou ascendant** » représentent respectivement autour de **16 % et 13 % des situations** et leur répartition reste globalement stable sur la période.



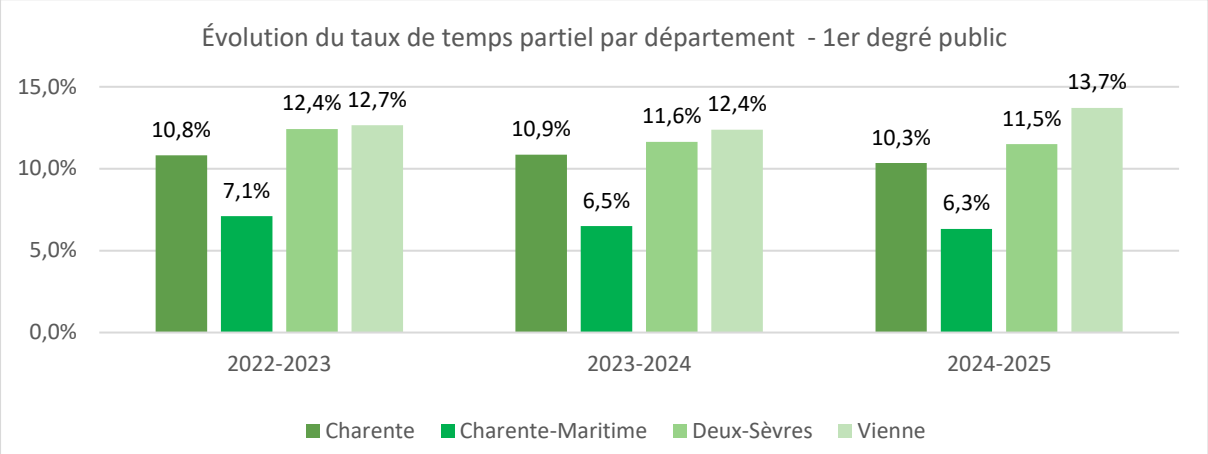
1.2. Un écart femmes-hommes qui reste marqué, malgré une progression du taux masculin

- **Le taux de temps partiel reste nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes** : **11,03 % contre 4,09 %** en 2024-2025 : il diminue de **-0,5 point** chez les femmes, tandis qu'il progresse de +0,4 point chez les hommes sur 3 ans.



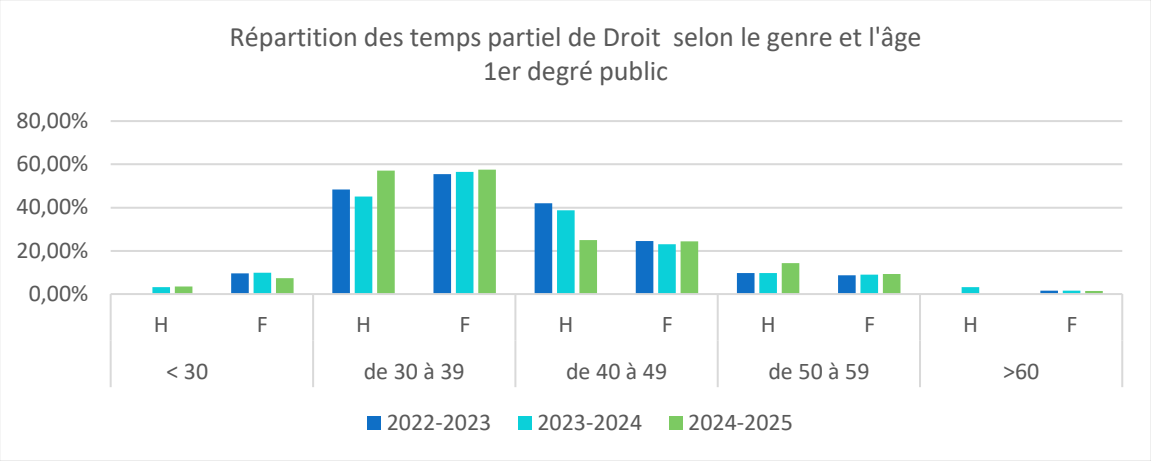
1.3. Des évolutions départementales contrastées, avec une progression du taux de temps partiel dans la Vienne

- Le taux de temps partiel diminue dans trois départements sur la période : de **-0,48 point en Charente à 0,93 point dans les Deux-Sèvres.** À l'inverse, il progresse de +**1,05 point dans la Vienne**, passant de 12,66 % à 13,71 %.

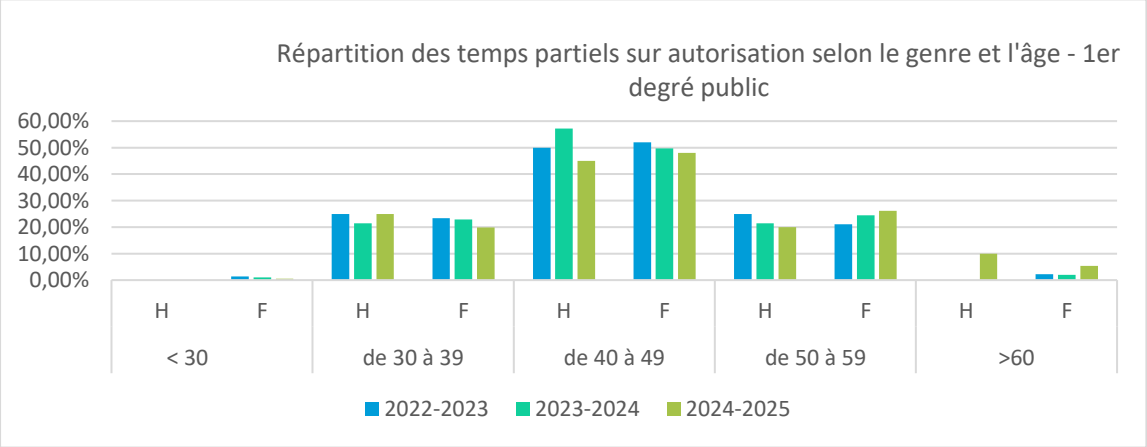


1.4. Des profils d'âge différenciés selon la modalité de temps partiel

- Les temps partiels de droit sont majoritairement concentrés sur les personnels âgés de 30 à 39 ans, chez les femmes comme chez les hommes.



- **Les temps partiels sur autorisation concernent davantage les personnels âgés de 40 à 49 ans,** chez les femmes comme chez les hommes.



- **Ces répartitions selon l'âge et le genre évoluent globalement peu sur la période.**

2. Personnels enseignants du 2d degré Public

2.1 Un taux de temps partiel globalement stable sur trois ans et un écart entre les femmes et les hommes qui persiste

Tab 7-05 : Évolution des taux de temps partiels selon le genre sur 3 ans – 2d degré public

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Hommes	5,3%	4,5%	4,7%
Femmes	11,3%	10,0%	10,7%
Ensemble	**8,9%**	**7,8%**	**8,3%**

2.2 Une progression continue du temps partiel sur autorisation qui reste majoritaire sur la période

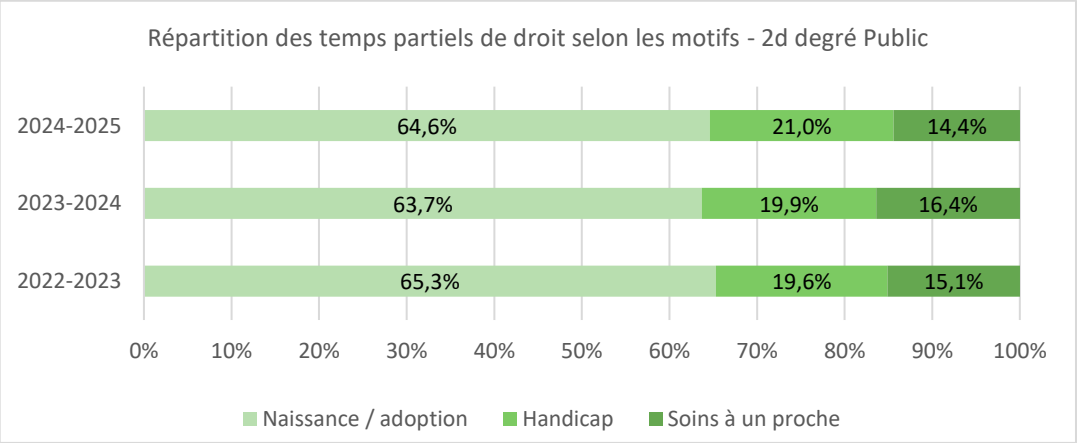
- **Le temps partiel sur autorisation constitue la modalité majoritaire et sa part progresse de +4,1 points** sur trois ans. À l'inverse, **la part du temps partiel de droit recule** de **-4,1 points** sur la période.

Tab 7-07 : Répartition des temps partiels selon la modalité- 2d degré public

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Temps partiel de droit	30,0%	28,2%	25,9%
Temps partiel sur autorisation	70,0%	71,8%	74,1%

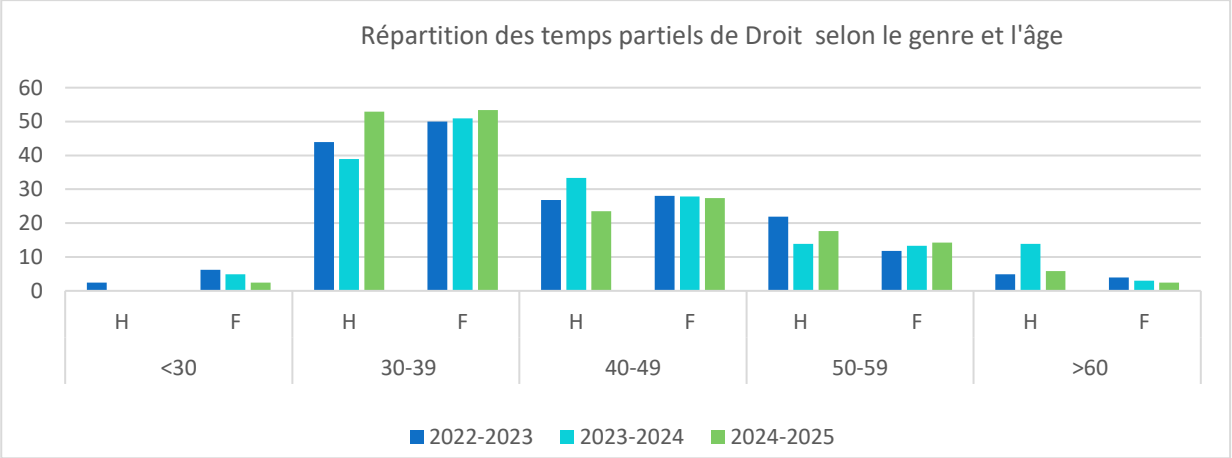
2.3 La naissance et l'adoption restent le principal motif du temps partiel de droit

- **Le motif « naissance/adoption » reste majoritaire parmi les temps partiels de droit**, représentant environ **65 %** des situations sur les trois années ; la répartition des autres motifs reste globalement stable sur la période.

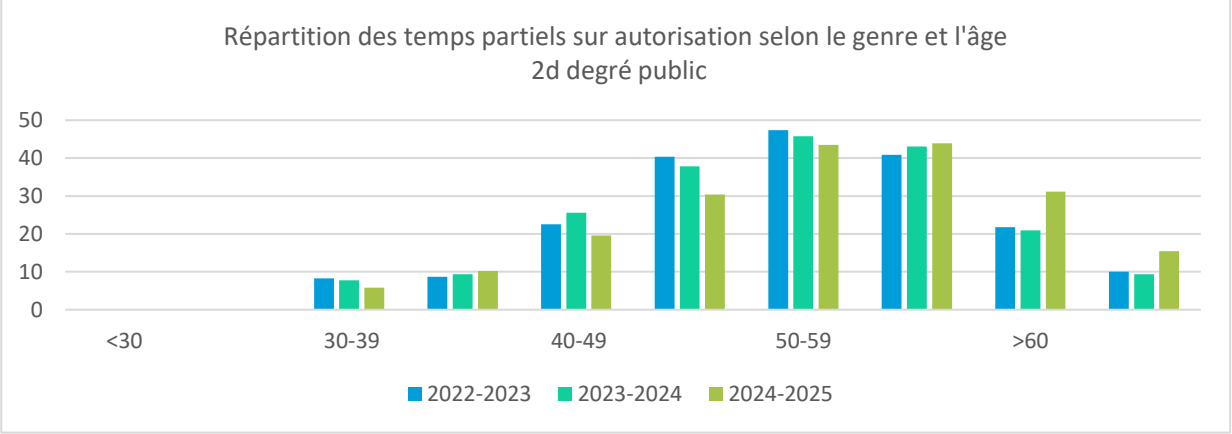


2.4 Des profils d'âge différenciés selon la modalité de temps partiel

- **Les temps partiels de droit sont principalement** concentrés sur les personnels âgés **de 30 à 39 ans,** chez les femmes comme chez les hommes**.**



Les temps partiels sur autorisation sont davantage concentrés sur les tranches d'âge **de 40 à 59 ans**.



- **Ces répartitions selon l'âge et le genre restent globalement stables** sur la période.

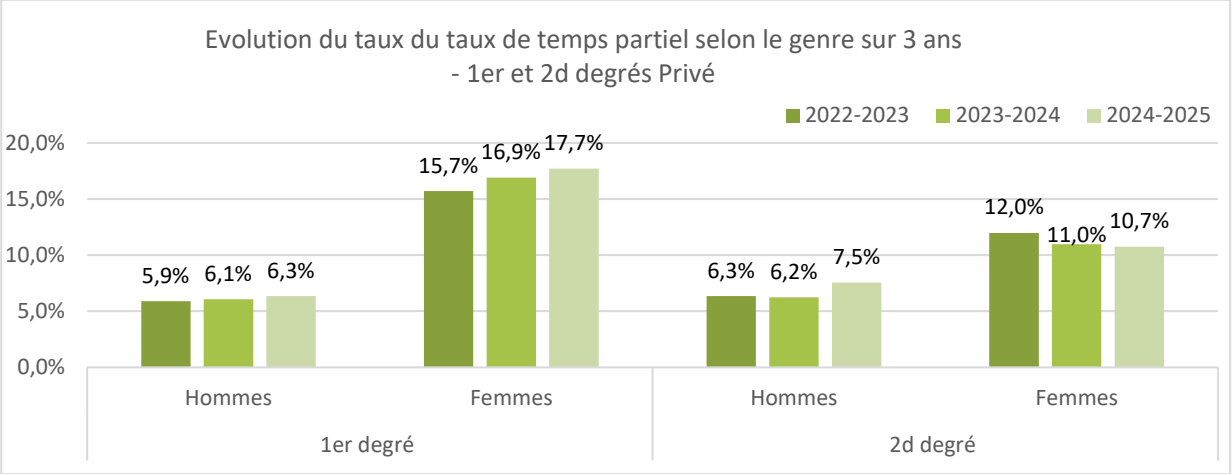
3. Personnels enseignants du 1er et 2d degré Privé

3.1 Des évolutions différenciées du taux de temps partiel selon le degré

- **Le taux de temps partiels progresse dans le 1er degré privé + 2 points** sur 3 ans tandis que, dans le 2d degré, il reste globalement stable sur la période.
  Tab 7-09 : Évolution du taux de temps partiel sur 3 ans – 1er et 2d degrés Privé

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
1er degré	14,8%	16,0%	16,8%	2,0%
2d degré	10,1%	9,3%	9,6%	-0,4%
Ensemble	**12,3%**	**11,7%**	**12,1%**	**-0,2%**

- **Le temps partiel reste plus fréquent chez les femmes que chez les hommes** dans les deux degrés, avec un écart particulièrement marqué dans le 1er degré.



3.2 Le temps partiel sur autorisation reste majoritaire sur la période mais avec une évolution différente selon le degré

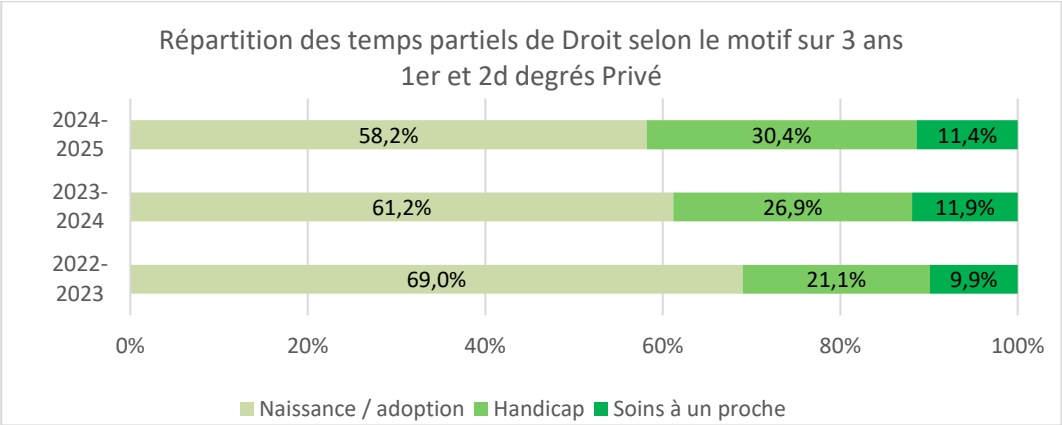
- Dans le **1er degré**, il progresse de **+,8,4** points passant de **58,5 %** en 2022-2023 à **66,9 %** des temps partiels en 2024-2025 ; Dans le **2d degré**, sa part recule de **-9,8 points.**

Tab 7-10 : Evolution sur 3 ans du taux de temps de partiels des enseignants du Privé selon les modalités

		2022-2023	2023-2024	2024-2025
1er Degré	TP de droit	41,5%	31,5%	33,1%
	TP sur autorisation	58,5%	68,5%	66,9%
2d Degré	TP de droit	15,7%	20,6%	25,5%
	TP sur autorisation	84,3%	79,4%	74,5%
Ensemble	**TP de droit**	**27,5%**	**25,8%**	**29,2%**
	TP sur autorisation	**72,5%**	**74,2%**	**70,8%**

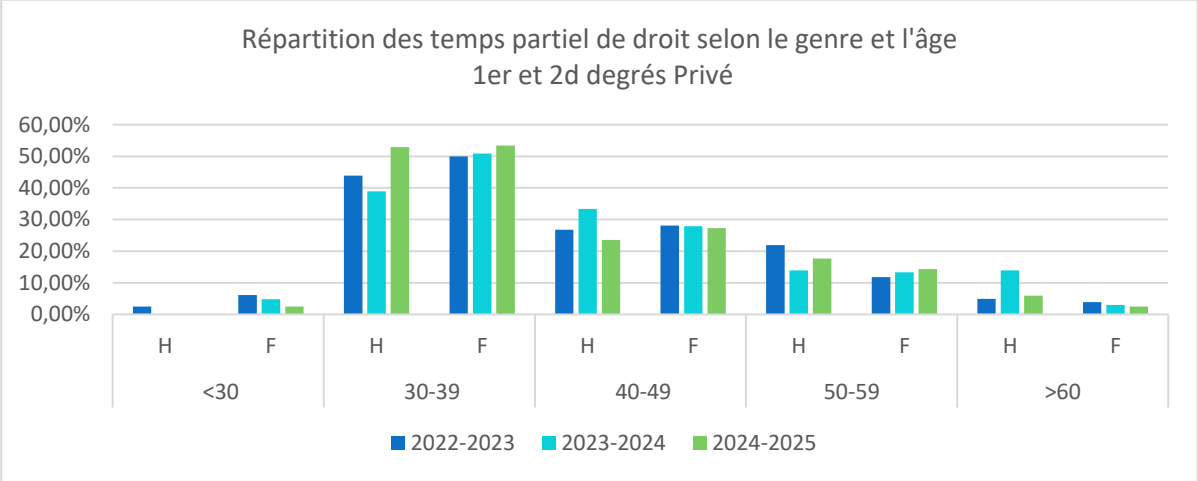
2.1 La naissance ou l'adoption restent le principal motif du temps partiel de droit

- L**a naissance ou l'adoption restent le principal motif du temps partiel de droit**, **mais leur part diminue de 69,0 % à 58,2 %** sur trois ans. À l'inverse, **les temps partiels de droit liés au handicap progressen**t de **21,1 %** à **30,4 %** des situations.

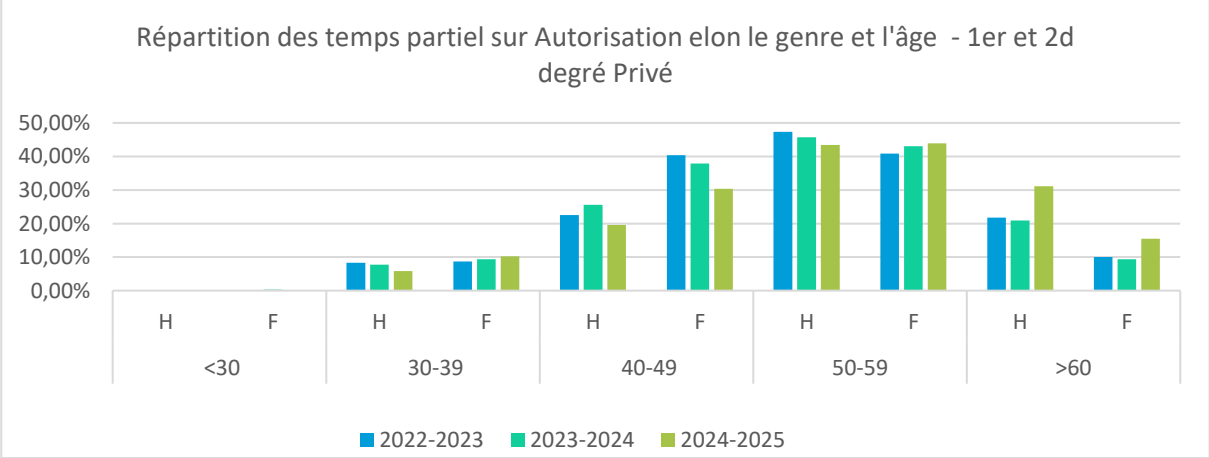


3.3 Des profils d'âge différenciés selon la modalité de temps partiel

- **Les temps partiels de droit sont principalement concentrés sur les personnels âgés de 30 à 39 ans,** chez les femmes comme chez les hommes.



- **Les temps partiels sur autorisation sont davantage concentrés sur les personnels âgés de 40 à 59 ans**.



- **Ces répartitions selon l'âge et le genre évoluent globalement peu** sur la période.

4. Personnels de vie Scolaire

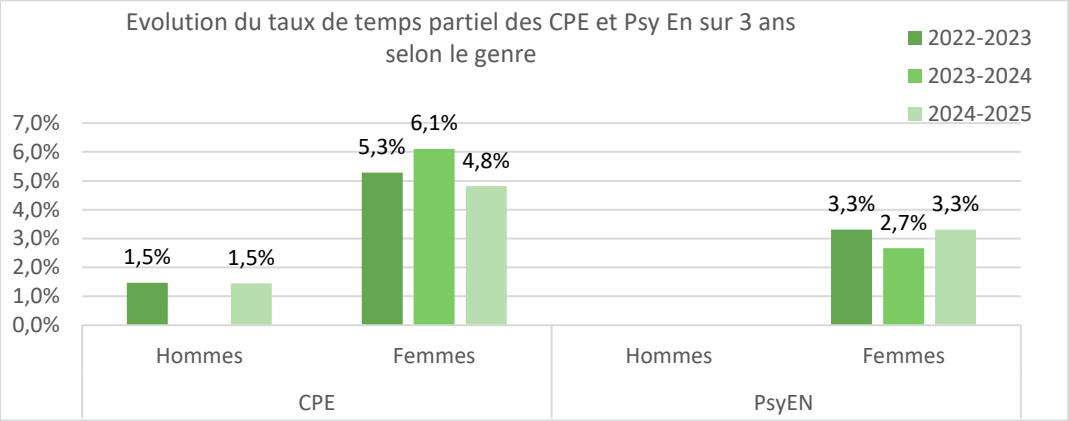
4.1 Un taux de temps partiel faible et globalement stable sur la période

- **Le taux de temps partiel reste faible chez les personnels de vie scolaire sur les trois années**. : Il s'établit en 2024-2025 à **4,04 % pour les CPE** et **2,91 % pour le PSY,** après des évolutions limitées sur la période.

  Évolution sur 3 ans du taux de temps partiel des personnels de vie scolaire selon le corps

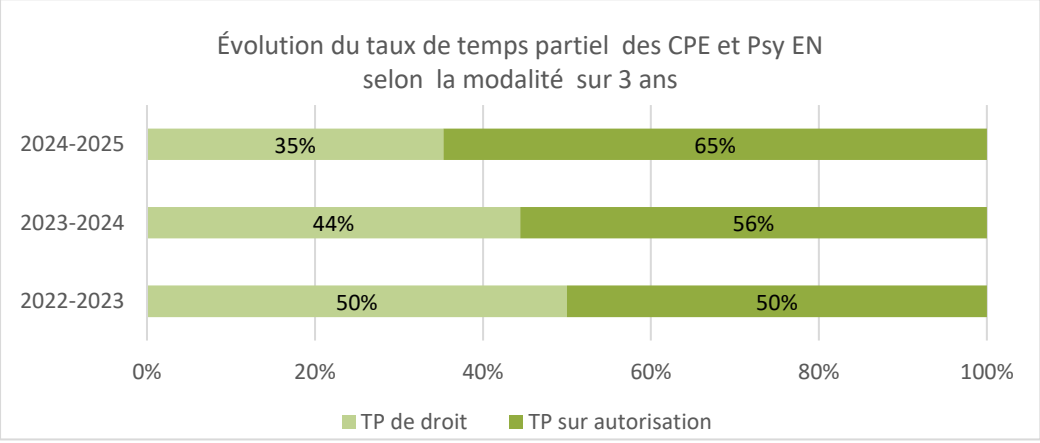
Corps	2022-2023	2023-2024	2024/2025	Evol 3 ans
CPE	4,4%	4,7%	4,0%	-0,4 point
Psy EN	2,9%	2,3%	2,9%	0,1 point

- **Le temps partiel concerne principalement les femmes,** notamment c**hez les CPE** tandis que, **chez les PSYEN, les situations recensées concernent uniquement des femmes** sur la période.



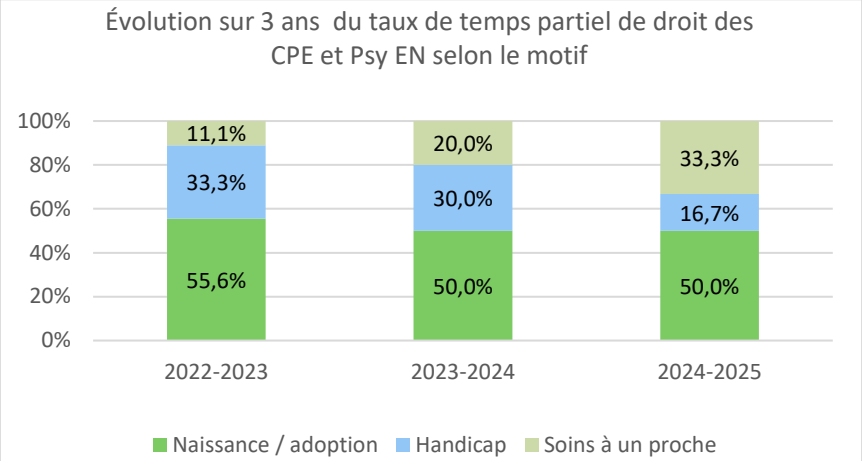
4.2 Le temps partiel sur autorisation devient majoritaire chez les personnels de vie scolaire

- Le temps partiel sur autorisation devient majoritaire sur la période **:** il représente **65 %** des situations en 2024-2025**,** contr**e 50,0 %** en 2022-2023**,** soit une progression **de +15points** sur la période. **Cette évolution est observée dans les deux corps.**



4.3 La naissance/adoption reste le premier motif du temps partiel de droit

- **La naissance ou l'adoption constitue le principal motif du temps partiel de droit** sur les trois années, représentant **50 %** des situations en 2024-2025 ; les autres motifs concernent des effectifs très réduits et présentent des évolutions à interpréter avec prudence.



5. Personnels ATSS

5.1 Un taux de temps partiel globalement stable, avec des évolutions contrastées selon les filières

- **Le taux de temps partiel des personnels ATSS reste globalement stable** sur trois ans, passant de **10,73 %** en 2022-2023 à **10,47 %** en 2024-2025. Les évolutions diffèrent toutefois selon les filières.

- **La filière médico-sociale présente le taux de temps partiel le plus élevé** sur l'ensemble de la période (24,76 % en 2024-2025), tandis que la filière administrative affiche le taux le plus faible (6,73 %).

Évolution sur 3 ans du taux de temps partiel des personnels ATSS selon les filières

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Filière administrative	7,5%	6,9%	6,7%	-0,7 pts
Filière médico-sociale	25,4%	25,9%	24,8%	-0,7 pts
Filière technique/Ouvrière	8,5%	9,8%	11,3%	2,8 pts
Ensemble	**10,7%**	**10,6%**	**10,5%**	**-0,3 pts**

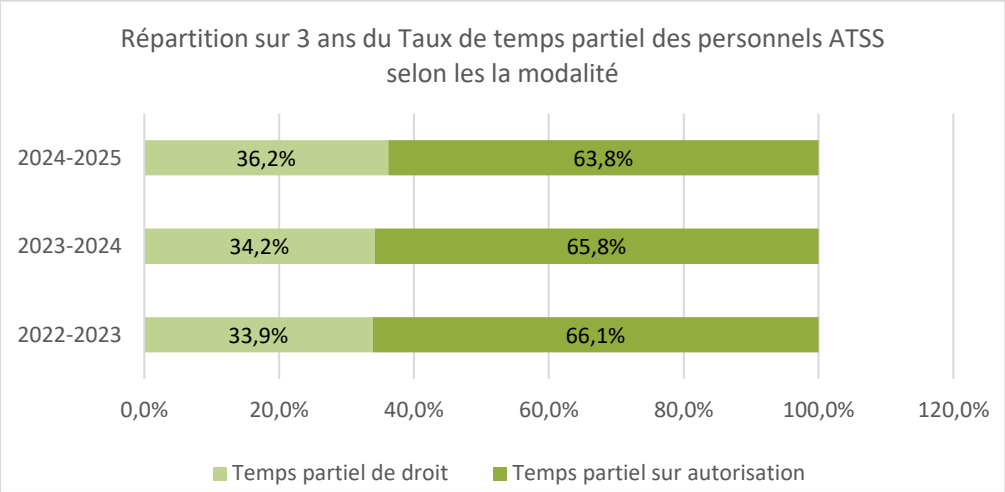
- **Le temps partiel demeure plus fréquent chez les femmes que chez les hommes** : en 2024-2025, **12,02 %** des femmes sont à temps partiel, contre **2,45 %** des hommes.

Évolution sur 3 ans du taux de temps partiel global des personnels ATSS selon le genre

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Hommes	3,42%	3,19%	2,45%
Femmes	12,18%	12,04%	12,02%

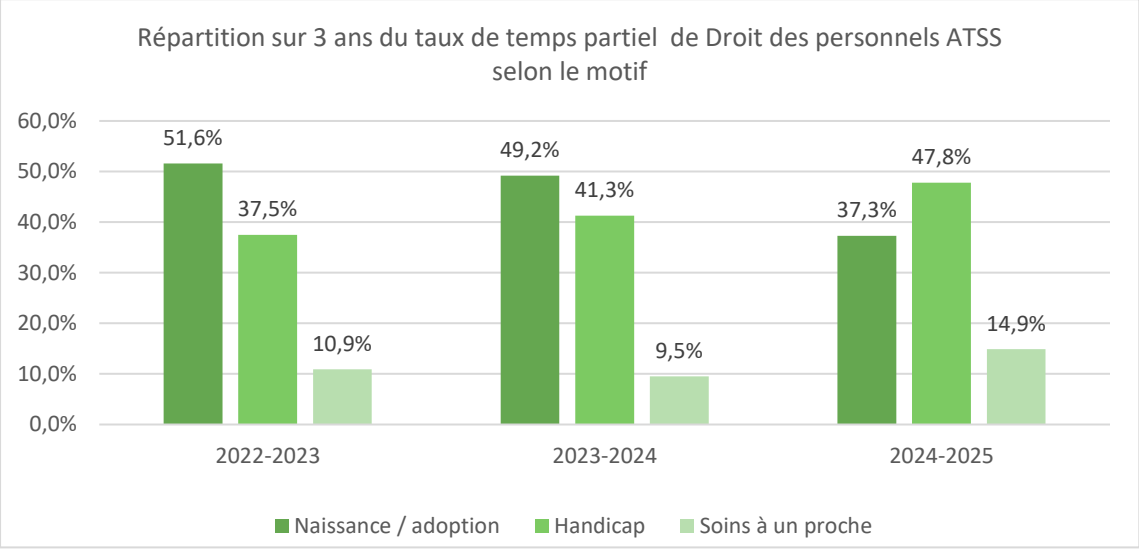
5.2 Le temps partiel sur autorisation reste majoritaire sur la période

- **Le temps partiel sur autorisation reste majoritaire parmi les personnels ATSS**, mais sa part recule de 66,1 % à 63,8 % sur trois ans



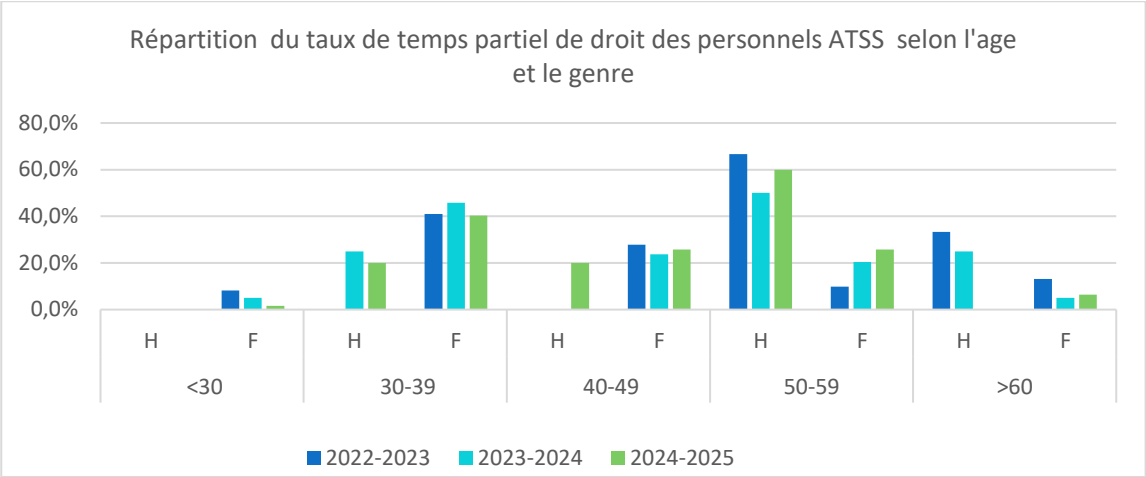
5.3 Les situations liées au handicap deviennent le premier motif du temps partiel de droit

- **La naissance ou l'adoption, premier motif du temps partiel de droit en début de période, recule de 51,6 % à 37,3** % des situations. À l'inverse**, les temps partiels liés à un Handicap progressent** de 37,5 % à 47,8 % et deviennent le premier motif en 2024-2025.

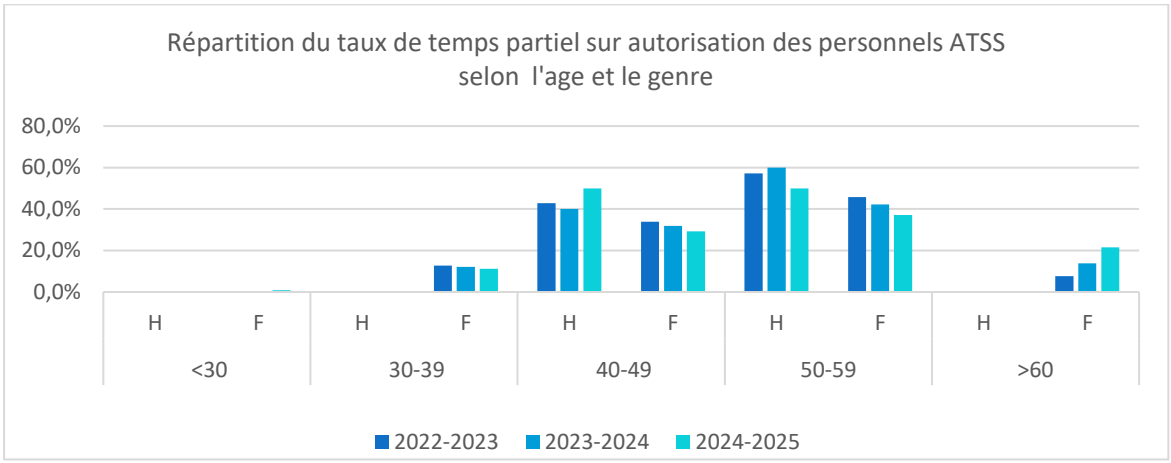


5.4 Des profils d'âge différenciés selon la modalité de temps partiel

- **Les temps partiels de droit sont principalement concentrés sur les personnels âgés de 30 à 49 ans** ;



- **Les temps partiels sur autorisation concernent davantage les personnels de 40 à 59 ans** ;



- **Ces répartitions évoluent globalement peu** sur la période.

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 7-04 :** Répartition des enseignants du 1er degré Public à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre
- **Tab 7-08 :** Répartition des enseignants du 2d degré Public à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre
- **Tab 7 -12 :** Répartition des enseignants du Privé à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre
- **Tab 7-16 :** Répartition des personnels de vie scolaire à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre
- **Tab 7-17 :** Évolution sur 3 ans du taux de temps partiel des personnels ATSS selon la filière et le genre
- **Tab 7-20** : Répartition des personnels ATSS à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

— B. Heures supplémentaires des enseignants du 2d degré public —

Les heures supplémentaires annualisées (HSA) constituent une composante du service des enseignants du second degré public. Cette fiche analyse leur évolution sur trois ans, à travers le volume d'heures réalisées, leur répartition selon les corps et les différences de recours selon les tranches d'âge.

Données clés académiques 2024–2025

- **14 153,1 :** Volume total d'HSA
- **1,74** : nombre moyen d'HSA par enseignant à temps complet
- **55,7 %** des HSA sont réalisées par les professeurs certifiés
- **75,1 %** des enseignants de 40-49 ans effectuent au moins 1 HSA
- **50,1 %** des enseignants de 40-49 ans effectuent au moins 2 HSA

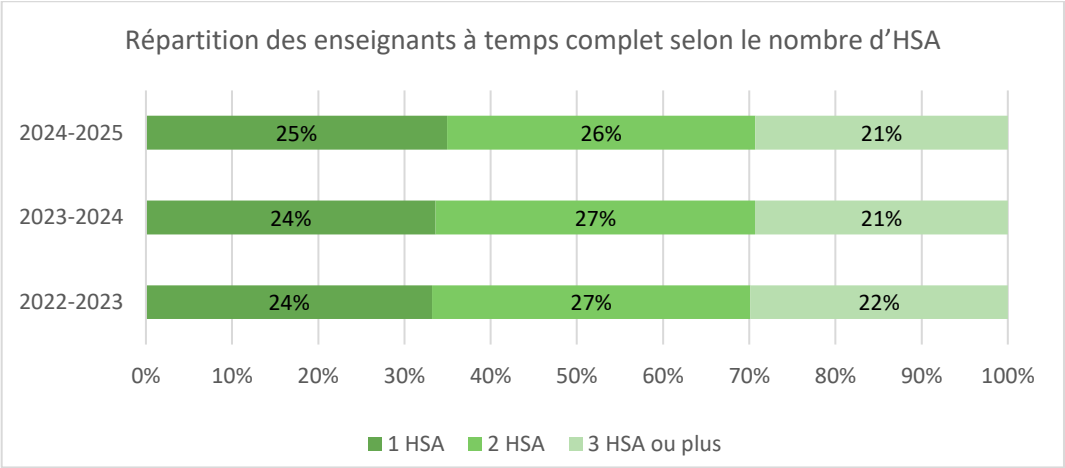
1. Un volume d'HSA en léger recul, avec une stabilité du nombre moyen d'heures par enseignant

- **Le volume total d'HSA recule de -2,2 %** sur trois ans, passant **de 14 472,3 à 14 153,1 heures**. Dans le même temps, **le nombre moyen d'HSA par enseignant à temps complet reste globalement stable**, passant **de 1,76 à 1,74 heure** sur la période.

Évolution sur 3 ans des HSA des enseignants du 2d degré public

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Volume global d'HSA	14 472,30	14 297,30	14 153,10	-2,20%
Enseignants à temps complet (ETP)	8 218	8 177	8 127	-1,10%
Nbre moyen HSA/enseignant à temps complet	1,76	1,75	1,74	-0,02

- **La répartition des enseignants selon le nombre d'HSA évolue peu sur la période** : la part des enseignants ayant **une seule HSA progresse légèrement, de 24,1 % à 24,9 %,** tandis que celle des enseignants ayant **deux HSA recule de 26,8 % à 25,5 %** ; La part ayant **trois HSA ou plus reste également stable**, autour de **21 %**.



2. Des évolutions différenciées selon les corps

- **Le volume d'HSA recule notamment chez les professeurs certifiés (-5,2 %),** qui concentrent le plus grand nombre d'heures, tandis qu'il progresse chez les **professeurs agrégés (+2,1 %)** et les **enseignants contractuels (+15,7 %)**.

Répartition des HSA selon le corps d'enseignant du 2d degré

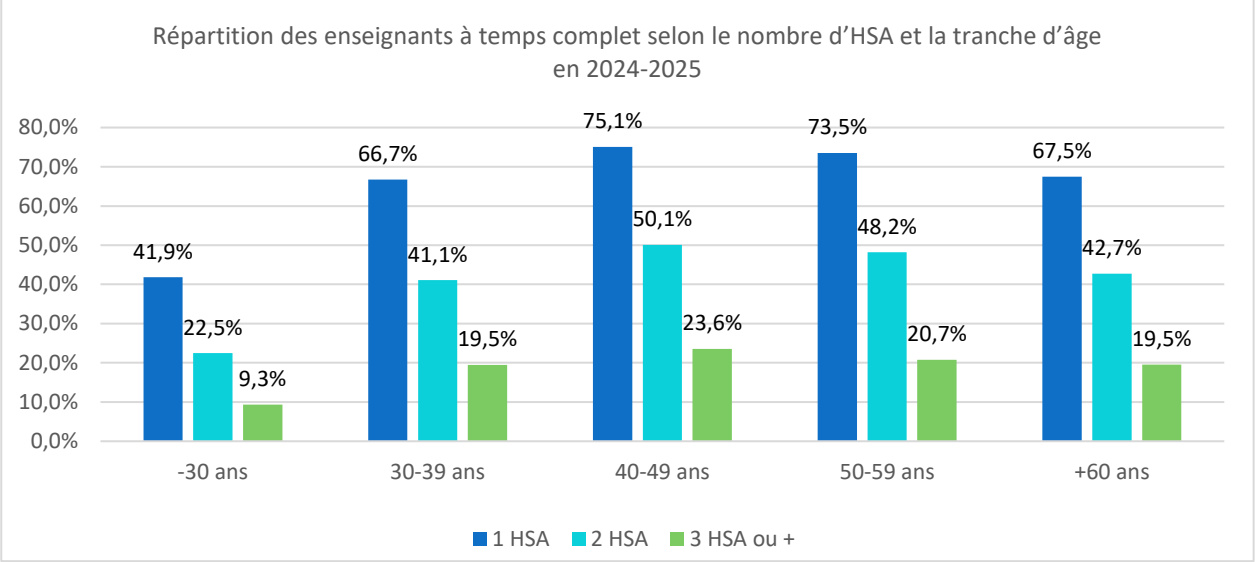
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Professeur chaire supérieure	119,5	114,3	109,8	**-8,1%**
Professeur agrégé	2 266,6	2 118,1	2 314,3	**+2,1%**
Professeur certifié	8 320,2	8 234,6	7 883,6	**-5,2%**
Professeur LP	1 998,4	2 025,3	1 998,2	**0,0%**
Professeur d'EPS	1 000,7	1 001,0	1 008,9	**+0,8%**
Chargé d'enseignement EPS	8,5	3	1	**—**
PEGC	4	3	3	**—**
Professeur des écoles	149,9	157,9	124,3	**-17,1%**
Maître auxiliaire	6,3	7,5	17,5	**+177,8 %**
Enseignant contractuel	598,3	632,7	692,5	**+15,7%**
Total	**14 472,30**	**14 297,30**	**14 153,10**	**-2,2%**

3. Un recours aux HSA particulièrement marqué chez les enseignants entre 40 et 59 ans

- **La part des enseignants effectuant au moins une HSA est plus élevée à partir de 40 ans et cette répartition reste globalement stable sur les trois années** : en 2024-2025, elle atteint **75,1 %** chez les 40-49 ans et **73,5 %** chez les 50-59 ans, contre **66,7 %** chez les 30-39 ans et **41,9 %** chez les moins de 30 ans.

- **La part des enseignants effectuant deux HSA ou plus est plus élevée chez les 40-49 ans et les 50-59 ans et reste globalement stable sur trois ans** : en 2024-2025, elle atteint respectivement **50,1 %** et **48,2 %,** contre **41,1 %** chez les 30-39 ans et **22,5 %** chez les moins de 30 ans.

- **Pour trois HSA ou plus**, l'écart reste également marqué : 23,6 % chez les 40-49 ans contre 9,3 % chez les moins de 30 ans.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 7-21 :** Données relatives aux heures supplémentaires années des enseignants du 2d degré public selon le corps en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-22 :** Données relatives aux heures supplémentaires années des enseignants du 2d degré public selon la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

— C.1. Absences au travail pour raison de santé —

Les absences pour raison de santé regroupent les congés de maladie ordinaire (CMO), les congés de longue maladie ou de grave maladie (CLM/CMG), les congés de longue durée (CLD) ainsi que les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail. Cette fiche présente leur évolution sur trois ans et met en évidence les principales évolutions selon les motifs d'absence.

Données clés académiques 2024–2025

- **12 577** : Nombre d'agents absents pour raison de santé
- **422 484** : Nombre de jours d'absences pour raison de santé
- **92%** : Part des absences pour congé maladie ordinaire (CMO) clé 1er niveau
- **33,6 jours :** Durée moyenne d'absence par agent

1. Evolutions des absences sur 3 ans

1.1 Une baisse du nombre total d'agents absents pour raison de santé mais une progression du nombre total de jours d'absence

- **Le nombre d'agents absents pour raisons de santé diminue de -8,0 %** sur trois ans, tandis que le nombre total de jours d'absence progresse de **+3,8 %.**

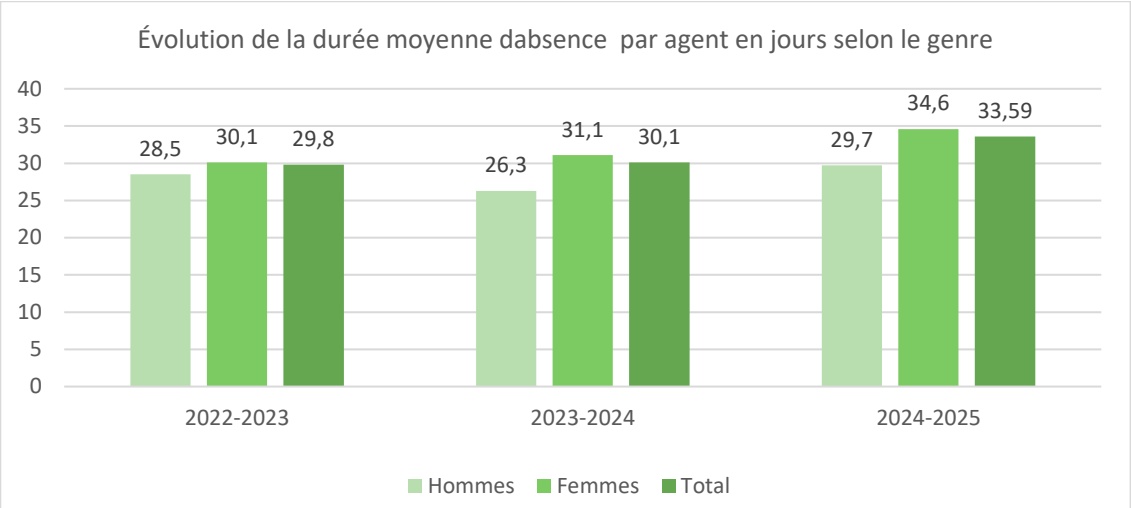
Évolution globale des absences pour raison de santé sur 3 ans

	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evol sur 3 ans	
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Nb agents	Nb jours
Absences pour raison de santé	13 665	13 958	12 577	406 920	420 255	422 484	**-8,0%**	**+3,8%**

1.2 Une durée moyenne d'absence par agent qui progresse plus nettement chez les femmes

- La durée moyenne d'absence par agent pour raison de santé progresse sur la période passant de **29,8 jours par agent** en 2022-2023 à **33,6 jours** en 2024-2025 ;

- **La durée moyenne de l'absence des femmes progresse davantage** : la durée moyenne d'absence des femmes passe de **30,1 jours** en 2022-2023 à **34,6 jours** en 2024-2025, tandis qu'elle évolue de 28,5 à 29,7 jours chez les hommes.



- **La part des femmes parmi les agents absents est supérieure à leur poids dans les effectifs et progresse de +1,7 points** sur trois ans : en 2024-2025, elles représentent **80,0 %** des agents absents et représentent 73,7 % des effectifs académiques.

Évolution de la part des femmes parmi le nombre d'agents absent pour raison de santé

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre d'agents absents	2 964	10 701	2 939	11 019	2 521	10 056
% des femmes parmi les absents *	**78,3%**		**78,9%**		**80,0%**	

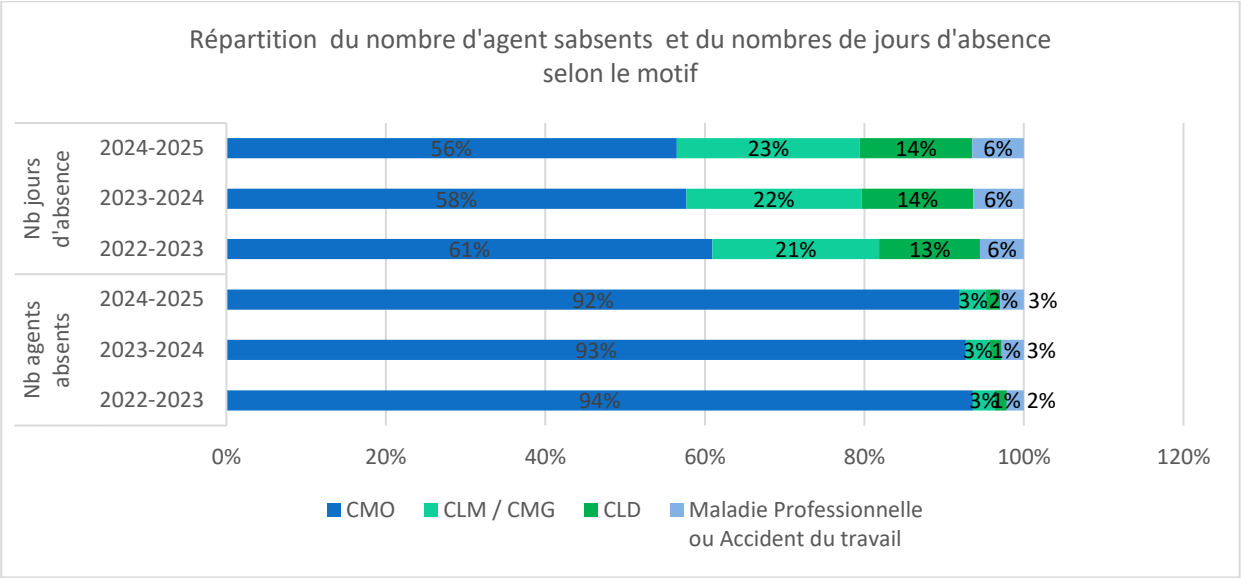
** la part des femmes parmi les agents absents doit être mise en regard de leur poids dans les effectifs académiques : elles représentent en moyenne 73 % des effectifs académiques*

1.3 Des évolutions différentes selon les motifs

Tab 7-23 : Évolution sur 3 ans des absences pour raison de santé selon le motif

	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evol % sur 3 ans	
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Nb agents	Nb jours
CMO	12 791	12 939	11 565	247 995	242 333	238 600	**-9,6%**	**-3,8%**
CLM / CMG	380	421	416	85 053	92 352	96 861	**+9,5%**	**+13,9%**
CLD	200	209	220	51 453	58 815	59 619	**+10,0%**	**+15,9%**
Maladie Professionnelle ou Accident du travail	294	389	376	22 419	26 755	27 404	**+27,9%**	**+22,2%**
Total	**13 665**	**13 958**	**12 577**	**406 920**	**420 255**	**422 484**	**-8,0%**	**3,8%**

- **Le Congé maladie ordinaires (CMO) reste le principal motif d'absence pour raison de santé** malgré une baisse en nombre d'agents absents (**-9,6 %)** et nombre de jours d'absence de -**3,8** %. En 2024-2025, il représente toujours **92%** des absences agents pour raison de santé.

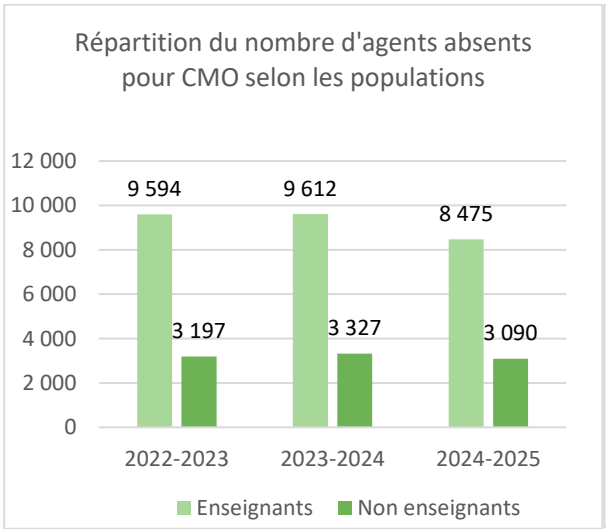


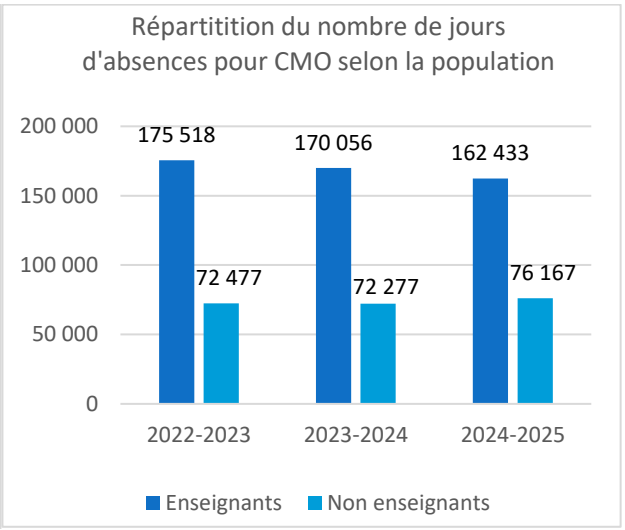
- **À l'inverse,** les congés de longue maladie ou de grave maladie (CLM/CMG), les congés de longue durée (CLD) et les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail progressent, en nombre d'agents comme en nombre de jours.

2. Les absences par motif

2.1 Le nombre d'agents absents pour CMO diminue, mais l'évolution diffère selon la population

- **Des évolutions différentes entre enseignants et non-enseignants** : le nombre d'agents concernés diminue chez les enseignants **(-11,7 %)** comme chez les non-enseignants **(-3,3%)** tandis que le nombre de jours d'absence recule de **-7,5** % chez les enseignants mais progresse de **+5,1%** chez les non-enseignants.

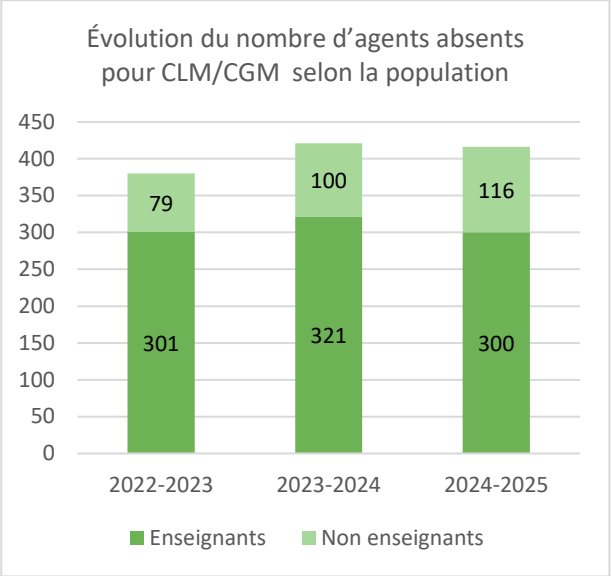


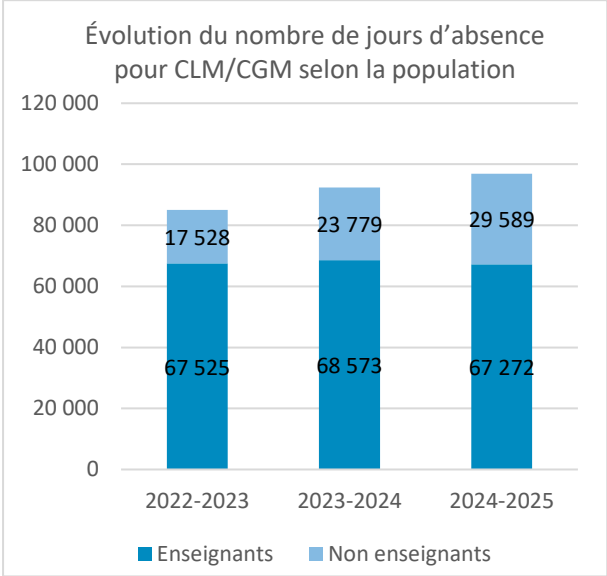


2.2 Les congés de longue maladie ou de grave maladie progressent en nombre d'agents et de jours d'absence

- **Le nombre d'agents en CLM/CMG** progresse de **+9,5 %** sur trois ans, tandis que **le nombre de jours d'absence** augmente de **+13,9 %.**

- **Le nombre d'agents concernés et de jours d'absence évolue peu chez les enseignants** tandis qu'il progresse fortement chez les non-enseignants : **+46,8 %** pour le nombre d'agents absents et **+68,8 %** pour le nombre de jours d'absences. Ces évolutions sont à mettre au regard des effectifs plus réduit.

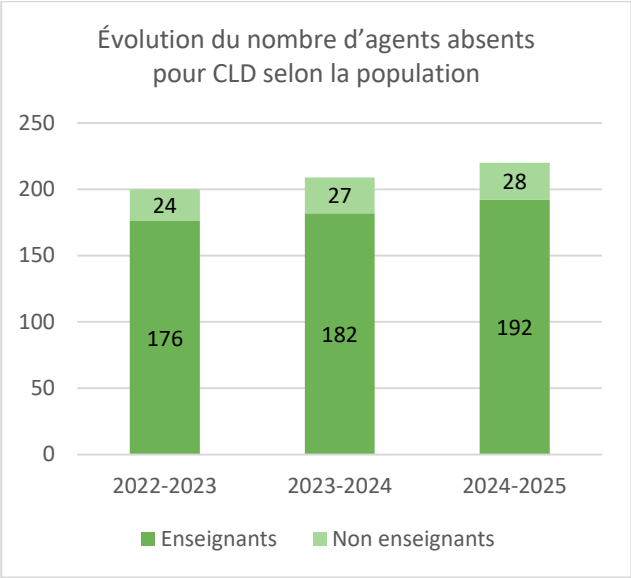


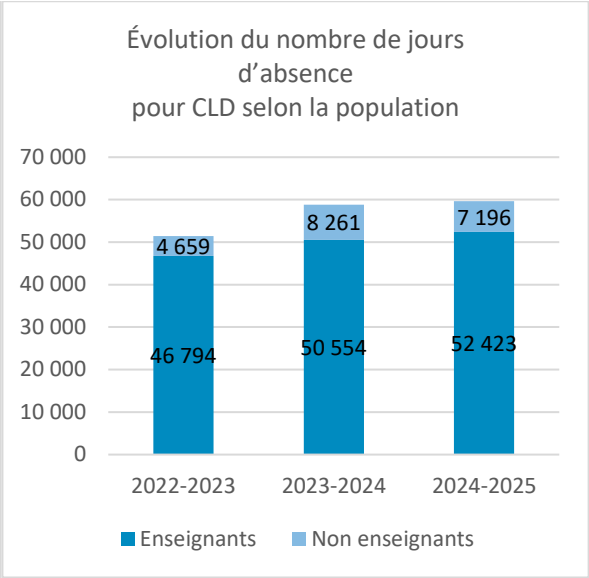


2.3 Les absences pour congé longue durée (CLD) progressent, davantage en nombre de jours chez les non-enseignants

- **Le nombre d'agents absents** pour CLD augmente de **+10,0 %** sur trois ans, tandis que **le nombre de jours d'absence** progresse de **+15,9 %** sur la période ;

- **La progression est plus marquée chez les non-enseignants** : **+16,7 %** d'agents absents pour CLD et **+54,5 %** de jours d'absence, contre +**9,1 %** et +**12,0 %** chez les enseignants.

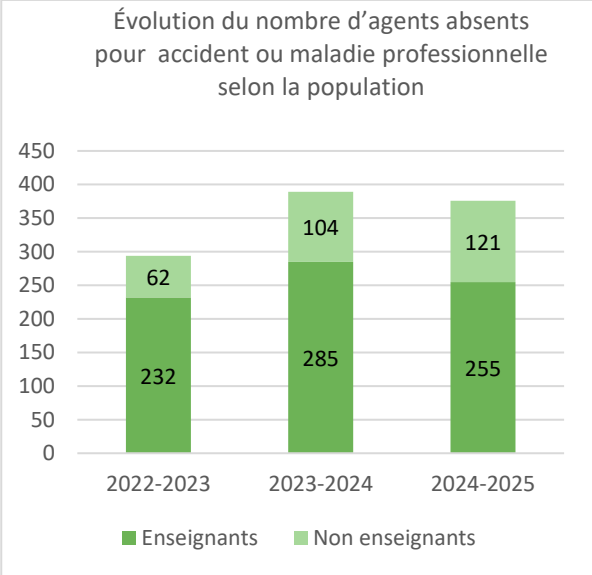


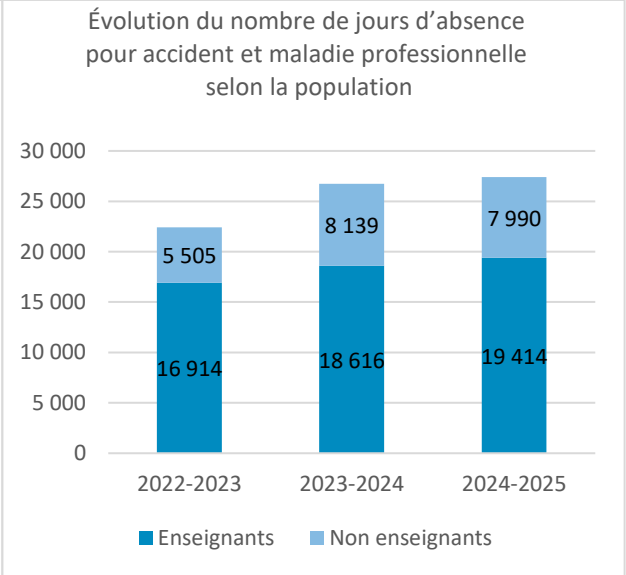


2.4 Les absences pour accident ou maladie professionnelle progressent, particulièrement chez les non-enseignants

- Le nombre d'agents concernés progresse de +27,9 % sur trois ans, tandis que le nombre de jours d'absence augmente de +22,2 %.

- **La progression est plus marquée chez les non-enseignants** sur la période : **+95,2 %** d'agents concernés et **+45,1 %** de jours d'absence, contre +9,9 % et +14,8 % chez les enseignants. Ces évolutions sont à apprécier au regard des effectifs réduits.





En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 7-24** : Répartition du nombre d'agents absent, jours d'absences et durée moyenne d'absence selon le genre et le motif sur 3 ans
- **Tab 7-25** : Nombre d'agents absents pour CMO selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023/2024 et 2024-2025
- **Tab 7-26** : Nombre de jours d'absence pour CMO selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-27** : Nombre d'agents absents pour CLM/CMG selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-28** : Nombre de jours d'absence pour CLM / CGM selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-29** : Nombre d'agents absents pour CLD selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-30** : Nombre de jours d'absence pour CLD selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-31** : Nombre d'agents absents pour accidents ou maladie professionnelle selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-32** : Nombre de jours d'absence pour accidents ou maladie professionnelle selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

— C.2. Absences au travail hors raison de santé —

Les absences au travail hors raison de santé regroupent notamment les congés maternité, paternité ou adoption, les congés de formation et les autorisations d'absence. Cette fiche présente leur évolution sur trois ans et met en évidence les principales évolutions selon les motifs et les populations d'agent.

Données clés académiques 2024–2025

- **16 276** : Nombre d'agents absents hors raison de santé
- **117 446 :** Nombre total de jours d'absence hors raison médical
- **7,2 jours** : Durée moyenne d'absence par agent
- **69,6 % :** Part des agents absents pour ''Autorisation d'absence''

1. Évolution globale des absences sur 3 ans

1.1 Les absences hors raison de santé diminuent en nombre d'agents comme en nombre de jours

- **Le nombre d'agents absents** diminue de **-14,1 %** sur trois ans, passant de 18 956 à 16 276 et le **nombre de jours d'absence** recule également de **-15,3 %** sur la période**.**

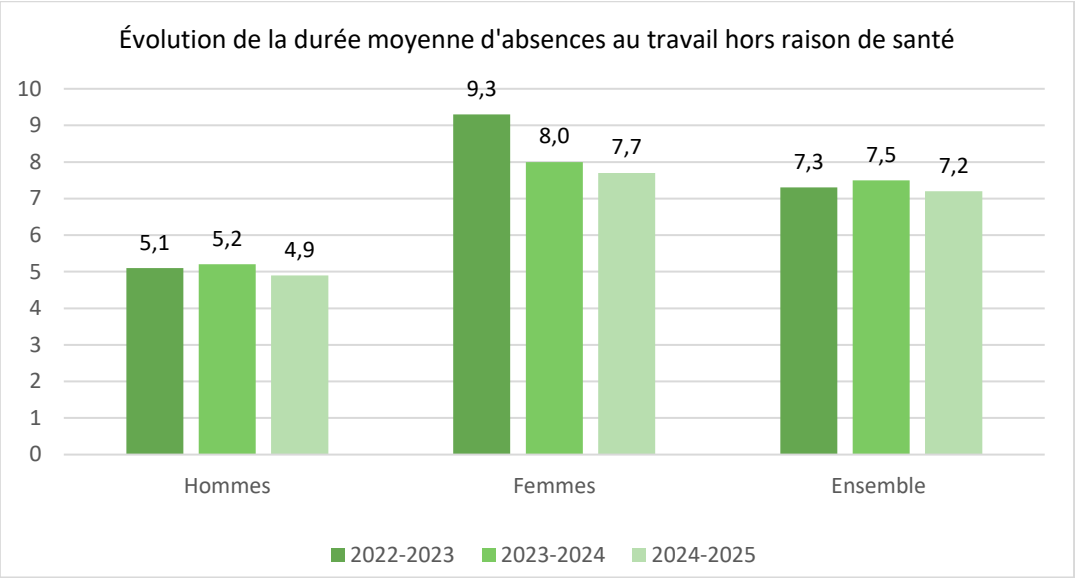
Évolution globale des absences au travail hors raison de santé sur 3 ans

	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evol sur 3 ans	
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Nb agents	Nb jours
Absences hors raison de santé	18 956	16 101	16 276	138 668	120 552	117 446	**-14,1%**	**-15,3%**

1.2 Une durée moyenne d'absence globalement stable et plus élevée chez les femmes

- **La durée moyenne d'absence reste globalement stable** sur trois ans passant de 7**,3 jours** en 2022-2023 à **7,2 jours** en 2024-2025 ;

- **Elle reste plus élevée chez les femmes sur les trois années** : **9,3 jours** en 2022-2023 contre **5,1** jours chez les hommes, puis **7,7 jours** contre **4,9 jours** en 2024-2025.



1.3 Les autorisations d'absence demeurent le principal motif d'absence hors raison de santé

- **Les autorisations d'absence constituent le principal motif en nombre d'agents** : elles représentent **69,6 %** des agents absents en 2024-2025, contre 68,7 % en 2022-2023 ;

- **Les autorisations d'absence et les congés de formation, qui constituent les deux principaux motifs en volume, diminuent** sur trois ans**,** à la fois en nombre d'agents (-13,0 % et -16,9 %) et en nombre de jours (-28,1 % et -3,9 %).

- **À l'inverse, les absences pour raison de famille progressent fortement** en nombre **d'agents (+105,9 %)** et en nombre de jours **(+33,0 %),** sur des effectifs qui restent toutefois faibles.

Tab7-33 : Évolution des absences au travail hors raison de santé selon les motifs

	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Evol % sur 3 ans	
	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Nb agents	Nb jours
Congé maternité, paternité ou adoption	896	860	843	58 662	58 210	55 874	**-5,9%**	**-4,8%**
Congé de formation	4 872	4 053	4 050	29 843	28 529	28 684	**-16,9%**	**-3,9%**
Congé pour raison de famille	17	25	35	1 155	1 865	1 536	**+105,9%**	**+33,0%**
Autorisations d'absence*	13 026	11 147	11 331	43 102	31 288	30 969	**-13,0%**	**-28,1%**
Autres congés	145	16	17	5 906	660	383	**-88,3%**	**-93,5%**
Total	18 956	16 101	16 276	138 668	120 552	117 446	**-14,1%**	**-15,3%**

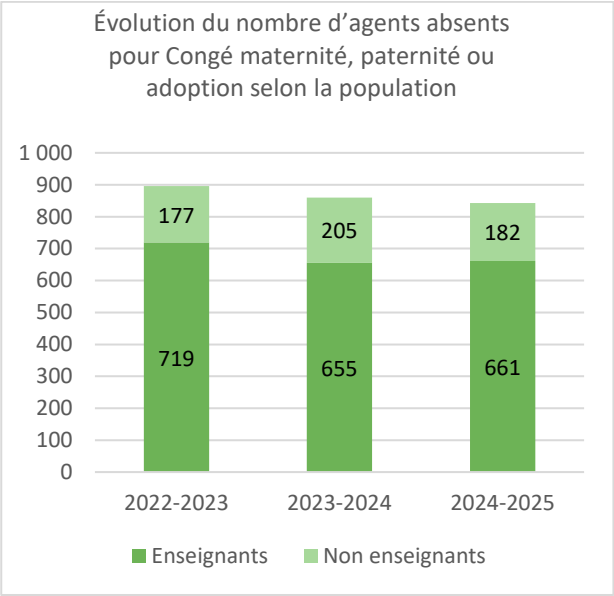
**Dont autorisation absence COVID*

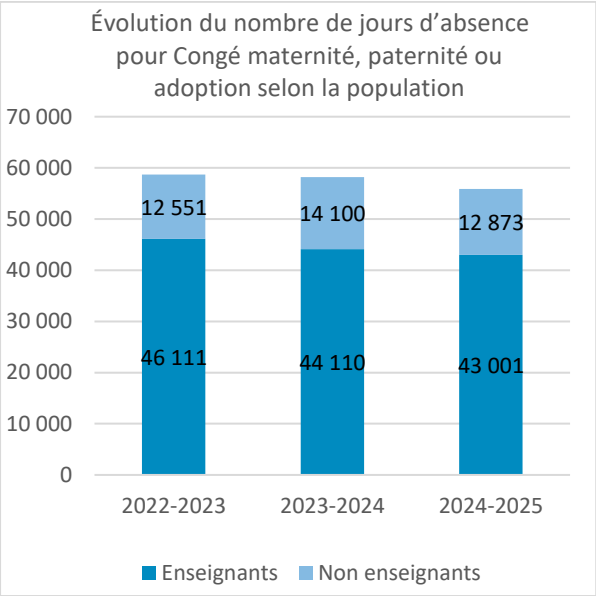
2. Évolution des absences selon les principaux motifs

2.1 Les congés maternité, paternité ou adoption reculent chez les enseignants, tandis qu'ils évoluent peu chez les non-enseignants

- **Le nombre d'agents concernés diminue** de **-5,9** % sur trois ans, et **le nombre de jours d'absence** recule de -**4,8 %** sur la période **;**

- **Le nombre d'agents concernés chez ls enseignants** diminue de**- 8,1** % **et le nombre de jours d'absence de -6,7 %** tandis que, **chez les non-enseignants**, ils progressent respectivement de+ 2,8 % et 2,6 % sur la période.

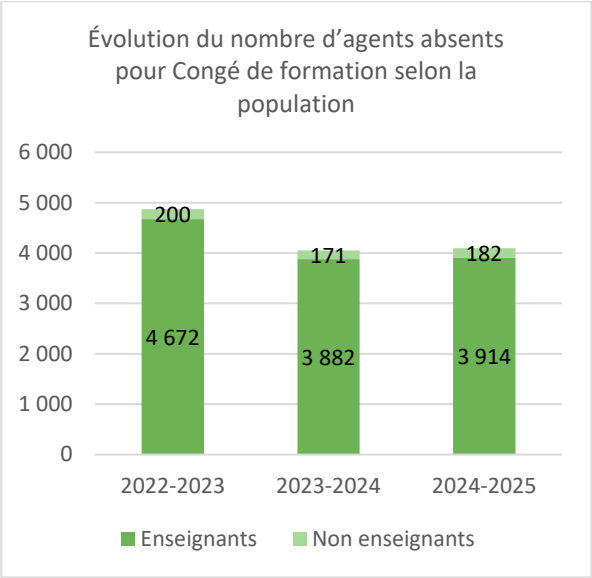


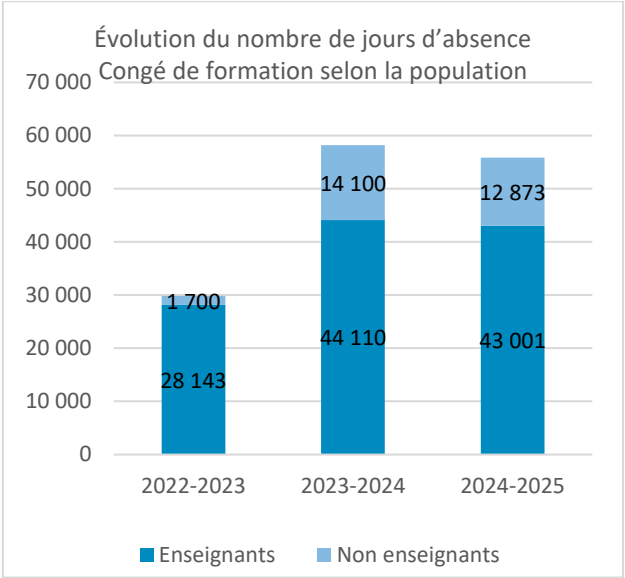


2.2 Moins d'agents en congé de formation, mais davantage de jours d'absence

- **Le nombre d'agents pour congé de formation** diminue de **-15,9 %** sur trois ans, tandis que **le nombre de jours d'absence** augmente de **+87,2 %.**

- **Le nombre d'agents concernés diminue** chez les enseignants **(-16,2 %)** comme chez les non-enseignants **(-9,0 %),** tandis que **le nombre de jours d'absence progresse fortement dans les deux populations** enseignantes et non-enseignantes

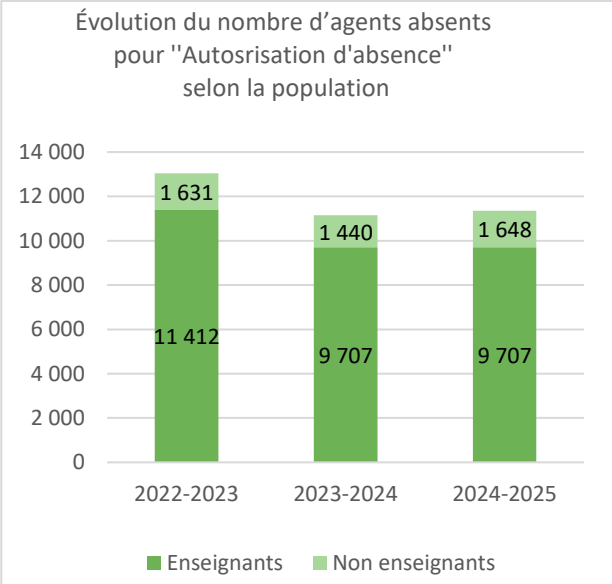


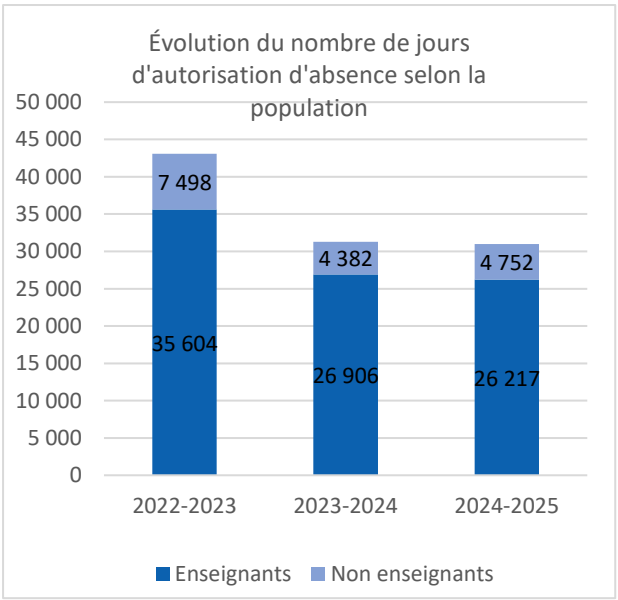


2.3 Les autorisations d'absence diminuent, avec un recul plus marqué du nombre de jours

- **Le nombre d'agents concernés par les autorisations d'absence** diminue **de -12,9 %** sur trois ans, et **le nombre de jours d'absence** recule également de **-28,1 %.**

- **Chez les enseignants, le nombre d'agents concerné**s diminue de **-14,9 %,** tandis qu'il reste **globalement stable chez les non-enseignants** ; **Le nombre de jours d'absence recule dans les deux populations**, de **-26,4 %** chez les enseignants et de -**36,6 %** chez les non-enseignants.





En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 7-34** : Évolution sur 3 ans du nombre d'agents, de jours d'absence et de la durée moyenne d'absence selon les principaux motifs et le genre
- **Tab 7- 35** : Nombre d'agents absents pour Congé maternité/paternité/adoption selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-36** : Nombres de jours d'absence pour Congé maternité/paternité/adoption selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-37** : Répartition femmes/hommes des congés formation en nombre d'agents absents en 2023/2024 et 2024/2025
- **Tab 7-38 :** Nombre de jours d'absence pour congé de formation selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-39** : Nombre d'agents en Autorisation d'absence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-40** : Nombre de jours d'autorisation d'absence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

— D. Jours de carence —

Cette fiche présente l'évolution sur trois ans des jours de carence appliqués à la suite d'une absence. Elle analyse à la fois le nombre d'agents concernés et le nombre de jours de carence, ainsi que leur répartition selon la population, le sexe et l'âge.

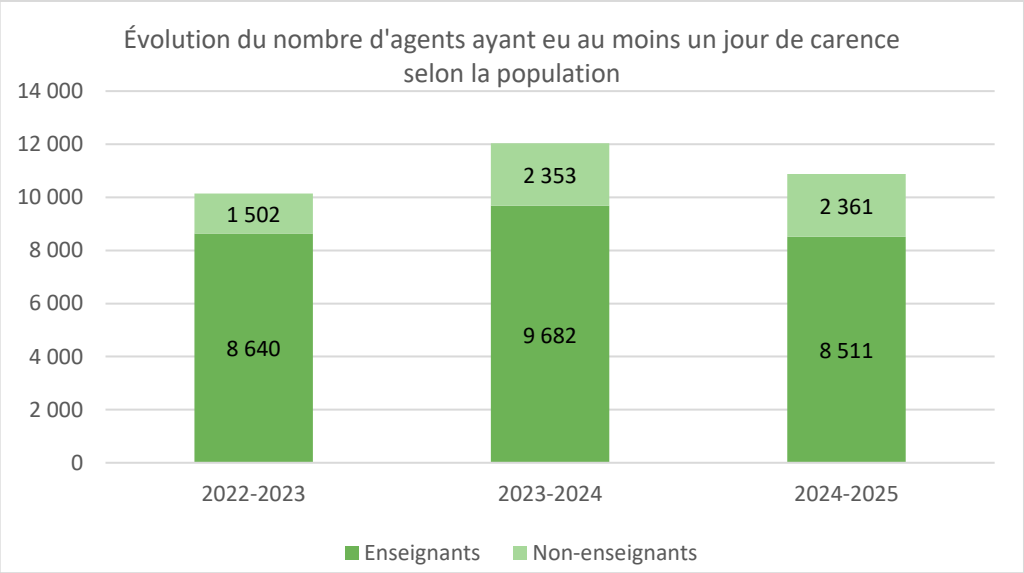
Données clés académiques 2024–2025

- **10 872 :** Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence
  - **8 511** enseignants
  - **2 361** non-enseignants
- **17 816** : Nombre total de jours de carence
- **80,3 % :** Part des femmes ayant eu au moins un jour de carence
- **64,3% :** part des jours de carence concernant le 40-59 ans

1. Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence

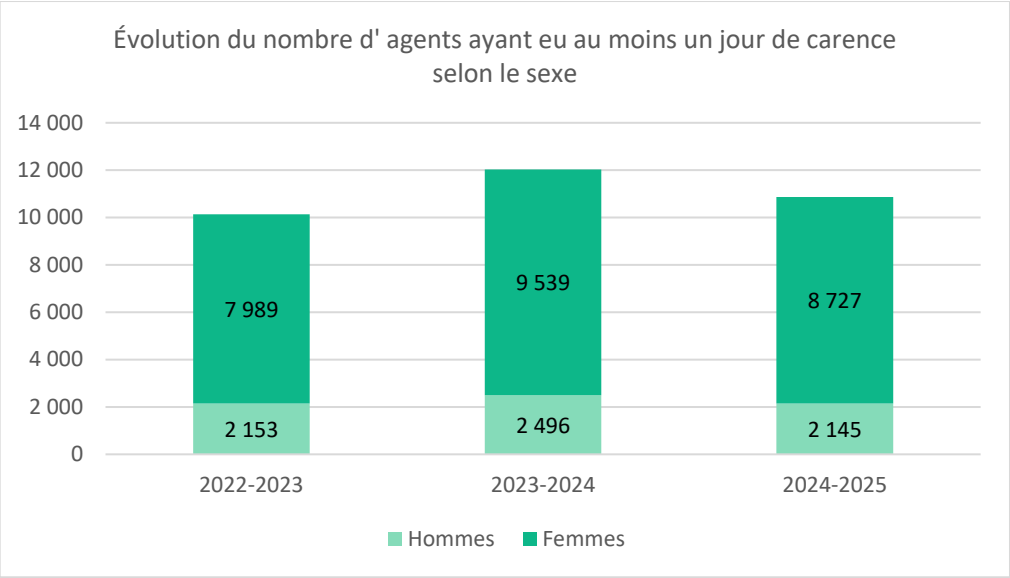
1.1 Une progression du nombre d'agents concernés par au moins un jour de carence, avec une hausse portée par les non-enseignants

- **Le nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence** progresse de **+7,2 %** sur trois ans ;
- Le **nombre d'enseignants concernés recule légèrement** sur trois ans **(-1,5 %),** tandis que celui des non-enseignants progresse fortement **(+57,2 %).** Cette évolution est à apprécier au regard des effectifs plus réduits.



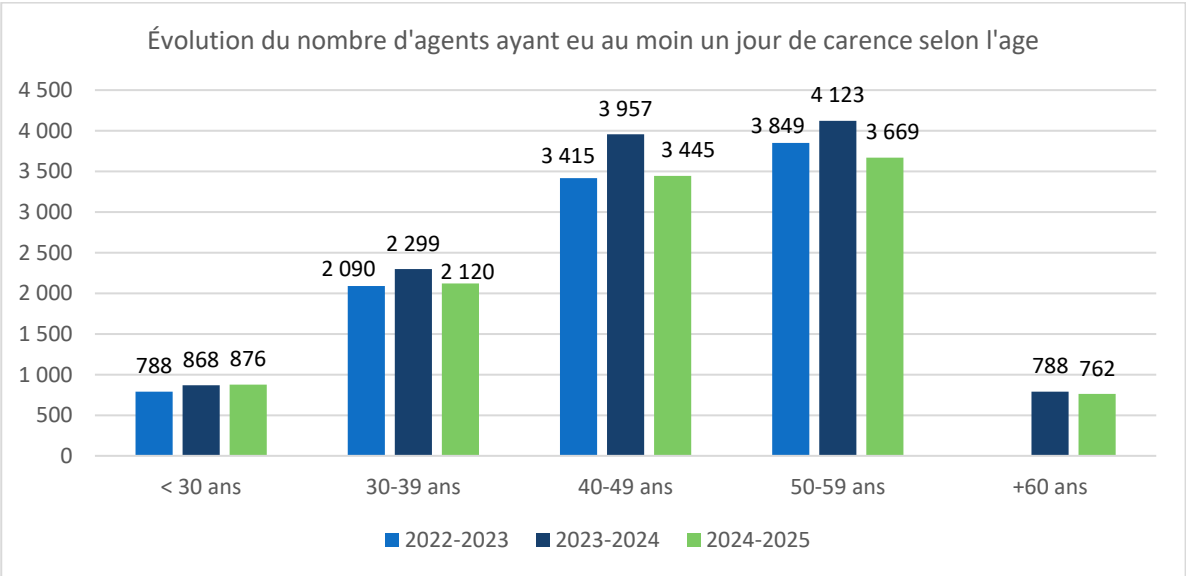
1.2 Les femmes restent majoritaires parmi les agents ayant eu au moins un jour de carence

- Les femmes représentent **78,8 %** des agents concernés en 2022-2023, **79,2** % en 2023-2024 et **80,3 %** en 2024-2025. Leur part progresse ainsi de **+1,5** point sur trois ans. Cette répartition doit être mise en regard du poids des femmes dans les effectifs académiques (73,7 %).



1.3 Les agents de 40 ans et plus sont majoritaires parmi les personnels ayant eu un jour de carence

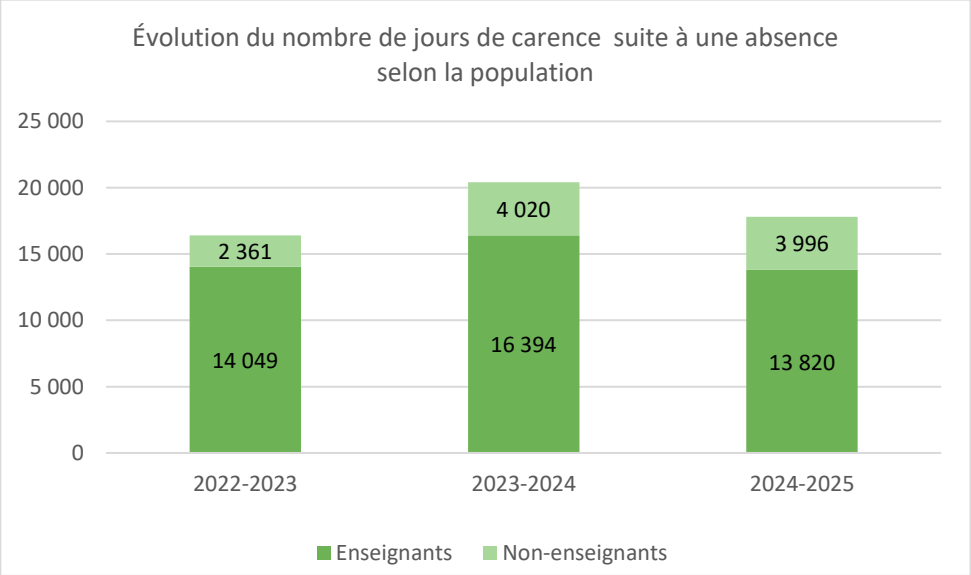
- **Les agents de 40 ans et plus représentent la majorité des agents ayant eu au moins un jour de carence** sur les trois années : ils représentent **72,4 %** des agents ayant eu au moins un jour de carence en 2024-2025 ; cette répartition par tranche âge reste globalement stable sur trois ans, tant chez les enseignants que chez les non-enseignants ;



2. Evolution du nombre de jours de carence suite à une absence

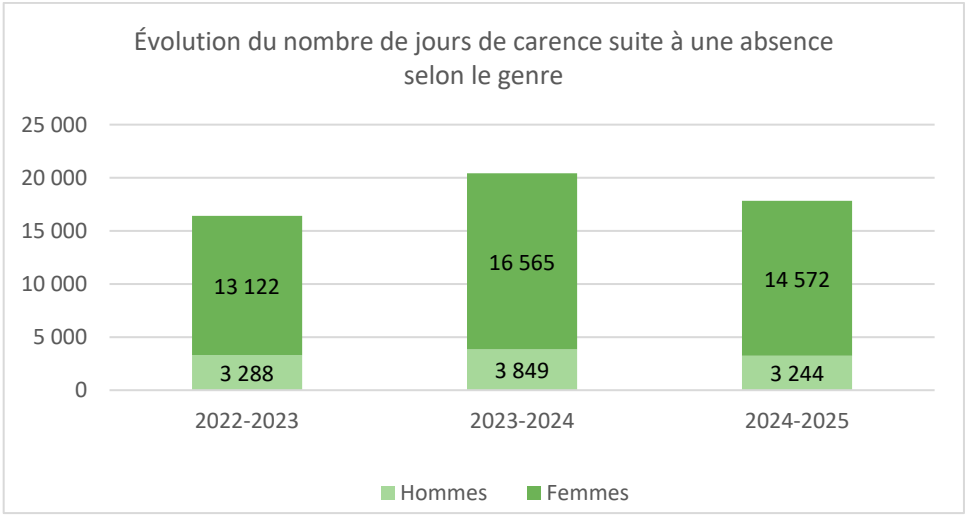
2.1 Une progression globale du nombre de jours de carence sur trois ans

- Le nombre de jours de carence suite à une absence progresse de **+8,6 %** sur trois ans ;
- **L'évolution diffère selon les populations** : le nombre de jours de carence diminue légèrement **chez les enseignants (-1,6 %),** tandis qu'il progresse fortement chez **les non-enseignants (+69,3 %).**



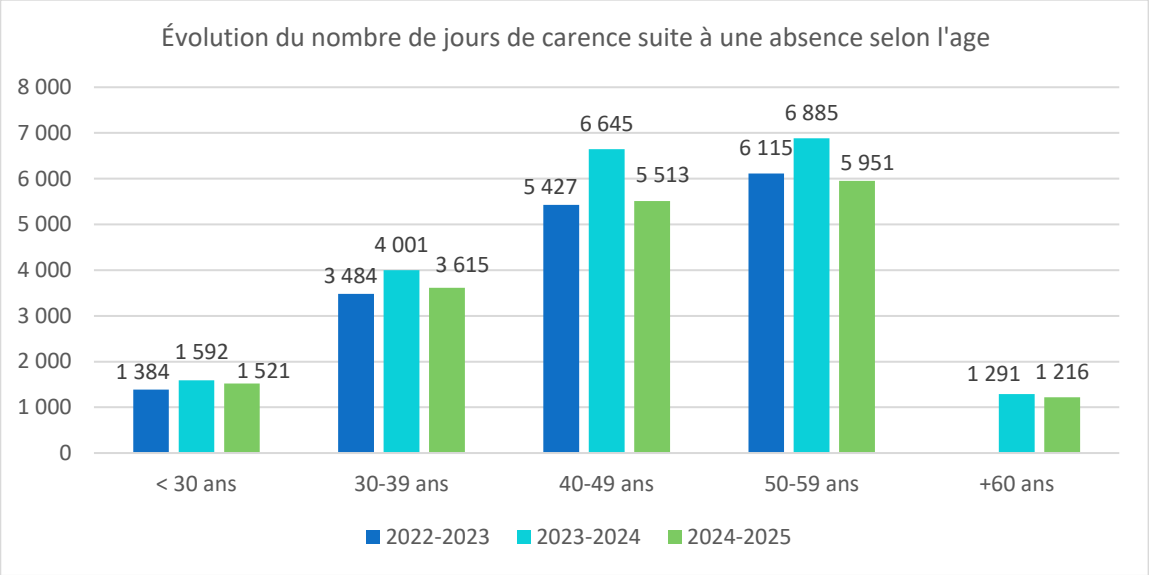
2.2 81,8 % des agents ayant eu un jour de carence après une absence sont des femmes

- Cette part des femmes parmi les agents ayant eu des jours de carence suite à une absence doit être interprétée au regard de leur poids dans les effectifs académiques.



2.3 Les jours de carence suite à une absence concernent principalement les agents de 40 ans et plus

- Les jours de carence sont majoritairement concentrés chez les agents de 40 ans et plus : **30,9 %** des jours de carence suite à une absence concernent les **40-49 ans** et **33**,4 %, les **50-59**, en 2024-2025.



Pour aller plus loin…

- **Tab 7-41 :** Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025
- **Tab 7-42** : Nombre de jours de carence suite à une absence selon le corps le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

— E. Télétravail —

Le télétravail constitue une modalité d'organisation du travail proposée aux agents éligibles exerçant en services déconcentrés. Cette fiche présente son évolution sur trois ans et les principales modalités d'accès au télétravail.

Données clés académiques 2024–2025

- **555** agents éligibles au télétravail

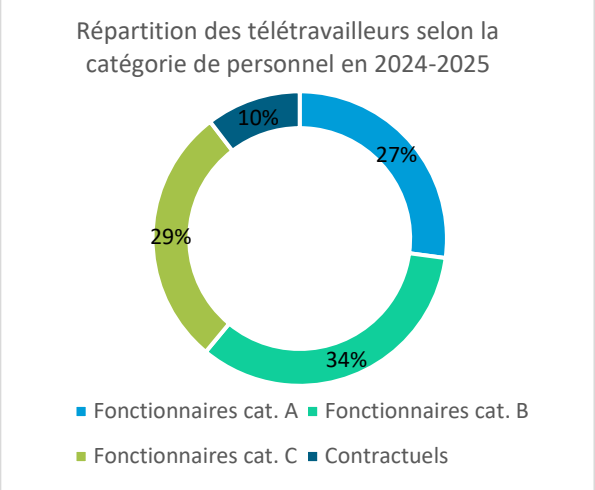
  467 titulaires

  88 contractuels

- **413 :** nombre de télétravailleurs

  370 titulaires

  43 contractuels



- **33 %** des autorisations correspondent à 1 jour fixe
- **38 %** des jours fixes sont positionnés le lundi

1. Evolution du télétravail

1.1 Le nombre d'agents éligibles au télétravail reste stable mais e nombre de télétravailleurs progresse sur 3 ans

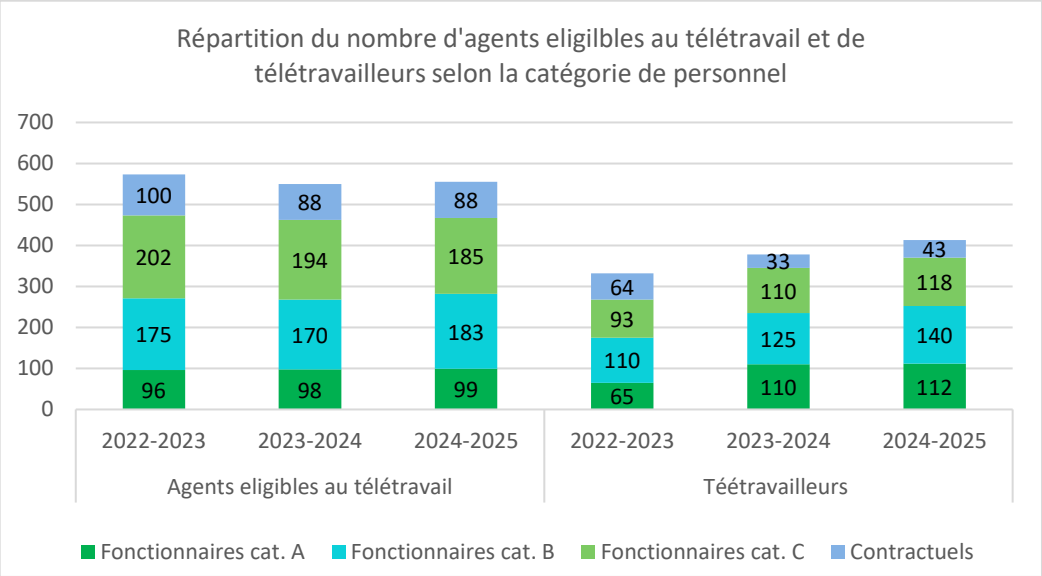
- Le nombre d'agents éligibles au télétravail diminue légèrement (-3,1 %), tandis que **le nombre de télétravailleurs** progresse de **+24,4** %, passant de 332 à 413 en 3 ans.

Évolution du nombre d'agents éligibles au télétravail et du nombre de télétravailleurs

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol sur 3 ans
Agents éligibles au télétravail	573	550	555	-3,1%
Télétravailleurs	332	378	413	24,4%

1.2 Le nombre de télétravailleurs progresse dans les catégories A, B et C, tandis que le nombre d'agents éligibles évolue plus modérément

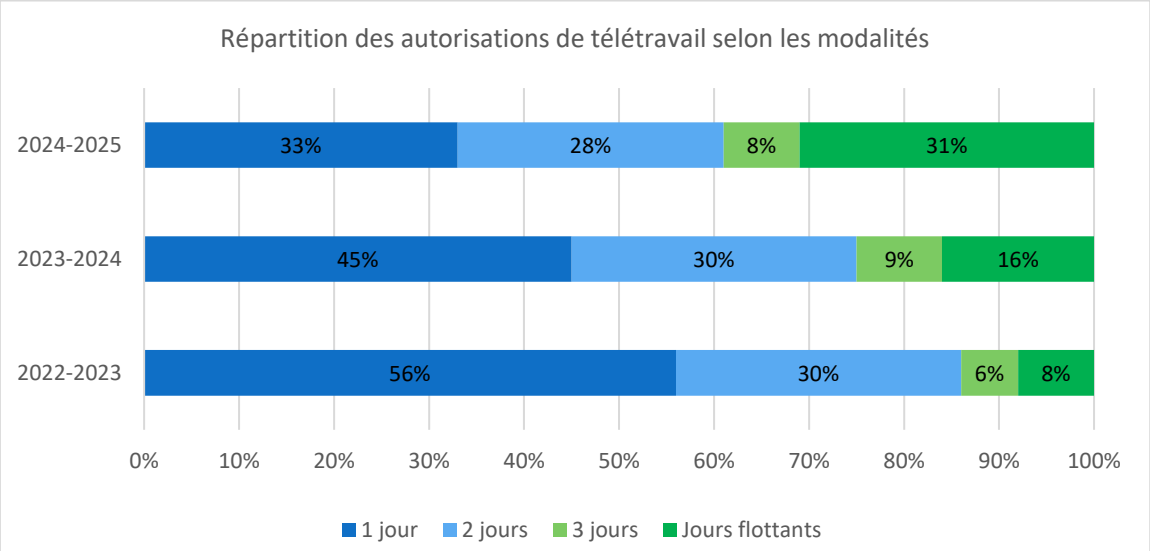
- **Le nombre d'agents éligibles augmente** légèrement en catégories **A (+3,1 %)** et **B (+4,6 %)** et diminue en catégories **C (-8,4 %)** et chez les contractuels **(-12,0 %)** tandis que **le nombre de télétravailleurs progresse** dans les catégories A (+72,3 %), B (+27,3 %) et C (+26,9 %), tandis qu'il diminue chez les contractuels (-32,8 %).



2. Les modalités de télétravail

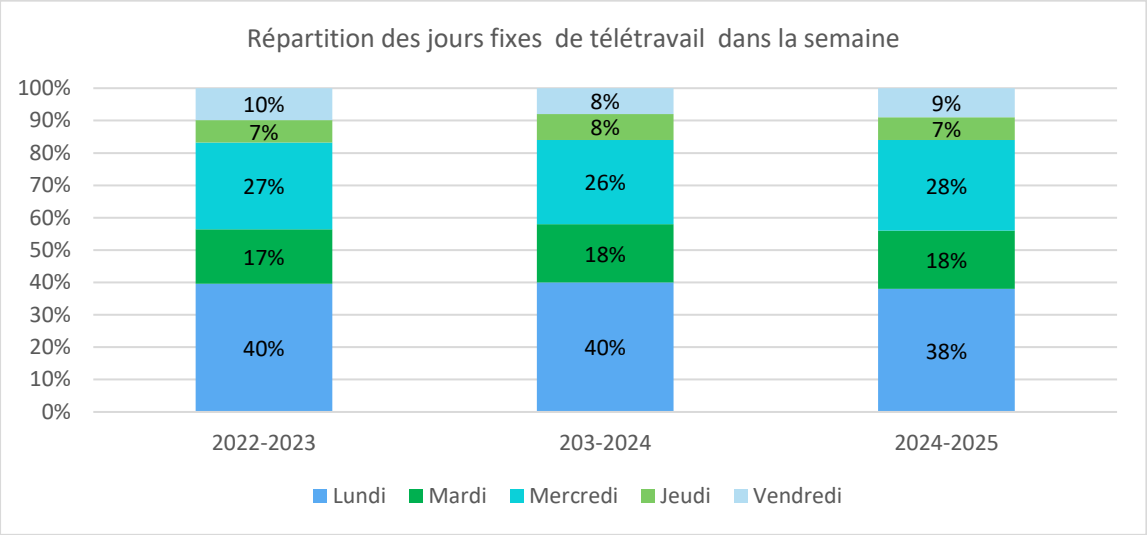
2.1 Le télétravail à un jour fixe recule au profit des jours flottants

La part des autorisations à un jour fixe diminue de 56 % à 33 % entre 2022-2023 et 2024-2025. À l'inverse, **les jours flottants progressent de 8 % à 31 %**. Les autorisations à deux ou trois jours restent plus stables sur la période.



2.2 Le lundi reste le principal jour de télétravail fixe

Le lundi reste le jour le plus fréquemment choisi pour le télétravail fixe, avec **une part comprise entre 38 % et 40 %** sur les trois années. **La répartition des autres jours évolue peu**, chacun représentant entre 7 % et 28 % des jours fixes selon les années.



En annexe : pur aller plus loin…

- **Tab 7-43 :** Répartition du Télétravail régulier et ponctuel selon les catégories de personnel sur 3 ans
- **Tab 7-44 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'agents éligibles et proportion de télétravail selon les catégories de personnel

— F. Le compte épargne temps —

Le compte épargne temps (CET) permet, sous certaines conditions, aux agents d'épargner des jours de congés non utilisés. Cette fiche présente l'évolution du nombre de comptes et des jours stockés sur trois ans, ainsi que les principales caractéristiques des agents qui utilisent ce dispositif.

Données clés académiques 2025

- **7443 :** Nombre total de jours stockés
- **288 :** Nombre d'agents disposant d'un CET
- **108 :** Nombre d'agents ayant versé des jours de congés sur leur CET au cours de l'année

1. Le nombre de comptes reste stable, tandis que le nombre de jours stockés progresse

Le nombre de comptes épargne temps ouverts reste stable sur la période passant **de 285 à 288**. Dans le même temps, **le nombre d'agents** ayant déposé des jours diminue de **+52 %,** tandis que **le nombre total de jours stockés** progresse de **+28 %**

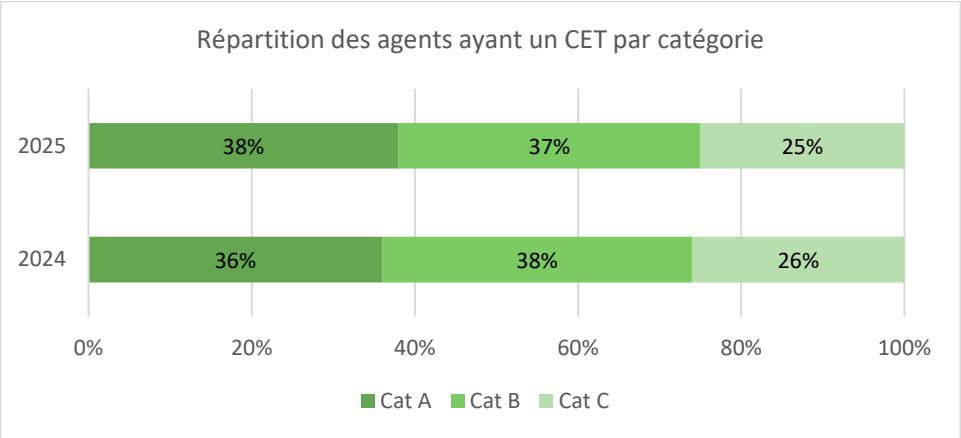
Évolution du Compte épargne temps (CET) sur 3 ans

	2023	2024	2025	Evol 3 ans
Comptes épargne temps ouverts au 31 décembre	285	287	288	**+1,1%**
Agents ayant déposé des jours sur leur CET	225	118	108	**-52,0%**
Jours stockés sur les CET au cours de l'année	5 788	7 090	7 443	**+28,6%**

2. Typologie des agents ayant recours au CET

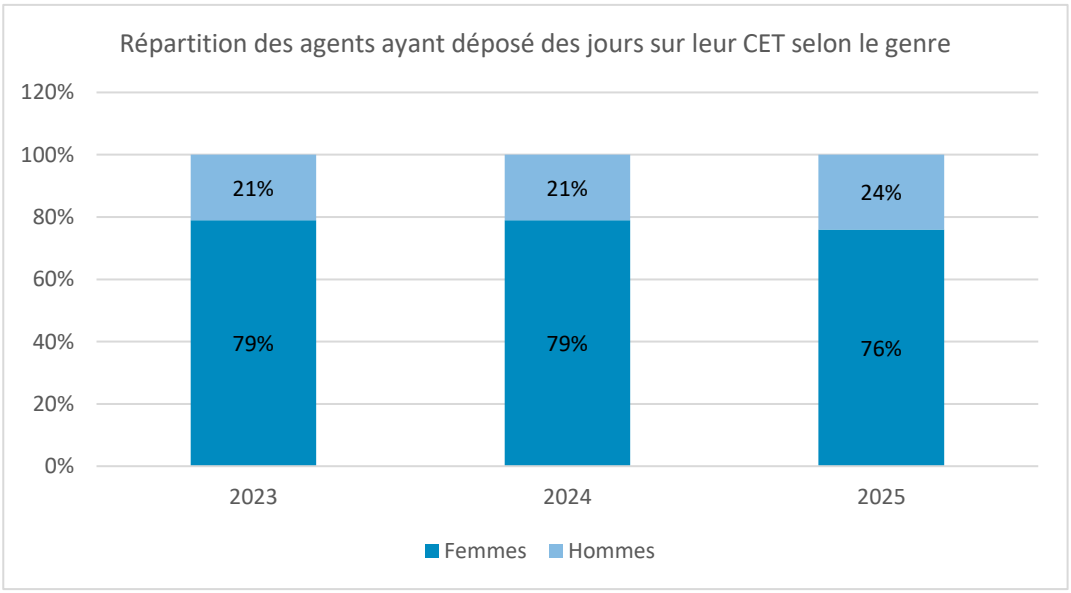
2.1 Une répartition équilibrée selon la catégorie

Une répartition des utilisateurs du CET globalement équilibrée entre les catégories A, B et C **:** En 2025, les agents **de catégories A et B représentent** respectivement 38 **% et 37 %** des utilisateurs du CET, contre **25 % pour la catégorie** C. Cette répartition évolue peu par rapport à 2024.



2.2 Une utilisation du CET majoritairement féminine, en cohérence avec la structure des effectifs

La part des femmes parmi les agents ayant déposé des jours sur leur CET reste majoritaire sur les trois années, passant **de 79 %** en 2023 **à 76 %** en 2025, soit une baisse de -**3 points** sur la période. Cette proportion est proche de leur poids dans les effectifs académiques.



— G. Le travail sur quatre jours et demi —

Le travail sur quatre jours et demi permet aux agents des services déconcentrés qui le souhaitent d'organiser leur activité selon cette modalité de répartition du temps de travail. Cette fiche présente l'évolution du recours à ce dispositif et la répartition des demi-journées non travaillées.

Données clés académiques 2024–2025

- **138** agents ont opté pour le travail sur quatre jours et demi
- **66 %** des demi-journées non travaillées sont positionnées le mercredi après-midi**.**

1. Le recours au travail sur quatre jours et demi progresse fortement depuis 2023

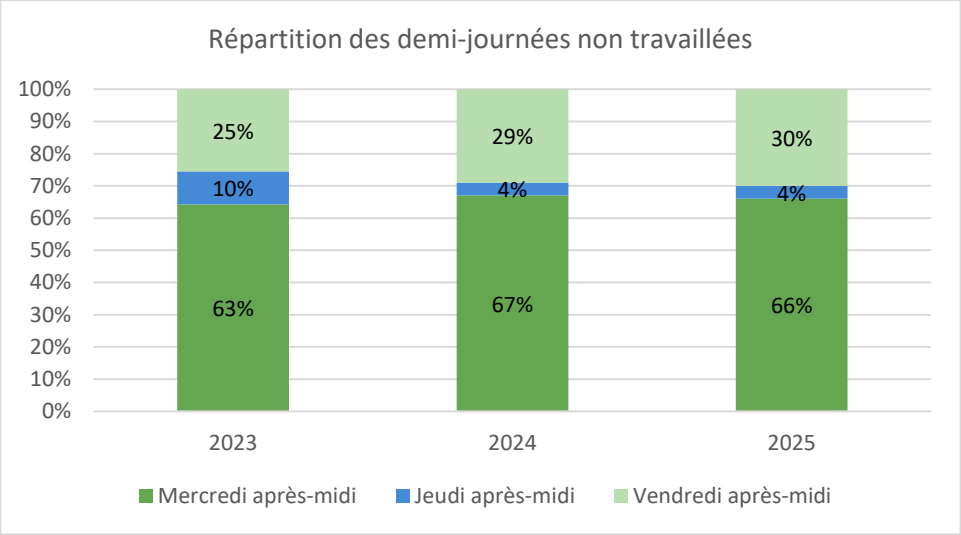
Après une période de stabilité autour de 50 agents entre 2021 et 2023, **le nombre d'agents ayant recours au travail sur quatre jours et demi** atteint **135** en 2023-2024, puis **138** en 2024-2025.

Évolution du nombre d'agents ayant opté pour le travail à 4,5 jours

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Nombre d'agents	51	135	138	171%

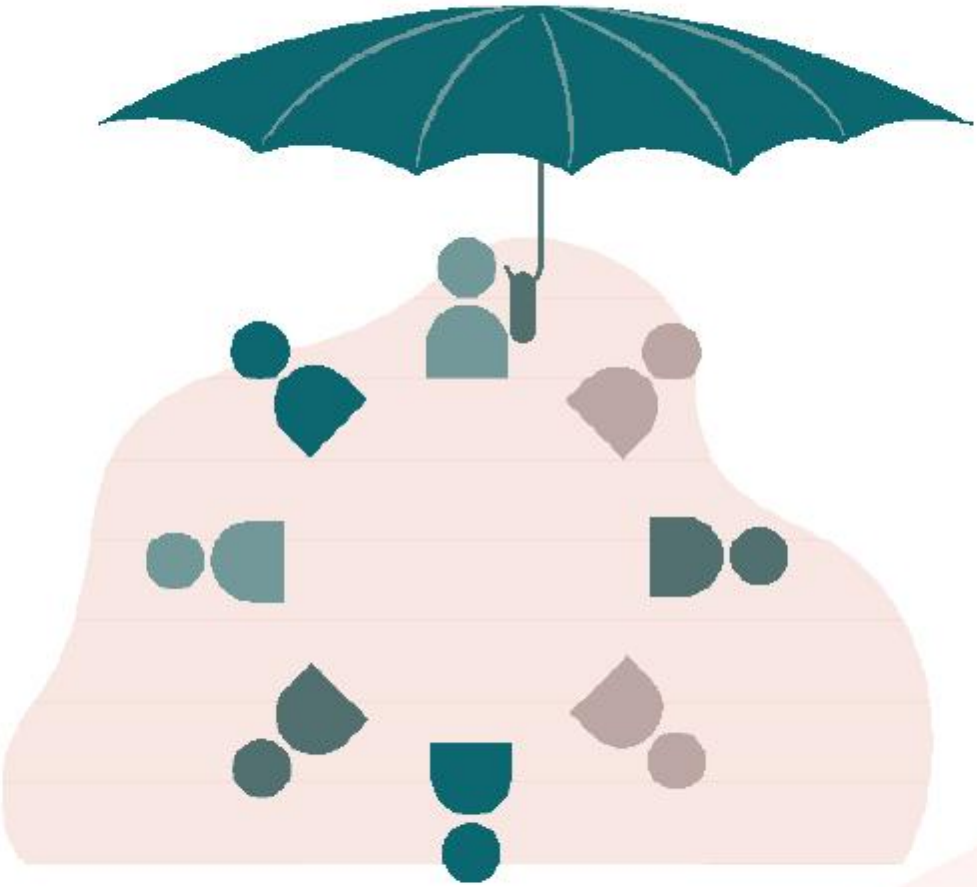
2. Le mercredi après-midi reste la principale demi-journée non travaillée

Le mercredi après-midi reste la principale demi-journée non travaillée sur les trois années : il représente **66 %** des choix en 2025. Le **vendredi après-midi** arrive en deuxième position et **progresse** de **25 % à 30 %** sur la période. À l'inverse, **la part du jeudi après-midi** diminue de **-6 %** sur la période.



8

L'action sociale et la protection sociale



— A. Accompagnement social des personnels —

Le service social des personnels constitue un acteur de proximité de la politique RH académique. Cette fiche présente son rôle auprès des agents, les publics accompagnés et l'évolution de son activité, afin d'éclairer sa contribution à l'accompagnement des personnels et à la qualité de vie au travail.

Données clés académiques 2024–2025

- **1 507** personnes accompagnées par le service social des personnels
- **84 %** des personnes accompagnées sont des femmes
- **57,6 %** des personnes accompagnées sont des agents titulaires
- **45 %** des personnes accompagnées sont des enseignants
  - **19,2%** enseignants du 1er degré
  - **29,8 %** enseignants du 2d degré
- **22,2 %** des personnes accompagnées sont des AESH

1. Un accompagnement social au plus près des personnels

- L'action du service social s'inscrit dans la politique RH académique visant à **renforcer l'accompagnement humain et individualisé des agents, développer une approche de proximité et contribuer à la qualité de vie au travail**.
- **Les six assistants sociaux** interviennent dans les quatre départements, représentant **5,5 ETP**, afin de proposer un accompagnement au plus près des personnels.

Zoom sur…Participation des services sociaux aux cellules d'écoute

Les services sociaux sont également sollicités dans des situations collectives ou événements graves en contribuant à l'accompagnement des équipes et à la régulation des situations sensibles, dans le cadre des cellules d'écoute.

2. Un service social de plus en plus sollicité par les personnels

2.1. Une progression continue du nombre de personnels accompagnés en trois ans

- **1 507** personnes ont été accompagnées par le service social en 2024-2025, contre 1 162 en 2022-2023, soit une progression de **+29,7 %** en 3 ans : après une première hausse importante en 2023-2024 (+28,6 %), le nombre de personnes accompagnées continue donc de progresser en 2024-2025 (+0,9 %) ;
- **Un accompagnement qui concerne majoritairement des femmes :** en 2024-2025, **84 %** des personnes accompagnées sont des femmes. Leur part progresse également sur la période, passant de 76,9 % en 2022-2023 à 84,1 % en 2024-202 soit une hausse de **+7,2 points** en 3 ans.

Évolution du nombre de personnels accompagnés par les assistants sociaux selon le genre

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Femmes	893	1 248	1 267	41,9%
Hommes	269	246	240	-10,8%
Total	**1 162**	**1 494**	**1 507**	**29,7%**
Part des femmes	**76,9%**	**83,5%**	**84,1%**	**+7,2points**

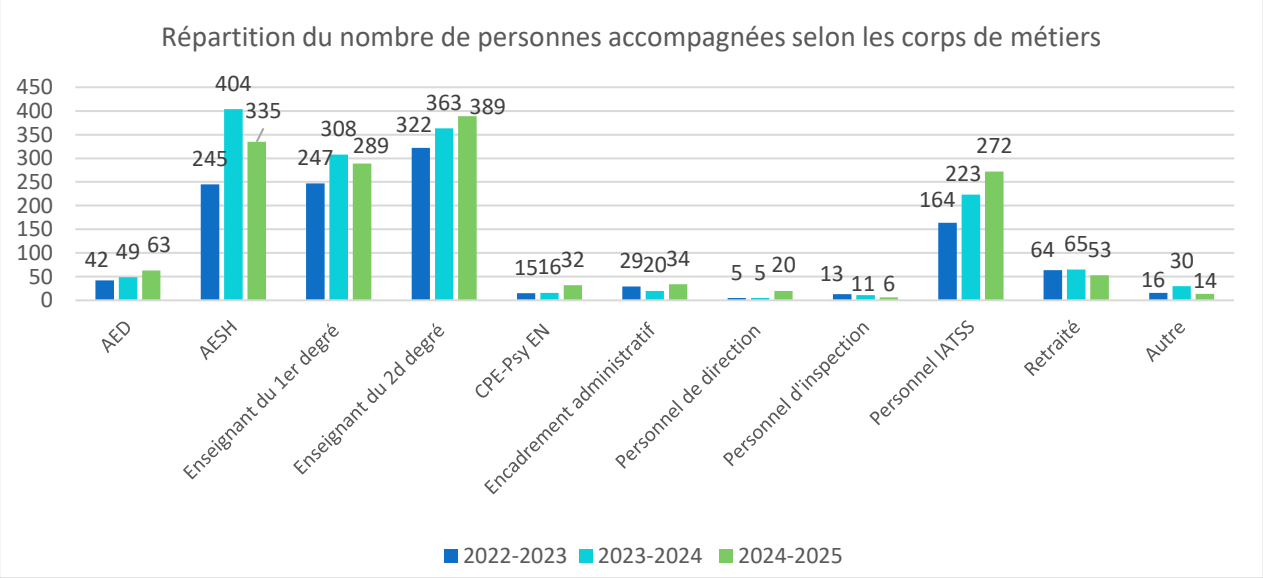
2.2. Une progression particulièrement marquée chez les personnels ATSS et les AESH

- **La progression concerne plusieurs catégories de personnels** : elle est particulièrement marquée pour les **personnels ATSS (+65,9 %)** et les **AESH (+36,7 %)** entre 2022-2023 et 2024-2025.

- **Les enseignants** du 1er degré (+**17 %**) et du 2d degré **(+20,8 %)** représentent également une part importante des personnes accompagnées.

Zoom sur…Prévenir les fragilités et accompagner les parcours

La progression du nombre de personnes accompagnées et la diversité des publics concernés soulignent l'importance d'un **accompagnement social accessible et de proximité**. Les situations rencontrées, qui peuvent associer difficultés économiques, santé, conditions de travail et enjeux familiaux, appellent une prise en charge individualisée et une bonne articulation entre les différents acteurs RH.



En annexe : pour aller plus loin…

Tab 8-02 : Répartition du nombre de personnes accompagnées par département

— B. Les dépenses d'action sociale en faveur des personnels —

L'action sociale constitue un levier de soutien aux personnels et à leurs conditions de vie. Cette fiche présente l'évolution des dépenses qui lui sont consacrées, leur répartition entre les différents dispositifs et les principaux publics bénéficiaires, afin d'éclairer les priorités de l'action sociale académique.

Données clés académiques 2024-2025

- **698 274 €** : Montant des dépenses d'action sociale
  - **526 232 €** : Montant des Prestations interministérielles (PIM)
  - **30 641 €** : Montant des dépenses d'action sociale d'initiative académique (Asia)
  - **141 401** : Montant des secours et prêts
- **89,4 %** : Part des dépenses de PIM consacrés au handicap
- **44,9 % :** part des dépenses de secours et prêts pour les AESH/AED

1. Des dépenses d'action sociale en progression sur trois ans

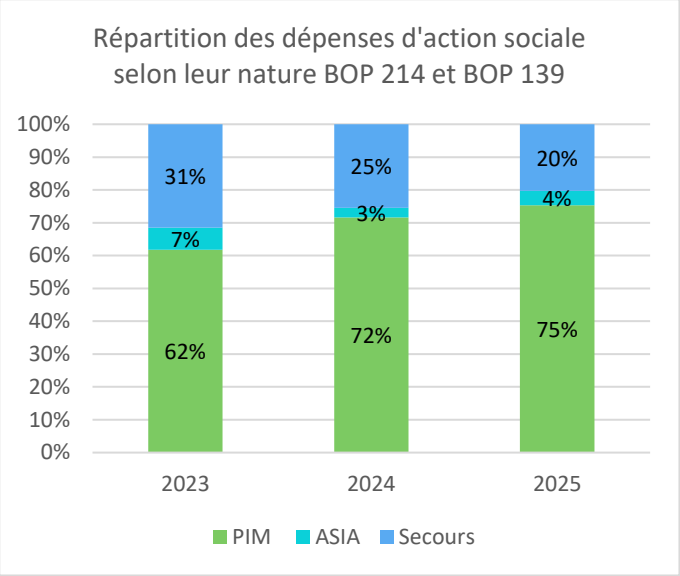
- **Les dépenses d'action sociale progressent** de **+4,1 %** entre 2023 et 2025, passant de **670 478 € à 698 274 €** : elles atteignent leur niveau le plus élevé en 2025, après une progression de +2,7 % entre 2023 et 2024 puis de +1,4 % entre 2024 et 2025.

Répartition des dépenses d'action sociale selon leur nature – BOP 214 et BO P139

En euros	2023	2024	2025	Evol 3 ans
PIM	413 873	493 089	526 232	**+27,1%**
ASIA	45 672	20 161	30 641	**-32,9%**
Secours	210 933	175 277	141 401	**-33,0%**
Total	**670 478**	**688 527**	**698 274**	**+4,1%**

PIM : Prestations Interministérielles ; ASIA : Actions sociales d'Initiative académique

- **Les prestations interministérielles (PIM) représentent la majorité des dépenses d'action sociale en 2024-2025 :** elles concentrent **75 %** des dépenses, contre **62 %** en 2023, soit une progression de **+14 points** en trois ans.
- **À l'inverse, la part des actions d'initiative académique (ASIA) et des secours recule sur la période,** passant respectivement de **7 % à 4 %** et de **31 % à 20 %** des dépenses d'action sociale.



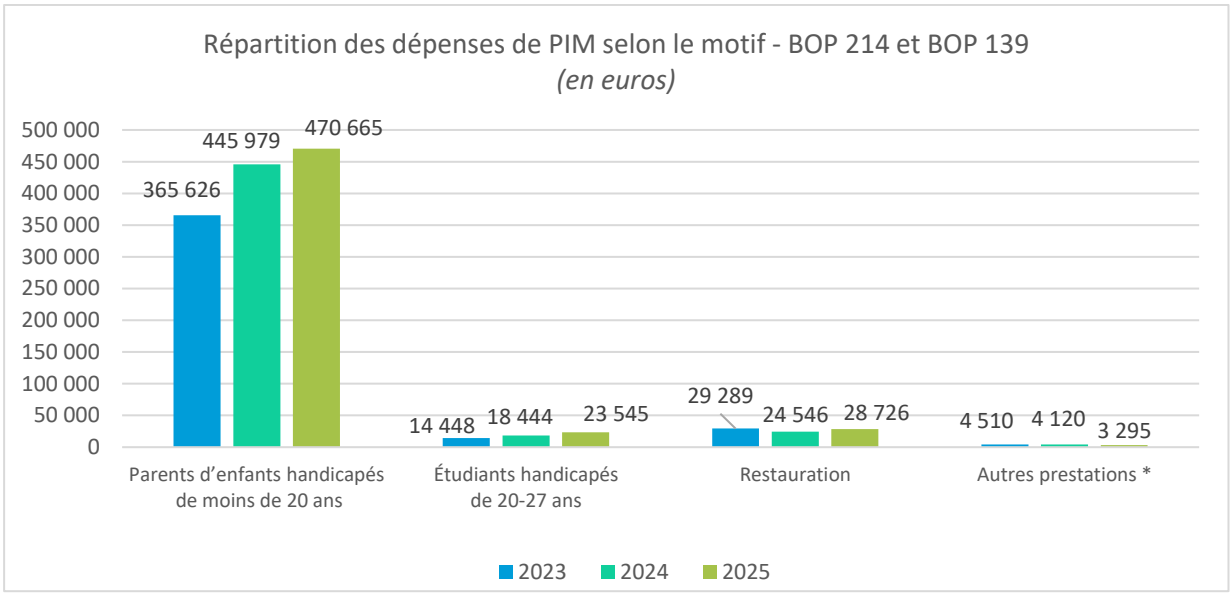
Zoom sur… Les aides sociales d'initiative académique (ASIA)

Les dépenses d'actions sociales d'initiative académique s'établissent à **30 641 €** en 2025, contre 45 672 € en 2023. **L'aide à l'enfance et aux études** représente **31 %** des dépenses du BOP 214 en 2025, tandis que **l'aide spécifique santé** en représente **29 %.**

Le nombre d'agents bénéficiaires progresse entre 2023 et 2025 passant de 93 à 105, avec toutefois une rupture nette en 2024 (42 agents).

2. Les prestations liées au handicap concentrent l'essentiel des dépenses de PIM

Les dépenses liées à l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans constitue le principal poste : 470 665 € en 2025, soit **89,4 %** des dépenses de PIM, en hausse de **+28,7 %** en trois ans. **Les dépenses consacrées aux étudiants handicapé**s progressent également de +63 %), mais sur des montants plus limités. **La restauration demeure le deuxième poste de dépenses**, avec 28 722 € en 2025.€.



**Allocation pour séjours en centres spécialisés, Centres de vacances, Centre familiaux et gites de France*

- **Le nombre d'agents bénéficiant de *l'allocation aux parents d'enfants handicapés*** **progresse de +12 %** sur trois ans, pour atteindre **234 agents** en 2025. Les bénéficiaires de *l'allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 an*s augmentent également, **passant de 12 à 38**. À l'inverse, le recours aux prestations liées aux séjours et aux centres familiaux diminue sur la période.

Répartition du nombre d'agents bénéficiaires des PIM selon le motif (BOP 214+BOP 139)

	2023	2024	2025	Evol % 3 ans
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	209	204	234	+12,0%
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	12	16	38	216,7%
Allocation pour séjours en centres spécialisés	1	2	0	-100,0%
Centres de vacances, séjours	70	29	22	-68,6%
Centres familiaux et gîtes de France	9	10	3	-66,7%
Total	**301**	**261**	**297**	**-1,3%**

3. Les AED/AESH : principaux bénéficiaires des secours et prêts

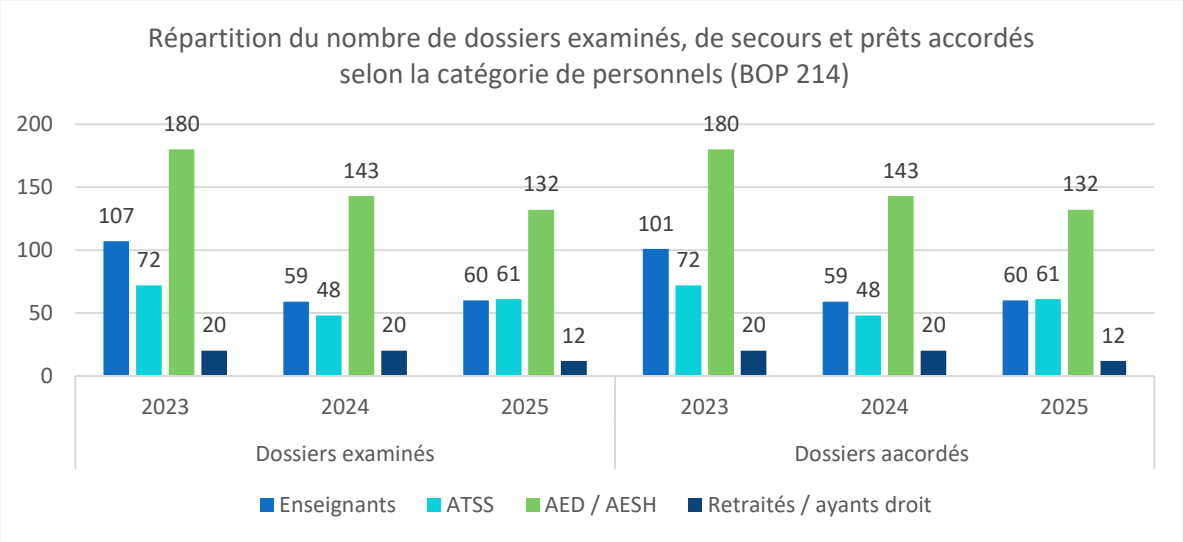
3.1 Une baisse du nombre de dossiers examinés et accordés

- **Le nombre de dossiers de secours et prêts examinés diminue de -30,1 %** entre 2023 et 2025, passant de **379 à 265** ; parallèlement, le nombre de prêts et secours accordés diminue également de **-29 %** passant de 373 à 265 sur la période ;

- **Les AED et AESH constituent chaque année la première catégorie de dossiers examinés** : ils représentent **près de la moitié des dossiers accordés** en 2025 (132 sur 265).

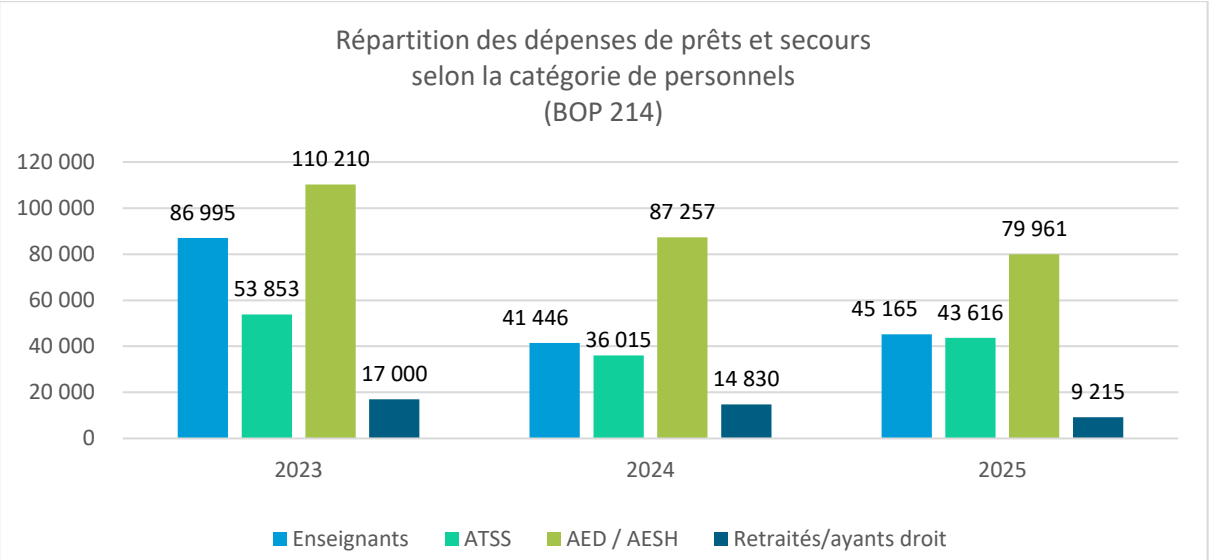
Zoom sur… Les secours et prêts du BOP 139

Les secours du BOP 139 concernent exclusivement des personnels enseignants en 2023 et 2024, avec respectivement **14 et 7 dossiers accordés**. En 2025, 5 secours sont accordés : 2 à des enseignants et 3 à des non-enseignants. Les dépenses correspondantes passent de 7 675 € en 2023 à 2 750 € en 2025. Aucun prêt n'est accordé en 2024 et 2025.



3.2 Une baisse des dépenses mais un poids croissant des AED et AESH qui restent les principaux bénéficiaires

- **Les dépenses consacrées aux prêts et secours reculent de -33,6 % sur trois ans** : **les AED et AESH restent toutefois les principaux bénéficiaires en montant**, avec 79 961 € en 2025, soit **44,9 %** des dépenses. La baisse est particulièrement marquée pour les enseignants (**-48,1 %)** et les retraités/ayants droit **(-45,8 %**).



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 8-04 :** Répartition des dépenses d'action sociale du BOP 214 selon leurs natures en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 8-05 :** Répartition des dépenses d'action sociale du BOP 139 selon leurs natures en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 8-06 :** Répartition du nombre de bénéficiaires et des Prestations interministérielles (PIM) selon les motifs en 2023, 2024, 2025
- **Tab 8-07** : Répartition du nombre de bénéficiaires et des dépenses d'action sociale d'initiative académique (Asia) en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 8-08** : Répartition des dépenses de prêts et secours du BOP 214 selon les catégories de personnels en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 8-09** : Répartition des dépenses de prêts et secours du BOP 139 selon les catégories de personnels en 2023,2024 et 2025
- **Tab 8-10** : Évolution sur 3 ans du nombre de réunions des commissions départementales d'action sociale

— C. La protection sociale complémentaire (PSC) —

La protection sociale complémentaire (PSC) contribue à la couverture des dépenses de santé des personnels et constitue un volet de la politique d'action sociale et de protection sociale de l'État. Dans le cadre de la mise en place de ce dispositif, le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 prévoit notamment une participation forfaitaire de l'État de 15 € par mois pour les agents ayant souscrit un contrat de complémentaire santé éligible. Cette fiche présente l'évolution du nombre de bénéficiaires et des dépenses consacrées à la PSC entre 2023 et 2025, ainsi que leur répartition selon les catégories de personnels public et privé.

Données clés académiques 2024–2025

- **18 473** personnels bénéficiaires de la PSC soit **64 %** des effectifs académiques
  - **15 949** titulaires
  - **1 587** non-titulaires
- **3,31 M€** : Montant des dépenses consacrées à la PSC

1. Un nombre de bénéficiaires stable et des dépenses en légère hausse sur 3 ans

- **Le nombre de bénéficiaires de la PSC reste globalement stable sur la période**, passant **de 18 366** en 2023 à **18 473** en 2025, soit une progression de **+0,6 %** en 3 ans. Dans le même temps, **les dépenses progressent** de 3,22 M€ à 3,31 M€, soit **+2,6 %** en trois ans

Évolution du nombre de bénéficiaires et du montant de la PSC

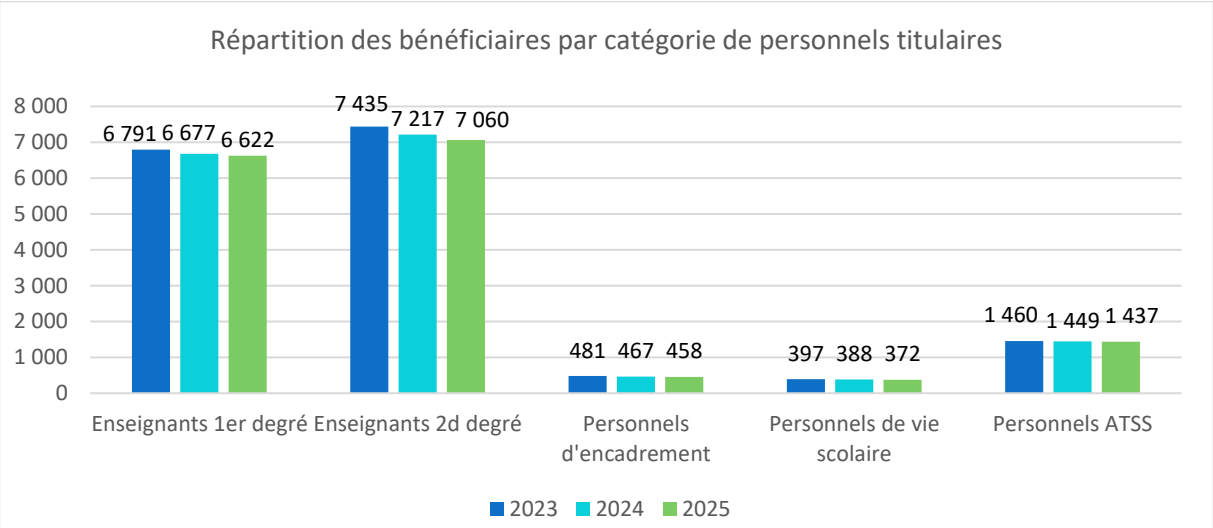
	2023	2024	2025	Evol 3 ans
Nombre de bénéficiaires	18 366	18 620	18 473	**+0,6%**
Dépenses	3 222 034 €	3 297 645 €	3 305 694 €	**+2,6%**

2. Des évolutions contrastées selon les catégories de personnels

2.1 Une progression portée par les personnels non titulaires dans le Public

a. Une légère baisse du nombre de titulaires bénéficiaires de la PSC

- **Le nombre de titulaires bénéficiaires** diminue de **-3,7 %** entre 2023 et 2025, passant de 16 564 à 15 949. La baisse concerne l'ensemble des catégories, avec **un recul plus marqué chez les personnels de vie scolaire** (**-6,3 %)** et les enseignants du 2d degré **(-5,0** %). **Le coût annuel associé** diminue plus modérément, de **-1,9 %.**

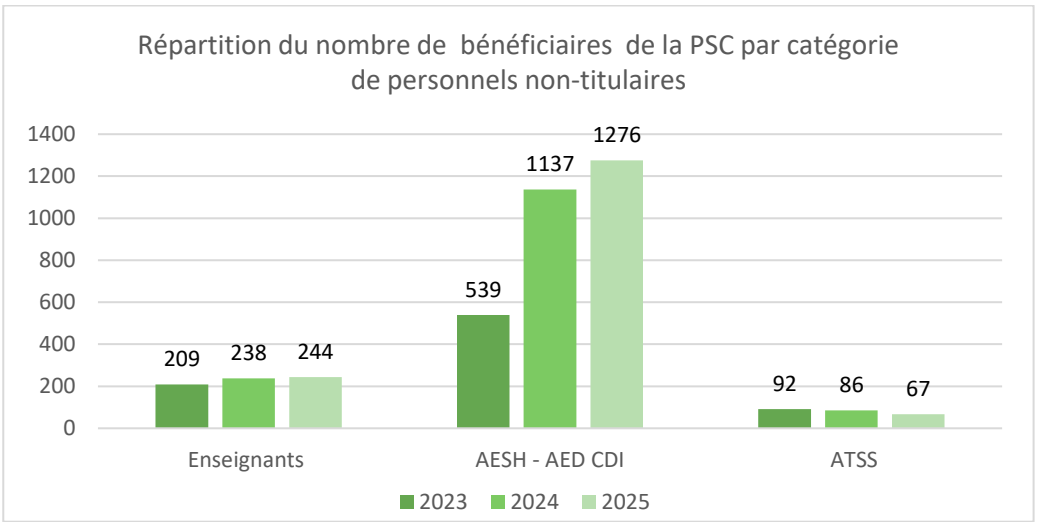


Répartition du montant de la PSC par catégorie de personnels titulaires

	2023	2024	2025	Evol % 3 ans
Enseignants 1er degré	1 205 513 €	1 186 534 €	1 194 711 €	-0,9%
Enseignants 2nd degré	1 294 747 €	1 276 095 €	1 250 764 €	-3,4%
Personnels d'encadrement	79 773 €	78 711 €	76 137 €	-4,6%
Personnels de vie scolaire	68 715 €	67 935 €	69 299 €	0,8%
Personnels ATSS	249 971 €	254 253 €	251 533 €	0,6%
Total	**2 898 719 €**	**2 863 528 €**	**2 842 444 €**	**-1,9%**

b. Une forte progression des bénéficiaires non titulaires, portée par les AESH-AED en CDI

- Le nombre de bénéficiaires non titulaires progresse de +**88,9 %** entre 2023 et 2025, passant de **840 à 1 587**. **Cette évolution est principalement portée par les AESH-AED en CDI, dont le nombre de bénéficiaires passe de 539 à 1 276** (+136,7 %). Le coût annuel progresse dans le même temps de **+95,8 %,** pour atteindre 286 076 € en 2025.



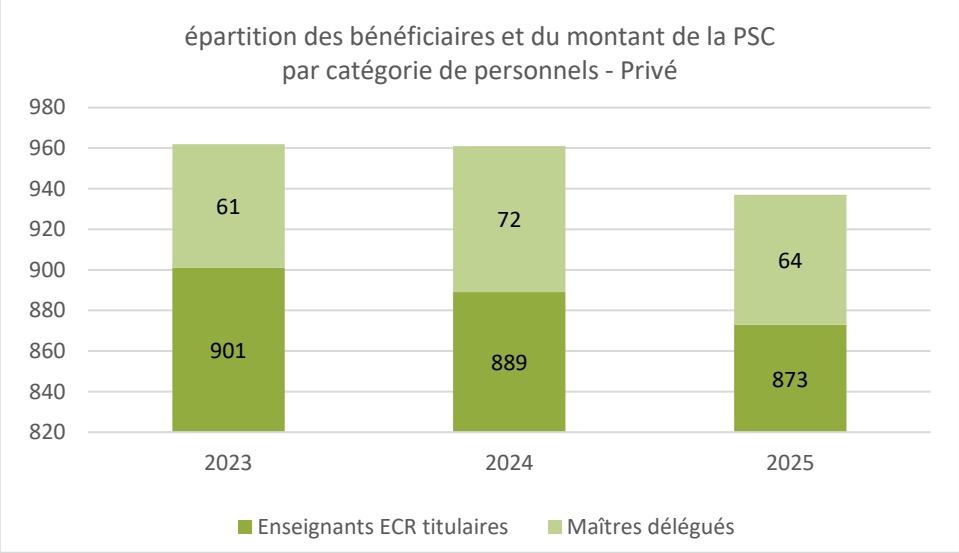
Répartition du montant de la PSC par catégorie de personnels non titulaires

	2023	2024	2025	Evol 3 ans
Enseignants	32 620 €	37 858 €	40 268 €	**23%**
AESH - AED CDI	101 355 €	206 912 €	236 353 €	**133%**
ATSS	12 134 €	15 805 €	9 456 €	**-22%**
Total	**146 109 €**	**260 574 €**	**286 076 €**	**96%**

2.2 Une évolution globalement stable des bénéficiaires dans le privé

- **Le nombre de bénéficiaires de la PSC dans le secteur privé diminue légèrement, passant de 962 en 2023 à 937 en 2025 (-2,6 %).** Cette évolution est principalement liée au recul du nombre d'enseignants ECR titulaires, de 901 à 873 (-3,1 %). Le nombre de maîtres délégués progresse légèrement en 2024 avant de revenir à 64 bénéficiaires en 2025, soit +4,9 % par rapport à 2023.

- **Le coût annuel reste également stable sur la période** : 177 206 € en 2023 contre **177 174** € en 2025.



En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 8-10 :** Répartition des bénéficiaires et du montant de la PSC par catégorie de personnel sur 3 ans

9

Le dialogue social



— A. Le dialogue social, un espace d'échange et de représentation—

Le dialogue social permet d'associer les représentants des personnels aux réflexions et décisions qui concernent la vie professionnelle et les conditions de travail au sein de l'académie. Il s'exerce notamment dans le cadre des instances consultatives, mais également à travers les échanges, les groupes de travail, la concertation et l'information des personnels.

1. Un nouveau cadre pour le dialogue social depuis 2022

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont marqué une nouvelle étape dans l'organisation du dialogue social dans la fonction publique. Elles ont notamment conduit à **la mise en place des comités sociaux d'administration (CSA**), issus de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les CSA sont compétents pour les questions collectives relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail. Ils comprennent **une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT),** dédiée à ces enjeux.

- **Dans l'académie de Poitiers**, **26 049 électeurs** étaient appelés à désigner leurs représentants au CSA académique en décembre 2022 ;

- **11 143** suffrages ont été exprimés, soit **un taux de participation** de **42,77 %.**

Des élections organisées à différentes échelles

- **18 scrutins ont été organisés dans l'académie**, couvrant les différentes instances académiques et départementales, ainsi que les personnels de l'enseignement public et privé sous contrat, titulaires comme contractuels. Ces élections ont permis aux personnels de désigner leurs représentants dans les instances appelées à examiner les questions collectives et certaines situations individuelles relevant de leur champ de compétence.

2. Des instances au cœur du dialogue social

Aux côtés des CSA et de leurs formations spécialisées, les **commissions administratives paritaires (CAP)** et les **commissions consultatives paritaires (CCP)** constituent également des instances de représentation et de consultation des personnels, notamment sur certaines situations individuelles relevant de leur champ de compétence.
À l'échelle académique et départementale, ces instances permettent ainsi d'organiser la représentation des personnels et de structurer les échanges entre l'administration et les organisations syndicales.

— B. Les instances académiques et départementales —

Les instances académiques constituent des espaces de représentation et de dialogue entre l'administration et les organisations syndicales. Elles sont consultées sur les questions relevant de leur champ de compétence, notamment en matière d'organisation des services, de politiques RH et de santé, sécurité et conditions de travail.

Données clés académiques 2024–2025

- **14** réunions des instances académiques
    - **6** CSA de proximité
    - **4** F3SCT-A
    - **2** CSA spécial académique
    - **2** F3SCT-SA
- **29** réunions des instances départementales
- **18** réunions des CAPA, CAPD et CCP

1. Les instances académiques

1.1 Les Comités sociaux d'administration (CSA) : représenter et consulter les personnels

- **Présidés par le recteur ou son représentant**, les CSA comprennent **20 représentants d**es personnels : **10 titulaires et 10 suppléants,** désignés à l'issue des élections professionnelles. Les organisations syndicales disposent d'un nombre de sièges déterminé par les résultats du scrutin.
- **Dans l'académie, cette représentation s'exerce au sein du CSA de proximité académique et du CSA spécial académique**, dont les compositions permettent de représenter les différentes organisations syndicales issues des élections professionnelles de 2022.

  Les représentants des personnels au CSA de proximité

CSA de proximité *au 12 janvier 2023*	**Titulaires**		**Suppléants**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	1	2	2	1
FNEC-FP-FO	1	1	0	2
Ensemble	**4**	**6**	**3**	**7**

- **Le Comité social d'administration spécial académique (CSA-SA)** concerne plus spécifiquement les personnels des services académiques du rectorat, des DSDEN et des CIO.

Les représentants des personnels au CSA-SA

CSA - SA *au 22 février 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	0	3	0	2
UNSA	3	3	1	3
SGEN-CFDT	0	1	0	1
Ensemble	**3**	**7**	**1**	**6**

1.2 Les F3SCT : un dialogue social dédié à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

- **Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) sont rattachées aux CSA**. Elles examinent les questions relatives à la protection de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels.

- **Elles associent des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales représentatives** ainsi que, selon les sujets examinés, des personnes qualifiées ou expertes. Elles contribuent notamment à l'analyse et à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Les représentants des personnels au F3SCT-A

F3SCT- A *au 12 janvier 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	0	5	2	3
UNSA	2	1	2	1
FNEC-FP-FO	1	1	2	0
Ensemble	**3**	**7**	**6**	**4**

Les représentants des personnels au F3SCT-SA

F3SCT- SA *au 22 février 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	0	3	0	2
UNSA	3	3	1	3
SGEN-CFDT	0	1	0	1
ENSEMBLE	**3**	**7**	**1**	**6**

1.3 Des instances mobilisées tout au long de l'année

- Les instances académiques se réunissent régulièrement sur l'ensemble de la période. Le **CSA de proximité** tient **7** réunions en 2023 et 2024, puis **6** en 2025.

- La **F3SCT-A renforce son activité en 2025** avec **4** réunions, contre 3 les deux années précédentes. Le nombre de réunions du **CSA spécial académique diminue de 4 à 2** sur la période, tandis que la **F3SCT-SA** conserve une activité stable, avec **2** réunions chaque année.

Évolution sur 3 ans du nombre de réunions des instances académiques

Instances académiques	2023	2024	2025
CSA de proximité	7	7	6
F3SCT A	3	3	4
CSA spécial académique	4	3	2
F3SCT spécial académique	2	2	2
Total	**16**	**15**	**14**

1.4 Les groupes de travail : au plus près des enjeux de l'académie

- **En complément des instances, les groupes de travail constituent des espaces d'échanges** et de préparation sur les principaux enjeux de l'académie.

- **Le nombre de groupes de travail progresse fortement sur la période** : **10** en 2023 à **25** en 2025, l'importance accordée aux échanges et au travail préparatoire dans le cadre du dialogue social académique.

Évolution du nombre de Groupes de travail (GT)
Pour les CSA et F3SCT

	2023	2024	2025
GT CSA de proximité	9	13	14
GT F3SCT-A	1	9	11
Total	**10**	**22**	**25**

Zoom sur… Les thématiques au cœur du travail des groupes de travail

Les groupes de travail du CSA et de la F3SCT couvrent un large éventail de sujets liés à la vie professionnelle des personnels et au fonctionnement de l'académie.
Les travaux portent notamment sur : l'organisation et les **moyens ; la** gestion et les parcours **professionnels** (règles de gestion, mobilité, barèmes, situation, etc.) ; **La santé et les conditions de travail,** ainsi que **la prévention des risques et l'accompagnement des agents.** Ils permettent de travailler collectivement sur le fond des différents dossiers traités et de proposer des modifications ou ajouts.

2. Les instances départementales

2.1 Les comités sociaux d'administration spéciaux départementaux (CSASD)

- À l'échelle départementale, le **CSA-SD constitue une instance de dialogue social dédiée aux questions intéressant** l'organisation et le fonctionnement des établissements scolaires des premier et second degrés dans le département.

- **Présidé par le directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen**), il comprend **10** membres titulaires et **10** membres suppléants.

Les représentants des personnels aux CSA-SD

CSA SD - Charente *Au 12 janvier 2023*	**Titulaires**		**Suppléants**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
FSU-CGT éduc'action	3	3	2	4
UNSA	1	2	2	1
FNEC-FP-FO	0	1	1	0
Ensemble	**4**	**6**	**5**	**5**

CSA SD - Charente Maritime *Au 10 janvier 2023*	**Titulaires**		**Suppléants**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
FSU-CGT éduc'action	1	3	1	3
UNSA	3	0	0	3
FNEC-FP-FO	0	2	1	1
SNALC	1	0	0	1
Ensemble	**5**	**5**	**2**	**8**

CSA SD - Deux-Sèvres *Au 23 janvier 2023*	**Titulaires**		**Suppléants**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	2	1	0	3
SGEN - CFDT	1	0	0	1
SNALC	0	1	0	1
Ensemble	**5**	**5**	**1**	**9**

CSA SD - Vienne *Au 23 février 2023*	**Titulaires**		**Suppléants**	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	1	2	0	3
FNEC - FP - FO	2	0	0	2
Ensemble	**5**	**5**	**1**	**9**

2.2 Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail départementale (F3SCT-SD)

La F3SCT-SD est l'instance dédiée aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail des personnels du département. Elle contribue notamment **à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail,** en s'appuyant sur les observations et signalements recueillis au niveau départemental.

Les représentants des personnels au F3SCT -SD

F3SCT SD - Charente *Au 12 janvier 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	4	4	2
UNSA	2	1	2	1
FNEC-FP-FO	1	0	1	0
Ensemble	**5**	**5**	**7**	**3**

F3SCT SD - Charente Maritime *Au 10 janvier 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	2	3	1
UNSA	2	1	1	2
FNEC-FP-FO	1	1	1	1
SNALC	1	0	0	1
Ensemble	**6**	**4**	**5**	**5**

F3SCT SD - Deux-Sèvres *Au 23 janvier 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	1	4	3	2
UNSA	2	1	2	1
SGEN - CFDT	0	1	0	1
SNALC	0	1	0	1
Ensemble	**3**	**7**	**5**	**5**

F3SCT SD - Vienne *Au 23 février 2023*	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FSU-CGT éduc'action	2	3	1	4
UNSA	1	2	0	3
FNEC - FP - FO	2	0	0	2
Ensemble	**5**	**5**	**1**	**9**

2.3 Des instances départementales régulièrement réunies

- **Sur les trois années, les instances départementales maintiennent un niveau d'activité régulier**, avec une mobilisation comparable du CSA-SD et de la F3SCT-SD. Cette régularité témoigne de la continuité du dialogue social à l'échelle départementale.

Évolution sur 3 ans du nombre de réunions des instances départementales

Instances départementales	2023	2024	2025
CSA SD	14	12	13
F3SCT SD	16	17	16
Total	**30**	**29**	**29**

3. Des instances pour accompagner les parcours et les situations individuel

- **En complément des comités sociaux d'administration, les CAPA, CAPD et CCP** constituent des **instances de consultation** sur les situations individuelles et les parcours professionnels.

- **Elles permettent aux représentants des personnels d'être associés à l'examen de décisions** concernant notamment les carrières, les affectations ou certaines situations individuelles.

Évolution sur 3 ans des réunions des CAPA, CAPD et CCP

	2023	2024	2025
CAP académique Personnels de direction	2	2	1
CAP académique Enseignants, CPE, PSY-EN	2	4	5
CAP départementale Professeurs des écoles	5	4	4
Charente	*0*	*1*	*0*
Charente-Maritime	*1*	*0*	*0*
Deux-Sèvres	*1*	*1*	*2*
Vienne	*3*	*2*	*2*
CAP académique AAE	2	0	0
CAP académique SAENES - Techniciens	1	2	1
CAP académique ADJAENES ATEE	0	1	2
CAP académique INF CTSS ASSAE	0	2	0
CAP académique ATRF	1	1	0
CCP contractuels ENS EDU PSYEN	1	1	2
CCP contractuels AED AESH	6	4	3
TOTAL	**20**	**21**	**18**

CAPA : Commission administrative paritaire académique ; CAPD : Commission administrative paritaire départementale ; CCP : Commission consultative paritaire

— C. Jours non travaillés pour faits de grève —

Cette fiche présente l'évolution, sur trois ans, du nombre de journées de grève donnant lieu à des retenues sur salaire pour service non fait au sein de l'académie. Elle distingue les journées liées aux mouvements nationaux des autres jours non travaillés.

Données clés académiques 2024–2025

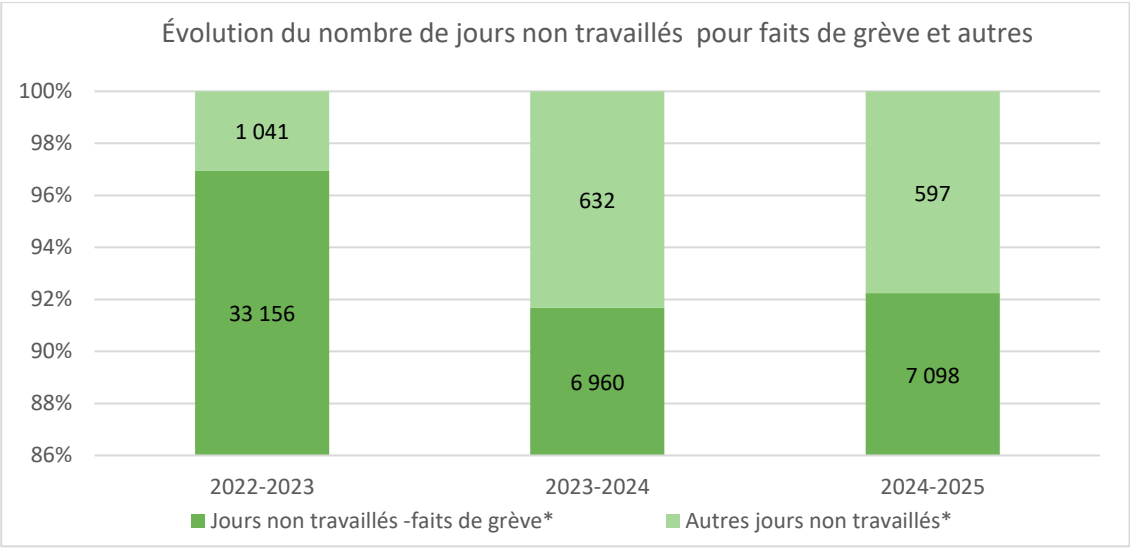
- **7 :** Nombre de jours de grève à mot d'ordre national
- **7 098** : Nombre de jour non travaillés pour faits de grève
- **597** : Autres jours non travaillés

1. Les jours non travaillés pour faits de grève diminuent fortement sur trois ans

- **Le nombre de journées de grève à mot d'ordre national recule de 12 à 7** sur la période 2022-2023 à 2024-2025, soit une diminution **de -41,7 %.**
  Évolution du nombre de jours de grève à Mot d'ordre national

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol 3 ans
Jours de grève Mot d'ordre national	12	9	7	**-41,7%**

- **Le nombre de jours non travaillés pour faits de grève recule de 33 156** en 2022-2023 **à 7 098** en 2024-2025, soit une diminution de -**78,6 %** sur trois ans.
- **Le nombre d'autres jours non travaillés diminue également sur la périod**e, passant **de 1 041** en 2022-2023 **à 597** en 2024-2025, soit une baisse de -**42,7 %.**



** Les jours non travaillés correspondent au nombre de retenues sur salaire pour service non fait au cours de l'année.*

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 9-01 :** Évolution du nombre de jours de grève et jours non travaillés sur 3 ans
- **Tab 9-02** : Dates des jours de grève - Mot d'ordre national et autres jours non travaillés en 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025

10

La discipline

— A. Le fonctionnement du pouvoir disciplinaire —

Le pouvoir disciplinaire constitue un cadre de traitement des manquements aux obligations professionnelles des agents. Il concerne l'ensemble des personnels de l'académie, titulaires comme contractuels, et prévoit une échelle de sanctions adaptée au statut de l'agent et à la nature des faits.

1. Le pouvoir disciplinaire : un cadre applicable à tous les personnels

- **Toute faute commise par un agent public dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions peut donner lieu à une sanction disciplinaire**, sans préjudice, le cas échéant, de poursuites pénales.

- L**e pouvoir disciplinaire concerne l'ensemble des personnels de l'académie**, **titulaires comme contractuels :** personnels enseignants, personnels d'éducation et d'orientation, personnels administratifs, sociaux et de santé, assistants d'éducation et AESH.

- **Il relève de l'autorité investie du pouvoir de nomination et peut**, selon les personnels concernés et la nature des fonctions**, être exercé par différentes autorité**s : ministre, recteur d'académie, IA-DASEN ou chef d'établissement.

2. Des sanctions adaptées au statut et à la gravité des faits

L'échelle des sanctions diffère selon que l'agent est **titulaire ou contractuel** :

- **Pour les personnels titulaires,** les sanctions sont réparties en quatre groupes, allant de l'avertissement, du blâme ou d'une exclusion temporaire de courte durée jusqu'à la radiation des cadres, en passant notamment par la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon, la rétrogradation ou l'exclusion temporaire de fonctions**.**

- **Pour les personnels contractuels,** elle va de l'avertissement et du blâme jusqu'à l'exclusion temporaire de fonctions ou au licenciement**.**

Zoom sur… Un traitement pluridisciplinaire des situations complexes

L'analyse d'une situation susceptible de relever du disciplinaire mobilise plusieurs expertises. Le croisement des regards RH, juridiques, managériaux, sociaux et médicaux permet d'éclairer la situation, d'identifier les suites appropriées et de sécuriser la prise de décision, dans le respect des droits de l'agent.

Répartition de l'échelle des sanctions en quatre groupes

1er groupe	2e groupe	3e groupe	4e groupe
• Avertissement	• Radiation du tableau d'avancement	• Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur	• Mise à la retraite d'office
• Blâme	• Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur	• Exclusion temporaire de fonctions **de 16 jours à 2 ans**	• Révocation
• Exclusion temporaire de fonctions **de 1 à 3 jours**	• Exclusion temporaire de fonctions **de 4 à 15 jours**		
	• Déplacement d'office		

- **Les sanctions des 2e, 3e et 4e groupes ne peuvent être prononcées qu'après avis préalable de la commission administrative paritair**e réunie en formation disciplinaire.

3. Une procédure sécurisée dès l'analyse de la situation

A**vant l'engagement éventuel d'une procédure disciplinaire, l'analyse de la situation constitue une étape essentielle.** Elle doit permettre d'établir les faits, d'en apprécier les circonstances et de déterminer les suites à donner, dans le respect des droits de l'agent et du principe du contradictoire.

- Pour accompagner les acteurs RH et les encadrants dans la gestion des situations complexes, la direction des ressources humaines a élaboré un **guide RH dédié aux situations susceptibles de relever du champ disciplinaire**. Il propose un cadre méthodologique et juridique commun pour identifier les faits, qualifier leur nature et sécuriser les différentes étapes de leur traitement.

- Une **cellule RH dédiée aux situations disciplinaires**, intégrée à la division des personnels enseignants, associe plusieurs compétences afin de favoriser une approche coordonnée des situations et leur suivi, en lien avec les différents acteurs concernés : encadrement, établissements et services, ressources humaines, service social et service médical.

— B. Les sanctions disciplinaires —

Les sanctions disciplinaires rendent compte des situations professionnelles ayant conduit l'académie à engager une procédure disciplinaire. Sur la période 2023-2025, leur nombre et leur nature évoluent selon le statut des personnels et les situations rencontrées. Cette fiche en présente les principales évolutions et les faits à l'origine des sanctions prononcées.

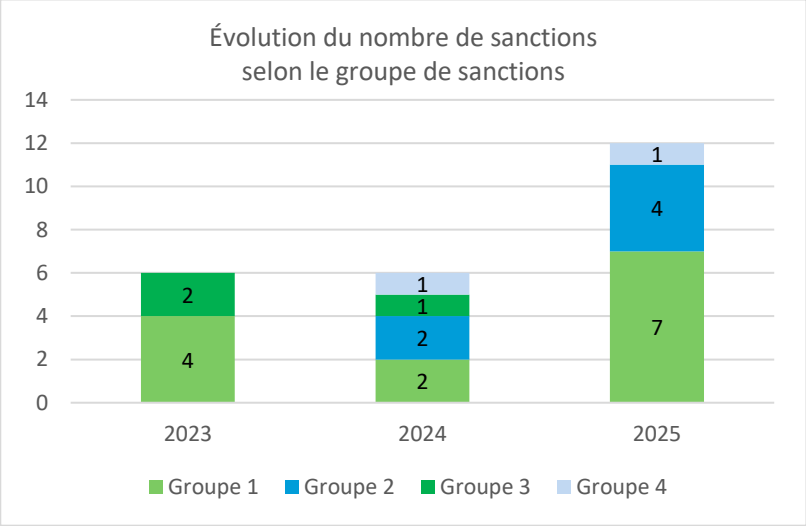
Données clés académiques 2024–2025

- **15** sanctions disciplinaires
    - **12** concernant des titulaires
    - **3** concernant des contractuels
- **6** sanctions liées à une qualité de service jugée insuffisante

1. L'évolution des sanctions disciplinaires sur trois ans

1.1. Les sanctions prononcées à l'encontre des personnels titulaires doublent en trois ans

- **Le nombre de sanctions prononcées à l'encontre des personnels titulaires** passe **de 6** en 2023 **à 12** en 2025.
- En 2025, **les sanctions du 1er groupe sont majoritaires**, avec 7 sanctions, devant celles du 2e groupe (4 sanctions).



- **Les personnels du 2d degré représentent la majorité des sanctions prononcées à l'encontre des agents titulaires sur l'ensemble de la période** : Ils représentent **5 des 6** sanctions recensées en 2023 ; les **12 sa**nctions recensées en 2025 concernent des personnels titulaires relèvent toutes du 2d degré.

- **Les personnels du 1er degré et les personnels ATSS sont, quant à eux, très peu représentés dans les sanctions recensée**s : une sanction concerne le 1er degré en 2023 et une sanction des personnels ATSS en 2024. Aucun cas n'est recensé pour ces deux catégories en 2025.

Évolution du nombre de sanctions disciplinaires des personnels titulaires selon le corps - Public et privé

	2023	2024	2025
Personnels 1er degré	1	0	0
Personnels 2d degré	5	5	12
Personnels ATSS	0	1	0
Ensemble	**6**	**6**	**12**

1.2. Les sanctions prononcées à l'encontre des contractuels diminuent sur trois ans

- **Le nombre de sanctions prononcées à l'encontre des personnels contractuels diminue de moitié** entre 2023 et 2024, **passant de 4 à** 2, avant de s'établir à **3** en 2025.

- Sur l'ensemble de la période, **les sanctions prononcées relèvent principalement du blâme et de l'exclusion temporaire** de fonctions.

Évolution du nombre de sanctions disciplinaires des personnels selon la nature de la sanction

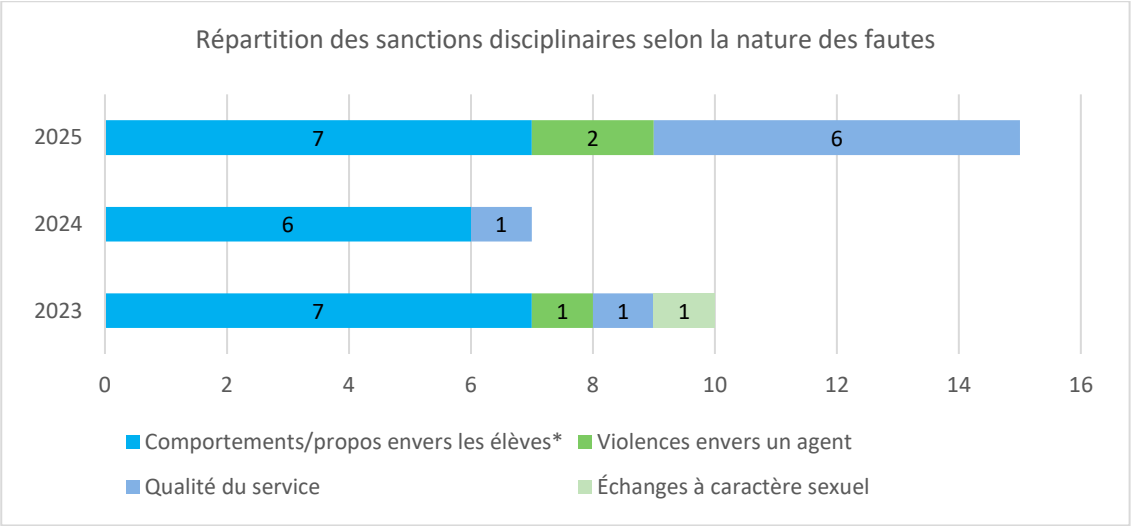
	2023	2024	2025
Avertissement	0	1	0
Blâme	1	0	3
Exclusion temporaire de fonctions	2	1	0
Licenciement	1	0	0
Ensemble	**4**	**2**	**3**

2. Les sanctions selon la nature des fautes

- **Le nombre de sanctions liées à une faute identifiée** passe de **10** en 2023 à **15** en 2025 ;

- **Les situations à l'origine des sanctions sont diverses** : propos ou comportements inappropriés envers des élèves, violences envers des agents ou des élèves, qualité du service ou encore échanges à caractère sexuel.

- **En 2025, les situations liées à une qualité de service jugée insuffisante représentent 6 des 15 sanctions** recensées, tandis que les propos insultants, injurieux ou humiliants à l'égard d'un élève en représentent 3 ;



** Regroupement des fautes « Gestes de proximité, propos insultants/injurieux/humiliants, propos à caractère sexiste et violences sexuelles à l'égard d'un élève ».*

En annexe : pour aller plus loin…

- **Tab 10-01 :** Répartition des sanctions disciplinaires des personnels titulaires selon le groupe de sanction en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 10-02 :** Répartition des sanctions disciplinaires des personnels contractuels selon la sanction en 2023, 2024 et 2025
- **Tab 10-03 :** Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels (titulaires et contractuels) et la nature de la faute en 2023, 2024 et 2025

Annexes



— Partie 1 : L'emploi —

Les données présentées dans les annexes de cette partie sont issues des extractions du système d'information des ressources humaines (SI-RH), à partir de l'univers Base sociale académique (BSA).

A.1 Vue d'ensemble de l'académie

— **Tab 1- 04** : Évolution des effectifs en personnes physiques selon la fonction et le corps entre 2022 et 2024

En Personnes Physiques			2022	2023	2024	Evol 2022/ 2024 %	Evol 2023 / 2024 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	8 211	8 170	8 081	-1,6%	-1,1%
		Second degré	10 230	10 183	10 200	-0,3%	0,2%
		Titulaires	*17 446*	*17 243*	*17 133*	*-1,8%*	*-0,6%*
		Non titulaires	*995*	*1 110*	*1 148*	*15,4%*	*3,4%*
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	**18 441**	**18 353**	**18 281**	**-0,9%**	**-0,4%**
	Secteur PRIVE	Premier degré	949	926	933	-1,7%	0,8%
		Second degré	1 822	1 817	1 825	0,2%	0,4%
		Echelle de rémunération des titulaires	*2 274*	*2 231*	*2 238*	-1,6%	0,3%
		Maîtres délégués	*497*	*509*	*520*	4,6%	2,2%
		Total Enseignants Secteur PRIVE	**2 771**	**2 743**	**2 758**	**-0,5%**	**0,5%**
	Total Enseignants		**21 212**	**21 096**	**21 039**	**-0,8%**	**-0,3%**
	Alternants		148	107	104	-29,7%	*-2,8%*
Total enseignants et alternants			**21 360**	**21 203**	**21 143**	**-1,0%**	**-0,3%**
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		492	496	495	0,6%	-0,2%
	Personnels vie scolaire		5 167	5 223	5 240	1,4%	0,3%
	Titulaires		*470*	*475*	*469*	-0,2%	-1,3%
	Non titulaires		*4 697*	*4 748*	*4 771*	1,6%	0,5%
	dont Assistants d'éducation		*1 818*	*1 813*	*1 768*	-2,8%	-2,5%
	dont AESH		*2 879*	*2 935*	*3 003*	4,3%	2,3%
	Personnels ATSS		1 988	1 959	1 981	-0,4%	1,1%
	Titulaires		*1 762*	*1 735*	*1 767*	0,3%	1,8%
	Non titulaires		*226*	*224*	*214*	-5,3%	-4,5%
Total non enseignants			**7 647**	**7 678**	**7 716**	**0,9%**	**0,5%**

Ensemble des personnels	**29 007**	**28 881**	**28 859**	**-0,5%**	**-0,1%**
Titulaires	22 444	22 180	22 102	-1,5%	-0,4%
Non titulaires	6 415	6 591	6 653	3,7%	0,9%
Alternants	148	107	104	-29,7%	-2,8%

PUBLIC	26 232	26 131	26 097	*-0,5%*	*-0,1%*
PRIVE	2 775	2 750	2 762	*-0,5%*	*0,4%*

— **Tab 1-05 :** Évolution des effectifs en ETP selon la fonction et le corps entre 2022 et 2024

En équivalents temps plein (ETP)			2022	2023	2024	Evol 2022 / 2024 %	Evol 2023 / 2024 %
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	7 925	7 888	7 793	-1,7%	-1,2%
		Second degré	9 865	9 825	9 813	-0,5%	-0,1%
		Titulaires	*16 872*	*16 685*	*16 548*	*-1,9%*	*-0,8%*
		Non titulaires	*919*	*1 028*	*1 059*	*15,3%*	*3,0%*
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	**17 791**	**17 713**	**17 607**	**-1,0%**	**-0,6%**
	Secteur PRIVE	Premier degré	883	860	862	-2,3%	0,3%
		Second degré	1 677	1 677	1 664	-0,8%	-0,7%
		Echelle de rémunération des titulaires	*2 144*	*2 100*	*2 099*	-2,1%	-0,1%
		Maîtres délégués	*416*	*435*	*428*	2,9%	-1,5%
		Total Enseignants Secteur PRIVE	**2 560**	**2 537**	**2 527**	**-1,3%**	**-0,4%**
	Total Enseignants		**20 350**	**20 250**	**20 133**	**-1,1%**	**-0,6%**
	Alternants		49	35	35		
Total enseignants et alternants			**20 399**	**20 286**	**20 168**	**-1,1%**	**-0,6%**
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		491	495	494	0,6%	-0,2%
	Personnels vie scolaire		3 786	3 875	3 891	2,8%	0,4%
	Titulaires		*461*	*464*	*457*	-0,8%	-1,4%
	Non titulaires		*3 326*	*3 411*	*3 434*	3,3%	0,7%
	dont Assistants d'éducation		*1 462*	*1 513*	*1 486*	1,6%	-1,8%
	dont AESH		*1 864*	*1 897*	*1 948*	4,5%	2,7%
	Personnels ATSS		1 917	1 887	1 914	-0,2%	1,4%
	Titulaires		*1 709*	*1 682*	*1 720*	0,7%	2,3%
	Non titulaires		*209*	*205*	*193*	-7,4%	-5,9%
Total non enseignants et apprentis			6 195	6 257	6 299	1,7%	0,7%

Ensemble des personnels	**26 594**	**26 542**	**26 467**	**-0,5%**	**-0,3%**
Titulaires	*21 677*	*21 426*	*21 318*	*-1,7%*	*-0,5%*
Non titulaires	*4 868*	*5 079*	*5 114*	*5,0%*	*0,7%*
Alternants	*49*	*35*	*35*	*-28,7%*	*-1,4%*

— **Tab 1-06** : Répartition des effectifs en activité en personnes physiques par département en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

En Personnes Physiques			16	17	79	86	TOTAL
PUBLIC	Titulaires	Enseignants dans le 1er degré	1 566	2 848	1 617	2 059	8 090
		Enseignants dans le 2nd degré	1 752	3 365	1 755	2 281	9 153
		Personnels d'encadrement	88	146	90	172	496
		Personnels de vie scolaire	103	169	86	117	475
		Personnels ATSS	289	507	292	647	1 735
	Total Titulaires		**3 798**	**7 035**	**3 840**	**5 276**	**19 949**
	Non titulaires	Enseignants dans le 1er degré	34	25	7	14	80
		Enseignants dans le 2nd degré	158	237	169	466	1030
		Assistants d'éducation	375	632	330	476	1813
		AESH	656	1 090	697	492	2935
		Personnels ATSS	37	57	35	95	224
		Alternants	17	36	15	32	100
	Total Non Titulaires		**1 277**	**2 077**	**1 253**	**1 575**	**6 182**
TOTAL SECTEUR PUBLIC			**5 075**	**9 112**	**5 093**	**6 851**	**26 131**
PRIVE	Sur échelle de rémunération de titulaires	Enseignants dans le 1er degré	137	161	287	191	776
		Enseignants dans le 2nd degré	262	306	418	472	1458
	Total Echelle de rémunération Titulaires		**399**	**467**	**705**	**663**	**2 234**
	Maîtres délégués	Premier degré	33	39	36	42	150
		Second degré	66	59	119	115	359
	Total Maîtres délégués		**99**	**98**	**155**	**157**	**509**
	Alternants		3	2	0	2	7
	Total Alternants		**3**	**2**	**0**	**2**	**7**
TOTAL SECTEUR PRIVE			**501**	**567**	**860**	**822**	**2 750**
TOTAL GLOBAL			**5 576**	**9 679**	**5 953**	**7 673**	**28 881**

2024-2025

En Personnes Physiques			16	17	79	86	TOTAL
PUBLIC	Titulaires	Enseignants dans le 1er degré	1 577	2 826	1 591	2 035	8 029
		Enseignants dans le 2nd degré	1 731	3 353	1 758	2 262	9 104
		Personnels d'encadrement	90	146	89	170	495
		Personnels de vie scolaire	103	170	89	107	469
		Personnels ATSS	302	521	291	653	1 767
	Total Titulaires		**3 803**	**7 016**	**3 818**	**5 227**	**19 864**
	Non titulaires	Enseignants dans le 1er degré	12	3	11	26	52
		Enseignants dans le 2nd degré	188	220	159	529	1096
		Assistants d'éducation	365	615	332	456	1768
		AESH	683	1 110	698	512	3003
		Personnels ATSS	27	54	41	92	214
		Alternants	16	33	13	38	100
	Total Non Titulaires		**1 291**	**2 035**	**1 254**	**1 653**	**6 233**
TOTAL SECTEUR PUBLIC			**5 094**	**9 051**	**5 072**	**6 880**	**26 097**

PRIVE	Sur échelle de rémunération de titulaires	Enseignants dans le 1er degré	134	165	285	191	775
		Enseignants dans le 2nd degré	256	312	418	477	1463
	Total Echelle de rémunération Titulaires		**390**	**477**	**703**	**668**	**2 238**
	Maîtres délégués	Premier degré	36	39	40	43	158
		Second degré	74	62	117	109	362
	Total Maîtres délégués		**110**	**101**	**157**	**152**	**520**
	Alternants		0	1	2	1	4
	Total Alternants		**0**	**1**	**2**	**1**	**4**
TOTAL SECTEUR PRIVE			**500**	**579**	**862**	**821**	**2 762**

TOTAL GLOBAL	**5 594**	**9 630**	**5 934**	**7 701**	**28 859**

— **Tab 1-07** : Emploi des personnes en situation de handicap 31/12/2024

En Personnes Physiques			2024-2025		
			H	F	TOTAL
Enseignants	Secteur PUBLIC	Premier degré	49	388	437
		Second degré	134	306	440
		Titulaires	*175*	*684*	*859*
		Non titulaires	*8*	*10*	*18*
		Total Enseignants Secteur PUBLIC	**183**	**694**	**877**
	Secteur PRIVE	Premier degré	1	19	20
		Second degré	11	29	40
		Echelle de rémunération des titulaires	*8*	*42*	*50*
		Maîtres délégués	*4*	*6*	*10*
		Total Enseignants Secteur PRIVE	**12**	**48**	**60**
	Total Enseignants		**195**	**742**	**937**
Non Enseignants	Personnels d'encadrement		9	8	17
	Personnels vie scolaire		14	185	199
		Titulaires	*6*	*18*	*24*
		Non titulaires	*8*	*167*	*175*
		dont Assistants d'éducation	*0*	*3*	*3*
		dont AESH	*8*	*164*	*172*
	Personnels ATSS		39	153	192
		Titulaires	*36*	*146*	*182*
		Non titulaires	*3*	*7*	*10*
	Total non enseignants		**62**	**346**	**408**
Ensemble des personnels			**257**	**1 088**	**1 345**

B.2. Caractéristiques démographiques des personnels du secteur public

1. Enseignants du 1er degré Public

— **Tab 1-11** : Répartition des effectifs par département, genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires	Professeur des écoles	207	1 357	465	2 379	226	1 387	318	1 740
	Professeur LP / Professeur Certifié	0	0	2	1	0	3	0	0
	Instituteur	0	2	0	1	0	1	0	1
TOTAL TITULAIRES		**207**	**1 359**	**467**	**2 381**	**226**	**1 391**	**318**	**1 741**
Non Titulaires	Contractuel enseignant	8	26	2	22	1	6	3	11
	Contractuel BOE	0	0	0	1	0	0	0	0
	Alternant	2	9	3	27	1	6	2	12
TOTAL NON TITULAIRES		**10**	**35**	**5**	**50**	**2**	**12**	**5**	**23**
TOTAL		**217**	**1 394**	**472**	**2 431**	**228**	**1 403**	**323**	**1 764**
		1 611		**2 903**		**1 631**		**2 087**	

Part des Femmes	**86,5%**	**83,7%**	**86,0%**	**84,5%**

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Titulaires	Professeur des écoles	8 079	84,9%	7 797,3	9,7%	78,5%	11,8%
	Professeur LP / Professeur Certifié	6	66,7%	6,0	0,0%	83,3%	16,7%
	Instituteur	5	100,0%	5,0	0,0%	20,0%	80,0%
TOTAL TITULAIRES		**8 090**	**84,9%**	**7 808,3**	**9,7%**	**78,5%**	**11,9%**
Non Titulaires	Contractuel enseignant	79	82,3%	79,0	45,6%	50,6%	3,8%
	Contractuel BOE	1	100,0%	1,0	100,0%	0,0%	0,0%
	Alternant	62	87,1%	20,5	98,4%	1,6%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		**142**	**84,5%**	**100,5**	**69,0%**	**28,9%**	**2,1%**
TOTAL		**8 232**	**84,9%**	**7 908,8**			

2024-2025

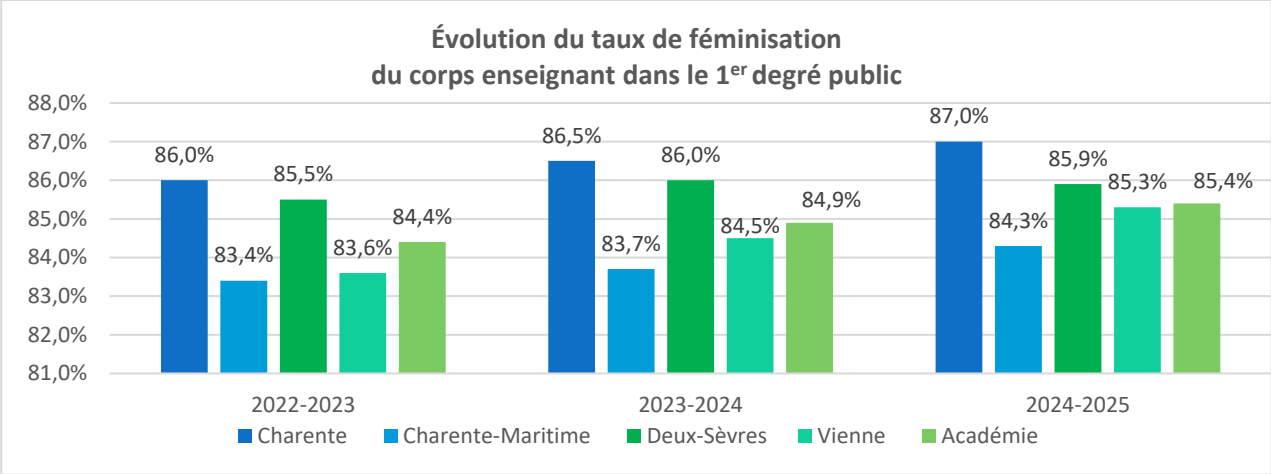
ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		016		017		079		086	
CORPS		**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**
Titulaires	Professeur des écoles	206	1 368	442	2 380	225	1 362	300	1 735
	Professeur LP / Professeur Certifié	0	1	2	2	0	3	0	0
	Instituteur	0	2	0	0	0	1	0	0
TOTAL TITULAIRES		**206**	**1 371**	**444**	**2 382**	**225**	**1 366**	**300**	**1 735**
Non Titulaires	Contractuel enseignant	2	9	1	2	1	10	2	24
	Contractuel BOE	0	1	0	0	0	0	0	0
	Alternant	0	13	3	27	1	7	4	13
TOTAL NON TITULAIRES		2	23	4	29	2	17	6	37
TOTAL		**208**	**1 394**	**448**	**2 411**	**227**	**1 383**	**306**	**1 772**
		1 602		**2 859**		**1 610**		**2 078**	

Part des Femmes	**87,0%**	**84,3%**	**85,9%**	**85,3%**

2024-2025

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE		ACAD					
CORPS		**TOTAL**	**% Femmes**	**ETP**	**Part des - 30 ans**	**Part des 30 - 55 ans**	**Part des + de 55 ans**
Titulaires	Professeur des écoles	8 018	85,4%	7 730,3	9,6%	77,4%	13,0%
	Professeur LP / Professeur Certifié	8	75,0%	8,0	0,0%	87,5%	12,5%
	Instituteur	3	100,0%	3,0	0,0%	33,3%	66,7%
TOTAL TITULAIRES		**8 029**	**85,4%**	**7 741,3**	**9,6%**	**77,4%**	**13,0%**
Non Titulaires	Contractuel enseignant	51	88,2%	51,0	56,9%	41,2%	2,0%
	Contractuel BOE	1	100,0%	1,0	100,0%	0,0%	0,0%
	Alternant	68	88,2%	22,9	95,6%	4,4%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		**120**	**88,3%**	**74,9**	**79,2%**	**20,0%**	**0,8%**
TOTAL		**8 149**	**85,4%**	**7 908,8**			

— **Graphique** : Évolution du taux de féminisation des enseignants du 1er degré public



— **Tab 1-12** : Répartition des effectifs enseignants du 1er degré Public par fonction et par département en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

FONCTION	016		017		079		086	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignement	161	1 177	323	1 939	150	1 126	246	1 509
Remplacement	38	144	109	340	53	205	51	166
Besoins éducatifs ASH hors classe	7	41	24	73	13	44	10	52
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	4	6	4	25	0	3	2	1
Pilotage et animation pédagogique	7	20	11	37	11	14	9	19
Réadaptation	0	6	0	13	0	9	1	13
Autres (ADM, mise à dispo)	0	0	1	4	1	2	4	4
TOTAL	**217**	**1 394**	**472**	**2 431**	**228**	**1 403**	**323**	**1 764**

FONCTION	ACAD		Repart %
	Total	% Femmes	
Enseignement	6 631	*86,7%*	81,8%
Remplacement	1 106	*77,3%*	12,5%
Besoins éducatifs ASH hors classe	264	*79,5%*	3,3%
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	45	*77,8%*	0,4%
Pilotage et animation pédagogique	128	*70,3%*	1,3%
Réadaptation	42	*97,6%*	0,5%
Autres (ADM, mise à dispo)	16	*62,5%*	0,1%
TOTAL	**8 232**	**84,9%**	**100,0%**

2024-2025

FONCTION	016		017		079		086	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignement	153	1 165	298	1 919	147	1 100	233	1 518
Remplacement	36	157	112	332	54	210	47	165
Besoins éducatifs ASH hors classe	7	45	23	80	13	45	8	55
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	4	6	4	28	1	2	3	2
Pilotage et animation pédagogique	6	16	10	40	11	17	11	22
Réadaptation	0	4	0	8	0	5	0	8
Autres (ADM, mise à dispo)	2	1	1	4	1	4	4	2
TOTAL	**208**	**1 394**	**448**	**2 411**	**227**	**1 383**	**306**	**1 772**

FONCTION	ACAD		Répart %
	Total	% Femmes	
Enseignement	6 533	*87,3%*	81,8%
Remplacement	1 113	*77,6%*	12,5%
Besoins éducatifs ASH hors classe	276	*81,5%*	3,3%
Accompagnement, animation et soutien (hors ASH)	50	*76,0%*	0,4%
Pilotage et animation pédagogique	133	*71,4%*	1,3%
Réadaptation	25	*100,0%*	0,5%
Autres (ADM, mise à dispo)	19	*57,9%*	0,1%
TOTAL	**8 149**	***85,4%***	**100,0%**

— **Tab 1-13 :** Évolution des effectifs d'enseignants titulaires multi-affectés par département

ENSEIGNANTS 1D TITULAIRES MULTI- AFFECTÉS	2022-2023		2023-2024		2024-2025		Evol sur 3 ans	
	Effectifs	Part parmi titulaires	Effectifs	Part parmi titulaires	Effectifs	Part parmi titulaires	Effectifs	Part
Charente	83	*5,2%*	90	*5,7%*	99	*6,3%*	+19,3%	+1,1 pts
Charente-Maritime	128	*4,5%*	138	*4,8%*	146	*5,2%*	+14,1%	+0,7 pts
Deux-Sèvres	100	*6,2%*	105	*6,5%*	109	*6,9%*	+9,0%	+0,7 pts
Vienne	106	*5,1%*	135	*6,6%*	141	*6,9%*	+33,0%	+1,8 pts
TOTAL	**417**	***5,1%***	**468**	***5,8%***	**495**	***6,2%***	**+18,7%**	***+1,1 pts***

— **Tab 1-14 :** Répartition des effectifs multi affectés selon le département, le genre et le nombre d'affectations en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Nbre d'affectations	Genre	Charente		Charente-Maritime		Deux-Sèvres		Vienne	
2	Hommes	5	*5,6%*	4	*2,9%*	4	*3,8%*	12	*8,9%*
	Femmes	41	*45,6%*	43	*31,2%*	51	*48,6%*	51	*37,8%*
	Ensemble	46	*51,1%*	47	*34,1%*	55	*52,4%*	63	*46,7%*
3	Hommes	7	*7,8%*	15	*10,9%*	5	*4,8%*	4	*3,0%*
	Femmes	31	*34,4%*	59	*42,8%*	34	*32,4%*	50	*37,0%*
	Ensemble	38	*42,2%*	74	*53,6%*	39	*37,1%*	54	*40,0%*
4	Hommes		*0,0%*	4	*2,9%*		*0,0%*	1	*0,7%*
	Femmes	6	*6,7%*	13	*9,4%*	11	*10,5%*	17	*12,6%*
	Ensemble	6	*6,7%*	17	*12,3%*	11	*10,5%*	18	*13,3%*
Total	Hommes	12	*13,3%*	23	*16,7%*	9	*8,6%*	17	*12,6%*
	Femmes	78	*86,7%*	115	*83,3%*	96	*91,4%*	118	*87,4%*
Ensemble		**90**	***100%***	**138**	***100%***	**105**	***100%***	**135**	***100%***

2024-2025

Nbre d'affectations	Genre	Charente		Charente-Maritime		Deux-Sèvres		Vienne	
2	Hommes	5	*5,1%*	5	*3,4%*	6	*5,5%*	9	*6,4%*
	Femmes	39	*39,4%*	52	*35,6%*	41	*37,6%*	54	*38,3%*
	Ensemble	44	*44,4%*	57	*39,0%*	47	*43,1%*	63	*44,7%*
3	Hommes	5	*5,1%*	12	*8,2%*	2	*1,8%*	4	*2,8%*
	Femmes	33	*33,3%*	58	*39,7%*	46	*42,2%*	58	*41,1%*
	Ensemble	38	*38,4%*	70	*47,9%*	48	*44,0%*	62	*44,0%*
4	Hommes	2	*2,0%*	2	*1,4%*	3	*2,8%*	1	*0,7%*
	Femmes	15	*15,2%*	17	*11,6%*	11	*10,1%*	15	*10,6%*
	Ensemble	17	*17,2%*	19	*13,0%*	14	*12,8%*	16	*11,3%*
Total	Hommes	12	*12,1%*	19	*13,0%*	11	*10,1%*	14	*9,9%*
	Femmes	87	*87,9%*	127	*87,0%*	98	*89,9%*	127	*90,1%*
Ensemble		**99**	***100%***	**146**	***100%***	**109**	***100%***	**141**	***100%***

— **Tab 1-15** : Répartition des effectifs enseignants du 1er degré affectés en éducation prioritaire par département en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Titulaires et contractuels		AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
DEPT	Genre	Effectifs	PART sur tous les enseignants	Effectifs	PART sur tous les enseignants	Effectifs	PART sur tous les enseignants
16	Hommes	7	3,2%	11	5,1%	18	*8,3%*
	Femmes	53	3,8%	98	7,0%	151	*10,8%*
	Total	60	3,7%	109	6,8%	169	*10,5%*
17	Hommes	5	1,1%	24	5,1%	29	*6,1%*
	Femmes	32	1,3%	74	3,0%	106	*4,4%*
	Total	37	1,3%	98	3,4%	135	*4,7%*
79	Hommes	15	6,6%	0	0,0%	15	*6,6%*
	Femmes	101	7,2%	0	0,0%	101	*7,2%*
	Total	116	7,1%	0	0,0%	116	*7,1%*
86	Hommes	39	12,1%	7	2,2%	46	*14,2%*
	Femmes	131	7,4%	61	3,5%	192	*10,9%*
	Total	170	8%	68	3%	238	*11%*
Total	Hommes	66	5,3%	42	3,4%	108	*8,7%*
	Femmes	317	4,5%	233	3,3%	550	*7,9%*
Ensemble		**383**	***4,7%***	**275**	***3,3%***	**658**	***8,0%***

2024-2025

Titulaires et contractuels		AFFECTATION EN REP		AFFECTATION EN REP+		Total EDUCATION PRIORITAIRE	
DEPT	Genre	Effectifs	PART sur tous les enseignants	Effectifs	PART sur tous les enseignants	Effectifs	PART sur tous les enseignants
16	Hommes	5	2,4%	12	5,8%	17	*8,2%*
	Femmes	59	4,2%	98	7,0%	157	*11,3%*
	Total	64	4,0%	110	6,9%	174	*10,9%*
17	Hommes	5	1,1%	23	5,1%	28	*6,3%*
	Femmes	31	1,3%	77	3,2%	108	*4,5%*
	Total	36	1,3%	100	3,5%	136	*4,8%*
79	Hommes	16	7,0%	0	0,0%	16	*7,0%*
	Femmes	101	7,3%	0	0,0%	101	*7,3%*
	Total	117	7,3%	0	0,0%	117	*7,3%*
86	Hommes	38	12,4%	7	2,3%	45	*14,7%*
	Femmes	139	7,8%	58	3,3%	197	*11,1%*
	Total	177	9%	65	3%	242	*12%*
Total	Hommes	64	5,4%	42	3,5%	106	*8,9%*
	Femmes	330	4,7%	233	3,3%	563	*8,1%*
Ensemble		**394**	**4,8%**	**275**	**3,4%**	**669**	**8,2%**

— **Tab 1-17** : Répartition des effectifs non titulaires selon le département, genre et tranches d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

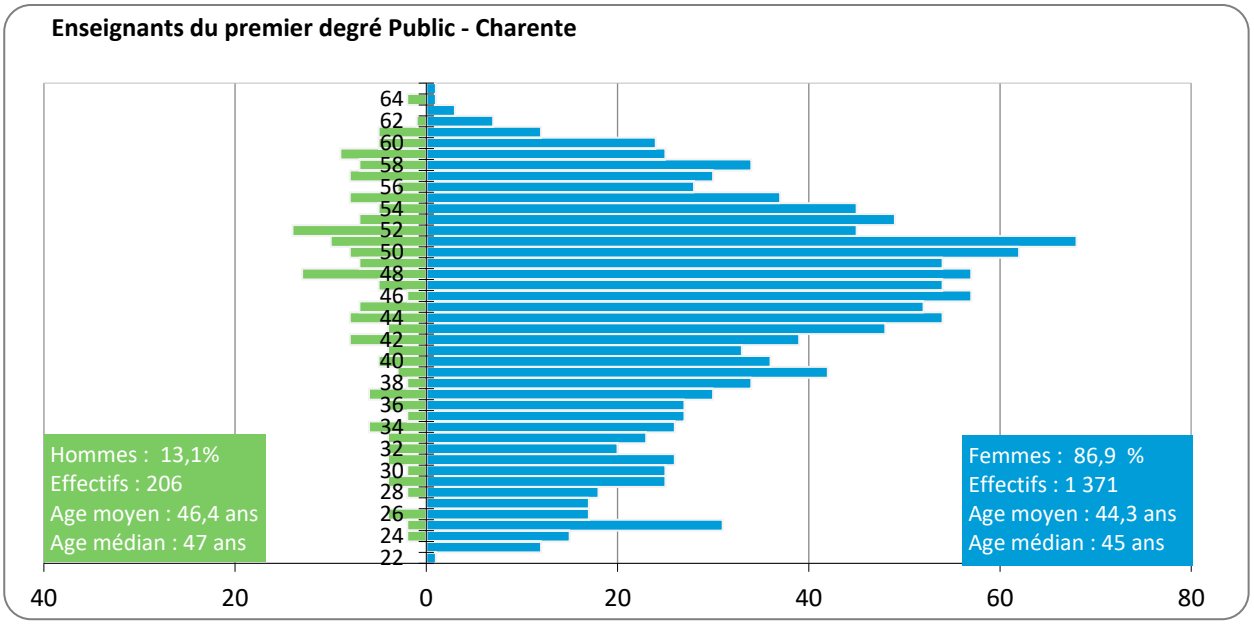
2023-2024

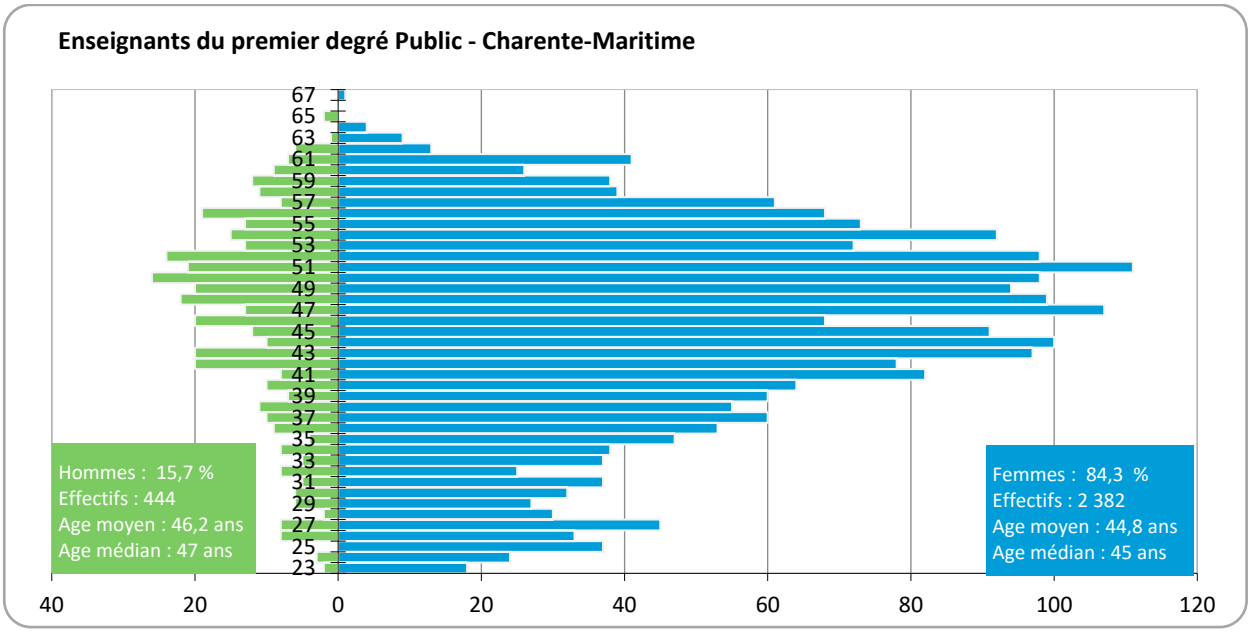
NON TITULAIRES ENSEIGNANTS		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Départ	Genre						
16	Hommes	62,50%	12,50%	12,50%	12,50%	0	100%
	Femmes	34,62%	26,92%	26,92%	11,54%	0	100%
	Total	41,18%	23,53%	23,53%	11,76%	0	100%
17	Hommes	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0	100%
	Femmes	54,55%	13,64%	18,18%	13,64%	0	100%
	Total	50,00%	12,50%	16,67%	20,83%	0	100%
79	Hommes	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0	100%
	Femmes	66,67%	16,67%	16,67%	0,00%	0	100%
	Total	57,14%	14,29%	28,57%	0,00%	0	100%
86	Hommes	66,67%	0,00%	0,00%	33,33%	0	100%
	Femmes	36,36%	27,27%	36,36%	0,00%	0	100%
	Total	42,86%	21,43%	28,57%	7,14%	0	100%
ACAD	**Hommes**	**50,00%**	**7,14%**	**14,29%**	**28,57%**	**0**	**100%**
	Femmes	**44,62%**	**21,54%**	**24,62%**	**9,23%**	**0**	**100%**
	Total	**45,57%**	**18,99%**	**22,78%**	**12,66%**	**0**	**100%**

2024-2025

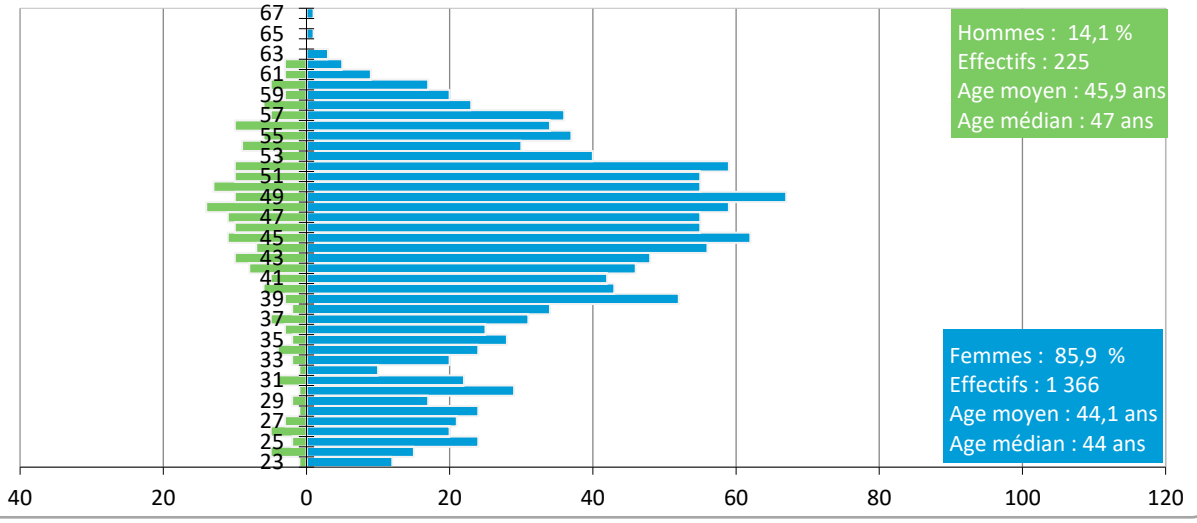
NON TITULAIRES ENSEIGNANTS		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Départ	Sexe						
16	Hommes	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100%
	Femmes	55,6%	22,2%	22,2%	0,0%	0,0%	100%
	Total	45,5%	27,3%	18,2%	0,0%	9,1%	100%
17	Hommes	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100%
	Femmes	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100%
	Total	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	100%
79	Hommes	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100%
	Femmes	60,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100%
	Total	54,5%	18,2%	27,3%	0,0%	0,0%	100%
86	Hommes	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	100%
	Femmes	66,7%	16,7%	8,3%	8,3%	0,0%	100%
	Total	65,4%	15,4%	7,7%	11,5%	0,0%	100%
ACAD	**Hommes**	**16,7%**	**16,7%**	**16,7%**	**33,3%**	**16,7%**	**100%**
	Femmes	**62,2%**	**17,8%**	**13,3%**	**6,7%**	**0,0%**	**100%**
	Total	**56,9%**	**17,6%**	**13,7%**	**9,8%**	**2,0%**	**100%**

— **Pyramides des âges** des enseignants du 1er degré Public par département

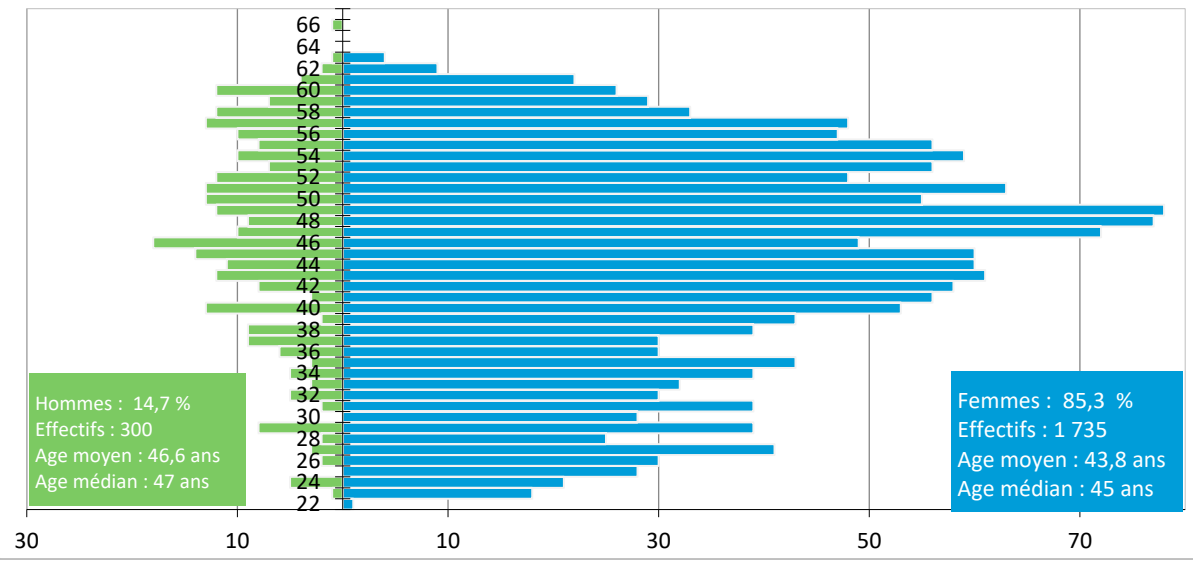




Enseignants du premier degré Public - Deux-Sèvres



Enseignants du premier degré Public - Vienne



2. Enseignants du 2d degré Public

— **Tab 1-19 :** Évolution des effectifs enseignants du 2d degré selon le corps sur 3 ans

ENS 2ND DEGRE PUBLIC		2022	2023	2024	% Corps 2024	Evol % 2022/2024
Titulaires	Professeur chaire supérieure	29	32	31	0,3%	6,9%
	Professeur agrégé	1 156	1 148	1 174	11,5%	1,6%
	Professeur certifié	5 733	5 636	5 595	54,7%	-2,4%
	Professeur LP	1 360	1 331	1 305	12,8%	-4,0%
	Professeur d'EPS	665	660	648	6,3%	-2,6%
	Chargé d'enseignement EPS	7	3	2	0,0%	-71,4%
	PEGC	5	2	2	0,0%	-60,0%
	Professeur des écoles	343	341	347	3,4%	1,2%
TOTAL TITULAIRES		**9 298**	**9 153**	**9 104**	**89,0%**	**-2,1%**
Non Titulaires	Professeur contractuel	912	1 014	1 083	10,6%	18,8%
	Maître auxiliaire	16	15	13	0,1%	-18,8%
	Contractuel BOE	4	1	0	0,0%	-100,0%
	Alternant	52	38	32	0,3%	-38,5%
TOTAL NON TITULAIRES		**984**	**1 068**	**1 128**	**11,0%**	**14,6%**
TOTAL		**10 282**	**10 221**	**10 232**	**100%**	**-0,5%**

— **Tab 1-20 :** Répartition des effectifs par département selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires	Professeur chaire supérieure	2	1	7	1	0	0	15	6
	Professeur agrégé	97	95	212	219	96	88	169	172
	Professeur certifié	363	675	729	1 361	385	756	482	885
	Professeur LP	144	171	229	252	124	107	149	155
	Professeur d'EPS	68	60	147	99	69	59	97	61
	Chargé d'enseignement EPS	1	0	2	0	0	0	0	0
	PEGC	0	0	0	1	0	0	0	1
	Professeur des écoles	28	47	31	75	28	43	39	50
TOTAL TITULAIRES		**703**	**1 049**	**1 357**	**2 008**	**702**	**1 053**	**951**	**1 330**
Non Titulaires	Professeur contractuel	58	93	90	143	71	97	227	235
	Maître auxiliaire	1	6	1	3	0	1	1	2
	Contractuel BOE	0	0	0	0	0	0	0	1
	Alternant	2	4	4	2	4	4	11	7
TOTAL NON TITULAIRES		**61**	**103**	**95**	**148**	**75**	**102**	**239**	**245**
TOTAL		**764**	**1 152**	**1 452**	**2 156**	**777**	**1 155**	**1 190**	**1 575**
		1 916		**3 608**		**1 932**		**2 765**	

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Titulaires	Professeur chaire supérieure	32	*25,0%*	32	0,0%	56,3%	43,8%
	Professeur agrégé	1 148	*50,0%*	1 116,9	1,7%	72,4%	26,0%
	Professeur certifié	5 636	*65,2%*	5 429,8	3,7%	74,6%	21,7%
	Professeur LP	1 331	*51,5%*	1 307,2	0,9%	69,6%	29,5%
	Professeur d'EPS	660	*42,3%*	646,8	6,8%	76,4%	16,8%
	Chargé d'enseignement EPS	3	*0,0%*	3,0	0,0%	0,0%	100,0%
	PEGC	2	*100,0%*	2,0	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	341	*63,0%*	339,1	5,6%	80,9%	13,5%
TOTAL TITULAIRES		**9 153**	***59,4%***	**8 876,7**	**3,3%**	**73,9%**	**22,8%**
Non Titulaires	Professeur contractuel	1 014	*56,0%*	933,3	16,4%	72,7%	10,9%
	Maître auxiliaire	15	*80,0%*	13,7	0,0%	53,3%	46,7%
	Contractuel BOE	1	*100,0%*	1,0	0,0%	100,0%	0,0%
	Alternant	38	*44,7%*	12,7	97,4%	2,6%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		**1 068**	***56,0%***	**960,7**	**19,0%**	**69,9%**	**11,0%**
TOTAL		**10 221**	***59,1%***	**9 837,4**			

2024-2025

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaires	Professeur chaire supérieure	2	1	7	1	0	0	15	5
	Professeur agrégé	97	103	212	225	94	89	167	187
	Professeur certifié	363	665	718	1 366	375	769	469	870
	Professeur LP	141	169	223	246	124	105	147	150
	Professeur d'EPS	62	53	143	99	71	57	97	66
	Chargé d'enseignement EPS	1	0	1	0	0	0	0	0
	PEGC	0	0	0	1	0	0	0	1
	Professeur des écoles	27	47	33	78	24	50	38	50
TOTAL TITULAIRES		**693**	**1 038**	**1 337**	**2 016**	**688**	**1 070**	**933**	**1 329**
Non Titulaires	Professeur contractuel	71	110	82	135	62	96	248	279
	Maître auxiliaire	1	6	1	2	0	1	1	1
	Contractuel BOE	0	0	0	0	0	0	0	0
	Alternant	3	0	3	0	1	4	12	9
TOTAL NON TITULAIRES		**75**	**116**	**86**	**137**	**63**	**101**	**261**	**289**
TOTAL		**768**	**1 154**	**1 423**	**2 153**	**751**	**1 171**	**1 194**	**1 618**
		1 622		**3 576**		**1 922**		**2 812**	

ENSEIGNANTS 2D DEGRE		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Titulaires	Professeur chaire supérieure	31	*22,6%*	31	0,0%	54,8%	45,2%
	Professeur agrégé	1 174	*51,4%*	1 142,3	2,2%	70,4%	27,3%
	Professeur certifié	5 595	*65,6%*	5 372,5	3,8%	71,9%	24,4%
	Professeur LP	1 305	*51,3%*	1 278,1	0,8%	67,0%	32,1%
	Professeur d'EPS	648	*42,4%*	635,7	7,7%	75,0%	17,3%
	Chargé d'enseignement EPS	2	*0,0%*	2,0	0,0%	0,0%	100,0%
	PEGC	2	*100,0%*	2,0	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	347	*64,8%*	342,8	5,5%	79,8%	14,7%
TOTAL TITULAIRES		**9 104**	**59,9%**	**8 806,3**	**3,5%**	**71,4%**	**25,1%**
Non Titulaires	Professeur contractuel	1 083	*57,2%*	994,4	17,8%	71,1%	11,1%
	Maître auxiliaire	13	*76,9%*	12,5	0,0%	53,8%	46,2%
	Contractuel BOE	0	*#DIV/0!*	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
	Alternant	32	*40,6%*	10,7	100,0%	0,0%	0,0%
TOTAL NON TITULAIRES		**1 128**	**57,0%**	**1 017,6**	**19,9%**	**68,9%**	**11,2%**
TOTAL		**10 232**	**59,6%**	**9 823,9**			

— **Tab 1-22 :** Répartition des enseignants non-titulaires selon le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

	ENSEIGNANTS NON TITULAIRES		-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans & +	TOTAL
	Type de contrat	Genre						
2023-2024	CDD	Hommes	74	76	89	66	10	315
		Femmes	67	116	128	68	10	389
		Total	141	192	217	134	20	704
	CDI	Hommes		5	41	46	17	109
		Femmes		16	48	39	7	110
		Total	0	21	89	85	24	219
	Total		**141**	**213**	**306**	**219**	**44**	**923**
	Répartition par tranche d'âge		*15,3%*	*23,1%*	*33,2%*	*23,7%*	*4,8%*	*100,0%*
	Part des CDI		*0,0%*	*9,9%*	*29,1%*	*38,8%*	*54,5%*	*23,7%*

	NON TITULAIRES ENSEIGNANTS		-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
	Type de contrat	Genre						
2024-2025	CDD	Hommes	71	84	82	62	8	307
		Femmes	96	106	134	69	6	411
		Total	167	190	216	131	14	718
	CDI	Hommes		12	46	54	22	134
		Femmes		20	57	50	10	137
		Total	0	32	103	104	32	271
	Total		**167**	**222**	**319**	**235**	**46**	**989**
	Répartition par tranche d'âge		*16,9%*	*22,4%*	*32,3%*	*23,8%*	*4,7%*	*100,0%*
	Part des CDI		*0,0%*	*14,4%*	*32,3%*	*44,3%*	*69,6%*	*27,4%*

— **Tab 1-23** : Répartition des effectifs non titulaires selon le genre et l'ancienneté en CDI - 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Ancienneté en CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	13	18	31	*14,2%*
De 1 à 3 ans	33	30	63	*28,8%*
De 4 à 6 ans	27	30	57	*26,0%*
De 7 à 10 ans	22	15	37	*16,9%*
> 10 ans	14	17	31	*14,2%*
Total	**109**	**110**	**219**	**100,0%**

2024-2025

Ancienneté en CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	27	27	54	*19,9%*
De 1 à 3 ans	35	37	72	*26,6%*
De 4 à 6 ans	23	30	53	*19,6%*
De 7 à 10 ans	33	23	56	*20,7%*
> 10 ans	16	20	36	*13,3%*
Total	**134**	**137**	**271**	**100,0%**

— **Tab 1-24** : Répartition des effectifs enseignants du 2d degré par type d'établissement, selon le statut et le corps en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENS 2D DEGRE TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZR	SERV ACAD	AUTRES	TOTAL
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	32	0	0	0	0	0	0	0	32
	Professeur agrégé	237	804	15	3	0	0	84	1	4	1 148
	Professeur certifié	3133	1776	38	9	0	0	648	17	15	5 636
	Professeur LP	1	57	894	213	59	44	50	8	5	1 331
	Professeur d'EPS	438	110	47	5	2	4	47	7	0	660
	Chargé d'enseignement EPS	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	PEGC	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Professeur des écoles	104	2	6	0	132	70	0	15	12	341
	TOTAL TITULAIRES	**3 917**	**2 782**	**1 000**	**230**	**193**	**118**	**829**	**48**	**36**	**9 153**
	Répartition en %	*42,8%*	*30,4%*	*10,9%*	*2,5%*	*2,1%*	*1,3%*	*9,1%*	*0,5%*	*0,4%*	*100,0%*
	Part des femmes par type d'établissement	*66,2%*	*54,3%*	*51,7%*	*45,7%*	*59,6%*	*57,6%*	*57,3%*	*75,0%*	*52,8%*	
Non Titulaires	Professeur contractuel	289	206	182	37	26	22	175	77	0	1 014
	Maître auxiliaire	8	1	6	0	0	0	0	0	0	15
	Contractuel BOE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	Alternant	18	18	2	0	0	0	0	0	0	38
	TOTAL NON TITULAIRES	**315**	**225**	**191**	**37**	**26**	**22**	**175**	**77**	**0**	**1 068**
	Répartition en %	*29,5%*	*21,1%*	*17,9%*	*3,5%*	*2,4%*	*2,1%*	*16,4%*	*7,2%*	*0,0%*	*100,0%*
	Part des femmes par type d'établissement	*59,0%*	*52,9%*	*62,3%*	*40,5%*	*69,2%*	*59,1%*	*42,9%*	*68,8%*	*0,0%*	

2024-2025

ENS 2D DEGRE TITULAIRES		CLG	LYC	LP	SEP	SES	EREA	ZR	SERV ACA	AUTRES	TOTAL
Titulaires	Professeur chaire supérieure	0	31	0	0	0	0	0	0	0	31
	Professeur agrégé	256	821	14	4	0	0	74	1	4	1 174
	Professeur certifié	3132	1773	37	9	0	1	616	14	13	5 595
	Professeur LP	2	57	880	208	59	46	39	8	6	1 305
	Professeur d'EPS	428	111	48	3	2	5	45	6	0	648
	Chargé d'enseignement EPS	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	PEGC	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Professeur des écoles	107	3	7	1	135	68	0	13	13	347
	TOTAL TITULAIRES	**3 929**	**2 796**	**986**	**225**	**196**	**120**	**774**	**42**	**36**	**9 104**
	Répartition en %	*43,2%*	*30,7%*	*10,8%*	*2,5%*	*2,2%*	*1,3%*	*8,5%*	*0,5%*	*0,4%*	*100,0%*
	Part des femmes par type d'établissement	*66,6%*	*54,9%*	*51,8%*	*44,9%*	*60,2%*	*58,3%*	*58,3%*	*76,2%*	*52,8%*	
Non Titulaires	Professeur contractuel	336	181	181	32	27	20	225	81	0	1 083
	Maître auxiliaire	6	2	5	0	0	0	0	0	0	13
	Contractuel BOE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Alternant	18	12	2	0	0	0	0	0	0	32
	TOTAL NON TITULAIRES	**360**	**195**	**188**	**32**	**27**	**20**	**225**	**81**	**0**	**1 128**
	Répartition en %	*31,9%*	*17,3%*	*16,7%*	*2,8%*	*2,4%*	*1,8%*	*19,9%*	*7,2%*	*0,0%*	*100,0%*
	Part des femmes par type d'établissement	*61,9%*	*54,9%*	*51,1%*	*50,0%*	*63,0%*	*60,0%*	*50,7%*	*71,6%*	*0,0%*	

— **Tab 1-25** : Répartition des effectifs selon le corps et l'affectation en éducation prioritaire en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

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	17	*1,5%*	9	*0,8%*	26	*2,3%*
Professeurs certifiés	204	*3,6%*	88	*1,6%*	292	*5,2%*
Professeurs d'EPS	33	*5,0%*	14	*2,1%*	47	*7,1%*
Professeurs LP	0	*0,0%*	0	*0,0%*	0	*0,0%*
Professeurs des écoles	7	*2,1%*	6	*1,8%*	13	*3,8%*
Autres enseignants titulaires 2d degré	1	*20,0%*	0	*0,0%*	1	*20,0%*
Maîtres auxiliaires et contractuels	27	*2,6%*	5	*0,5%*	32	*3,1%*
TOTAL	**289**	**2,8%**	**122**	**1,2%**	**411**	**4,0%**
Dont Hommes	*102*	*2,5%*	*49*	*1,2%*	*151*	*3,6%*
Dont Femmes	*187*	*3,1%*	*73*	*1,2%*	*260*	*4,3%*

2024-2025

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	23	*2,0%*	10	*0,9%*	33	*2,8%*
Professeurs certifiés	208	*3,7%*	89	*1,6%*	297	*5,3%*
Professeurs d'EPS	31	*4,8%*	16	*2,5%*	47	*7,3%*
Professeurs LP	0	*0,0%*	0	*0,0%*	0	*0,0%*
Professeurs des écoles	7	*2,0%*	6	*1,7%*	13	*3,7%*
Autres enseignants titulaires 2d degré	1	*25,0%*	0	*0,0%*	1	*25,0%*
Maîtres auxiliaires et contractuels	22	*2,0%*	7	*0,6%*	29	*2,6%*
TOTAL	**292**	**2,9%**	**128**	**1,3%**	**420**	**4,1%**
Dont Hommes	*97*	*2,4%*	*53*	*1,3%*	*150*	*3,7%*
Dont Femmes	*195*	*3,2%*	*75*	*1,2%*	*270*	*4,4%*

— **Tab 1-26** : Évolution sur 3 ans des effectifs enseignants titulaires du 2d degré multi affectés selon le nombre d'affectations et le genre

ENSEIGNANTS 2D DEGRE TITULAIRES		2022-2023		2023-2024		2024-2025	
Nombre d'affectations	Genre	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires	Effectifs	Part parmi les enseignants titulaires
2	Hommes	151	*4,0%*	130	*3,5%*	124	*3,4%*
	Femmes	224	*4,1%*	198	*3,6%*	177	*3,2%*
	Total	375	*4,0%*	328	*3,6%*	301	*3,3%*
3	Hommes	8	*0,2%*	7	*0,2%*	5	*0,1%*
	Femmes	14	*0,3%*	11	*0,2%*	10	*0,2%*
	Total	22	*0,2%*	18	*0,2%*	15	*0,2%*
Total	**Hommes**	**159**	***4,2%***	**137**	***3,7%***	**129**	***3,5%***
	Femmes	**238**	***4,3%***	**209**	***3,8%***	**187**	***3,4%***
TOTAL		**397**	***4,3%***	**346**	***3,8%***	**316**	***3,5%***

— **Tab 1-27 :** Répartition des enseignants du 2d degré multi-affectés par tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS 2D DEGRE TITULAIRES		-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	TOTAL	
Nbre d'affectations	Genre							
2	Hommes	11	49	38	31	1	130	*37,6%*
	Femmes	22	78	56	38	4	198	*57,2%*
	Total	33	127	94	69	5	328	*94,8%*
3	Hommes	3	2		2		7	*2,0%*
	Femmes		5	3	3		11	*3,2%*
	Total	3	7	3	5	0	18	*5,2%*
Total	Hommes	14	51	38	33	1	137	*39,6%*
	Femmes	22	83	59	41	4	209	*60,4%*
TOTAL		**36**	**134**	**97**	**74**	**5**	**346**	***100%***
		10%	***39%***	***28%***	***21%***	***1%***		
Part parmi les titulaires		***11,92%***	***9,80%***	***3,17%***	***2,03%***	***0,64%***		

2024-2025

ENSEIGNANTS 2D DEGRE TITULAIRES		-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	TOTAL	
Nbre d'affectations	Genre							
2	Hommes	11	51	36	18	8	124	*39,2%*
	Femmes	21	67	47	37	5	177	*56,0%*
	Total	32	118	83	55	13	301	*95,3%*
3	Hommes		2	1	2		5	*1,6%*
	Femmes	2	2	3	1	2	10	*3,2%*
	Total	2	4	4	3	2	15	*4,7%*
Total	Hommes	11	53	37	20	8	129	*40,8%*
	Femmes	23	69	50	38	7	187	*59,2%*
TOTAL		**34**	**122**	**87**	**58**	**15**	**316**	***100%***
		11%	***39%***	***28%***	***18%***	***5%***		
Part parmi les titulaires		***10,76%***	***9,54%***	***3,04%***	***1,54%***	***1,70%***		

3. Les personnels d'encadrement

— **Tab 1-29** : Répartition des effectifs par département selon le corps, le genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

PERS D'ENCADREMENT		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
Encadrement supérieur	Secrétaires généraux	1	0	0	1	1	0	2	2
	Administrateurs	1	0	0	1	0	0	4	3
	DASEN et Adjoints	1	1	2	1	0	2	2	0
	Conseillers Recteurs	0	0	0	0	0	0	4	1
	TOTAL Encadrement sup	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**12**	**6**
Direction	Personnel de direction	42	35	69	59	27	50	48	41
	TOTAL Direction	**42**	**35**	**69**	**59**	**27**	**50**	**48**	**41**
Inspection	IEN	4	3	3	10	5	5	15	13
	IA - IPR	0	0	0	0	0	0	21	16
	TOTAL Inspection	**4**	**3**	**3**	**10**	**5**	**5**	**36**	**29**
TOTAL		**49**	**39**	**74**	**72**	**33**	**57**	**96**	**76**
		88		**146**		**90**		**172**	

PERS D'ENCADREMENT		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Encadrement supérieur	Secrétaires généraux	7	*42,9%*	7	0,0%	28,6%	71,4%
	Administrateurs	9	*44,4%*	9	0,0%	66,7%	33,3%
	DASEN et Adjoints	9	*44,4%*	9	0,0%	55,6%	44,4%
	Conseillers Recteurs	5	*20,0%*	5	0,0%	80,0%	20,0%
	TOTAL Encadrement sup	**30**	**40,0%**	**30**	**0,0%**	**56,7%**	**43,3%**
Direction	Personnel de direction	371	*49,9%*	370	0,0%	66,8%	33,2%
	TOTAL Direction	**371**	**49,9%**	**370**	**0,0%**	**66,8%**	**33,2%**
Inspection	IEN	58	*53,4%*	58	0,0%	43,1%	56,9%
	IA - IPR	37	*43,2%*	37	0,0%	62,2%	37,8%
	TOTAL Inspection	**95**	**49,5%**	**95**	**0,0%**	**50,5%**	**49,5%**
TOTAL		**496**	**49,2%**	**495**	**0,0%**	**63,1%**	**36,9%**

2024-2025

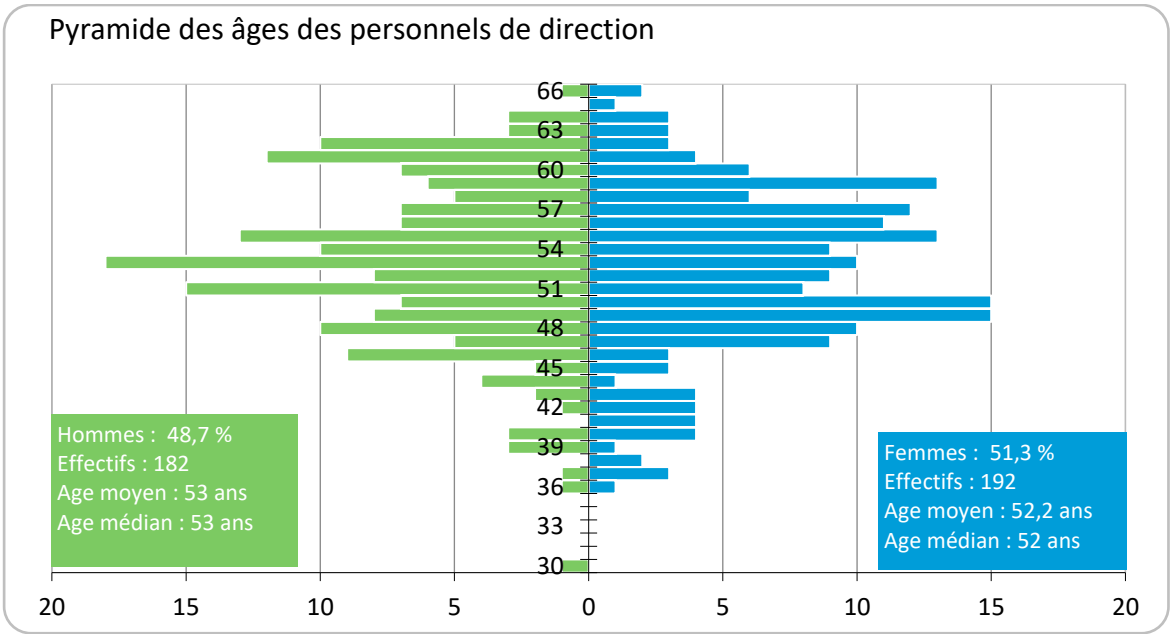
PERS D'ENCADREMENT		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
Encadrement supérieur	Secrétaires généraux	1	0	0	1	1	0	2	2
	Administrateurs	1	0	0	1	0	0	3	3
	DASEN et Adjoints	1	1	2	1	0	2	2	0
	Conseillers Recteurs	0	0	0	0	0	0	3	1
	TOTAL Encadrement sup	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**	**10**	**6**
Direction	Personnel de direction	42	36	63	65	31	46	46	45
	TOTAL Direction	**42**	**36**	**63**	**65**	**31**	**46**	**46**	**45**
Inspection	IEN	3	5	3	10	4	5	15	14
	IA - IPR	0	0	0	0	0	0	19	15
	TOTAL Inspection	**3**	**5**	**3**	**10**	**4**	**5**	**34**	**29**
TOTAL		**48**	**42**	**68**	**78**	**36**	**53**	**90**	**80**
		90		**146**		**89**		**170**	

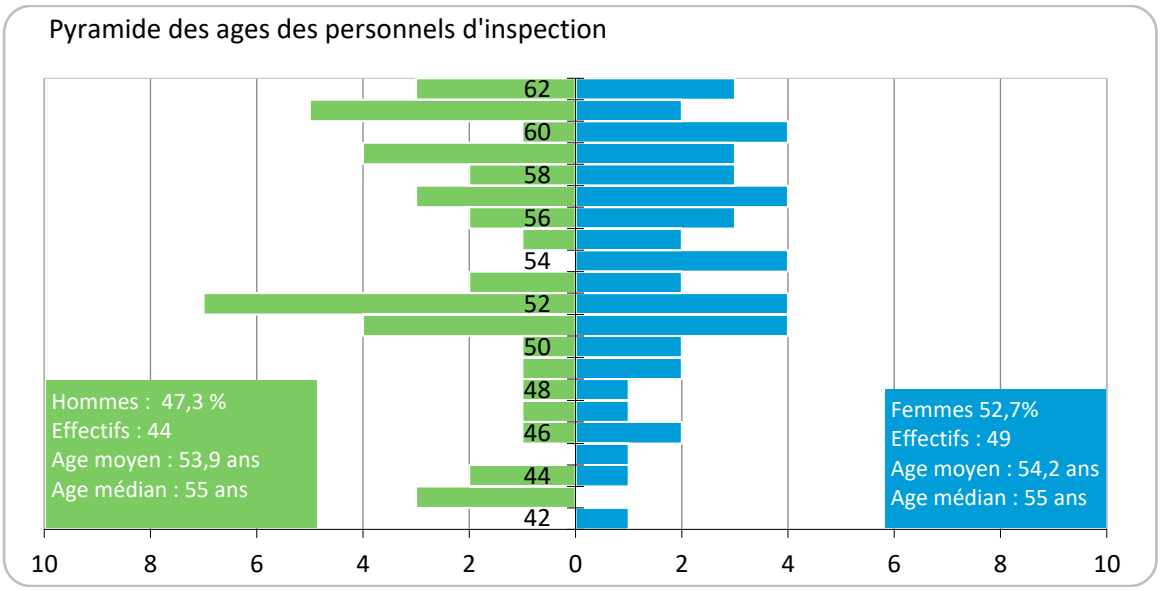
PERS D'ENCADREMENT		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
Encadrement supérieur	Secrétaires généraux	7	*42,9%*	7	0,0%	14,3%	85,7%
	Administrateurs	8	*50,0%*	8	0,0%	75,0%	25,0%
	DASEN et Adjoints	9	*44,4%*	9	0,0%	44,4%	55,6%
	Conseillers Recteurs	4	*25,0%*	4	0,0%	50,0%	50,0%
	TOTAL Encadrement sup	**28**	**42,9%**	**28**	**0,0%**	**46,4%**	**53,6%**
Direction	Personnel de direction	374	*51,3%*	373	0,0%	66,6%	33,4%
	TOTAL Direction	**374**	**51,3%**	**373**	**0,0%**	**66,6%**	**33,4%**
Inspection	IEN	59	*57,6%*	59	0,0%	55,9%	44,1%
	IA - IPR	34	*44,1%*	34	0,0%	52,9%	47,1%
	TOTAL Inspection	**93**	**52,7%**	**93**	**0,0%**	**54,8%**	**45,2%**
TOTAL		**495**	**51,1%**	**494**	**0,0%**	**63,2%**	**36,8%**

— **Tab 1-30** : Évolution de la répartition des personnels d'encadrement selon le corps et l'âge sur 3 ans

		2022-2023			2023-2024			2024-2025		
CORPS		- de 30 ans	30 - 55 ans	55 ans et plus	- de 30 ans	30 - 55 ans	55 ans et plus	- de 30 ans	30 - 55 ans	55 ans et plus
Encadrement supérieur	Secrétaires généraux	0,0%	62,5%	37,5%	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	14,3%	85,7%
	Administrateurs	0,0%	72,7%	27,3%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	75,0%	25,0%
	DASEN et Adjoints	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	55,6%	44,4%	0,0%	44,4%	55,6%
	Conseillers Recteurs	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	Total Encadrement sup	**0,0%**	**63,3%**	**36,7%**	**0,0%**	**56,7%**	**43,3%**	**0,0%**	**46,4%**	**53,6%**
Direction	Personnel de direction	0,0%	66,5%	33,5%	0,0%	66,8%	33,2%	0,0%	66,6%	33,4%
	Total Direction	**0,0%**	**66,5%**	**33,5%**	**0,0%**	**66,8%**	**33,2%**	**0,0%**	**66,6%**	**33,4%**
Inspection	IEN	0,0%	41,1%	58,9%	0,0%	43,1%	56,9%	0,0%	55,9%	44,1%
	IA - IPR	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	62,2%	37,8%	0,0%	52,9%	47,1%
	Total Inspection	**0,0%**	**50,6%**	**49,4%**	**0,0%**	**50,5%**	**49,5%**	**0,0%**	**54,8%**	**45,2%**
Total Encadrement		**0,0%**	**63,4%**	**36,6%**	**0,0%**	**63,1%**	**36,9%**	**0,0%**	**63,2%**	**36,8%**

— **Pyramides des âges** des personnels de direction et d'inspection 2024-2025





— **Tab 1-31 :** Répartition des personnels de direction selon la catégorie d'établissement et le genre en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Catégorie financière de l'établissement		1ère cat.	2ème cat.	3ème cat.	4ème cat.	4ème cat. except.	Total	% par rapport au nb total
Proviseur lycée général et technologique	Hommes		4	3	13	5	25	6,8%
	Femmes		2	4	6	2	14	3,8%
	Ensemble		6	7	19	7	39	10,6%
Proviseur adjoint lycée général et technologique	Hommes		3	3	7	12	25	6,8%
	Femmes		3	4	17	2	26	7,1%
	Ensemble		6	7	24	14	51	13,9%
TOTAL LGT	**Total Effectifs**		**12**	**14**	**43**	**21**	**90**	**24,5%**
	% Femmes		**41,7%**	**57,1%**	**53,5%**	**19,0%**	***44,4%***	
	Part		***13,3%***	***15,6%***	***47,8%***	***23,3%***	***100,0%***	
Proviseur lycée professionnel	Hommes	2	4	3	4		13	3,5%
	Femmes	0	2	1	3		6	1,6%
	Ensemble	2	6	4	7		19	5,2%
Proviseur adjoint lycée professionnel	Hommes	0	0	1	2		3	0,8%
	Femmes	1	3	3	4		11	3,0%
	Ensemble	1	3	4	6		14	3,8%
TOTAL LP	**Total Effectifs**	**3**	**9**	**8**	**13**		**33**	**9,0%**
	% Femmes	**33,3%**	**55,6%**	**50,0%**	**53,8%**		***51,5%***	
	Part	***9,1%***	***27,3%***	***24,2%***	***39,4%***		***100,0%***	
Principal collège	Hommes	19	25	25	9	0	78	21,2%
	Femmes	24	27	21	2	0	74	20,1%
	Ensemble	43	52	46	11		152	41,3%
Principal adjoint collège	Hommes	0	13	21	4	0	38	10,3%
	Femmes	0	22	22	7	0	51	13,9%
	Ensemble	0	35	43	11		89	24,2%
TOTAL COLLEGE	**Total Effectifs**	**43**	**87**	**89**	**22**		**241**	**65,5%**
	% Femmes	**55,8%**	**56,3%**	**48,3%**	**40,9%**		***51,9%***	
	Part	***17,8%***	***36,1%***	***36,9%***	***9,1%***		***100,0%***	
Directeur EREA	Hommes	0	1	1	0	0	2	0,5%
	Femmes	0	0	2	0	0	2	0,5%
	Ensemble	0	1	3	0	0	4	1,1%
TOTAL PERSONNEL DE DIRECTION	**Total Effectifs**	**46**	**109**	**114**	**78**	**21**	**368**	**100,0%**
	% Femmes	**54,3%**	**54,1%**	**50,0%**	**50,0%**	**19,0%**	***50,0%***	
	Part	***12,5%***	***29,6%***	***31,0%***	***21,2%***	***5,7%***	***100,0%***	

2024-2025

Catégorie financière de l'établissement		1ère cat.	2ème cat.	3ème cat.	4ème cat.	4ème cat. except.	Total	% par rapport au nb total
Proviseur lycée général et technologique	Hommes		2	3	13	5	23	6,2%
	Femmes		4	3	7	2	16	4,3%
	Ensemble		6	6	20	7	39	10,5%
Proviseur adjoint lycée général et technologique	Hommes		2	3	8	11	24	6,5%
	Femmes		3	4	18	3	28	7,5%
	Ensemble		5	7	26	14	52	14,0%
TOTAL LGT	**Total Effectifs**		**11**	**13**	**46**	**21**	**91**	**24,5%**
	% Femmes		**63,6%**	**53,8%**	**54,3%**	**23,8%**	***48,4%***	
	Part		***12,1%***	***14,3%***	***50,5%***	***23,1%***	***100,0%***	
Proviseur lycée professionnel	Hommes	2	5	3	3		13	3,5%
	Femmes	0	2	1	3		6	1,6%
	Ensemble	2	7	4	6		19	5,1%
Proviseur adjoint lycée professionnel	Hommes	0	1	1	2		4	1,1%
	Femmes	1	3	3	4		11	3,0%
	Ensemble	1	4	4	6		15	4,0%
TOTAL LP	**Total Effectifs**	**3**	**11**	**8**	**12**		**34**	**9,2%**
	% Femmes	**33,3%**	**45,5%**	**50,0%**	**58,3%**		***50,0%***	
	Part	***8,8%***	***32,4%***	***23,5%***	***35,3%***		***100,0%***	
Principal collège	Hommes	16	27	25	9	0	77	20,8%
	Femmes	27	26	19	2	0	74	19,9%
	Ensemble	43	53	44	11		151	40,7%
Principal adjoint collège	Hommes	0	12	21	4	0	37	10,0%
	Femmes	0	23	23	8	0	54	14,6%
	Ensemble	0	35	44	12		91	24,5%
TOTAL COLLEGE	**Total Effectifs**	**43**	**88**	**88**	**23**		**242**	**65,2%**
	% Femmes	**62,8%**	**55,7%**	**47,7%**	**43,5%**		***52,9%***	
	Part	***17,8%***	***36,4%***	***36,4%***	***9,5%***		***100,0%***	
Directeur EREA	Hommes	0	1	1	0	0	2	0,5%
	Femmes	0	0	2	0	0	2	0,5%
	Ensemble	0	1	3	0	0	4	1,1%
TOTAL PERSONNEL DE DIRECTION	**Total Effectifs**	**46**	**111**	**112**	**81**	**21**	**371**	**100,0%**
	% Femmes	**60,9%**	**55,0%**	**49,1%**	**51,9%**	**23,8%**	***51,5%***	
	Part	***12,4%***	***29,9%***	***30,2%***	***21,8%***	***5,7%***	***100,0%***	

Source : Extraction SI-RH – Univers BSA

— **Tab 1-33** : Répartition des personnels faisant fonction en personnes physiques, ETP et taux de féminisation en 2023-2024 et 2024-2025

Personnels Faisant Fonction	2023-2024			2024-2025		
	Pers Phys	ETP annuel	% Femmes	Pers Phys	ETP annuel	% Femmes
Direction	31	23,7	*54,8%*	24	19,4	*62,5%*
Inspection	11	7,6	*45,5%*	12	7,7	*50,0%*
TOTAL	**42**	**31,4**	***52,4%***	**36**	**27,1**	***58,3%***

Source : Extraction SI-RH – Univers BSA

4. Les personnels de vie scolaire

— **Tab 1-35** : Répartition des effectifs par département, corps, genre et âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

PERSONNEL VIE SCOLAIRE	016		017		079		086	
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	19	44	22	84	13	44	18	57
Psychologues EN (PsyEN)	6	34	13	50	2	27	3	39
Assistants d'éducation (AED)	113	262	244	388	109	221	197	279
AESH	48	608	81	1 009	40	657	31	461
TOTAL	**186**	**948**	**360**	**1 531**	**164**	**949**	**249**	**836**
	1 134		**1 891**		**1 113**		**1 085**	

PERSONNEL VIE SCOLAIRE	ACAD		
CORPS	TOTAL	% Femmes	ETP
CPE	301	*76,1%*	292
Psy EN	174	*86,2%*	172
AED	1 813	*63,4%*	1 513
AESH	2 935	*93,2%*	1 897
TOTAL	**5 223**	***81,6%***	**3 875**

Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
4,3%	64,8%	30,9%
1,7%	67,8%	30,5%
59,0%	39,6%	1,4%
5,8%	72,7%	21,5%

2024-2025

PERSONNEL VIE SCOLAIRE	016		017		079		086	
CORPS	H	F	H	F	H	F	H	F
CPE	18	47	24	84	13	46	14	51
Psy EN	4	34	11	51	3	27	3	39
AED	114	251	236	379	113	219	191	265
AESH	50	633	87	1 023	39	659	32	480
TOTAL	**186**	**965**	**358**	**1 537**	**168**	**951**	**240**	**835**
	1 151		**1 895**		**1 119**		**1 075**	

PERSONNEL VIE SCOLAIRE	ACAD					
CORPS	TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
CPE	297	*76,8%*	286	3,7%	63,0%	33,3%
Psy EN	172	*87,8%*	171	1,2%	64,5%	34,3%
AED	1 768	*63,0%*	1 486	52,2%	46,3%	1,5%
AESH	3 003	*93,1%*	1 948	5,5%	71,2%	23,3%
TOTAL	**5 240**	***81,8%***	**3 891**			

— **Tab 1-36** : Évolution des effectifs de personnels de vie scolaire non titulaires par statut, fonction, genre, âge et ancienneté du contrat en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

NON TITULAIRES PSY EN et CPE		2022	2023	2024	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
CDD	CPE - PSY EN contractuels	71	76	76	7,0%	0,0%
CDI	Maître auxiliaire	1	1	1	0,0%	0,0%
	CPE - PSY EN contractuels	15	15	18	20,0%	20,0%
	Total CDI	16	16	19	18,8%	18,8%
Total		**87**	**92**	**95**	**9,2%**	**3,3%**

NON TITULAIRES PSY EN et CPE		-30 de ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	5	8	4	1	1	19
	Femmes	20	23	7	6	1	57
	Total	25	31	11	7	2	76
CDI	Hommes	0		1	2		3
	Femmes	0	2	4	6		12
	Total	0	2	5	8	0	15
Total		**25**	**33**	**16**	**15**	**2**	**91**
Répartition par tranche d'âge		***11,3%***	***14,9%***	***7,2%***	***6,8%***	***0,9%***	***41,2%***
Part des CDI		***0,0%***	***6,1%***	***31,3%***	***53,3%***	***0,0%***	***16,5%***

Ancienneté CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	1	1	2	*13,3%*
De 1 à 3 ans	0	3	3	*20,0%*
De 4 à 6 ans	2	5	7	*46,7%*
De 7 à 10 ans	0	3	3	*20,0%*
> 10 ans	0	0	0	*0,0%*
Total	**3**	**12**	**15**	***100,0%***

2024-2025

NON TITULAIRES PSY EN et CPE		2022	2023	2024	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
CDD	CPE - PSY EN contractuels	71	76	76	7,0%	0,0%
CDI	Maître auxiliaire	1	1	1	0,0%	0,0%
	CPE - PSY EN contractuels	15	15	18	20,0%	20,0%
	Total CDI	16	16	19	18,8%	18,8%
Total		**87**	**92**	**95**	**9,2%**	**3,3%**

NON TITULAIRES PSY EN et CPE		-30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	5	6	4	2		17
	Femmes	21	22	9	7		59
	Total	26	28	13	9		76
CDI	Hommes		2	1	2		5
	Femmes		2	5	6		13
	Total	0	4	6	8		18
Total		**26**	**32**	**19**	**17**		**94**
Répartition par tranche d'âge		***27,7%***	***34,0%***	***20,2%***	***18,1%***	***0,0%***	***100,0%***
Part des CDI		***0,0%***	***12,5%***	***31,6%***	***47,1%***		***19,1%***

Ancienneté CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	2	1	3	*16,7%*
De 1 à 3 ans	1	2	3	*16,7%*
De 4 à 6 ans	2	7	9	*50,0%*
De 7 à 10 ans			0	*0,0%*
> 10 ans	0	3	3	*16,7%*
Total	**5**	**13**	**18**	***100,0%***

— **Tab 1-37 :** Évolution des effectifs AED selon le statut et le genre sur 3 ans

Type de contrat	2022			2023			2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
CDD	665	1 049	1 714	589	1 005	1 594	565	914	1 479
CDI	13	42	55	50	116	166	77	183	260
Pré-pro	20	29	49	24	29	53	12	17	29
TOTAL	698	1 120	1 818	663	1 150	1 813	654	1 114	1 768
% H/F	*38,40%*	*61,60%*	*100,00%*	*36,60%*	*63,40%*	*100,00%*	*37,00%*	*63,00%*	*100,00%*

— **Tab 1-38** : Répartition des effectifs AED selon le type de contrat, le genre et la tranche d'âge

2023-2024

AED Hors Pré-pro		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans & +	TOTAL
Type de contrat	Genre						
CDD	Hommes	66,70%	22,60%	7,50%	2,40%	0,80%	100%
	Femmes	59,50%	24,80%	12,40%	3,20%	0,10%	100%
	Total	62,20%	24,00%	10,60%	2,90%	0,40%	100%
CDI	Hommes	20,00%	40,00%	32,00%	6,00%	2,00%	100%
	Femmes	13,80%	44,00%	31,00%	10,30%	0,90%	100%
	Total	15,70%	42,80%	31,30%	9,00%	1,20%	100%
TOTAL	**Effectif**	**1 017**	**453**	**221**	**61**	**8**	**1 760**
	%	***58%***	***26%***	***13%***	***3%***	***0%***	***100%***

2024-2025

AED Hors Pré-pro		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Genre						
CDD	Hommes	62,10%	25,10%	8,70%	3,40%	0,70%	100%
	Femmes	56,30%	27,90%	12,60%	3,00%	0,20%	100%
	Total	58,60%	26,80%	11,10%	3,10%	0,40%	100%
CDI	Hommes	11,70%	54,50%	24,70%	6,50%	2,60%	100%
	Femmes	10,40%	41,50%	35,50%	11,50%	1,10%	100%
	Total	10,80%	45,40%	32,30%	10,00%	1,50%	100%
TOTAL	**Effectif**	**894**	**515**	**248**	**72**	**10**	**1 739**
	%	***51%***	***30%***	***14%***	***4%***	***1%***	***100%***

— **Tab 1-39** : Évolution des effectifs AESH selon le type de contrat et le genre sur 3 ans

Type de contrat AESH	2022			2023			2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
CDD	175	2 064	2 239	76	824	900	73	794	867
CDI	41	598	639	124	1 911	2 035	135	2 001	2 136
TOTAL	**216**	**2 662**	**2 878**	**200**	**2 735**	**2 935**	**208**	**2 795**	**3 003**
% H/F	***7,5%***	***92,5%***	***100,0%***	***6,8%***	***93,2%***	***100,0%***	***6,9%***	***93,1%***	***100,0%***
% CDI	***19,0%***	***22,5%***	***22,2%***	***62,0%***	***69,9%***	***69,3%***	***64,9%***	***71,6%***	***71,1%***

— **Tab 1-40** : Répartition des effectifs AESH selon le type de contrat, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

AESH		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Genre						
CDD	Hommes	19,7%	31,6%	21,1%	23,7%	3,9%	100%
	Femmes	13,1%	27,4%	32,5%	22,3%	4,6%	100%
	Total	13,7%	27,8%	31,6%	22,4%	4,6%	100%
CDI	Hommes	3,2%	11,3%	44,4%	32,3%	8,9%	100%
	Femmes	2,3%	14,6%	34,5%	37,3%	11,3%	100%
	Total	2,4%	14,4%	35,1%	37,0%	11,2%	100%
TOTAL	**Effectif**	**171**	**543**	**999**	**954**	**268**	**2 935**
	%	***6%***	***19%***	***34%***	***33%***	***9%***	***100%***

2024-2025

AESH		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Genre						
CDD	Hommes	21,9%	27,4%	20,5%	26,0%	4,1%	100%
	Femmes	13,0%	27,5%	32,1%	22,9%	4,5%	100%
	Total	13,7%	27,5%	31,1%	23,2%	4,5%	100%
CDI	Hommes	3,0%	13,3%	37,8%	35,6%	10,4%	100%
	Femmes	2,1%	14,1%	33,9%	36,8%	12,9%	100%
	Total	2,2%	14,1%	34,2%	36,8%	12,8%	100%
TOTAL	**Effectif**	**166**	**539**	**1 000**	**986**	**312**	**3 003**
	%	***6%***	***18%***	***33%***	***33%***	***10%***	***100%***

— **Tab 1-41** : Répartition des effectifs AESH selon le l'ancienneté du contrat et le genre en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Ancienneté CDI des AESH	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	88	1 347	1 435	*70,5%*
De 1 à 3 ans	13	287	300	*14,7%*
De 4 à 6 ans	21	264	285	*14,0%*
De 7 à 10 ans	2	13	15	*0,7%*
> 10 ans			0	*0,0%*
Total	**124**	**1 911**	**2 035**	***100,0%***

2024-2025

Ancienneté CDI des AESH	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	15	167	182	*8,5%*
De 1 à 3 ans	96	1539	1635	*76,5%*
De 4 à 6 ans	22	272	294	*13,8%*
De 7 à 10 ans	2	23	25	*1,2%*
> 10 ans			0	*0,0%*
Total	**135**	**2001**	**2136**	***100,0%***

5. Personnels ATSS

— **Tab 1-43 :** Évolution sur 3 ans des effectifs des personnels ATSS selon le statut, la filière, la fonction

ATSS			2022	2023	2024	% Corps 2024	Evol % 2022/2024
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	221	223	237	12,0%	7,2%
		B - SAENES	394	387	418	21,1%	6,1%
		C - ADJENES	601	587	566	28,6%	-5,8%
	Total Filière Administrative		**1 216**	**1 197**	**1 221**	**61,6%**	**0,4%**
	Technique Ouvrier	A - Cadres ITRF	36	36	31	1,6%	-13,9%
		B - Techniciens RF	50	50	52	2,6%	4,0%
		C - Adjoints techniques et ATEC	153	150	151	7,6%	-1,3%
	Total Filière Technique / Ouvrier		**239**	**236**	**234**	**11,8%**	**-2,1%**
	MDS	A - Médecins et CT Médecins	23	22	22	1,1%	-4,3%
		A - Assistants sociaux et CTSS	69	69	71	3,6%	2,9%
		A - Infirmiers	215	211	219	11,1%	1,9%
	Total Filière Médico-sociale		**307**	**302**	**312**	**15,7%**	**1,6%**
	Total Catégorie A		*564*	*561*	*580*	29,3%	2,8%
	Total Catégorie B		*444*	*437*	*470*	23,7%	5,9%
	Total Catégorie C		*754*	*737*	*717*	36,2%	-4,9%
TOTAL TITULAIRES			**1 762**	**1 735**	**1 767**	**89,2%**	**0,3%**
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN		122	135	127	6,4%	4,1%
	Contractuels Filière TECH /OUV		47	40	42	2,1%	-10,6%
	Contractuels Filière MDS		52	49	43	2,2%	-17,3%
	Contractuels BOE		2	0	2	0,1%	0,0%
	PACTE		3	0	0	0,0%	-100,0%
TOTAL NON TITULAIRES			**226**	**224**	**214**	**10,8%**	**-5,3%**
TOTAL			**1 988**	**1 959**	**1 981**	**100,0%**	**-0,4%**

— **Tab 1-44** : Répartition des effectifs ATSS par département selon la filière, le statut, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

ATSS 2023			016		017		079		086	
CORPS			H	F	H	F	H	F	H	F
TITULAIRES	Admin	A - Attachés administration Etat	9	27	27	43	15	20	27	55
		B - SAENES	5	54	15	76	12	58	14	153
		C - ADJENES	7	95	10	168	7	95	22	183
	Total Filière Administrative		**21**	**176**	**52**	**287**	**34**	**173**	**63**	**391**
	Technique Ouvrier	A - Cadres ITRF	0	1	0	0	0	0	17	18
		B - Techniciens RF	0	2	2	7	0	5	23	11
		C - Adjoints techniques et ATEC	11	17	12	35	9	13	19	34
	Total Filière Technique / Ouvrier		**11**	**20**	**14**	**42**	**9**	**18**	**59**	**63**
	Medico sociale	A - Médecins et CT Médecins	0	3	1	12	0	2	0	4
		A - Assistants sociaux et CTSS	2	15	0	22	3	12	2	13
		A - Infirmiers	2	39	2	75	5	36	2	50
	Total Filière Médico-sociale		**4**	**57**	**3**	**109**	**8**	**50**	**4**	**67**
	Total Catégorie A		*13*	*85*	*30*	*152*	*23*	*70*	*48*	*140*
	Total Catégorie B		*5*	*56*	*17*	*83*	*12*	*63*	*37*	*164*
	Total Catégorie C		*18*	*112*	*22*	*203*	*16*	*108*	*41*	*217*
TOTAL TITULAIRES			**36**	**253**	**69**	**438**	**51**	**241**	**126**	**521**
Non Titulaires	Contractuels Filière Administrative		3	21	1	38	2	14	11	45
	Contractuels Filière Technique/Ouvrier		2	6	1	12	0	12	2	14
	Contractuels Filière médico-sociale		0	5	2	3	3	4	13	10
	Contractuels BOE		0	0	0	0	0	0	0	0
	PACTE		0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL NON TITULAIRES			**5**	**32**	**4**	**53**	**5**	**30**	**26**	**69**
TOTAL H/F			**41**	**285**	**73**	**491**	**56**	**271**	**152**	**590**
TOTAL DEPARTEMENT			**326**		**564**		**327**		**742**	

ATSS 2023			ACADEMIE					
CORPS			TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
TITULAIRES	Administrative	A - Attachés administration Etat	223	*65,0%*	221,2	2,7%	71,3%	26,0%
		B - SAENES	387	*88,1%*	378,9	2,8%	72,9%	24,3%
		C - ADJENES	587	*92,2%*	570,4	2,9%	60,5%	36,6%
	Total Filière Administrative		**1 197**	***85,8%***	**1 170,5**	**2,8%**	**66,5%**	**30,7%**
	Technique. Ouvrier	A - Cadres ITRF	36	*52,8%*	35,1	0,0%	72,2%	27,8%
		B - Techniciens RF	50	*50,0%*	50,0	2,0%	60,0%	38,0%
		C - Adjoints techniques et ATEC	150	*66,0%*	144,4	4,7%	55,3%	40,0%
	Total Filière Technique/Ouvrier		**236**	***60,6%***	**229,5**	**3,4%**	**58,9%**	**37,7%**
	Medico sociale	A - Médecins et CT Médecins	22	*95,5%*	21,0	0,0%	36,4%	63,6%
		A - Assistants sociaux et CTSS	69	*89,9%*	66,3	4,3%	76,8%	18,8%
		A - Infirmiers	211	*94,8%*	194,5	0,9%	73,0%	26,1%
	Total Filière Médico-sociale		**302**	***93,7%***	**281,8**	**1,7%**	**71,2%**	**27,2%**
	Total Catégorie A		561	*79,7%*	538,1	2,0%	71,3%	26,7%
	Total Catégorie B		437	*83,8%*	428,9	2,7%	71,4%	25,9%
	Total Catégorie C		737	*86,8%*	714,8	3,3%	59,4%	37,3%
TOTAL TITULAIRES			**1 735**	***83,7%***	**1 682**	**2,7%**	**66,3%**	**31,0%**
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN		135	*87,4%*	128,5	11,9%	72,6%	15,6%
	Contractuels Filière Technique/Ouvrier		49	*89,8%*	39,0	16,3%	77,6%	6,1%
	Contractuels Filière MDS		40	*55,0%*	37,7	40,0%	50,0%	10,0%
	Contractuels BOE		0		0,0			
	PACTE		0		0,0			
TOTAL NON TITULAIRES			**224**	**82,1%**	**205,1**	**17,9%**	**69,6%**	**12,5%**
TOTAL H/F			**1 959**	***83,6%***	**1 886,9**	**4,4%**	**66,7%**	**28,9%**

ATSS 2024			016		017		079		086	
CORPS			H	F	H	F	H	F	H	F
TITULAIRES	Administrative	A – Attachés administration Etat	10	29	28	45	16	21	29	59
		B - SAENES	5	62	19	87	12	62	12	159
		C - ADJENES	8	94	11	164	6	88	22	173
	Total Filière Administrative		**23**	**185**	**58**	**296**	**34**	**171**	**63**	**391**
	Technique Ouvrier	A - Cadres ITRF	0	1	0	0	0	0	15	15
		B - Techniciens RF	0	3	2	7	0	5	26	9
		C - Adjoints techniques et ATEC	10	15	11	35	9	13	19	39
	Total Filière Technique / Ouvrier		**10**	**19**	**13**	**42**	**9**	**18**	**60**	**63**
	Medico Sociale	A - Médecins et CT Médecins	0	4	1	9	0	2	0	6
		A - Assistants sociaux et CTSS	2	15	2	22	1	12	1	16
		A - Infirmiers	1	43	1	77	5	39	2	51
	Total Filière Médico-sociale		**3**	**62**	**4**	**108**	**6**	**53**	**3**	**73**
	Total Catégorie A		*13*	*92*	*32*	*153*	*22*	*74*	*47*	*147*
	Total Catégorie B		*5*	*65*	*21*	*94*	*12*	*67*	*38*	*168*
	Total Catégorie C		*18*	*109*	*22*	*199*	*15*	*101*	*41*	*212*
TOTAL TITULAIRES			**36**	**266**	**75**	**446**	**49**	**242**	**126**	**527**
Non Titulaires	Contractuels Filière Administrative		2	12	0	35	2	19	13	44
	Contractuels Filière Technique/Ouvrier		2	6	0	11	0	11	0	13
	Contractuels Filière Médico-sociale		0	4	5	2	5	4	16	6
	Contractuels BOE		0	1	0	1	0	0	0	0
	PACTE		0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL NON TITULAIRES			**4**	**23**	**5**	**49**	**7**	**34**	**29**	**63**
TOTAL			**40**	**289**	**80**	**495**	**56**	**276**	**155**	**590**
TOTAL DEPARTEMENT			**329**		**575**		**332**		**745**	

ATSS 2024			ACADEMIE					
CORPS			TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des + de 55 ans
TITULAIRES	Administrative	A - Attachés administration Etat	237	*65,0%*	236,1	1,7%	70,9%	27,4%
		B - SAENES	418	*88,5%*	412,5	2,6%	70,8%	26,6%
		C - ADJENES	566	*91,7%*	552,8	2,8%	56,0%	41,2%
	Total Filière Administrative		**1 221**	***85,4%***	**1 201,4**	**2,5%**	**64,0%**	**33,5%**
	Technique Ouvrier	A - Cadres ITRF	31	*51,6%*	30,1	0,0%	77,4%	22,6%
		B - Techniciens RF	52	*46,2%*	51,8	5,8%	55,8%	38,5%
		C - Adjoints techniques et ATEC	151	*67,5%*	146,5	4,6%	54,3%	41,1%
	Total Filière Technique / Ouvrier		**234**	***60,7%***	**228,4**	**4,3%**	**57,7%**	**38,0%**
	Médico-sociale	A - Médecins et CT Médecins	22	*95,5%*	18,8	0,0%	40,9%	59,1%
		A - Assistants sociaux et CTSS	71	*91,5%*	67,8	2,8%	78,9%	18,3%
		A - Infirmiers	219	*95,9%*	204,1	1,4%	71,2%	27,4%
	Total Filière Médico-sociale		**312**	***94,9%***	**290,7**	**1,6%**	**70,8%**	**27,6%**
	Total Catégorie A		580	*80,3%*	556,9	1,6%	71,2%	27,2%
	Total Catégorie B		470	*83,8%*	464,3	3,0%	69,1%	27,9%
	Total Catégorie C		717	*86,6%*	699,3	3,2%	55,6%	41,1%
TOTAL TITULAIRES			**1 767**	***83,8%***	**1 720**	**2,6%**	**64,3%**	**33,1%**
Non Titulaires	Contractuels Filière ADMIN		127	*86,6%*	115,5	14,2%	71,7%	14,2%
	Contractuels Filière TECH /OUV		43	*95,3%*	34,0	16,3%	69,8%	14,0%
	Contractuels Filière MDS		42	*38,1%*	38,6	35,7%	54,8%	9,5%
	Contractuels BOE		2	*100,0%*	2,0	0,0%	100,0%	0,0%
	PACTE		0		0,0			
TOTAL NON TITULAIRES			**214**	***79,0%***	**190,1**	**18,7%**	**68,2%**	**13,1%**
TOTAL			**1 981**	***83,3%***	**1 910,6**	**4,3%**	**64,8%**	**30,9%**

— **Tab 1-45** : Évolution sur 3 ans des effectifs ATSS non titulaires par type de contrat et filière

NON TITULAIRES ATSS		2022	2023	2024	Evol % 22-24	Evol % 23-24
CDD	Filière Administrative	108	121	108	0,0%	-10,7%
	Filière Technique/Ouvrier	38	29	33	-13,2%	13,8%
	Filière Médico-sociale	51	48	40	-21,6%	-16,7%
	Total CDD	**197**	**198**	**181**	**-8,1%**	**-8,6%**
CDI	Filière Administrative	14	14	19	35,7%	35,7%
	Filière Technique/Ouvrier	9	11	9	0,0%	-18,2%
	Filière Médico-sociale	1	1	3	200,0%	200,0%
	Total CDI	**24**	**26**	**31**	**29,2%**	**19,2%**
Total		**221**	**224**	**212**	**-4,1%**	**-5,4%**

— **Tab 1-46** : Répartition des effectifs ATSS non titulaires par type de contrat, genre, âge et fonction en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ATSS Contractuels		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans & +	TOTAL
Type de contrat	Genre						
CDD	Hommes	10	8	7	4	1	30
	Femmes	28	42	45	43	10	168
	Total CDD	**38**	**50**	**52**	**47**	**11**	**198**
CDI	Hommes	1	4	3	2		10
	Femmes	1	2	4	6	3	16
	Total CDI	**2**	**6**	**7**	**8**	**3**	**26**
TOTAL	**Effectif**	**40**	**56**	**59**	**55**	**14**	**224**
	Part des CDI	***18%***	***25%***	***26%***	***25%***	***6%***	***100%***

2024-2025

ATSS Contractuels		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Sexe						
CDD	Hommes	12	5	7	7	2	33
	Femmes	26	42	40	30	10	148
	Total CDD	**38**	**47**	**47**	**37**	**12**	**181**
CDI	Hommes	1	6	4		1	12
	Femmes	1	4	5	6	3	19
	Total CDI	**2**	**10**	**9**	**6**	**4**	**31**
TOTAL	**Effectif**	**40**	**57**	**56**	**43**	**16**	**212**
	Part des CDI	***19%***	***27%***	***26%***	***20%***	***8%***	***100%***

— **Tab 1-47** : Répartition des effectifs contractuels selon le type de contrat, le genre, le corps et la fonction

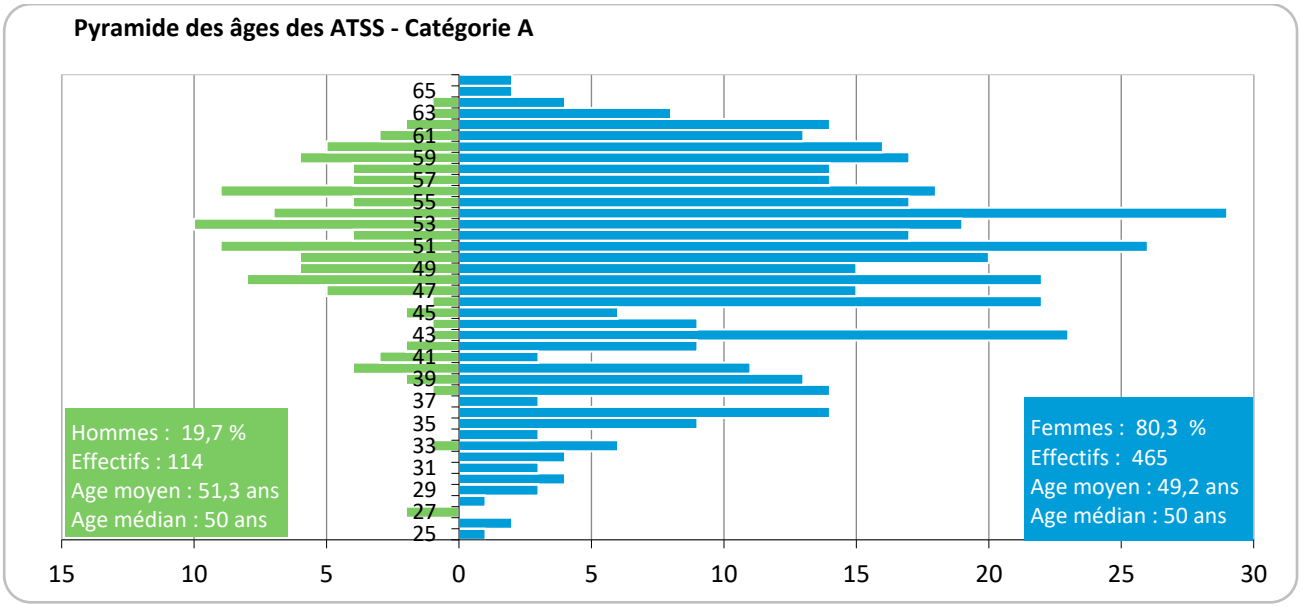
2023-2024

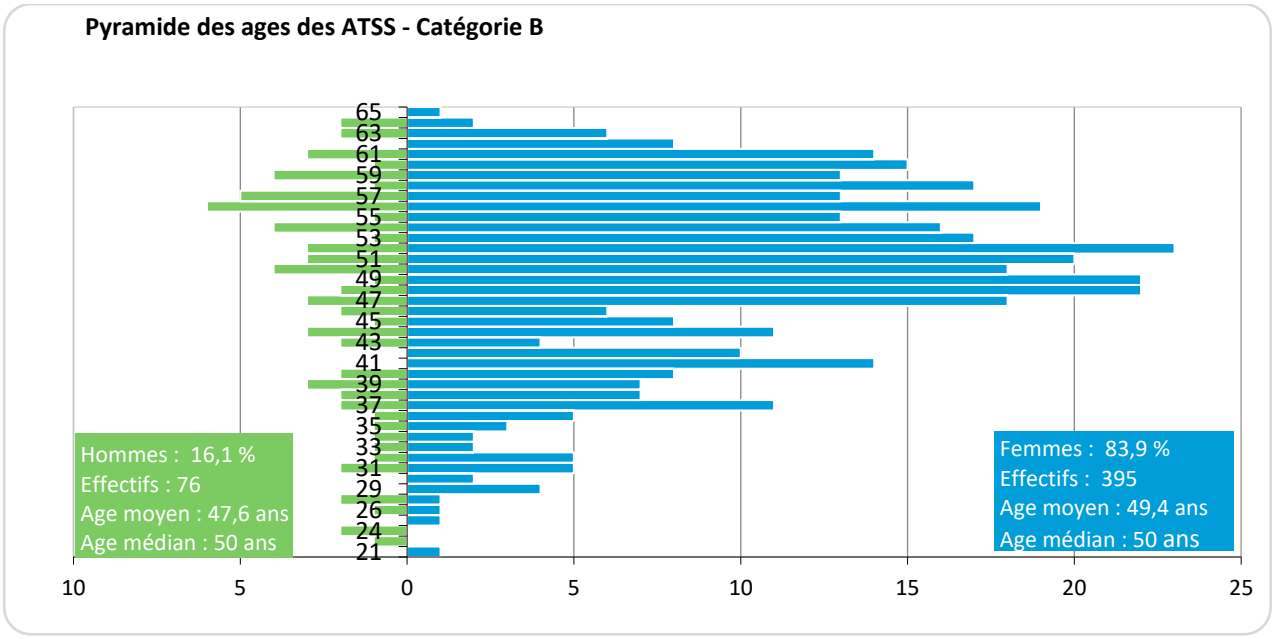
Corps - Nature support	CDD			CDI		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Attaché d'administration	6	13	19		1	1
Ingénieur d'études	2		2	1	1	2
Ingénieur de recherche			0	1		1
Médecin	1	7	8			
Assistant social		7	7			
Infirmier	4	29	33		1	1
Total Catégorie A	**13**	**56**	**69**	**2**	**3**	**5**
SAENES	2	29	31		3	3
Technicien	3	2	5			
Total Catégorie B	**5**	**31**	**36**	**0**	**3**	**3**
ADJENES	5	63	68	1	7	8
ATRF	7	18	25	7	3	10
Total Catégorie C	**12**	**81**	**93**	**8**	**10**	**18**
TOTAL	**30**	**168**	**198**	**10**	**16**	**26**

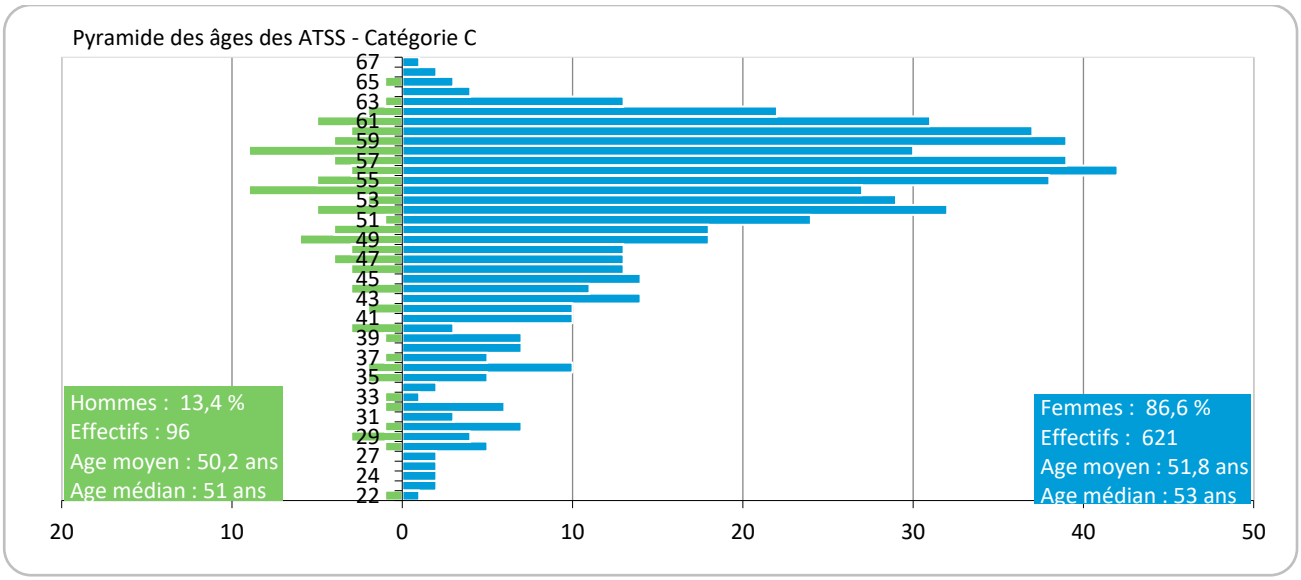
2024-2025

Corps - Nature support	CDD			CDI		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Attaché d'administration	5	15	20	1	1	2
Ingénieur d'études	2		2	1	1	2
Assistant ingénieur	1		1			0
Ingénieur de recherche	1		1	2	1	3
Médecin		6	6	1		1
Assistant social		8	8			0
Infirmier	1	25	26		2	2
Total Catégorie A	**10**	**54**	**64**	**5**	**5**	**10**
SAENES	3	16	19		2	2
Technicien	3	1	4	1	1	2
Total Catégorie B	**6**	**17**	**23**	**1**	**3**	**4**
ADJENES	5	63	68	1	9	10
ATRF	12	14	26	5	2	7
Total Catégorie C	**17**	**77**	**94**	**6**	**11**	**17**
TOTAL	**33**	**148**	**181**	**12**	**19**	**31**

— **Pyramides des âges** des catégorie A, B et C







C.1 Caractéristiques démographiques des enseignants du privé

— **Tab 1-48** : Évolution des effectifs par département sur 3 ans

1er et 2d degrés	2022	2023	2024	Evol % 22-24	Evol % 23-24
016 Charente	504	501	500	-0,8%	-0,2%
017 Charente-Maritime	570	567	579	1,6%	2,1%
079 Deux-Sèvres	878	860	862	-1,8%	0,2%
086 Vienne	823	822	821	-0,2%	-0,1%
TOTAL	**2 775**	**2 750**	**2 762**	**-0,5%**	**0,4%**

— **Tab 1-49 :** Répartition des effectifs du premier et du second degré privé, selon le département, le corps, le statue le genre et l'âge en en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS DU PRIVE		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
1er degré	Professeur des écoles	9	128	13	148	21	266	23	168
	Maître délégué	2	31	2	37	5	31	4	38
	Contractuel alternant	0	1	1	1	0	0	0	1
	TOTAL 1er degré	**11**	**160**	**16**	**186**	**26**	**297**	**27**	**207**
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	1	0	1	2	3	1	1	0
	Professeur agrégé	4	6	5	6	15	8	6	10
	Professeur certifié	56	139	65	173	90	205	92	221
	Professeur LP	17	18	8	17	16	33	40	61
	Professeur d'EPS	16	5	16	9	21	15	22	15
	Adjoint d'enseignement	0	0	0	0	1	1	0	0
	Professeur des écoles	0	0	0	4	1	6	0	3
	Maître délégué	26	40	27	32	49	70	39	76
	BOE	0	0	0	0	0	2	1	0
	Contractuel alternant	1	1	0	0	0	0	0	1
	TOTAL 2d degré	**121**	**209**	**122**	**243**	**196**	**341**	**201**	**387**
Ensemble PRIVE		**132**	**369**	**138**	**429**	**222**	**638**	**228**	**594**
		501		**567**		**860**		**822**	
	Part des femmes	**73,7%**		**75,7%**		**74,2%**		**72,3%**	

ENSEIGNANTS DU PRIVE		ACAD			Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP			
1er degré	Professeur des écoles	776	*91,5%*	728,9	4,4%	76,8%	18,8%
	Maître délégué	150	*91,3%*	131,3	20,7%	70,7%	8,7%
	Contractuel alternant	4	*75,0%*	1,3	75,0%	25,0%	0,0%
	TOTAL 1er degré	**930**	***91,4%***	**861,6**	**7,3%**	**75,6%**	**17,1%**
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	9	*33,3%*	8,8	11,1%	44,4%	44,4%
	Professeur agrégé	60	*50,0%*	58,3	1,7%	66,7%	31,7%
	Professeur certifié	1 041	*70,9%*	974,4	3,8%	70,8%	25,4%
	Professeur LP	210	*61,4%*	200,2	1,4%	68,1%	30,5%
	Professeur d'EPS	119	*37,0%*	115,0	6,7%	72,3%	21,0%
	Adjoint d'enseignement	2	*50,0%*	2,0	0,0%	50,0%	50,0%
	Professeur des écoles	14	*92,9%*	12,3	0,0%	64,3%	35,7%
	Maître délégué	359	*60,7%*	303,3	18,1%	71,9%	10,0%
	BOE	3	*66,7%*	2,5	33,3%	66,7%	0,0%
	Contractuel alternant	3	*66,7%*	1,0	33,3%	66,7%	0,0%
	TOTAL 2d degré	**1 820**	***64,8%***	**1 677,8**	**6,6%**	**70,4%**	**23,0%**
Ensemble PRIVE		**2 750**	***73,8%***	**2 539,3**	**6,8%**	**72,2%**	**21,0%**

2024-2025

ENSEIGNANTS DU PRIVE		016		017		079		086	
CORPS		H	F	H	F	H	F	H	F
1er degré	Professeur des écoles	8	126	12	153	21	264	22	169
	Maître délégué	2	34	4	35	7	33	4	39
	Contractuel alternant	0	0	0	0	0	2	0	0
	TOTAL 1er degré	**10**	**160**	**16**	**188**	**28**	**299**	**26**	**208**
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	1	0	1	1	3	1	1	0
	Professeur agrégé	4	6	4	6	15	7	6	11
	Professeur certifié	55	139	70	174	90	209	95	222
	Professeur LP	16	16	8	16	15	35	43	62
	Professeur d'EPS	14	5	19	8	20	16	22	12
	Adjoint d'enseignement	0	0	1	0	1	1	0	0
	Professeur des écoles	0	0	0	4	0	5	0	3
	Maître délégué	32	42	26	36	46	71	42	67
	Contractuel alternant	0	0	1	0	0	0	1	0
	TOTAL 2d degré	**122**	**208**	**130**	**245**	**190**	**345**	**210**	**377**
Ensemble PRIVE		**132**	**368**	**146**	**433**	**218**	**644**	**236**	**585**
		500		**579**		**862**		**821**	
Part des femmes		**73,6%**		**74,8%**		**74,7%**		**71,3%**	

ENSEIGNANTS DU PRIVE		ACAD					
CORPS		TOTAL	% Femmes	ETP	Part des - 30 ans	Part des 30 - 55 ans	Part des 55 ans et +
1er degré	Professeur des écoles	775	*91,9%*	725,5	4,4%	75,2%	20,4%
	Maître délégué	158	*89,2%*	137,0	22,2%	73,4%	4,4%
	Contractuel alternant	2	*100,0%*	0,7	100,0%	0,0%	0,0%
	TOTAL 1er degré	**935**	***91,4%***	**863,1**	**7,6%**	**74,8%**	**17,6%**
2nd Degré	Enseignant 2nd degré du PUBLIC	8	*25,0%*	7,5	12,5%	37,5%	50,0%
	Professeur agrégé	59	*50,8%*	57,0	1,7%	67,8%	30,5%
	Professeur certifié	1 054	*70,6%*	981,3	4,9%	68,9%	26,2%
	Professeur LP	211	*61,1%*	202,6	1,4%	68,2%	30,3%
	Professeur d'EPS	116	*35,3%*	111,5	6,9%	70,7%	22,4%
	Adjoint d'enseignement	3	*33,3%*	2,1	0,0%	0,0%	100,0%
	Professeur des écoles	12	*100,0%*	11,3	0,0%	58,3%	41,7%
	Maître délégué	362	*59,7%*	291,0	19,3%	67,7%	13,0%
	Contractuel alternant	2	*0,0%*	0,7	100,0%	0,0%	0,0%
	TOTAL 2d degré	**1 827**	***64,3%***	**1 664,9**	**7,5%**	**68,3%**	**24,2%**
Ensemble PRIVE		**2 762**	***73,5%***	**2 528,1**	**7,5%**	**70,5%**	**22,0%**

— **Tab 1-50 :** Évolution sur 3 ans des effectifs de maîtres délégués du 1er degré selon le statut et le genre

Maîtres délégués 1D	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Délégué auxiliaire	4	72	76	6	77	83	10	75	85
Contrat à durée indéterminé	3	28	31	3	30	33	3	33	36
Autorisation d'enseigner	5	27	32	4	30	34	4	33	37
TOTAL	**12**	**127**	**139**	**13**	**137**	**150**	**17**	**141**	**158**
% H/F	***8,6%***	***91,4%***	***100,0%***	***8,7%***	***91,3%***	***100,0%***	***10,8%***	***89,2%***	***100,0%***

— **Tab 1-51** : Répartition des effectifs de maîtres délégués du 1er degré selon le statut, le genre et l'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Maîtres délégués 1D		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	**Genre**						
Délégué auxiliaire	Hommes	33,3%	16,7%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
	Femmes	31,2%	31,2%	20,8%	11,7%	5,2%	100%
	Total	**31,3%**	**30,1%**	**22,9%**	**10,8%**	**4,8%**	**100%**
Contrat à durée indéterminé	Hommes	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100%
	Femmes	0,0%	30,0%	36,7%	26,7%	6,7%	100%
	Total	**0,0%**	**27,3%**	**39,4%**	**27,3%**	**6,1%**	**100%**
Autorisation d'enseigner	Hommes	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
	Femmes	13,3%	40,0%	30,0%	13,3%	3,3%	100%
	Total	**14,7%**	**38,2%**	**32,4%**	**11,8%**	**2,9%**	**100%**
TOTAL	**Effectif**	**31**	**47**	**43**	**22**	**7**	**150**
	%	***21%***	***31%***	***29%***	***15%***	***5%***	***100%***

2024-2025

Maîtres délégués 1D		-30	30-39	40-49	50-59	60 &+	TOTAL
Type de contrat	**Genre**						
Délégué auxiliaire	Hommes	50,0%	20,0%	30,0%	0,0%	0,0%	100%
	Femmes	33,3%	30,7%	25,3%	9,3%	1,3%	100%
	Total	**35,3%**	**29,4%**	**25,9%**	**8,2%**	**1,2%**	**100%**
Contrat à durée indéterminé	Hommes	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100%
	Femmes	0,0%	30,3%	36,4%	30,3%	3,0%	100%
	Total	**0,0%**	**27,8%**	**38,9%**	**30,6%**	**2,8%**	**100%**
Autorisation d'enseigner	Hommes	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100%
	Femmes	15,2%	39,4%	27,3%	12,1%	6,1%	100%
	Total	**13,5%**	**40,5%**	**29,7%**	**10,8%**	**5,4%**	**100%**
TOTAL	**Effectif**	**35**	**50**	**47**	**22**	**4**	**158**
	%	***22%***	***32%***	***30%***	***14%***	***3%***	***100%***

— **Tab 1-52** : Répartition des effectifs de maitres délégués du 1 degré selon le genre et l'ancienneté en CDI en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Ancienneté CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	0	4	4	*12,1%*
De 1 à 3 ans	2	18	20	*60,6%*
De 4 à 6 ans	0	5	5	*15,2%*
De 7 à 10 ans	1	2	3	*9,1%*
> 10 ans	0	1	1	*3,0%*
Total	3	30	33	*100,0%*

2024-2025

Hommes	Femmes	Total	%
0	9	9	*25,0%*
0	14	14	*38,9%*
2	8	10	*27,8%*
1	2	3	*8,3%*
		0	*0,0%*
3	33	36	*100,0%*

— **Tab 1-53** : Évolution sur 3 ans des effectifs de maîtres délégués du 2d degré selon le statut et le genre

Maîtres délégués 2D	2022			2023			2024		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Délégué auxiliaire	117	185	302	119	182	301	126	178	304
Contrat à durée indéterminé	25	42	67	22	36	58	20	38	58
TOTAL	**142**	**227**	**369**	**141**	**218**	**359**	**146**	**216**	**362**
% H/F	***38,5%***	***61,5%***	***100,0%***	***39,3%***	***60,7%***	***100,0%***	***40,3%***	***59,7%***	***100,0%***

— **Tab 1-54 :** Répartition des effectifs de maîtres délégués du 2d degré selon le statut, le genre et l'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

Maîtres délégués 2D		- de30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Genre						
Délégué auxiliaire	Hommes	23,5%	5,0%	27,7%	26,1%	17,6%	100%
	Femmes	20,3%	3,3%	28,0%	32,4%	15,9%	100%
	Total	**21,6%**	**4,0%**	**27,9%**	**29,9%**	**16,6%**	**100%**
Contrat à durée indéterminé	Hommes	0,0%	9,1%	9,1%	63,6%	18,2%	100%
	Femmes	0,0%	11,1%	13,9%	30,6%	44,4%	100%
	Total	**0,0%**	**10,3%**	**12,1%**	**43,1%**	**34,5%**	**100%**
TOTAL	**Effectif**	**65**	**18**	**91**	**115**	**70**	**359**
	%	***18%***	***5%***	***25%***	***32%***	***19%***	***100%***

2024-2025

Maîtres délégués 2D		- de 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans &+	TOTAL
Type de contrat	Genre						
Délégué auxiliaire	Hommes	26,2%	4,8%	27,0%	21,4%	20,6%	100%
	Femmes	20,8%	3,4%	27,0%	29,2%	19,7%	100%
	Total	**23,0%**	**3,9%**	**27,0%**	**26,0%**	**20,1%**	**100%**
Contrat à durée indéterminé	Hommes	0,0%	5,0%	10,0%	55,0%	30,0%	100%
	Femmes	0,0%	13,2%	7,9%	34,2%	44,7%	100%
	Total	**0,0%**	**10,3%**	**8,6%**	**41,4%**	**39,7%**	**100%**
TOTAL	**Effectif**	**70**	**18**	**87**	**103**	**84**	**362**
	%	***19%***	***5%***	***24%***	***28%***	***23%***	***100%***

— **Tab 1-55** : Répartition des effectifs de maitres délégués du 2d degré selon le genre et l'ancienneté en CDI en 2023-2024 et 2024-2025

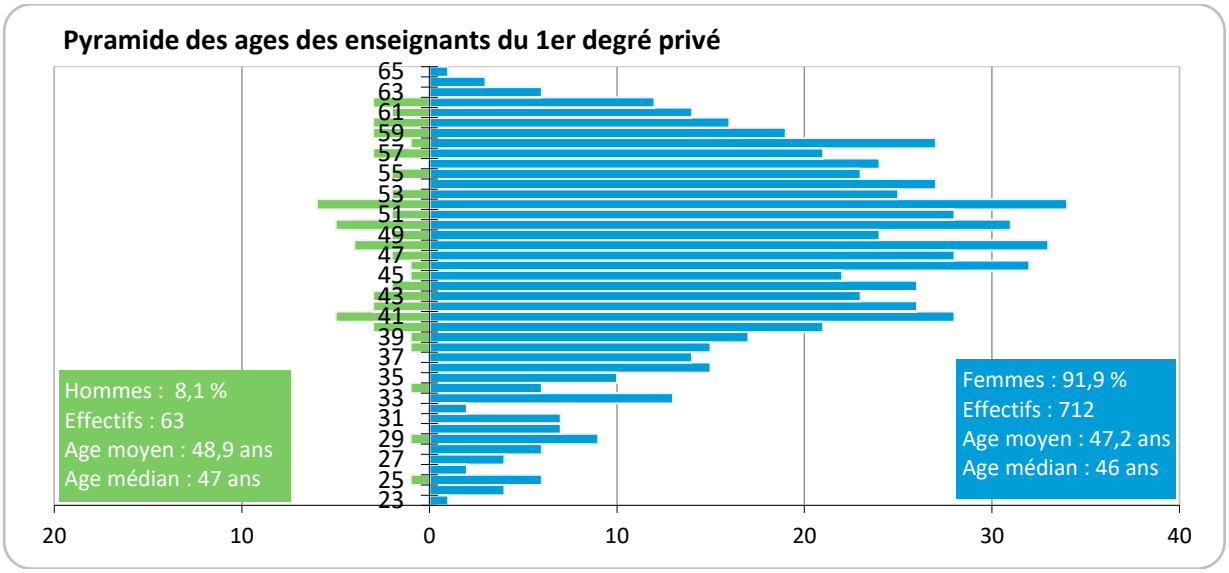
2023-2024

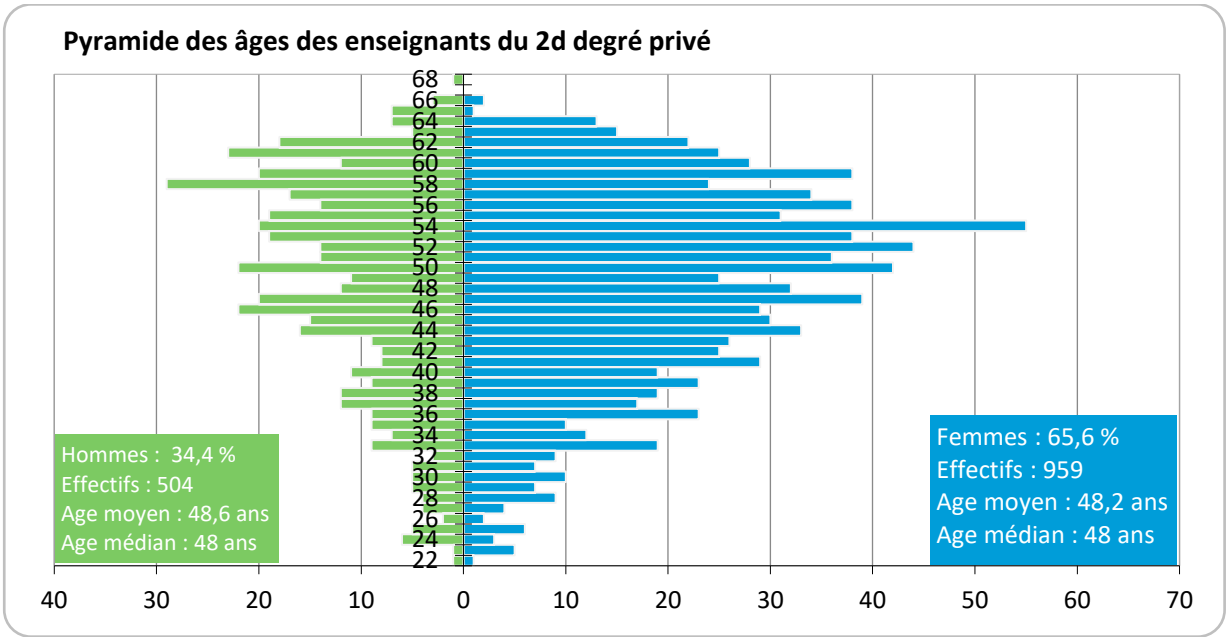
Ancienneté CDI	Hommes	Femmes	Total	%
< à 1 an	3	0	3	*5,2%*
De 1 à 3 ans	10	11	21	*36,2%*
De 4 à 6 ans	5	11	16	*27,6%*
De 7 à 10 ans	3	11	14	*24,1%*
> 10 ans	1	3	4	*6,9%*
Total	22	36	58	*100,0%*

2024-2025

Hommes	Femmes	Total	%
1	4	5	*8,6%*
7	5	12	*20,7%*
7	13	20	*34,5%*
4	10	14	*24,1%*
1	6	7	*12,1%*
20	38	58	*100,0%*

— **Pyramides des âges** des enseignants du privé des 1er et 2d degrés





— Partie 2 : Le recrutement —

Sources des données : les données relatives aux recrutements par concours sont issues de la base de données Cyclades. Celles concernant les recrutements par voie contractuelle et par détachement proviennent des données de la DPE et de la DIPEAR.

— **Tab 2-01** : Évolution des effectifs titulaires et non-titulaires Public (y compris AED et AESH)

Secteur Public	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nb personnes	%	Nb personnes	%	Nb personnes	%
Titulaires	20 170	*76,6%*	19 949	*76,3%*	19 864	*76,1%*
Non titulaires	6 062	*23,0%*	6 189	*23,7%*	6 237	*23,9%*
Total	**26 332**		**26 138**		**26 101**	

Source SI-RH – Univers BSA

B.2. Le recrutement par la voie de concours

1. Concours du 1er degré public et privé

— **Tab 2-02** : Évolution de l'attractivité aux concours enseignants publics (présents / nb de postes)

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Concours enseignants 1er degré public *Chiffres académiques*	4,12	3,92	3,80
Concours enseignants 2nd degré public *Chiffres nationaux*	3,55	3,68	3,66

Source – Cyclade

— **Tab 2-03** : Données nationales relatives au concours CRPE public en 2023,2024 et 2025

CRPE PUBLIC 2023	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémen-taire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	5 159	42 724	17 808	*3,5*	11 625	6 958	1 386	*39,1%*	*59,9%*
Troisième concours	988	12 796	3 799	*5,0*	1 483	889	154	*23,4%*	*59,9%*
Second concours interne	544	4 963	1 426	*3,8*	629	364	34	*25,5%*	*57,9%*
TOTAL	6 691	60 483	23 033	*3,4*	13 737	8 211	1 574	35,6%	*59,8%*

CRPE PUBLIC 2024	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémen-taire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	7 917	42 145	18 385	*2,3*	11 596	6 961	947	*37,9%*	*60,0%*
Troisième concours	1 199	13 543	4 182	*3,5*	1 748	952	132	*22,8%*	*54,5%*
Second concours interne	581	4 691	1 470	*2,5*	572	299	19	*20,3%*	*52,3%*
TOTAL	**9 697**	**60 379**	**24 037**	***2,5***	**13 916**	**8 212**	**1 098**	**34,2%**	***59,0%***

CRPE PUBLIC 2025	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	8 117	43 525	18 524	*2,3*	11 861	7 576	299	*40,9%*	*63,9%*
Troisième concours	1 027	13 274	3 728	*5,0*	1 672	991	47	*26,6%*	*59,3%*
Second concours interne	502	4 692	1 430	*3,8*	534	294	11	*20,6%*	*55,1%*
TOTAL	**9 646**	**61 491**	**23 682**	***2,5***	**14 067**	**8 861**	**357**	**37,4%**	***63,0%***

Source – Cyclade

— **Tab 2-04 :** Évolution du nombre de postes offerts au CRPE dans l'académie sur 3 ans

CRPE PUBLIC	2023	2024	2025	% Évol 2023/2025
Concours externe	135	131	136	+ 0,7%
Troisième concours	16	18	18	+ 12,5%
Second concours interne	4	6	6	+ 50,0%
TOTAL	**155**	**155**	**160**	**+ 3,2%**

— **Tab 2-05 :** Données académiques relatives au CRPE public 2023, 2024 et 2025

CRPE PUBLIC 2023	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admis sibles	Admis	Liste complémen -taire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	135	1 208	486	*3,6*	340	135	55	*27,8%*	*39,7%*
Troisième concours	16	304	109	*6,8*	34	16	3	*14,7%*	*47,1%*
Second concours interne	4	139	44	*11,0*	15	4	0	*9,1%*	*26,7%*
TOTAL	**155**	**1 651**	**639**	***4,1***	**389**	**155**	**58**	***24,3%***	***39,8%***
Part des femmes (sur le total)		1 397	548	*3,5*	331	133	50	*24,3%*	*40,2%*
Part des hommes (sur le total)		254	91	*0,6*	58	22	8	*24,2%*	*37,9%*

CRPE PUBLIC 2024	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admis -sibles	Admis	Liste complémen -taire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	131	1 104	481	*3,7*	334	131	39	*27,2%*	*39,2%*
Troisième concours	18	277	83	*4,6*	36	18	0	*21,7%*	*50,0%*
Second concours interne	6	117	43	*7,2*	18	6	2	*14,0%*	*33,3%*
TOTAL	**155**	**1 498**	**607**	***3,9***	**388**	**155**	**41**	***25,5%***	***39,9%***
Part des femmes (sur le total)		1 257		*0,0*	331	139	36	*#DIV/0!*	*42,0%*
Part des hommes (sur le total)		241		*0,0*	57	16	5	*#DIV/0!*	*28,1%*

CRPE PUBLIC 2025	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	136	1 116	481	*3,5*	325	136	10	*28,3%*	*41,8%*
Troisième concours	18	300	96	*5,3*	44	18	0	*18,8%*	*40,9%*
Second concours interne	6	128	31	*5,2*	17	6	0	*19,4%*	*35,3%*
TOTAL	**160**	**1 544**	**608**	***3,8***	**386**	**160**	**10**	***26,3%***	***41,5%***
Part des femmes (sur le total)		1 286	509	*3,2*	318	136	10	*26,7%*	*42,8%*
Part des hommes (sur le total)		258	99	*0,6*	68	24	0	*24,2%*	*35,3%*

— **Tab 2-06** : Données nationales relatives au concours de l'enseignement du 1er degré privé

CRPE PRIVE 2023	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	782	8 937	2 764	*3,5*	1 442	787	141	*28,5%*	*54,6%*
Troisième concours	30	516	84	*2,8*	43	26	0	*31,0%*	*60,5%*
TOTAL	**812**	**9 453**	**2 848**	***3,5***	**1 485**	**813**	**141**	**28,5%**	***54,7%***

CRPE PRIVE 2024	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	780	8 964	2 879	*3,7*	1 436	793	89	*27,5%*	*55,2%*
Troisième concours	34	609	109	*3,2*	62	32	6	*29,4%*	*51,6%*
TOTAL	**814**	**9 573**	**2 988**	***3,7***	**1 498**	**825**	**95**	**27,6%**	***55,1%***

CRPE PRIVE 2025	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% Admis / Admissibles
Concours externe	765	9 531	2 792	*3,6*	1 422	768	45	*27,5%*	*54,0%*
Troisième concours	50	618	107	*2,1*	76	42	3	*39,3%*	*55,3%*
TOTAL	**815**	**10 149**	**2 899**	***3,6***	**1 498**	**810**	**48**	**27,9%**	***54,1%***

— **Tab 2-07** : Évolution sur 3 ans du nombre de postes offerts dans l'académie au concours du 1er degré privé

PRIVE	2023	2024	2025
Concours externe	5	6	12
Troisième concours	0	0	0
TOTAL	**5**	**6**	**12**

— **Tab 2-08** : Données académiques relatives aux concours de l'enseignement 1er degré privé

PRIVE 2023	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémen-taire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	5	251	29	*5,8*	15	5	3	*17,2%*	*33,3%*
Troisième concours	0	0	0	*0,0*	0	0	0	*0,0%*	*0,0%*
TOTAL	**5**	**251**	**29**	***5,8***	**15**	**5**	**3**	***17,2%***	***33,3%***
Part des femmes *(sur le total)*		220	28	*5,6*	15	5	0	*17,9%*	*33,3%*
Part des hommes *(sur le total)*		31	1	*0,2*	0	0	0	*0,0%*	*#DIV/0!*

PRIVE 2024	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complément aire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	6	209	34	*5,7*	18	6	1	*17,6%*	*33,3%*
Troisième concours	0	0	0		0	0	0		
TOTAL	**6**	**209**	**34**	***5,7***	**18**	**6**	**1**	***17,6%***	***33,3%***
Part des femmes *(sur le total)*		196		*0,0*	17	6	0	*#DIV/0!*	*35,3%*
Part des hommes *(sur le total)*		13		*0,0*	1	0	1		

PRIVE 2025	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Poste	Admissibles	Admis	Liste complémen-taire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles
Concours externe	12	211	40	*3,3*	25	12	1	*30,0%*	*48,0%*
Troisième concours	0	0	0		0	0	0		
TOTAL	**12**	**211**	**40**	***3,3***	**25**	**12**	**1**	***30,0%***	***48,0%***
Part des femmes *(sur le total)*		190	37	*3,1*	22	10	1	*27,0%*	*45,5%*
Part des hommes *(sur le total)*		21	3	*0,3*	3	2	0	*66,7%*	*66,7%*

2. Concours du 2d degré public et privé

— **Tab 2-09 :** Données relatives aux concours externes du 2d degré public et aux candidats de l'académie

CONCOURS EXTERNES 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 670	1 440	553	*38,4%*	26	16	5	2	*1,3%*	*19,2%*	*12,5%*
Agrégation concours spécial	55	33	11	*33,3%*	2	0	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAPES	5 203	412	227	*55,1%*	57	71	33	40	*32,2%*	*57,9%*	*56,3%*
CAPES 3e concours	425	62	18	*29,0%*	6	6	1	1	*11,1%*	*16,7%*	*16,7%*
CAPEPS	670	94	78	*83,0%*	19	9	9	5	*17,9%*	*47,4%*	*55,6%*
CAPEPS 3e concours	5	6	1	*16,7%*	1	0	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAPET	570	64	21	*32,8%*	4	8	2	4	*28,6%*	*50,0%*	*50,0%*
CAPET 3e concours	75	22	6	*27,3%*	4	0	3	0	*50,0%*	*75,0%*	*0,0%*
CAPLP	1 370	103	46	*44,7%*	19	11	12	5	*37,0%*	*63,2%*	*45,5%*
CAPLP 3e concours	125	28	7	*25,0%*	1	2	0	1	*14,3%*	*0,0%*	*50,0%*
Sous-total concours externes Enseignement	**10 168**	**2 264**	**968**	***42,8%***	**139**	**123**	**65**	**58**	***12,7%***	***46,76%***	***47,2%***
CPE (yc 3e voie)	410	90	22	*24,4%*	1	11	0	3	*13,6%*	*0,0%*	*27,3%*
PSY EN (yc 3e voie)	210	16	8	*50,0%*	1	7	1	7	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*
Total concours externes	**10 788**	**2 370**	**998**	***42,1%***	**141**	**141**	**66**	**68**	***13,4%***	***46,8%***	***48,2%***

		Candidats Académie de Poitiers

CONCOURS EXTERNES 2024	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 712	269	116	*43,1%*	22	16	7	8	*12,9%*	*31,8%*	*50,0%*
Agrégation concours spécial	55	11	9	*81,8%*	1	0	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAPES	5 122	386	232	*60,1%*	68	84	42	60	*44,0%*	*61,8%*	*71,4%*
CAPES 3e concours	424	52	16	*30,8%*	5	5	3	2	*31,3%*	*60,0%*	*40,0%*
CAPEPS	684	66	56	*84,8%*	9	8	6	6	*21,4%*	*66,7%*	*75,0%*
CAPEPS 3e concours	6	6	2	*33,3%*	0	0	0	0	*0,0%*	*#DIV/0!*	*0,0%*
CAPET	549	59	23	*39,0%*	3	10	1	3	*17,4%*	*33,3%*	*30,0%*
CAPET 3e concours	75	16	3	*18,8%*	1	1	1	0	*33,3%*	*100,0%*	*0,0%*
CAPLP	1 187	122	38	*31,1%*	12	14	6	9	*39,5%*	*50,0%*	*64,3%*
CAPLP 3e concours	118	21	4	*19,0%*	2	1	0	1	*25,0%*	*0,0%*	*100,0%*
Sous-total concours externes Enseignement	**9 932**	**1 008**	**499**	***49,5%***	**123**	**139**	**66**	**89**	***31,1%***	***53,66%***	***64,0%***
CPE *(yc 3e voie)*	400	95	51	*53,7%*	4	14	3	6	*17,6%*	*75,0%*	*42,9%*
PSY EN (yc 3e voie)	200	7	6	*85,7%*	0	5	0	3	*50,0%*	*#DIV/0!*	*60,0%*
Total concours externes	**10 532**	**1 110**	**556**	***50,1%***	**127**	**158**	**69**	**98**	***30,0%***	***54,3%***	***62,0%***

CONCOURS EXTERNES 2025	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 710	232	104	*44,8%*	12	10	5	3	*7,7%*	*41,7%*	*30,0%*
Agrégation concours spécial	54	12	8	*66,7%*	1	1	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAPES	4 890	346	204	*59,0%*	63	58	42	40	*40,2%*	*66,7%*	*69,0%*
CAPES troisième concours	320	53	19	*35,8%*	5	3	4	2	*31,6%*	*80,0%*	*66,7%*
CAPEPS	670	70	60	*85,7%*	10	6	6	5	*18,3%*	*60,0%*	*83,3%*
CAPEPS 3e concours	5	6	0	*0,0%*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*0,0%*
CAPET	495	54	15	*27,8%*	4	7	1	3	*26,7%*	*25,0%*	*42,9%*
CAPET 3e concours	70	14	2	*14,3%*	1	0	1	0	*50,0%*	*100,0 %*	*0,0%*
CAPLP	1 092	104	40	*38,5%*	11	9	6	7	*32,5%*	*54,5%*	*77,8%*
CAPLP 3e concours	113	10	2	*20,0%*	0	0	0	0	*0,0%*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Sous-total concours externes Enseignement	**9 419**	**901**	**454**	***50,4%***	**107**	**94**	**65**	**60**	***27,5%***	***60,8%***	***63,8%***
CPE *(yc 3e voie)*	430	82	34	*41,5%*	3	13	2	11	*38,2%*	*66,7%*	*84,6%*
PSYEN (yc 3e voie)	215	14	10	*71,4%*	1	9	1	8	*90,0%*	*100,0 %*	*88,9%*
Total concours externes	**10 064**	**997**	**498**	***49,9%***	**111**	**116**	**68**	**79**	***29,5%***	***61,3%***	***68,1%***

— **Tab 2-10 :** Données relatives aux concours internes du 2d degré public et aux candidats de l'académie

CONCOURS INTERNES 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 015	278	169	*60,8%*	18	19	8	14	*13,0%*	*44,4%*	*73,7%*
CAPES	948	127	68	*53,5%*	7	23	3	9	*17,6%*	*42,9%*	*39,1%*
CAPEPS	85	40	22	*55,0%*	4	2	2	1	*13,6%*	*50,0%*	*50,0%*
CAPET	125	26	13	*50,0%*	2	2	2	1	*23,1%*	*100,0%*	*50,0%*
CAPLP	430	42	27	*64,3%*	10	6	3	3	*22,2%*	*30,0%*	*50,0%*
Sous-total concours internes Enseignement	**2 603**	**513**	**299**	***58,3%***	**41**	**52**	**18**	**28**	***15,4%***	***43,9%***	***53,8%***
CPE	70	40	21	*52,5%*	1	3	1	1	*9,5%*	*100,0%*	*33,3%*
PSY EN	50	3	3	*100,0%*	1	2	1	2	*100,0%*	*100,0%*	*100,0%*
Total concours internes	2 723	556	323	*58,1%*	43	57	20	31	15,8%	*46,5%*	*54,4%*

CONCOURS INTERNES 2024	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 049	238	161	*67,6%*	14	25	5	15	*12,4%*	*35,7%*	*60,0%*
CAPES	949	111	67	*60,4%*	14	23	9	13	*32,8%*	*64,3%*	*56,5%*
CAPEPS	85	31	26	*83,9%*	3	1	2	1	*11,5%*	*66,7%*	*100,0%*
CAPET	142	28	15	*53,6%*	3	2	1	0	*6,7%*	*33,3%*	*0,0%*
CAPLP	422	36	18	*50,0%*	6	5	3	3	*33,3%*	*50,0%*	*60,0%*
Sous-total concours internes Enseignement	**2 647**	**444**	**287**	***64,6%***	**40**	**56**	**20**	**32**	***18,1%***	***50,0%***	***57,1%***
CPE	70	55	35	*63,6%*	1	5	1	4	*14,3%*	*100,0%*	*80,0%*
PSY EN	50	5	2	*40,0%*	1	0	1	0	*50,0%*	*100,0%*	*#DIV/0!*
Total concours internes	**2 767**	**504**	**324**	***64,3%***	**42**	**61**	**22**	**36**	**17,9%**	***52,4%***	***59,0%***

CONCOURS INTERNES 2025	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
Agrégation	1 076	222	156	*70,3%*	16	31	8	14	*14,1%*	*50,0%*	*45,2%*
CAPES	973	105	53	*50,5%*	8	20	4	11	*28,3%*	*50,0%*	*55,0%*
CAPEPS	85	30	19	*63,3%*	4	4	1	3	*21,1%*	*25,0%*	*75,0%*
CAPET	125	22	17	*77,3%*	4	2	2	2	*23,5%*	*50,0%*	*100,0%*
CAPLP	446	37	23	*62,2%*	8	9	4	7	*47,8%*	*50,0%*	*77,8%*
Sous-total concours internes Enseignement	**2 705**	**416**	**268**	***64,4%***	**40**	**66**	**19**	**37**	***20,9%***	***47,5%***	***56,1%***
CPE	95	42	30	*71,4%*	5	2	1	1	*6,7%*	*20,0%*	*50,0%*
PSY EN	50	0	0	*#DIV/0!*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Total concours internes	2 850	458	298	*65,1%*	45	68	20	38	19,5%	*44,4%*	*55,9%*

— **Tab 2-11** : Données relatives aux concours externes du 2d degré privé et aux candidats de l'académie

CONCOURS EXTERNES 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admis-sibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAFEP - CAPES	923	104	76	*73,1%*	8	15	4	4	*10,5%*	*50,0%*	*26,7%*
CAFEP - CAPES 3e concours	40	12	2	*16,7%*	0	0	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPEPS	71	8	6	*75,0%*	2	1	1	0	*16,7%*	*50,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPET	66	17	9	*52,9%*	3	2	1	1	*22,2%*	*33,3%*	*50,0%*
CAFEP - CAPLP	191	28	13	*46,4%*	4	5	1	2	*23,1%*	*25,0%*	*40,0%*
Total concours externes	**1 291**	**169**	**106**	***62,7%***	**17**	**23**	**7**	**7**	**13,2%**	***41,2%***	***30,4%***

CONCOURS EXTERNES 2024	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admis-sibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAFEP - CAPES	939	108	63	*58,3%*	11	22	6	9	*23,8%*	*54,5%*	*40,9%*
CAFEP - CAPES 3e concours	47	12	8	*66,7%*	0	3	0	1	*12,5%*	*0,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPEPS	73	17	12	*70,6%*	1	2	1	2	*25,0%*	*100,0%*	*100,0%*
CAFEP - CAPET	70	13	4	*30,8%*	0	1	0	1	*25,0%*	*#DIV/0!*	*100,0%*
CAFEP - CAPLP	195	32	16	*50,0%*	1	3	1	1	*12,5%*	*100,0%*	*33,3%*
Total concours externes	**1 324**	**182**	**103**	***56,6%***	**13**	**31**	**8**	**14**	**21,4%**	***61,5%***	***45,2%***

CONCOURS EXTERNES 2025	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admis-sibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAFEP - CAPES	948	101	46	*45,5%*	11	17			*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPES 3e concours	46	13	7	*53,8%*	1	2			*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPEPS	73	12	11	*91,7%*	3	1			*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
CAFEP - CAPET	70	18	6	*33,3%*	2	0			*0,0%*	*0,0%*	*#DIV/0!*
CAFEP - CAPLP	189	33	15	*45,5%*	3	1			*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Total concours externes	**1 326**	**177**	**85**	***48,0%***	**20**	**21**	**0**	**0**	**0,0%**	***0,0%***	***0,0%***

CAFEP-CAPLP : hors troisième concours

— **Tab 2-12** : Données relatives aux concours nationaux internes du 2d degré privé et aux candidats de l'académie

CONCOURS INTERNES 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAER - Agrégation	155	47	30	*63,8%*	1	7	0	3	*10,0%*	*0,00%*	*42,86 %*
CAER - CAPES	1 002	80	60	*75,0%*	10	22	5	14	*31,7%*	*50,00 %*	*63,64 %*
CAER - CAPEPS	121	10	9	*90,0%*	2	1	0	0	*0,0%*	*0,00%*	*0,00%*
CAER - CAPET	111	15	15	*100,0%*	1	1	0	0	*0,0%*	*0,00%*	*0,00%*
CAER - CAPLP	161	17	10	*58,8%*	3	3	0	1	*10,0%*	*0,0%*	*33,3%*
Total concours internes	**1 550**	**169**	**124**	**73,4%**	**17**	**34**	**5**	**18**	**18,6%**	**29,4%**	**52,9%**

CONCOURS INTERNES 2024	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAER - Agrégation	162	26	16	*61,5%*	0	1	0	0	*0,0%*	*#DIV/0 !*	*0,0%*
CAER - CAPES	970	81	65	*80,2%*	7	23	0	13	*20,0%*	*0,0%*	*56,5%*
CAER - CAPEPS	122	12	8	*66,7%*	3	0	1	0	*12,5%*	*33,3%*	*#DIV/0 !*
CAER - CAPET	109	11	8	*72,7%*	2	1	2	1	*37,5%*	*100,0 %*	*100,0 %*
CAER - CAPLP	157	20	11	*55,0%*	2	4	1	3	*36,4%*	*50,0%*	*75,0%*
Total concours internes	**1 520**	**150**	**108**	**72,0%**	**14**	**29**	**4**	**17**	**19,4%**	**28,6%**	**58,6%**

CONCOURS INTERNES 2025	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
CAER - Agrégation	162	40	22	*55,0%*	1	1	1	1	*9,1%*	*100,00 %*	*100,00 %*
CAER - CAPES	946	80	61	*76,3%*	9	23	4	17	*34,4%*	*44,44 %*	*73,91 %*
CAER - CAPEPS	130	12	7	*58,3%*	2	3	2	3	*71,4%*	*100,0 %*	*100,0 %*
CAER - CAPET	111	12	6	*50,0%*	2	2	2	1	*50,0%*	*100,0 %*	*50,0%*
CAER - CAPLP	171	18	10	*55,6%*	1	6	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Total concours internes	**1 520**	**162**	**106**	**65,4%**	**15**	**35**	**9**	**22**	**29,3%**	**60,0%**	**62,9%**

3. Concours des personnels de direction et d'inspection

— **Tab 2-13** : Évolution de l'attractivité aux concours des personnels de direction

Chiffres nationaux	2023	2024	2025
Concours interne	4,09	3,62	3,45
Concours 3ème voie	3,04	5,08	4,80

— **Tab 2-14 :** Évolution de l'attractivité aux concours des personnels de d'inspection (IA-IPR, IEN)

Chiffres nationaux	2023	2024	2025
Concours IA IPR	3,38	2,88	2,95
Concours IEN	5,05	5,26	5,51

— **Tab 2-15 :** Évolution du nombre de candidats de l'académie inscrits aux concours de personnel de direction ou d'inspection

	2023	2024	2025	% Evol 3 ans
Concours personnels de direction	62	54	51	-17,7%
Concours personnels d'inspection	19	26	28	47,4%

— **Tab 2-16** : Données relatives aux concours nationaux des personnels de direction et d'inspection et aux candidats de l'académie sur 3 ans

PERSONNELS DIRECTION 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste Complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis /admissibles
Concours interne	645	54	49	29	18	0	36,7%	62,1%
3e voie	45	8	1	0	0	0	0,0%	0,0%
Total Personnel Direction	**690**	**62**	**50**	**29**	**18**	**0**	**36,0%**	**62,1%**
Nbre de femmes		36	32	16	10	0	31,3%	62,5%
Nbre d'hommes		26	18	13	8	0	44,4%	61,5%

PERSONNELS DIRECTION 2024	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste Complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis /admissibles
Concours interne	640	45	39	23	18	0	46,2%	78,3%
3e voie	40	9	3	2	1	0	33,3%	0,0%
Total Personnel Direction	**680**	**54**	**42**	**25**	**19**	**0**	**45,2%**	**76,0%**
Nbre de Femmes		28	21	12	10	0	47,6%	83,3%
Nbre d'hommes		26	21	13	9	0	42,9%	69,2%

PERSONNELS DIRECTION 2025	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers						
		Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Liste Complémentaire	Taux réussite % Admis / Présents	% admis /admissibles
Concours interne	600	37	27	21	13	0	48,1%	61,9%
3e voie	50	14	4	1	1	0	25,0%	0,0%
Total Personnel Direction	**650**	**51**	**31**	**22**	**14**	**0**	**45,2%**	**63,6%**
Nbre de femmes		31	19	14	9	0	47,4%	64,3%
Nbre d'hommes		20	12	8	5	0	41,7%	62,5%

— **Tab 2-17** : Données relatives aux concours nationaux des personnels d'inspection et aux candidats de l'académie sur 3 ans

PERSONNELS INSPECTION 2023	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers							
		Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% admis / admissibles	
			H	F	H	F		H	F
IEN	125	10	2	2	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
IA - IPR	80	9	1	2	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Total Personnel Inspection	**205**	**19**	**3**	**4**	**0**	**0**	***0,0%***	***0,0%***	***0,0%***

PERSONNELS INSPECTION 2024	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers							
		Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% admis / admissibles	
			H	F	H	F		H	F
IEN	130	19	1	11	1	4	*26,3%*	*100,0%*	*36,4%*
IA - IPR	75	7	1	2	0	0	*0,0%*	*0,0%*	*0,0%*
Total Personnel Inspection	**205**	**26**	**2**	**13**	**1**	**4**	***19,2%***	***50,0%***	***30,8%***

PERSONNELS INSPECTION 2025	Postes nationaux	Candidats Académie de Poitiers							
		Inscrits Dossiers RAEP reçus	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Inscrits	% admis / admissibles	
			H	F	H	F		H	F
IEN	135	19	2	5	0	3	*15,8%*	*0,0%*	*60,0%*
IA - IPR	85	9	2	3	1	2	*33,3%*	*50,0%*	*66,7%*
Total Personnel Inspection	**220**	**28**	**4**	**8**	**1**	**5**	***21,4%***	***25,0%***	***62,5%***

4. Concours des personnels ATSS

— **Tab 2-18** : Évolution de l'attractivité aux concours des personnels ATSS

Concours nationaux	2023	2024	2025
AAE Concours interne	15,11	15,06	27,07
APAE Examen professionnel	2,80	3,25	3,38
Médecin	0,44	0,59	0,82
CTSS	3,52	2,43	2,70

Concours académiques	**2023**	**2024**	**2025**
SAENES Concours	7,18	6,63	9,82
SAENES Examen professionnel	1,96	1,45	1,25
ADJAENES Concours	9,31	61,67	79,00
Infirmier	7,00	4,58	9,80

— **Tab 2-19** : Données relatives aux concours nationaux ATSS et aux candidats de l'académie

CONCOURS NATIONAUX ATSS 2023	**Postes nationaux**	**Candidats Académie de Poitiers**									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
AAE interne	160	71	45	63,4%	2	8	0	2	4,4%		25,0%
APAE - examen professionnel	194	20	20	100,0%			1	4	25,0%		
Médecin - concours unique	27	1	0	0,0%	0	0	0	0			
CTSS	23	4	4	100,0%	0	2	0	0	0,0%	0,0%	0,0%

CONCOURS NATIONAUX ATSS 2024	**Postes nationaux**	**Candidats Académie de Poitiers**									
		Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
AAE interne	200	87	53	60,9%	0	10	0	2	3,8%	#DIV/0!	20,0%
APAE - examen professionnel	197	27		0,0%	/	/	4	3	#DIV/0!	#VALEUR!	#VALEUR!
Médecin - concours unique	41	2	2	100,0%	1	1	1	1	100,0%	100,0%	100,0%
CTSS	30	2	1	50,0%	0	1	0	1	100,0%	#DIV/0!	100,0%

		Candidats Académie de Poitiers

CONCOURS NATIONAUX ATSS 2025	Postes nationaux	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
AAE interne	100	66	44	66,7%	2	11	0	2	4,5%	0,0%	18,2%
APAE - examen professionnel	194	23	21	91,3%	0	0	0	4	19,0%	#DIV/0!	#DIV/0!
Médecin - concours unique	28	3	2	66,7%	0	0	0	0	0,0%	#DIV/0!	#DIV/0!
CTSS	20	0	0	#DIV/0!	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

— **Tab 2-20 :** Données relatives aux concours déconcentrés ATSS et aux candidats de l'académie

CONCOURS DÉCONCENTRÉS ATSS 2023	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
SAENES externe Cl normale	10	159	85	*53,5%*	2	28	0	10	*11,8%*	*0,0%*	*35,7%*
SAENES interne Cl normale	14	179	103	*57,5%*	1	33	1	13	*13,6%*	*100,0%*	*39,4%*
SAENES interne Cl Sup	9	83	49	*59,0%*	1	22	1	8	*18,4%*	*100,0%*	*36,4%*
Examen pro SAENES cl. except.	10	29	29	*100,0%*	3	17	1	9	*34,5%*	*33,3%*	*52,9%*
Examen pro SAENES cl. Sup.	19	46	28	*60,9%*	4	24	2	17	*67,9%*	*50,0%*	*70,8%*
ADJENES sans concours externe	14	184	162	*88,0%*	3	42	3	11	*8,6%*	*100,0%*	*26,2%*
ADJENES Principal 2e cl. Externe	10	204	119	*58,3%*	3	30	1	9	*8,4%*	*33,3%*	*30,0%*
ADJENES Principal 2e cl. Interne	12	108	86	*79,6%*	2	27	1	11	*14,0%*	*50,0%*	*40,7%*
Infirmier	6	51	42	*82,4%*	1	19	1	5	*14,3%*	*100,0%*	*26,3%*

CONCOURS DÉCONCENTRÉS ATSS 2024	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
SAENES externe Cl normale	14	165	86	*52,1%*	2	38	1	13	*16,3%*	*50,0%*	*34,2%*
SAENES interne Cl normale	16	175	113	*64,6%*	2	30	1	15	*14,2%*	*50,0%*	*50,0%*
SAENES interne Cl Sup	0	0	0	*#DIV/0!*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Examen pro SAENES cl. except.	12	35	24	*68,6%*	3	14	2	10	*50,0%*	*66,7%*	*71,4%*
Examen pro SAENES cl. Sup.	17	24	18	*75,0%*	1	11	0	8	*44,4%*	*0,0%*	*72,7%*
ADJENES sans concours externe	9	199	164	*82,4%*	3	42	0	9	5,5%	*0,0%*	*21,4%*
ADJENES Principal 2e cl. Externe	3	279	185	*66,3%*	2	8	1	2	*1,6%*	*50,0%*	*25,0%*
ADJENES Principal 2e cl. Interne	0	0	0	*#DIV/0!*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Infirmier	12	65	55	*84,6%*	2	26	0	12	*21,8%*	*0,0%*	*46,2%*

CONCOURS DÉCONCENTRÉS ATSS 2025	Postes	Inscrits	Présents	Présents / Inscrits	Admissibles		Admis		Taux réussite % Admis / Présents	% admis / admissibles	
					H	F	H	F		H	F
SAENES externe Cl normale	9	153	95	*62,1%*	6	23	3	6	*9,5%*	*50,0%*	*26,1%*
SAENES interne Cl normale	13	169	121	*71,6%*	3	30	2	11	*10,7%*	*66,7%*	*36,7%*
SAENES interne Cl Sup	0	0	0	*#DIV/0!*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Examen pro SAENES cl. except.	10	21	16	*76,2%*	1	7	0	4	*25,0%*	*0,0%*	*57,1%*
Examen pro SAENES cl. Sup.	18	25	19	*76,0%*	3	12	3	11	*73,7%*	*100,0%*	*91,7%*
ADJENES sans concours externe	6	187	152	*81,3%*	1	23	0	6	*3,9%*	*0,0%*	*26,1%*
ADJENES Principal 2e cl. Externe	2	233	158	*67,8%*	2	4	0	2	*1,3%*	*0,0%*	*50,0%*
ADJENES Principal 2e cl. Interne	0	0	0	*#DIV/0!*	0	0	0	0	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*	*#DIV/0!*
Infirmier	5	60	49	*81,7%*	2	23	1	4	*10,2%*	*50,0%*	*17,4%*

C.2. Le recrutement par voie du contrat

1. Remplacement des personnels enseignants du secteur public

— **Tab 2-21** : Données relative à la consommation d'emploi du remplacement des enseignants du 1er degré par département sur 3 ans

Consommation d'emplois – 2022-2023		16	17	79	86	Académie
Contractuel enseignant	Personne physique	44	29	25	32	130
	ETP A	*32,3*	*16,2*	*18,0*	*15,4*	*81,9*
	% Femmes	88,6%	82,8%	88,0%	87,5%	86,9%

Consommation d'emplois – 2023-2024		16	17	79	86	Académie
Contractuel enseignant	Personne physique	45	27	16	24	112
	ETP A	*36,5*	*23,7*	*11,5*	*16,1*	*87,9*
	% Femmes	73,3%	88,9%	81,3%	87,5%	81,3%

Consommation d'emplois – 2024-2025		16	17	79	86	Académie
Contractuel enseignant	Personne physique	19	17	17	38	91
	ETP A	*12,2*	*7,5*	*12,6*	*26,7*	*59,1*
	% Femmes	89,5%	88,2%	82,4%	89,5%	87,9%

— **Tab 2-22** : Répartition de la consommation d'emplois par type de support (en ETPA) par département sur 3 ans

2022-2023

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

2023-2024

Fonction	Support	16	17	79	86	TOTAL
ADM	FONCTION ADMINISTRATIVE	0,0	1,0	0,0	0,9	1,9
ENS	COMP DECHAR. MAITRE FORMATEUR	1,6		0,2	0,6	2,4
ENS	COMPENSATION DECHARGE DE DIRECTEUR	6,1	0,9	0,9	1,0	8,9
ENS	ENSEIGNANT CLASSE	20,1	0,7	6,5	7,1	34,4
ENS	DIRECTEUR D'ÉCOLE	2,0				2,0
REM	TITULAIRE DEPARTEMENTAL	0,0	0,0	0,8	6,1	6,9
REM	TITULAIRE REMPLACANT	6,8	21,1	3,2	0,4	31,5
TOTAL		**36,5**	**23,7**	**11,5**	**16,1**	**87,9**

2024-2025

Fonction	Support	16	17	79	86	TOTAL
ADM	FONCTION ADMINISTRATIVE	0,0	1,0	0,0	1,0	2,0
ADM	FONCTION PÉDAGOGIQUE	1,0				1,0
ENS	COMP DECHAR. MAITRE FORMATEUR	0,1		0,3	0,0	0,4
-ENS	COMPENSATION DECHARGE DE DIRECTEUR	1,5	0,1	0,1	1,0	2,7
ENS	ENSEIGNANT CLASSE	6,5	1,0	9,3	11,3	28,1
REM	TITULAIRE DEPARTEMENTAL	0,0	0,0	0,4	12,9	13,3
REM	TITULAIRE REMPLACANT	3,2	5,5	2,4	0,6	11,6
TOTAL		**12,3**	**7,6**	**12,5**	**26,8**	**59,1**

— **Tab 2-23 :** Données relatives à la consommation d'emplois du remplacement des enseignants du 2d degré

Consommation d'emplois – 2022-2023	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Personnes Physiques	815	400	1 100
ETP A	*646,3*	*132,0*	*778,3*
% Femmes	**52,8%**	**57,0%**	**53,5%**

Consommation d'emplois – 2023-2024	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Personnes Physiques	938	412	1 214
ETP A	*736,8*	*133,2*	*870,1*
% Femmes	**54,90%**	**57,80%**	**55,20%**

Consommation d'emplois – 2024-2025	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Personnes Physiques	946	369	1 204
ETP A	*784,2*	*120,4*	*904,6*
% Femmes	**55,50%**	**61,00%**	**56,60%**

— **Tab 2-24** : Répartition de la consommation d'emplois du remplacement des enseignants du 2d degré selon la fonction (en ETPA)

2022-2023

Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Enseignement	568,6	127,7	696,3
Documentation	32,3	3,7	36
Chef de travaux	1,1	0,6	1,8
Insertion jeunesse	6,5		6,5
Conseiller Formation Continue	22,9		22,9
Administration	12		12
Educateur en internat	1,9		1,9
Emplois Particuliers			0
Mis à disposition	1		1
TOTAL	**646,3**	**132**	**778,3**

2023-2024

Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Enseignement	634,96	128,93	763,89
Documentation	37,13	4,07	41,19
Conseiller formation continue	41,29	0,22	41,51
Chef de travaux	2	0,03	2,03
Administration	12,36	0	12,36
Educateur en internat	1	0	1
Insertion jeunesse	7,09	0	7,09
Mise à disposition	1	0	1
TOTAL	**736,83**	**133,24**	**870,07**

2024-2025

Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Enseignement	687,24	118,47	805,71
Documentation	42,64	1,71	44,36
Conseiller formation continue	26,45	0,23	26,68
Chef de travaux	2	0	2
Administration	14,32	0	14,32
Educateur en internat	3	0	3
Insertion jeunesse	7,5	0	7,5
Mise à disposition	1	0	1
TOTAL	**784,15**	**120,41**	**904,56**

2. Remplacement des personnels non enseignants

— **Tab 2-25** : Données relatives au remplacement des personnels de vie scolaire sur des fonctions de CPE et de Psy EN

Consommation d'emplois – 2022-2023		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
CPE	Personnes Physiques	1	0	1
	ETP A	*0,5*	*0,0*	*0,5*
	% Femmes	0,0%	0,0%	0,0%
Psy EN	Personnes Physiques	93	28	112
	ETP A	*72,8*	*13,0*	*85,8*
	% Femmes	74,2%	82,1%	75,7%
TOTAL	**Personnes Physiques**	**94**	**28**	**113**
	ETP A	***73,3***	***13,0***	***86,3***
	% Femmes	**73,4%**	**82,1%**	**75,0%**

Consommation d'emplois – 2023-2024		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
CPE	Personnes Physiques	49	31	68
	ETP A	*36,3*	*12*	*48,3*
	% Femmes	71,40%	74,20%	73,50%
Psy EN	Personnes Physiques	45	7	49
	ETP A	*39,5*	*1,9*	*41,4*
	% Femmes	84,40%	85,70%	85,70%
TOTAL	**Personnes Physiques**	**94**	**38**	**117**
	ETP A	***75,8***	***13,9***	***89,7***
	% Femmes	**77,70%**	**76,30%**	**78,60%**

Consommation d'emplois – 2024-2025		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
CPE	Personnes Physiques	51	27	68
	ETP A	*43,4*	*7,8*	*51,2*
	% Femmes	66,70%	74,10%	67,60%
Psy EN	Personnes Physiques	52	3	54
	ETP A	*42,7*	*1,4*	*44,1*
	% Femmes	86,50%	66,70%	85,20%
TOTAL	**Personnes Physiques**	**103**	**30**	**122**
	ETP A	***86,1***	***9,2***	***95,3***
	% Femmes	**76,70%**	**73,30%**	**75,40%**

— **Tab 2-26** : Répartition de la consommation d'emploi du remplacement des personnels de vie scolaire par fonction (en ETPA)

2022-2023

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

2023-2024

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
EDU	Education	36,3	12	48,3
PSY EDA	Psychologues 1er Degré	18,5	0	18,5
PSY EDO	Psychologues 2d Degré	21	1,9	22,9
TOTAL		**75,8**	**13,9**	**89,7**

2024-2025

Fonction	Libellé Fonction	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
EDU	Education	43,4	7,8	51,2
PSY EDA	Psychologues 1er Degré	19,3	0,6	20
PSY EDO	Psychologues 2nd Degré	23,3	0,8	24,1
TOTAL		**86,1**	**9,2**	**95,3**

— **Tab 2-27** : Données relatives au remplacement des personnels ATSS

Consommation d'emplois – 2022-2023		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Contractuel ATSS	Personnes Physiques	243	159	354
	ETP A	*166,4*	*59,2*	*225,6*
	% Femmes	79,4%	93,1%	84,2%

Consommation d'emplois – 2023-2024		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Contractuel ATSS	Personnes Physiques	262	119	345
	ETP A	*172,4*	*37,9*	*210,3*
	% Femmes	76,2%	94,2%	82,3%

Consommation d'emplois – 2024-2025		Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Contractuel ATSS	Personnes Physiques	235	118	331
	ETP A	*161,9*	*38,3*	*200,2*
	% Femmes	76,2%	87,3%	79,2%

— **Tab 2-28** : Répartition de la consommation d'emploi du remplacement des personnels ATSS par filière (en ETPA)

2022-2023

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

2023-2024

Filière	Lieu d'exercice	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Administrative	EPLE	56,3	20,4	76,6
	DSDEN / Rectorat	38,3	8,3	46,6
	TOTAL	94,6	28,6	123,2
Médico-sociale	EPLE	34,6	6,8	41,4
	DSDEN / Rectorat	1,0		1,0
	TOTAL	35,6	6,8	42,4
Technique / Ouvrier	EPLE	12,0	1,8	13,8
	DSDEN / Rectorat	30,2	0,6	30,8
	TOTAL	42,2	2,4	44,6
TOTAL		**172,4**	**37,8**	**210,2**

2024-2025

Filière	Lieu d'exercice	Support Vacant	Suppléances	TOTAL
Administrative	EPLE	49,6	21,8	71,4
	DSDEN / Rectorat	39,5	9,3	48,8
	TOTAL	89,1	31,1	120,2
Médico-sociale	EPLE	14,7	5,0	19,7
	DSDEN / Rectorat	15,3	0,3	15,6
	TOTAL	30,0	5,2	35,3
Technique / Ouvrier	EPLE	15,1	1,3	16,4
	DSDEN / Rectorat	27,6	0,6	28,3
	TOTAL	42,7	1,9	44,7
TOTAL		**161,9**	**38,3**	**200,2**

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

— **Tab 2-29** : Évolution des recrutements BOE sur 3 ans

RECRUTEMENTS BOE	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Professeur des écoles - 16	0	1	1
Professeurs des écoles - 17	1	0	0
Professeur des écoles - 79	0	0	1
Professeurs des écoles - 86	0	0	0
Total enseignant du 1er degré public	1	1	2
Certifiés	0	0	0
PLP	1	0	4
Total enseignant du 2nd degré public	1	0	4
Maitre privé du 1er degré	0	0	0
Maitre privé du 2nd degré	3	0	0
Total enseignant du privé	3	0	0
AAE	0	0	1
SAENES	0	1	1
ADJENES	0	1	1
Total personnels administratifs	0	2	3
TOTAL	**5**	**3**	**9**

— **Tab 2-30 :** Évolution et répartition des recrutements BOE selon la fonction, le genre et l'âge

	2023						2024						2025					
	F	H	Total	Dont 50 ans et +			F	H	Total	Dont 50 ans et +			F	H	Total	Dont 50 ans et +		
				F	H	Total				F	H	Total				F	H	Total
Professeur des écoles16	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Professeurs des écoles-17	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeurs des écoles -79	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Professeurs des écoles-86	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total enseignant du 1er degré	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**
Certifiés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1	1	2
Total enseignement 2d degré	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1	1	2
Maitre privé du 1er degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maitre privé du 2nd degré	2	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total enseignement privé	**2**	**1**	**3**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
ADJAENES	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
SAENES	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
AAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Total personnels administratifs	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**	**3**	**0**	**3**	**1**	**0**	**1**
Total	**3**	**2**	**5**	**0**	**2**	**2**	**3**	**0**	**3**	**1**	**0**	**1**	**8**	**1**	**9**	**2**	**1**	**3**

D.2. Le recrutement par voie de détachement

1. Détachement de fonctionnaires de catégorie A dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN

— **Tab 2-31** : Évolution du nombre de demandes de détachements entrants dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN sur 3 ans

Etape	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Demande de détachement	95		76		92	
Dont femmes	*62*	*65,26%*	*56*	*73,68%*	*69*	*75,00%*
Dont hommes	*33*	*34,74%*	*20*	*26,32%*	*23*	*25,00%*
Avis défavorable donné à la demande par l'académie	67	70,53%	45	59,21%	59	64,13%
Avis favorable donné à la demande par l'académie	26	27,37%	31	40,79%	33	35,87%
Validation de la demande par le ministère	21	22,11%	23	30,26%	25	27,17%

— **Tab 2-32** : Répartition des demandes corps d'origine/corps d'accueil dans le corps des personnels enseignants d'éducation et de Psy EN sur 3 ans

Corps d'origine ANNEE 2022-2023	Corps d'accueil en détachement						
	CPE	PLP	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur EPS	PSY EN	Total
Attaché d'administration de l'État		2	2	4			8
Attaché territorial				1			1
Infirmière scolaire		1					1
Ingénieur d'études		1		1			2
Ingénieur territorial			1	1			2
Inspecteur des finances publiques			1	3			4
Maître de conférences			2	1			3
Personnel de Direction						1	1
PLP		2		10			12
Professeur certifié	3	1		4			8
Professeur certifié de l'enseignement agricole		1		2			3
Professeur des écoles	3	4		27	2	3	39
Professeur EPS		1		1			2
Psychologue						1	1
Psychologue territorial						1	1
Autres		2		3		2	7
Total	**6**	**15**	**6**	**58**	**2**	**8**	**95**

Corps d'origine ANNEE 2023-2024	Corps d'accueil en détachement						
	CPE	PLP	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur EPS	PSY EN	Total
Attaché d'administration de l'État			1	2			3
Attaché territorial							
Infirmière scolaire							
Ingénieur d'études			1	2		1	4
Ingénieur territorial							
Inspecteur des finances publiques							
Maître de conférences							
Personnel de Direction							
PLP				6			6
Professeur certifié		2		1			3
Professeur certifié de l'enseignement agricole							
Professeur des écoles	2	5		39	4	1	51
Professeur EPS							
Psychologue						1	
Psychologue territorial							
Autres	1	3	1	3		1	9
Total	**3**	**10**	**3**	**53**	**4**	**4**	**76**

Corps d'origine ANNEE 2024-2025	Corps d'accueil en détachement						
	CPE	PLP	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur EPS	PSY EN	Total
Attaché d'administration de l'État	1		1	1			3
Attaché territorial							0
Infirmière scolaire	1	1					2
Ingénieur d'études			1				1
Ingénieur territorial							0
Inspecteur des finances publiques				2			2
Maître de conférences				1			1
Personnel de Direction							0
PLP				8			8
Professeur certifié	1	2		1			4
Professeur certifié de l'enseignement agricole							0
Professeur des écoles	3	7	1	46	4	3	64
Professeur EPS							0
Psychologue						3	3
Psychologue territorial							0
Autres		2	1	1			4
Total	**6**	**12**	**4**	**60**	**4**	**6**	**92**

2. Détachement de fonctionnaires dans les corps de personnels d'encadrement et ATSS

— **Tab 2-33 :** Évolution du nombre de demandes de détachements entrants dans les corps de personnels d'encadrement et ATSS

DETACHEMENTS ENTRANTS	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels d'inspection	0	1	1	1	0	1	0	0	0
ATSS - Catégorie A	7	5	12	4	1	5	3	2	5
ATSS - Catégorie B	11	2	13	1	0	1	2	0	2
ATSS - Catégorie C	0	0	0	1	0	1	0	0	0
ATSS - Infirmière - Catégorie A	7	0	7	0	0	0	1	0	1
TOTAL	**25**	**8**	**33**	**7**	**1**	**8**	**6**	**2**	**8**

— Partie 3 : Les parcours professionnels —

A.3. Mobilité géographique des personnels

1. Enseignants du 1er degré public et privé

— **Tab 3-01** : Données relatives à la phase informatisée du mouvement intra-départemental des enseignants du 1er degré public sur 3 ans

		2022-2023				
PHASE UNIQUE INFORMATISEE		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	Nombre de participants au mouvement	453	839	407	643	2 342

	Dont Participants obligatoires	*204*	*292*	*195*	*365*	*1 056*
Postes	Postes Vacants	151	337	139	193	820
Personnes mutées	Nombre d'agents mutés	207	486	195	300	1188
	Dont participants obligatoires	*115*	*277*	*120*	*174*	*686*
	% de participants obligatoires mutés	55,56%	57,00%	61,54%	58,00%	57,74%
Satisfaction des vœux	Satisfaits vœu 1	46%	35%	42%	42%	41%
	Satisfaits vœu 2	10%	17%	13%	12%	13%
	Satisfaits vœu 3	6%	8%	5%	6%	6%
	Satisfaits vœu 4	5%	5%	3%	2%	6%
	Satisfaits vœux 5 et +	33%	36%	37%	38%	34%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de satisfaction vœux 1 à 3		**62,0%**	**60,0%**	**60,0%**	**60,0%**	**60,0%**

		2023-2024				
PHASE UNIQUE INFORMATISEE		**Charente**	**Charente-Maritime**	**Deux-Sèvres**	**Vienne**	**Académie**
Participants	Nombre de participants au mouvement	447	803	398	604	2 252
	Dont Participants obligatoires	*211*	*277*	*202*	*326*	*1 016*
Postes	Postes Vacants	156	299	138	196	789
Personnes mutées	Nombre d'agents mutés	182	412	205	299	1098
	Dont participants obligatoires	109	277	135	185	706
	% de participants obligatoires mutés	59,89%	67,23%	65,85%	61,87%	64,30%
Satisfaction des vœux	Satisfaits vœu 1	46%	32%	41%	43%	41%
	Satisfaits vœu 2	8%	11%	15%	11%	11%
	Satisfaits vœu 3	5%	7%	5%	4%	5%
	Satisfaits vœu 4	4%	3%	4%	5%	4%
	Satisfaits vœux 5 et +	37%	47%	35%	37%	39%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de satisfaction vœux 1 à 3		**59,0%**	**50,0%**	**61,0%**	**58,0%**	**56,5%**

		2024-2025				
PHASE UNIQUE INFORMATISEE		**Charente**	**Charente-Maritime**	**Deux-Sèvres**	**Vienne**	**Académie**
Participants	Nombre de participants au mouvement	454	765	376	591	2 186
	Dont Participants obligatoires	*277*	*228*	*189*	*350*	*1 044*
Postes	Postes Vacants	247	267	130	206	850
Personnes mutées	Nombre d'agents mutés	335	380	193	362	1270
	Dont participants obligatoires	*225*	*228*	*123*	*182*	*758*
	% de participants obligatoires mutés	*67,16%*	*60,00%*	*63,73%*	*50,28%*	*59,69%*

Satisfaction des vœux	Satisfaits vœu 1	35%	29%	37%	45%	37%
	Satisfaits vœu 2	8%	11%	11%	11%	10%
	Satisfaits vœu 3	5%	6%	7%	7%	6%
	Satisfaits vœu 4	3%	6%	5%	4%	5%
	Satisfaits vœux 5 et +	49%	48%	40%	33%	43%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%
Taux de satisfaction vœux 1 à 3		**48,0%**	**46,0%**	**55,0%**	**63,0%**	**52,5%**

— **Tab 3-02** : Données relatives à la phase d'ajustement du mouvement des enseignants du 1er degré public

2022-2023

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

2023-2024

Nominations en phase d'ajustement	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne
A titre provisoire sur poste de direction	8	19	7	43
A titre provisoire sur poste ASH	9	23	13	43
Sur poste adjoint/rem	102	9	59	49
A titre provisoire	128	54		332
Total académie 2023-2024	**247**	**105**	**79**	**467**
Total académie 2022-2023	407	229	194	350

2024-2025

Nominations en phase d'ajustement	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne
A titre provisoire sur poste de direction	9	18	6	14
A titre provisoire sur poste ASH	1	12	9	29
Sur poste adjoint/rem	57	278	52	170
A titre provisoire	67	308		256
Total académie 2024-2025	**134**	**616**	**67**	**469**
Total académie 2023-2024	247	105	79	467

— **Tab 3-03** : Évolution sur 3 ans du nombre d'Ineat/Exeat des enseignants du 1er degré public

2022-2023

INEAT / EXEAT	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie

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

2023-2024

INEAT / EXEAT		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
INEAT	Nombre de demandes	10	25	9	9	53
	Nombre d'ineat réalisés	8	4	4	7	23
	Taux de satisfaction	*80,0%*	*16,0%*	*44,4%*	*77,8%*	*43,4%*
EXEAT	Nombre de demandes	13	6	16	12	47
	Nombre d'exeat réalisés	2	2	5	4	13
	Taux satisfaction	*15,4%*	*33,3%*	*31,3%*	*33,3%*	*27,7%*
SOLDE (Ineat - Exeat)		**6**	**2**	**-1**	**3**	**10**

2024-2025

INEAT / EXEAT		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
INEAT	Nombre de demandes	7	28	2	5	42
	Nombre d'ineat réalisés	6	9	1	5	21
	Taux de satisfaction	*85,7%*	*32,1%*	*50,0%*	*100,0%*	*50,0%*
EXEAT	Nombre de demandes	12	5	10	9	36
	Nombre d'exeat réalisés	1	2	2	4	9
	Taux satisfaction	*8,3%*	*40,0%*	*20,0%*	*44,4%*	*25,0%*
SOLDE (Ineat - Exeat)		**5**	**7**	**-1**	**1**	**12**

— **Tab 3-04 :** Évolution par département du nombre de services vacants des enseignants du 1er degré privé

2022-2023

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

2023-2024

SERVICES VACANTS		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Postes	**Temps complet**	8	6	18	18	50

	>= 50%	4	4	12	8	28
	< 50%	10	3	27	19	59

2024-2025

SERVICES VACANTS		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Postes	**Temps complet**	9	5	25	22	61
	>= 50%	2	6	11	4	23
	< 50%	6	4	22	18	50

— **Tab 3-05** : Données relatives au mouvement interdépartemental des enseignants du 1er degré privé

2022-2023

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

2023-2024

MOUVEMENT INTER-DEPARTEMENTAL		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Sortants	Participants	3	5	8	5	21
	Demandes satisfaites	3	5	8	5	21
	Taux de satisfaction	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Entrants	Participants	9	14	10	2	35
	Demandes satisfaites	7	10	8	2	27
	Taux de satisfaction	**77,8%**	**71,4%**	**80,0%**	**100,0%**	**77,1%**

2024-2025

MOUVEMENT INTER-DEPARTEMENTAL		Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Sortants	Participants	3	6	6	3	18
	Demandes satisfaites	3	6	6	3	18
	Taux de satisfaction	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Entrants	Participants	4	16	9	3	32
	Demandes satisfaites	4	4	4	3	15
	Taux de satisfaction	**100,0%**	**25,0%**	**44,4%**	**100,0%**	**46,9%**

— **Tab 3-06** : Données relatives au mouvement intra-départemental des enseignants du 1er degré privé

2022-2023

MOUVEMENT INTRA -DEPARTEMENTAL	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	13	36	30	30	109

Demandes satisfaites	12	18	25	22	77
Taux de satisfaction	**92,3%**	**50,0%**	**83,3%**	**73,3%**	**70,6%**

2023-2024

MOUVEMENT INTRA -EPARTEMENTAL	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	7	30	26	27	90
Demandes satisfaites	6	14	20	18	58
Taux de satisfaction	**85,7%**	**46,7%**	**76,9%**	**66,7%**	**64,4%**

2024-2025

MOUVEMENT INTRA -DEPARTEMENTAL	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Académie
Participants	11	23	37	19	90
Demandes satisfaites	10	8	29	15	62
Taux de satisfaction	**90,9%**	**34,8%**	**78,4%**	**78,9%**	**68,9%**

2. Enseignants, CPE et PSY EN du 2d degré public

— **Tab 03-07** : Données relatives au mouvement interacadémique du second degré sur 3 ans

Mouvement inter académique enseignants, CPE et Psy EN *(Hors mouvement spécifique)*		2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2024/2025
Sortie de l'académie	**Candidats**	**329**	**329**	**336**	**2,1%**	**2,1%**
	Sortants effectifs	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**
	Dont titulaires	*77*	*56*	*73*	*-5,2%*	*30,4%*
	Dont stagiaires	*183*	*186*	*195*	*6,6%*	*4,8%*
Entrée dans l'académie	**Entrants effectifs**	**292**	**279**	**161**	**-44,9%**	**-42,3%**
	Dont titulaires autres académies	*163*	*201*	*68*	*-58,3%*	*-66,2%*
	Dont néo titulaires autres académies	*81*	*30*	*48*	*-40,7%*	*60,0%*

	Dont néo titulaires académie de Poitiers	*48*	*48*	*45*	*-6,3%*	*-6,3%*
Solde du mouvement *(Entrant -Sortants hors sortants stagiaires)*		**215**	**223**	**88**		

— **Tab 03-08** : Évolution sur 3 ans du nombre de participants au mouvement intra-académique sur 3 ans

MOUVEMENT INTRA-ACADEMIQUE *(y.c. mouvement spécifique)*		**2022/2023**		**2023/2024**		**2024/2025**	
Participants obligatoires	Entrants académie néo-titulaires	90	*5,4%*	78	*5,0%*	93	*6,5%*
	Entrants académie titulaires	163	*9,8%*	194	*12,3%*	155	*10,8%*
	Affectation provisoire académie Poitiers	4	*0,2%*	7	*0,4%*	6	*0,4%*
	Réintégration	77	*4,6%*	60	*3,8%*	78	*5,4%*
	Total participants obligatoires	**334**	**20,1%**	**339**	***21,5%***	**332**	***23,1%***
Participants volontaires	Titulaires en établissement	680	*41,0%*	655	*41,6%*	590	*41,0%*
	Titulaires sur zone de remplacement	646	*38,9%*	580	*36,8%*	516	*35,9%*
	Total participants volontaires	**1 326**	***79,8%***	**1 235**	***78,5%***	**1 106**	***76,9%***
TOTAL		**1 660**	***100%***	**1 574**	***100%***	**1 438**	***100%***

— **Tab 03-09 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'agents mutés au mouvement intra-académique selon le corps

2022-2023

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

2023-2024

Corps	Mutés	Participants	% mutés par corps
Agrégés	44	152	28,95%

Certifiés	341	1 041	32,76%
CPE	40	82	48,78%
PEPS	66	148	44,59%
PLP	65	129	50,39%
PsyEN	19	22	86,36%
Total	**575**	**1 574**	**36,53%**

2024-2025

Corps	Mutés	Participants	% mutés par corps
Agrégés	52	162	32,10%
Certifiés	341	974	35,01%
CPE	44	71	61,97%
PEPS	33	103	32,04%
PLP	60	110	54,55%
PsyEN	14	18	77,78%
Total	**544**	**1 438**	**37,83%**

— **Tab 3-10 :** Évolution sur 3 ans du taux de satisfaction sur les 10 premiers vœux exprimés au mouvement intra-académique

2022-2023

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

2023-2024

Vœu obtenu dans le cadre du mouvement	Nb enseignants concernés	% sur le total des mutés (575)
Vœu 1	170	29,57%
Vœu 2	59	10,26%
Vœu 3	45	7,83%
Vœu 4	32	5,57%
Vœu 5	19	3,30%
Vœu 6	16	2,78%
Vœu 7	21	3,65%
Vœu 8	16	2,78%
Vœu 9	9	1,57%
Vœu 10	16	2,78%
TOTAL	**403**	**70,09%**

2024-2025

Vœu obtenu dans le cadre du mouvement	Nb enseignants concernés	% sur le total des mutés (544)

Vœu 1	180	33,09%
Vœu 2	43	7,90%
Vœu 3	39	7,17%
Vœu 4	28	5,15%
Vœu 5	21	3,86%
Vœu 6	22	4,04%
Vœu 7	10	1,84%
Vœu 8	8	1,47%
Vœu 9	9	1,65%
Vœu 10	10	1,84%
TOTAL	**370**	**68,01%**

— Tab 3-11 : Évolution du nombre et des motifs de recours sur 3 ans

2022-2023

Nombre de recours exprimés	**110**
Nombre de recours saisis par les candidats avec le motif "non mutation" dont 1 hors colibris	57
Nombre de recours saisis par les candidats pour une affectation en dehors des vœux exprimés	53
Nombre de demandes annulées dans Colibris	0
Nombre d'enseignants représentés par un représentant des personnels	100
Nombre d'enseignants non représentés par un représentant des personnels	10
Après analyse des situations, constat d'une erreur de l'administration dans le cadre des opérations du mouvement, d'où l'octroi d'une bonification de 1500 points pour le mouvement intra-académique 2024	4

2023-2024

Nombre de recours exprimés	**105**
Nombre de recours saisis par les candidats avec le motif "non mutation" dont 8 hors colibris	57
Nombre de recours saisis par les candidats pour une affectation en dehors des vœux exprimés	47
Nombre de de demandes annulées dans Colibris	1
Nombre d'enseignants représentés par un représentant des personnels	94
Nombre d'enseignants non représentés par un représentant des personnels	11
Après analyse des situations, constat d'une erreur de l'administration dans le cadre des opérations du mouvement, d'où l'octroi d'une bonification de 1500 points pour le mouvement intra-académique 2025	3

2024-2025

Nombre de recours exprimés	**125**
Nombre de recours saisis par les candidats avec le motif "non mutation"	63

Nombre de recours saisis par les candidats pour une affectation en dehors des vœux exprimés dont 1 hors Colibris	59
Nombre de demandes annulées dans Colibris	3
Nombre d'enseignants représentés par un représentant des personnels	121
Nombre d'enseignants non représentés par un représentant des personnels	4
Après analyse des situations, constat d'une erreur de l'administration dans le cadre des opérations du mouvement, d'où l'octroi d'une bonification de 1500 points pour le mouvement intra-académique 2026	0

— **Tab 3-12 :** Évolution des demandes de révisions d'affectation sur 3 ans

2022-2023

Demandes de révision d'affectation stricto sensu	19
Demandes de révision d'affectation formulées en même temps qu'un recours	41
Demandes formulées hors colibris	3
Demandes annulées	2
Total	**65**
Suites favorables données à la révision d'affectation	40
Avis défavorable donné à la demande	23
Total demandes examinées	63
Taux de satisfaction	**63,5%**

2023-2024

Demandes de révision d'affectation stricto sensu	5
Demandes de révision d'affectation formulées en même temps qu'un recours	38
Demandes formulées hors colibris	0
Demandes annulées	2
Total	**45**
Suites favorables données à la révision d'affectation	23
Avis défavorable donné à la demande	20
Total demandes examinées	43
Taux de satisfaction	**53,5%**

2024-2025

Demandes de révision d'affectation stricto sensu	11
Demandes de révision d'affectation formulées en même temps qu'un recours	36
Demandes formulées hors colibris	0

Demandes annulées	1
Total	**48**
Suites favorables données à la révision d'affectation	22
Avis défavorable donné à la demande	25
Total demandes examinées	47
Taux de satisfaction	**46,8%**

3. Personnels de direction et d'inspection

— **Tab 3-13** : Données relatives aux opérations de mutations interacadémiques à gestion déconcentrée sur 3 ans

2022-2023

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

2023-2024

CATEGORIE	Candidats	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Sortants académie	Mutations Intra	Entrants académie hors lauréats
Personnels de direction	**84**	**59**	**70,24%**	**14**	**45**	**18**
Hommes	*45*	*28*	*62,22%*	*10*	*20*	*11*
Femmes	*39*	*31*	*79,49%*	*4*	*25*	*7*
IEN	**4**	**4**	**100,00%**	**2**	**2**	**6**
Hommes	*2*	*2*	*100,00%*	*1*	*2*	*1*
Femmes	*2*	*2*	*100,00%*	*1*	*0*	*5*
IA - IPR	**2**	**1**	**50,00%**	**1**	**2**	**5**
Hommes	*2*	*1*	*50,00%*	*1*	*2*	*1*
Femmes	*0*	*0*	*0,00%*	*0*	*0*	*4*

2024-2025

CATEGORIE	Candidats	Mutations réalisées	Taux de satisfaction	Sortants Académie	Mutations Intra	Entrants académie hors lauréats
Personnels de direction	**90**	**44**	**48,89%**	**9**	**37**	**17**
Hommes	*47*	*21*	*44,68%*	*5*	*17*	*6*
Femmes	*43*	*23*	*53,49%*	*4*	*20*	*11*
IEN	**8**	**6**	**75,00%**	**5**	**1**	**5**
Hommes	*6*	*5*	*83,33%*	*4*	*1*	*2*
Femmes	*2*	*1*	*50,00%*	*1*	*0*	*3*
IA - IPR	**5**	**2**	**40,00%**	**2**	**0**	**2**
Hommes	*4*	*2*	*50,00%*	*2*	*0*	*1*
Femmes	*1*	*0*	*0,00%*	*0*	*0*	*1*

4. Personnels ATSS

— **Tab 3-14 :** Données relatives aux opérations de mutations interacadémiques à gestion déconcentrée des personnels ATSS, sur 3 ans

— **2022-2023**

Corps	Possibilités d'accueil	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
ADJAENES	8	33	29	4	9
Infirmiers	4	22	21	1	6
ASSAE	3	6	5	1	1
ATRF	2	2	2	0	1
TOTAL	**17**	**63**	**57**	**6**	**17**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
ADJAENES	6	6	0	6	18,2%
Infirmiers	1	1	0	1	4,5%
ASSAE	3	3	0	1	50,0%
ATRF	1	1	0	0	50,0%
Total	**11**	**11**	**0**	**8**	**17,5%**

2023-2024

Corps	Possibilités d'accueil	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
ADJAENES	0	8	6	2	1
Infirmiers	3	0	0	0	0
ASSAE	0	0	0	0	0
ATRF	0	0	0	0	0
Total	**3**	**8**	**6**	**2**	**1**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction

ADJAENES	0	0	0	0	0,0%
Infirmiers	0	0	0	0	#DIV/0!
ASSAE	0	0	0	0	#DIV/0!
ATRF	0	0	0	0	#DIV/0!
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**

2024-2025

Corps	Possibilités d'accueil	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
ADJAENES	1	15	11	4	3
Infirmiers	4	15	0	15	3
ASSAE	0	1	1	0	0
ATRF	0	2	1	1	1
Total	**5**	**33**	**13**	**20**	**7**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
ADJAENES	1	1	0	0	6,7%
Infirmiers	3	3	0	3	20,0%
ASSAE	0	0	0	0	0,0%
ATRF	0	0	0	0	0,0%
Total	**4**	**4**	**0**	**3**	**12,1%**

— **Tab 3-15 :** Données relatives aux opérations de mutations intra-académiques des personnels ATSS, y compris les agents entrants dans l'académie, sur 3 ans

2022-2023

Corps	Postes offerts	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
AAE	5	28	23	5	3
SAENES	28	64	59	5	10
ADJAENES	29	74	62	12	12
Infirmiers	11	36	36	0	6
ASSAE	4	2	2	0	0
ATRF	6	10	7	3	0
Total	**83**	**214**	**189**	**25**	**31**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
AAE	5	4	1	2	17,86%
SAENES	18	18	0	5	28,13%
ADJAENES	27	24	3	8	36,49%

Infirmiers	4	4	0	1	11,11%
ASSAE	1	1	0	0	50,00%
ATRF	3	2	1	0	30,00%
Total	**58**	**53**	**5**	**16**	**27,10%**

2023-2024

Corps	Postes offerts	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
AAE	1	24	20	4	3
SAENES	3	44	39	5	6
ADJAENES	0	52	43	9	4
Infirmiers	0	50	49	1	9
ASSAE	0	6	6	0	1
ATRF	0	13	8	5	1
Total	**4**	**189**	**165**	**24**	**24**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
AAE	6	5	1	2	25,00%
SAENES	29	24	5	5	65,91%
ADJAENES	22	16	6	5	42,31%
Infirmiers	18	18	0	4	36,00%
ASSAE	1	1	0	0	16,67%
ATRF	4	3	1	0	30,77%
Total	**80**	**67**	**13**	**16**	**42,33%**

2024-2025

Corps	Postes offerts	Nbre de candidats	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales
AAE	14	22	15	7	1
SAENES	33	45	43	2	6
ADJAENES	58	55	48	7	10
Infirmiers	14	42	40	2	6
ASSAE	0	0	0	0	0
ATRF	7	10	8	2	1
Total	**126**	**174**	**154**	**20**	**24**

Corps	Mutations réalisées	Dont femmes	Dont hommes	Dont priorités légales	Taux satisfaction
AAE	9	7	2	0	40,91%
SAENES	21	19	2	4	46,67%
ADJAENES	29	27	2	9	52,73%
Infirmiers	19	19	0	6	45,24%
ASSAE	0	0	0	0	#DIV/0!
ATRF	1	0	1	0	10,00%
Total	**79**	**72**	**7**	**19**	**45,4%**

— **Tab 3-16** : Recours concernant les opérations de mutations intra-académiques des personnels ATSS, sur 3 ans

2022-2023

Corps	Nbre de candidats	Nbre de recours	Nbre suites favorables
AAE	28	0	0
SAENES	64	4	0
ADJAENES	74	6	1
Infirmiers	36	6	0
ASSAE	2	0	0
ATRF	10	0	0
Total	**214**	**16**	**1**
% de recours	**7%**		

2023-2024

Corps	Nbre de candidats	Nbre de recours	Nbre suites favorables
AAE	24		
SAENES	44	4	0
ADJAENES	52	1	0
Infirmiers	50	3	2
ASSAE	6	0	0
ATRF	13	0	0
Total	**189**	**8**	**2**
% de recours	**4%**		

2024-2025

Corps	Nbre de candidats	Nbre de recours	Nbre suites favorables
AAE	22	0	0
SAENES	45	3	2
ADJAENES	55	7	2
Infirmiers	43	3	1
ASSAE	0	0	0
ATRF	10	1	1
Total	**175**	**14**	**6**
% de recours	**8%**		

B.3. Mobilité fonctionnelle

1. Détachement des fonctionnaires de catégorie A dans les corps enseignants, d'éducation et PSYEN et Reconversion disciplinaire

— **Tab 3-17** : Données relatives au Détachement des professeurs des professeurs des écoles dans le corps des enseignants du 2^{d} degré

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Nombre de candidatures	26	51	64	146%	25%
Nombre de demandes validées	8	30	18	125%	-40%
Taux de satisfaction	**31%**	**59%**	**28%**	**-3%**	**-31%**

— **Tab 3-18** : Données relatives à la reconversion disciplinaire des enseignants du 2d degré sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2022/2024	Evol % 2023/2024
Nombre de candidatures	6	8	13	117%	62%
Nombre de demandes validées	4	5	10	150%	100%
Taux de satisfaction	**67%**	**62%**	**77%**	**10%**	**15%**

2. Dispositif Passerelle

— **Tab 3-19** : Évolution du nombre de candidatures et de bénéficiaires du dispositif Passerelle sur 3 ans

Passerelle	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évolution % 2022/2024
Nombre de candidatures déposées	**40**	**55**	**41**	**3%**
Dont hommes	*6*	*11*	*11*	83%
Dont femmes	*34*	*44*	*30*	-12%
Contingent académique	**4**	**4**	**4**	**0%**
Nombre de candidatures retenues	***4***	***3***	***3***	**-25%**
Dont hommes	*0*	*1*	*0*	#DIV/0!
Dont femmes	*4*	*2*	*3*	-25%
Dont enseignant 1er degré	*2*	*0*	*3*	50%
Dont enseignant 2nd degré	*2*	*3*	*0*	-100%
Dont CPE	*0*	*0*	*0*	#DIV/0!
Dont psychologue	*0*	*0*	*0*	#DIV/0!

3. Reclassement professionnel

— **Tab 3-20** : Évolution du nombre de bénéficiaires du reclassement sur 3 an

Reclassement par la voie du détachement	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Évolution % 2022/2024
Enseignant du 1er degré	20	32	43	115,00%
Enseignant du 2d degré	12	21	31	158,33%
Adjoint technique de recherche et formation	1	1	1	0,00%
TOTAL	**33**	**54**	**75**	**127,3%**

C.3. Les promotions

1. Enseignants du 1er degré public et privé

— **Tab 3-21** : Nombre de candidats à la promotion et de promus dans le corps des professeurs des écoles sur liste d'aptitude sur 3 ans

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

LISTE D'APTITUDE		Candidats à la promotion				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Charente	3	0	3	100,0%	0	0	0	#DIV/0!	0,0%
	Charente-Maritime	0	0	0	0,0%	0	0	0	#DIV/0!	0,0%
	Deux-Sèvres	1	0	1	100,0%	0	0	0	#DIV/0!	0,0%
	Vienne			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
	Académie	**4**	**0**	**4**	**100,0%**	**0**	**0**	**0**	**100%**	**0,0%**

LISTE D'APTITUDE		Candidats à la promotion				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Charente	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
	Charente-Maritime	0	0	0	0,0%	0	0	0	#DIV/0!	0,0%
	Deux-Sèvres	1	0	1	100,0%	0	0	0	100,0%	0,0%
	Vienne			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
	Académie	**1**	**0**	**1**	**100,0%**	**0**	**0**	**0**	**100%**	**0,0%**

— **Tab 3-22** : Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à là hors classe sur 3 ans

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
202	Charente	407	67	474	85,9%	89	14	103	86,4%	21,7%

	Charente-Maritime	728	147	875	83,2%	158	32	190	83,2%	21,7%
	Deux-Sèvres	447	68	515	86,8%	96	16	112	85,7%	21,7%
	Vienne	508	98	606	83,8%	110	21	131	84,0%	21,6%
	Académie	**2 090**	**380**	**2 470**	**84,6%**	**453**	**83**	**536**	**84,5%**	**21,7%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Charente	375	57	432	86,8%	86	13	99	86,9%	22,9%
	Charente-Maritime	659	137	796	82,8%	151	31	182	83,0%	22,9%
	Deux-Sèvres	398	64	462	86,1%	91	14	105	86,7%	22,7%
	Vienne	463	91	554	83,6%	105	21	126	83,3%	22,7%
	Académie	**1 895**	**349**	**2 244**	**84,4%**	**433**	**79**	**512**	**84,6%**	**22,8%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Charente	342	54	396	86,4%	82	13	95	86,3%	24,0%
	Charente-Maritime	595	127	722	82,4%	142	31	173	82,1%	24,0%
	Deux-Sèvres	355	62	417	85,1%	85	15	100	85,0%	24,0%
	Vienne	421	86	507	83,0%	101	21	122	82,8%	24,1%
	Académie	**1 713**	**329**	**2 042**	**83,9%**	**410**	**80**	**490**	**83,7%**	**24,0%**

— **Tab 3-23** : Nombre d'agents promouvables et promus au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs des écoles sur 3 ans

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

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	16	Vivier 1	38	4	42	90,5%	24	1	25	96,0%	59,5%
		Vivier 2	136	23	159	85,5%	27	7	34	79,4%	21,4%
		Total	**174**	**27**	**201**	**86,6%**	**51**	**8**	**59**	**86,4%**	**29,4%**
	17	Vivier 1	314	62	376	83,5%	93	18	111	83,8%	29,5%
		Vivier 2	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**314**	**62**	**376**	**83,5%**	**93**	**18**	**111**	**83,8%**	**29,5%**
	79	Vivier 1	183	31	214	85,5%	54	9	63	85,7%	29,4%
		Vivier 2	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**183**	**31**	**214**	**85,5%**	**54**	**9**	**63**	**85,7%**	**29,4%**
	86	Vivier 1	221	42	263	84,0%	65	12	77	84,4%	29,3%
		Vivier 2			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**221**	**42**	**263**	**84,0%**	**65**	**12**	**77**	**84,4%**	**29,3%**
	Académie	**Vivier 1**	**756**	**139**	**895**	**84,5%**	**236**	**40**	**276**	**85,5%**	**30,8%**
		Vivier 2	**136**	**23**	**159**	**85,5%**	**27**	**7**	**34**	**79,4%**	**21,4%**
		Total	**892**	**162**	**1 054**	**84,6%**	**263**	**47**	**310**	**84,8%**	**29,4%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	16	Vivier 1	11	3	14	78,6%	2	0	2	100,0%	14,3%
		Vivier 2	145	30	175	82,9%	46	10	56	82,1%	32,0%
		Total	**156**	**33**	**189**	**82,5%**	**48**	**10**	**58**	**82,8%**	**30,7%**
	17	Vivier 1	319	46	365	87,4%	97	14	111	87,4%	30,4%
		Vivier 2	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**319**	**46**	**365**	**87,4%**	**97**	**14**	**111**	**87,4%**	**30,4%**
	79	Vivier 1	162	33	195	83,1%	49	11	60	81,7%	30,8%
		Vivier 2			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**162**	**33**	**195**	**83,1%**	**49**	**11**	**60**	**81,7%**	**30,8%**
	86	Vivier 1	206	41	247	83,4%	65	12	77	84,4%	31,2%
		Vivier 2	0	0	0	#DIV/0!	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	**206**	**41**	**247**	**83,4%**	**65**	**12**	**77**	**84,4%**	**31,2%**
	Académie	Vivier 1	698	123	821	85,0%	213	37	250	85,2%	30,5%
		Vivier 2	145	30	175	82,9%	46	10	56	82,1%	32,0%
		Total	**843**	**153**	**996**	**84,6%**	**259**	**47**	**306**	**84,6%**	**30,7%**

— **Tab 3-24** : Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement accéléré des professeurs des écoles sur 3 ans

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

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	16	1er RDV	30	4	34	88,2%	8	2	10	80,0%	29,4%
		2ème RDV	45	3	48	93,8%	14	1	15	93,3%	31,3%
	17	1er RDV	49	7	56	87,5%	15	2	17	88,2%	30,4%
		2ème RDV	92	22	114	80,7%	27	7	34	79,4%	29,8%
	79	1er RDV	23	6	29	79,3%	7	2	9	77,8%	31,0%
		2ème RDV	60	8	68	88,2%	18	2	20	90,0%	29,4%
	86	1er RDV	47	5	52	90,4%	14	2	16	87,5%	30,8%
		2ème RDV	58	12	70	82,9%	17	4	21	81,0%	30,0%
	Académie	**1er RDV**	**149**	**22**	**171**	**87,1%**	**44**	**8**	**52**	**84,6%**	**30,4%**
		2ème RDV	**255**	**45**	**300**	**85,0%**	**76**	**14**	**90**	**84,4%**	**30,0%**

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	16	1er RDV	10	1	11	90,9%	3	0	3	100,0%	27,3%
		2ème RDV	50	3	53	94,3%	15	1	16	93,8%	30,2%
	17	1er RDV	12	1	13	92,3%	3	1	4	75,0%	30,8%
		2ème RDV	81	13	94	86,2%	24	4	28	85,7%	29,8%
	79	1er RDV	5	2	7	71,4%	1	1	2	50,0%	28,6%
		2ème RDV	46	9	55	83,6%	15	1	16	93,8%	29,1%
	86	1er RDV	10	4	14	71,4%	3	1	4	75,0%	28,6%
		2ème RDV	48	13	61	78,7%	15	3	18	83,3%	29,5%
	Académie	**1er RDV**	**37**	**8**	**45**	**82,2%**	**10**	**3**	**13**	**76,9%**	**28,9%**
		2ème RDV	**225**	**38**	**263**	**85,6%**	**69**	**9**	**78**	**88,5%**	**29,7%**

— **Tab 3-25** : Nombre de professeurs des écoles promouvables et promus au 5e échelon sur 3 ans

5e ECHELON	Promouvables	Promus	% Promus

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

5e ECHELON		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Charente	9	3	12	75,0%	9	3	12	75,0%	100,0%
	Charente-Maritime	7	3	10	90,0%	7	3	10	70,0%	100,0%
	Deux-Sèvres	2	2	4	50,0%	2	2	4	50,0%	100,0%
	Vienne				#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
	Académie	**18**	**8**	**26**	**69,2%**	**18**	**8**	**26**	**69,2%**	**100,0%**

5e ECHELON		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Charente	18	4	22	81,8%	18	4	22	81,8%	100,0%
	Charente-Maritime	12	5	17	70,6%	12	5	17	70,6%	100,0%
	Deux-Sèvres	8	3	11	72,7%	8	3	11	72,7%	100,0%
	Vienne			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	#DIV/0!
	Académie	**38**	**12**	**50**	**76,0%**	**38**	**12**	**50**	**76,0%**	**100,0%**

— **Tab 3-26** : Nombre de professeurs des écoles ayant eu un rendez-vous de carrière sur 3 ans

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

RENDEZ VOUS DE CARIERE		Nbre de 1er RDV	Nbre de 2e RDV	Nbre de 3e RDV	TOTAL
2023-2024	Charente	7	55	63	125
	Charente-Maritime	12	94	116	222
	Deux-Sèvres	4	54	66	124
	Vienne	18	63	86	167
	Académie	**41**	**266**	**331**	**638**

RENDEZ VOUS DE CARIERE		Nbre de 1er RDV	Nbre de 2e RDV	Nbre de 3e RDV	TOTAL
2024-2025	Charente	38	39	59	136
	Charente-Maritime	34	84	122	240
	Deux-Sèvres	33	46	74	153
	Vienne	33	46	74	153

	Académie	**138**	**215**	**329**	**682**

— **Tab 3-27 :** Tableau d'avancement hors classe des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat sur 3 ans

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Charente	20	2	22	90,9%	5	0	5	100,0%	22,7%
	Charente-Maritime	34	4	38	89,5%	7	1	8	87,5%	21,1%
	Deux-Sèvres	64	4	68	94,1%	13	1	14	92,9%	20,6%
	Vienne	31	4	35	88,6%	7	1	8	87,5%	22,9%
	Académie	**149**	**14**	**163**	**91,4%**	**32**	**3**	**35**	**91,4%**	**21,5%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Charente	16	2	18	88,9%	4	1	5	80,0%	27,8%
	Charente-Maritime	34	3	37	91,9%	8	1	9	88,9%	24,3%
	Deux-Sèvres	63	4	67	94,0%	16	1	17	94,1%	25,4%
	Vienne	27	5	32	84,4%	7	1	8	87,5%	25,0%
	Académie	**140**	**14**	**154**	**90,9%**	**35**	**4**	**39**	**89,7%**	**25,3%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Charente	19	3	22	86,4%	4	1	5	80,0%	22,7%
	Charente-Maritime	34	3	37	91,9%	9	1	10	90,0%	27,0%
	Deux-Sèvres	57	4	61	93,4%	14	1	15	93,3%	24,6%
	Vienne	27	5	32	84,4%	8	1	9	88,9%	28,1%
	Académie	**137**	**15**	**152**	**90,1%**	**35**	**4**	**39**	**89,7%**	**25,7%**

— **Tab 3-28** : Tableau d'avancement Classe Exceptionnelle des professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat sur 3 ans

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	16	Vivier 1	2	0	2	100,0%	2	0	2	100,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%		0	0	0,0%	0,0%
		Total	**2**	**0**	**2**	**100,0%**	**2**	**0**	**2**	**100,0%**	**100,0%**
	17	Vivier 1	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%

		Total	**1**	**0**	**1**	**100,0%**	**1**	**0**	**1**	**100,0%**	**100,0%**
	79	Vivier 1	5	1	6	83,3%	4	1	5	80,0%	83,3%
		Vivier 2	5	0	5	100,0%	5	0	5	100,0%	100,0%
		Total	**10**	**1**	**11**	**90,9%**	**9**	**1**	**10**	**90,0%**	**90,9%**
	86	Vivier 1	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%	100,0%
		Vivier 2	0	0	0	0,0%	0	0	0	0,0%	0,0%
		Total	**1**	**1**	**2**	**50,0%**	**1**	**1**	**2**	**50,0%**	**100,0%**
	Académie	**Vivier 1**	**9**	**2**	**11**	**81,8%**	**8**	**2**	**10**	**80,0%**	**90,9%**
		Vivier 2	**5**	**0**	**5**	**100,0%**	**5**	**0**	**5**	**100,0%**	**100,0%**
		Total	**14**	**2**	**16**	**87,5%**	**13**	**2**	**15**	**86,7%**	**93,8%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Charente	8	1	9	88,9%	3	0	3	100,0%	33,3%
	Charente-Maritime	10	2	12	83,3%	2	1	3	66,7%	25,0%
	Deux-Sèvres	14	0	14	100,0%	5	0	5	100,0%	35,7%
	Vienne	10	0	10	100,0%	4	0	4	100,0%	40,0%
	Académie	**42**	**3**	**45**	**93,3%**	**14**	**1**	**15**	**93,3%**	**33,3%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Charente	4	1	5	80,0%	2	0	2	100,0%	40,0%
	Charente-Maritime	11	1	12	91,7%	4	0	4	100,0%	33,3%
	Deux-Sèvres	18	0	19	94,7%	6	0	6	100,0%	31,6%
	Vienne	10	0	10	100,0%	3	0	3	100,0%	30,0%
	Académie	**44**	**2**	**46**	**95,7%**	**15**	**0**	**15**	**100,0%**	**32,6%**

— **Tab 3-29** : Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat promouvables et promus à l'avancement accéléré en sur 3 ans

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

	Académie	**1er RDV**	**32**	**2**	**34**	**94,1%**	**10**	**0**	**10**	**100,0%**	**29,4%**
		2ème RDV	**38**	**4**	**42**	**90,5%**	**11**	**3**	**14**	**78,6%**	**33,3%**

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	16	1er RDV	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%	100,0%
		2ème RDV	6	0	6	100,0%	1	0	1	100,0%	16,7%
	17	1er RDV	9	1	10	90,0%	3	0	3	100,0%	30,0%
		2ème RDV	6	0	6	100,0%	1	0	1	100,0%	16,7%
	79	1er RDV	15	1	16	93,8%	5	0	5	100,0%	31,3%
		2ème RDV	17	2	19	89,5%	5	1	6	83,3%	31,6%
	86	1er RDV	10	0	10	100,0%	3	0	3	100,0%	30,0%
		2ème RDV	13	1	14	92,9%	5	0	5	100,0%	35,7%
	Académie	**1er RDV**	**35**	**2**	**37**	**94,6%**	**12**	**0**	**12**	**100,0%**	**32,4%**
		2ème RDV	**42**	**3**	**45**	**93,3%**	**12**	**1**	**13**	**92,3%**	**28,9%**

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	16	1er RDV	5	0	5	100,0%	1	0	1	100,0%	20,0%
		2ème RDV	8	1	9	88,9%	2	1	3	66,7%	33,3%
	17	1er RDV	2	0	2	100,0%	1	0	1	100,0%	50,0%
		2ème RDV	10	1	11	90,9%	3	1	4	75,0%	36,4%
	79	1er RDV	1	0	1	100,0%	0	0	0	-	0,0%
		2ème RDV	10	0	10	100,0%	3	0	3	100,0%	30,0%
	86	1er RDV	0	0	0	-	0	0	0	-	-
		2ème RDV	6	2	8	75,0%	1	1	2	50,0%	25,0%
	Académie	**1er RDV**	**8**	**0**	**8**	**100,0%**	**2**	**0**	**2**	**100,0%**	**25,0%**
		2ème RDV	**34**	**4**	**38**	**89,5%**	**9**	**3**	**12**	**75,0%**	**31,6%**

— **Tab 3-30** : Nombre de professeurs des écoles de l'enseignement privé sous contrat ayant eu un rendez-vous de carrière sur 3 ans

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

RENDEZ VOUS DE CARIERE		Nbre de 1er RDV	Nbre de 2e RDV	Nbre de 3e RDV	TOTAL
2023-2024	Charente	5	9	7	21
	Charente-Maritime	2	10	10	22
	Deux-Sèvres	0	11	13	24

	Vienne	0	8	9	17
	Académie	**7**	**38**	**39**	84

RENDEZ VOUS DE CARIERE		Nbre de 1er RDV	Nbre de 2e RDV	Nb de 3e RDV	TOTAL
2024-2025	Charente	4	7	3	14
	Charente-Maritime	6	7	9	22
	Deux-Sèvres	11	11	12	34
	Vienne	5	7	16	28
	Académie	**26**	**32**	**40**	**98**

2. Enseignants, CPE et Psy EN du 2d degré Public

— **TAB 3-31** : Évolution du nombre de promouvables, de candidats proposés et de promus dans le corps des agrégés sur liste d'aptitude sur 3 ans

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	
2024-2025	327	27	15	**42**	64,3%	9	3	**12**	75,0%	**28,6%**
2023-2024	349	26	16	**42**	61,9%	4	5	**9**	44,4%	**21,4%**
2022-2023	399	27	13	**40**	67,5%	6	2	**8**	75,0%	**20,0%**

— **Tab 3-32** : Tableaux d'avancement à la hors classe des enseignants du 2d degré sur 3 ans

HORS CLASSE		Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Agrégés	114	167	160	**327**	51,1%	59	55	**114**	51,8%	34,9%
	Professeurs certifiés	288	871	449	**1 320**	66,0%	190	98	**288**	66,0%	21,8%
	Professeurs d'EPS	35	71	92	**163**	43,6%	15	20	**35**	42,9%	21,5%
	Professeurs LP	70	169	156	**325**	52,0%	36	34	**70**	51,4%	21,5%
	CPE	15	53	13	**66**	80,3%	12	3	**15**	80,0%	22,7%
	PSY EN	9	35	9	**44**	79,5%	7	2	**9**	77,8%	20,5%
TOTAL		**531**	**1 366**	**879**	**2 245**	**60,8%**	**319**	**212**	**531**	**60,1%**	**23,7%**

HORS CLASSE	Contingent	Promouvables	Promus	% Promus

			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	/ Promou-vables
2023-2024	Agrégés	81	167	147	**314**	53,2%	47	34	**81**	58,0%	25,8%
	Professeurs certifiés	277	797	404	**1201**	66,4%	184	93	**277**	66,4%	23,1%
	Professeurs d'EPS	34	64	83	**147**	43,5%	15	19	**34**	44,1%	23,1%
	Professeurs LP	67	150	146	**296**	50,7%	34	33	**67**	50,7%	22,6%
	CPE	13	47	12	**59**	79,7%	11	2	**13**	84,6%	22,0%
	PSY EN	9	30	7	**37**	81,1%	7	2	**9**	77,8%	24,3%
TOTAL		**481**	**1 255**	**799**	**2 054**	**61,1%**	**298**	**183**	**481**	**62,0%**	**23,4%**

HORS CLASSE		Contingent	Promouvables				Promus				% Promus / Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Agrégés	68	155	139	**294**	52,7%	36	32	**68**	52,9%	23,1%
	Professeurs certifiés	257	710	359	**1069**	66,4%	171	86	**257**	66,5%	24,0%
	Professeurs d'EPS	31	58	72	**130**	44,6%	14	17	**31**	45,2%	23,8%
	Professeurs LP	62	128	134	**262**	48,9%	30	32	**62**	48,4%	23,7%
	CPE	12	41	11	**52**	78,8%	9	3	**12**	75,0%	23,1%
	PSY EN	8	28	4	**32**	87,5%	7	1	**8**	87,5%	25,0%
TOTAL		**438**	**1 120**	**719**	**1 839**	**60,9%**	**267**	**171**	**438**	**61,0%**	**23,8%**

— **Tab 3-33 :** Tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle des enseignants du 2d degré sur 3 ans

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus /Promou-vables
				F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Professeurs agrégés	Vivier 1		60	72	**132**	45,5%	60	72	**132**	42,5%	100,0%
		Vivier 2		63	76	**139**	45,3%	13	15	**28**	46,4%	20,1%
		Total	0	**123**	**148**	**271**	**45,4%**	**73**	**87**	**160**	**45,6%**	**59,0%**
	Professeurs certifiés	Vivier 1	48	94	44	**138**	68,1%	33	15	**48**	68,8%	34,8%
		Vivier 2	40	211	158	**369**	57,2%	23	17	**40**	57,5%	10,8%
		Total	**88**	**305**	**202**	**507**	**60,2%**	**56**	**32**	**88**	**63,6%**	**17,4%**
	Professeurs d'EPS	Vivier 1	7	11	22	**33**	33,3%	3	4	**7**	42,9%	21,2%
		Vivier 2	5	26	21	**47**	55,3%	3	2	**5**	60,0%	10,6%
		Total	**12**	**37**	**43**	**80**	**46,3%**	**6**	**6**	**12**	**50,0%**	**15,0%**
		Vivier 1	12	17	15	**32**	53,1%	6	6	**12**	50,0%	37,5%

	Professeurs LP	Vivier 2	11	46	58	**104**	44,2%	5	6	**11**	45,5%	10,6%
		Total	**23**	**63**	**73**	**136**	**46,3%**	**11**	**12**	**23**	**47,8%**	**16,9%**
	CPE	Vivier 1	3	7	3	**10**	70,0%	2	1	**3**	66,7%	30,0%
		Vivier 2	2	17	8	**25**	68,0%	1	1	**2**	50,0%	8,0%
		Total	**5**	**24**	**11**	**35**	**68,6%**	**3**	**2**	**5**	**60,0%**	**14,3%**
	PSY EN	Vivier 1	1	8	1	**9**	88,9%	1	0	**1**	100,0%	11,1%
		Vivier 2	1	17	4	**21**	81,0%	0	1	**1**	0,0%	4,8%
		Total	**2**	**25**	**5**	**30**	**83,3%**	**1**	**1**	**2**	**50,0%**	**6,7%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus / Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Professeurs agrégés	51	153	183	**336**	**45,5%**	26	25	**51**	**51,0%**	**15,2%**
	Professeurs certifiés	155	1 052	654	**1 706**	**61,7%**	96	59	**155**	**61,9%**	**9,1%**
	Professeurs d'EPS	20	85	100	**185**	**45,9%**	9	11	**20**	**45,0%**	**10,8%**
	Professeurs LP	42	228	229	**457**	**49,9%**	21	21	**42**	**50,0%**	**9,2%**
	CPE	11	78	26	**104**	**75,0%**	8	3	**11**	**72,7%**	**10,6%**
	PSY EN	4	43	7	**50**	**86,0%**	3	1	**4**	**75,0%**	**8,0%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus /Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Professeurs agrégés	51	156	187	**343**	**45,5%**	23	28	**51**	**45,1%**	**14,9%**
	Professeurs certifiés	152	1 037	623	**1 660**	**62,5%**	95	57	**152**	**62,5%**	**9,2%**
	Professeurs d'EPS	19	79	101	**180**	**43,9%**	8	11	**19**	**42,1%**	**10,6%**
	Professeurs LP	39	207	216	**423**	**48,9%**	19	20	**39**	**48,7%**	**9,2%**
	CPE	11	74	27	**101**	**73,3%**	8	3	**11**	**72,7%**	**10,9%**
	PSY EN	3	38	6	**44**	**86,4%**	2	1	**3**	**66,7%**	**6,8%**

— **Tab 3-34 :** Nombre d'enseignants du 2d degré promouvables et promus à l'avancement accéléré

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

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Professeurs certifiés	1er RDV	59	34	**93**	**63,4%**	18	10	**28**	**64,3%**	30,1%
		2ème RDV	126	53	**179**	**70,4%**	37	16	**53**	**69,8%**	29,6%
	Professeurs d'EPS	1er RDV	5	5	**10**	**50,0%**	2	1	**3**	**66,7%**	30,0%
		2ème RDV	3	11	**14**	**21,4%**	1	3	**4**	**25,0%**	28,6%
	Professeurs LP	1er RDV	6	7	**13**	**46,2%**	2	2	**4**	**50,0%**	30,8%
		2ème RDV	13	16	**29**	**44,8%**	4	5	**9**	**44,4%**	31,0%
	CPE	1er RDV	2	0	**2**	**100,0%**	1	0	**1**	**100,0%**	50,0%
		2ème RDV	5	1	**6**	**83,3%**	1	0	**1**	**100,0%**	16,7%
	PSY EN	1er RDV	4		**4**	**100,0%**	1	0	**1**	**100,0%**	25,0%
		2ème RDV	3	0	**3**	**100,0%**	1	0	**1**	**100,0%**	33,3%

AVANCEMENT ACCELERE			Promouvables				Promus				% Promus / Promou-vables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Professeurs agrégés	1er RDV	4	3	**7**	**57,1%**	1	1	**2**	50,0%	**28,6%**
		2ème RDV	22	15	**37**	**59,5%**	7	4	**11**	63,6%	**29,7%**
	Professeurs certifiés	1er RDV	32	15	**47**	**68,1%**	10	4	**14**	71,4%	**29,8%**
		2ème RDV	129	42	**171**	**75,4%**	39	13	**52**	75,0%	**30,4%**
	Professeurs d'EPS	1er RDV	3	5	**8**	**37,5%**	1	1	**2**	50,0%	**25,0%**
		2ème RDV	5	11	**16**	**31,3%**	2	3	**5**	40,0%	**31,3%**
	Professeurs LP	1er RDV	10	5	**15**	**66,7%**	3	1	**4**	75,0%	**26,7%**
		2ème RDV	22	13	**35**	**62,9%**	6	4	**10**	60,0%	**28,6%**
	CPE	1er RDV	4	2	**6**	**66,7%**	1	1	**2**	50,0%	**33,3%**
		2ème RDV			**0**	**#DIV/0!**			**0**	#DIV/0!	**#DIV/0!**
	PSY EN	1er RDV	4	0	**4**	**100,0%**	1	0	**1**	100,0%	**25,0%**
		2ème RDV	1	0	**1**	**100,0%**	0	0	**0**	#DIV/0!	**0,0%**

3. Enseignants du 2d degré privé

— **Tab 3-35 :** Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé proposés et du nombre de promus dans le corps des agrégés sur liste d'aptitude selon le genre

LISTE D'APTITUDE Corps des Agrégés	Candidats proposés par l'académie				Promus				% Promus / candidats
	F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	11	4	**15**	73,3%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
2023-2024	10	4	**14**	71,4%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
2022-2023	0	6	**6**	0,0%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%

— **Tab 3-36** : Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé promouvables et promus à la hors classe selon le genre et le corps

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	ECR Agrégés	7	8	**15**	46,7%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
	ECR certifiés	138	51	**189**	73,0%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
	ECR PEPS	12	15	**27**	44,4%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
	ECR PLP	29	18	**47**	61,7%	0	0	**0**	#DIV/0!	0,0%
TOTAL		**186**	**92**	**278**	**66,9%**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0,0%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	ECR Agrégés	3	3	**6**	50,0%	2	1	**3**	66,7%	50,0%
	ECR certifiés	123	50	**173**	71,1%	28	11	**39**	71,8%	22,5%
	ECR PEPS	11	14	**25**	44,0%	3	3	**6**	50,0%	24,0%
	ECR PLP	30	14	**44**	68,2%	7	3	**10**	70,0%	22,7%

TOTAL	**167**	**81**	**248**	**67,3%**	**40**	**18**	**58**	**69,0%**	**23,4%**

HORS CLASSE		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	ECR Agrégés	6	4	**10**	60,0%	3	0	**3**	100,0%	30,0%
	ECR certifiés	118	49	**167**	70,7%	29	11	**40**	72,5%	24,0%
	ECR PEPS	9	12	**21**	42,9%	2	3	**5**	40,0%	23,8%
	ECR PLP	30	12	**42**	71,4%	7	3	**10**	70,0%	23,8%
TOTAL		**163**	**77**	**240**	**67,9%**	**41**	**17**	**58**	**70,7%**	**24,2%**

— **Tab 3-37** : Évolution sur 3 ans du nombre d'enseignants du 2d degré privé promouvables et promus à la classe exceptionnelle selon le genre et le corps

CLASSE EXCEPTIONNELLE			Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus /Promouvables
				F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	ECR agrégés	Vivier 1				**0**	#DIV/0!			**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
		Vivier 2				**0**	#DIV/0!			**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
		Total	0	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**
	ECR certifiés	Vivier 1	32			**0**	#DIV/0!	3	3	**6**	50,0%	#DIV/0!
		Vivier 2	15			**0**	#DIV/0!	7	4	**11**	63,6%	#DIV/0!
		Total	**47**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**10**	**7**	**17**	**58,8%**	**#DIV/0!**
	ECR PEPS	Vivier 1	5	0	0	**0**	#DIV/0!			**0**		#DIV/0!
		Vivier 2	2	1	2	**3**	33,3%			**0**	#DIV/0!	0,0%
		Total	**7**	**1**	**2**	**3**	**33,3%**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0,0%**
	ECR PLP	Vivier 1	8			**0**	#DIV/0!			**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
		Vivier 2	1	4	3	**7**	57,1%			**0**	#DIV/0!	0,0%
		Total	**9**	**4**	**3**	**7**	**57,1%**	**0**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0,0%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus /Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	ECR agrégés	0	2	5	**7**	28,6%	0	1	**0**	#DIV/0!	**0,0%**
	ECR certifiés	0	107	61	**168**	63,7%	11	6	**17**	64,7%	**10,1%**
	ECR PEPS	0	6	12	**18**	33,3%	0	2	**2**	0,0%	**11,1%**
	ECR PLP	0	25	16	**41**	61,0%	2	2	**4**	50,0%	**9,8%**

CLASSE EXCEPTIONNELLE		Contingent	Promouvables				Promus / Proposés				% Promus / Promouvables
			F	H	TOTAL	% de femmes	F	H	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	ECR agrégés		2	4	**6**	33,3%	0	0	**0**	#DIV/0!	**0,0%**
	ECR certifiés	0	111	62	**173**	64,2%	10	5	**15**	66,7%	**8,7%**
	ECR PEPS	0	8	9	**17**	47,1%	1	1	**2**	50,0%	**11,8%**
	ECR PLP	0	26	15	**41**	63,4%	2	2	**4**	50,0%	**9,8%**

4. Personnels de direction et d'inspection

— **Tab 03-39 :** Évolution du nombre de promouvables et de promus dans le grade de personnel de direction Hors Classe et à l'Echelon Spécial

PERSONNELS DE DIRECTION		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Personnel Direction Hors Classe	87	66	**153**	43,1%	11	8	**19**	42,1%	**12,4%**
	Personnel Direction Echelon Spécial	25	17	**42**	40,5%	6	5	**11**	45,5%	**26,2%**
	TOTAL	**112**	**83**	**195**	**42,6%**	**17**	**13**	**30**	**43,3%**	**15,4%**

PERSONNELS DE DIRECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Pers Direction Hors Classe	77	70	**147**	47,6%	11	10	**21**	47,6%	**14,3%**
	Pers Direction Echelon Spécial	24	14	**38**	36,8%	4	2	**6**	33,3%	**15,8%**
	TOTAL	**101**	**84**	**185**	**45,4%**	**15**	**12**	**27**	**44,4%**	**14,6%**

PERSONNELS DE DIRECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Pers Direction Hors Classe	78	73	**151**	48,3%	12	11	**23**	47,8%	**15,2%**
	Pers Direction Echelon Spécial	30	23	**53**	43,4%	3	2	**5**	40,0%	**9,4%**

	TOTAL	**108**	**96**	**204**	**47,1%**	**15**	**13**	**28**	**46,4%**	**13,7%**

— **Tab 3-40 :** Évolution du nombre de promouvables et de promus dans le grade de personnel d'inspection Hors Classe

PERSONNELS D'INSPECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Hors Classe des IEN	2	5	**7**	71,4%	1	1	**2**	50,0%	28,6%
	Hors Classe des IA-IPR	3	2	**5**	40,0%	0	0	**0**	0,0%	0,0%
	TOTAL	**5**	**7**	**12**	**58,3%**	**1**	**1**	**2**	**50,0%**	**16,7%**

PERSONNELS D'INSPECTION		Promouvables				Promus				% Promus /Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Hors Classe des IEN	9	15	**24**	62,5%	0	1	**1**	100,0%	4,2%
	Hors Classe des IA-IPR	6	1	**7**	14,3%	3	0	**3**	0,0%	42,9%
	TOTAL	**15**	**16**	**31**	**51,6%**	**3**	**1**	**4**	**25,0%**	**12,9%**

PERSONNELS D'INSPECTION		Promouvables				Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	H	F	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Hors Classe des IEN	20	16	**36**	44,4%	2	1	**3**	33,3%	8,3%
	Hors Classe des IA-IPR	23	11	**34**	32,4%	1	1	**2**	50,0%	5,9%
	TOTAL	**43**	**27**	**70**	**38,6%**	**3**	**2**	**5**	**40,0%**	**7,1%**

5. Personnels ATSS

— **Tab 3-42** : Répartition des supports implantés par type de structure par catégorie de personnels

2023

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

2024

Catégorie	EPLE (Programme 141)		Services Déconcentrés (Programme 214)		Total académie	
	Répartition	% catégorie	Répartition	% catégorie	Répartition 2024	% catégorie

A	197	22,07%	84,5	20,66%	281,5	**21,63%**
B	271	30,36%	165	40,34%	436	**33,50%**
C	424,5	47,56%	159,5	39,00%	584	**44,87%**
TOTAL	**892,5**	100%	**409**	100%	**1 302**	**100%**

2025

Catégorie	**EPLE** (Programme 141)		**Services Déconcentrés** (Programme 214)		**Total académie**	
	Répartition 2025	% catégorie	Répartition	% catégorie	Répartition	% catégorie
A	205	22,99%	87,4	21,37%	292,5	**22,49%**
B	280	31,41%	170	41,57%	450	**34,60%**
C	406,5	45,60%	151,5	37,05%	558	**42,91%**
TOTAL	**891,5**	100%	**408,9**	100%	**1 301**	**100%**

— **Tab 3-43** : Evolution du nombre de requalifications effectuées selon la structure et la catégorie sur 3 ans

Nombre de requalifications effectuées en 2023			
Catégorie	**EPLE** (Programme 141)	**Services déconcentrés** (Programme 214)	**Total académique**
A	+ 5	+ 2	**+ 7**
B	+ 11	+ 5	**+ 16**
C	-16	-7	**-23**

Nombre de requalifications effectuées en 2024			
Catégorie	**EPLE** (Programme 141)	**Services déconcentrés** (Programme 214)	**Total académique**
A	+10	+2	**+12**
B	+4	+6	**+13**
C	-17	-8	**-25**

Nombre de requalifications effectuées en 2025			
Catégorie	**EPLE** (Programme 141)	**Services déconcentrés** (Programme 214)	**Total académique**
A	+8	+3	+11
B	+9	+5	**+14**
C	-17	-8	**-25**

— **Tab 3-44** : Évolution sur 3 ans du nombre de possibilités d'accès aux corps d'attaché d'administration (AAE) et de secrétaire d'administration (SAENES) sur liste d'aptitude

CORPS	Nombre de possibilités 2022-2023	Nombre de possibilités 2023-2024	Nombre de possibilités 2024-2025
AAE	8	9	10
SAENES	13	20	20
TOTAL	21	29	30

— **Tab 3-45** : Évolution du nombre de promouvables et de promus sur liste d'aptitude pour les corps des AAE et des SAENES sur 3 ans

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

LISTE D'APTITUDE		Promouvables				Nbre de Dossiers reçus	Promus				% Promus / Promou-vables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
2023-2024	AAE	49	316	**365**	86,6%	**44**	1	8	**9**	88,9%	2,5%	20,5%
	SAENES	44	581	**625**	93,0%	**106**	1	19	**20**	95,0%	3,2%	18,9%
	TOTAL	**93**	**897**	**990**	**90,6%**	**150**	**2**	**27**	**29**	**93,1%**	**2,9%**	**19,3%**

LISTE D'APTITUDE		Promouvables				Nbre de Dossiers reçus	Promus				% Promus /Promou-vables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		H	F	TOTAL	% de femmes		
2024-2025	AAE	54	294	**348**	84,5%	34	1	9	**10**	90,0%	2,9%	29,4%
	SAENES	43	542	**585**	92,6%	115	2	18	**20**	90,0%	3,4%	17,4%
	TOTAL	**97**	**836**	**933**	**89,6%**	**149**	**3**	**27**	**30**	**90,0%**	**3,2%**	**20,1%**

— **Tab 3-46** : Évolution du tableau d'avancement des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé sur 3 ans

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promouvables				Dossiers reçus
		H	F	TOTAL	% de femmes	
2022-2023	Attachés principaux	28	63	**91**	69,2%	22

	SAENES Classe Exceptionnelle	23	101	**124**	81,5%	31
	SAENES Classe Supérieure	16	99	**115**	86,1%	28
	ADJENES Principal 1ère classe	20	243	**263**	92,4%	64
	ADJENES principal 2ème classe	7	45	**52**	86,5%	13
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	4	99	**103**	96,1%	44
	Infirmiers Hors Classe	4	99	**103**	96,1%	44
	ASSAE principaux	0	24	**24**	100,0%	9
	ATRF P1	69	129	**198**	65,2%	10
	ATRF P2	17	55	**72**	76,4%	2
	ATEC P1	20	10	**30**	33,3%	9
	ATEC P2	4	8	**12**	66,7%	4
	TOTAL	**212**	**975**	**1187**	**82,1%**	**280**

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

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promus				% Promus /Promouvables	% Promus / Candidats
		H	F	TOTAL	% de femmes		
2022-2023	Attachés principaux	1	2	**3**	66,7%	3,3%	13,6%
	SAENES Classe Exceptionnelle	1	7	**8**	87,5%	6,5%	25,8%
	SAENES Classe Supérieure	2	11	**13**	84,6%	11,3%	46,4%
	ADJENES Principal 1ère classe	3	42	**45**	93,3%	17,1%	70,3%
	ADJENES principal 2ème classe	2	17	**19**	89,5%	36,5%	146,2%
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	0	11	**11**	100,0%	10,7%	25,0%
	Infirmiers Hors Classe	1	10	**11**	90,9%	10,7%	25,0%
	ASSAE principaux	0	6	**6**	100,0%	25,0%	66,7%
	ATRF P1	3	7	**10**	70,0%	5,1%	100,0%
	ATRF P2	2	0	**2**	0,0%	2,8%	100,0%
	ATEC P1	4	1	**5**	20,0%	16,7%	55,6%
	ATEC P2	2	2	**4**	50,0%	33,3%	100%
	TOTAL	**21**	**116**	**137**	**84,7%**	**11,5%**	**48,9%**

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promouvables			
		H	F	TOTAL	% de femmes
2023-2024	Attachés principaux	29	60	**89**	67,4%
	SAENES Classe Exceptionnelle	15	94	**109**	86,2%

	SAENES Classe Supérieure	10	90	**100**	90,0%
	ADJENES Principal 1ère classe	15	205	**220**	93,2%
	ADJENES principal 2ème classe	2	32	**34**	94,1%
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	0	0	**0**	#DIV/0!
	Infirmiers Hors Classe	4	98	**102**	96,1%
	ASSAE principaux	0	27	**27**	100,0%
	ATRF P1	72	111	**183**	60,7%
	ATRF P2	16	40	**56**	71,4%
	ATEC P1	16	15	**31**	48,4%
	ATEC P2	2	6	**8**	75,0%
	TOTAL	**181**	**778**	**959**	**81,1%**

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	
2023-2024	Attachés principaux	1	2	**3**	66,7%	3,4%
	SAENES Classe Exceptionnelle	1	8	**9**	88,9%	8,3%
	SAENES Classe Supérieure	3	10	**13**	76,9%	13,0%
	ADJENES Principal 1ère classe	2	36	**38**	94,7%	17,3%
	ADJENES principal 2ème classe	2	19	**21**	90,5%	61,8%
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	0	0	**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
	Infirmiers Hors Classe	2	9	**11**	81,8%	10,8%
	ASSAE principaux	0	6	**6**	100,0%	22,2%
	ATRF P1	9	21	**30**	70,0%	16,4%
	ATRF P2	3	12	**15**	80,0%	26,8%
	ATEC P1	3	2	**5**	40,0%	16,1%
	ATEC P2	1	3	**4**	75,0%	50,0%
	TOTAL	**27**	**128**	**155**	**82,6%**	**16,2%**

TABLEAU D'AVANCEMENT		Promouvables			
		H	F	TOTAL	% de femmes
20242025	Attachés principaux	30	64	**94**	68,1%
	SAENES Classe Exceptionnelle	15	93	**108**	86,1%

	SAENES Classe Supérieure	14	74	**88**	84,1%
	ADJENES Principal 1ère classe	16	196	**212**	92,5%
	ADJENES principal 2ème classe	0	12	**12**	100,0%
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	0	0	**0**	#DIV/0!
	Infirmiers Hors Classe	3	97	**100**	97,0%
	ASSAE principaux	1	20	**21**	95,2%
	ATRF P1	64	101	**165**	61,2%
	ATRF P2	14	30	**44**	68,2%
	ATEC P1	0	0	**0**	#DIV/0!
	ATEC P2	0	0	**0**	#DIV/0!
	TOTAL	**157**	**687**	**844**	**81,4%**

TABLEAU D'AV+ANCEMENT		Promus				% Promus / Promouvables
		H	F	TOTAL	% de femmes	
2024-2025	Attachés principaux	1	4	**5**	80,0%	5,3%
	SAENES Classe Exceptionnelle	2	6	**8**	75,0%	7,4%
	SAENES Classe Supérieure	2	12	**14**	85,7%	15,9%
	ADJENES Principal 1ère classe	1	39	**40**	97,5%	18,9%
	ADJENES principal 2ème classe	0	9	**9**	100,0%	75,0%
	Infirmiers Classe Exceptionnelle	0	0	**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
	Infirmiers Hors Classe	0	11	**11**	100,0%	11,0%
	ASSAE principaux	0	6	**6**	100,0%	28,6%
	ATRF P1	9	20	**29**	69,0%	17,6%
	ATRF P2	2	6	**8**	75,0%	18,2%
	ATEC P1	0	0	**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
	ATEC P2	0	0	**0**	#DIV/0!	#DIV/0!
	TOTAL	**17**	**113**	**130**	**86,9%**	**15,4%**

D.3. Les fins de fonctions

— **Tab 3-47 :** Évolution sur 3 ans du nombre de fins de fonctions par catégorie de personnels selon la catégorie de personnels et le motif

CATEGORIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Enseignants dans le 1er degré	244	165	177
Enseignants dans le 2nd degré	288	237	225

Personnels d'encadrement	37	23	23
Personnels de vie scolaire	20	14	17
Personnels ATSS	92	58	96
TOTAL PUBLIC	**681**	**497**	**538**
Enseignants PRIVE	75	60	58
TOTAL PUBLIC + PRIVE	**756**	**557**	**596**

MOTIFS FINS DE FONCTIONS	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Retraite	651	445	502
Rupture conventionnelle	30	39	23
Décès	24	33	22
Révocation / Radiation	2	1	4
Démission	37	32	30
Licenciement	4	3	3
Licenciement stagiaire	8	4	12
TOTAL	**756**	**557**	**596**
% Retraites	**86,1%**	**79,9%**	**84,2%**

— **Tab 3-48** : Évolution de l'âge moyen de départ en retraite selon le corps et le genre

CATEGORIE	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants dans le 1er degré	61,03	60,21	60,44	60,82	60,98	60,93	61,52	61,11	61,19
Enseignants dans le 2d degré	62,80	62,01	62,38	63,31	63,12	63,21	63,54	62,76	63,11
Personnels d'encadrement	62,18	62,31	62,23	63,14	62,25	62,52	63,31	63,40	63,35
Personnels de vie scolaire	62,00	61,93	61,94	62,75	61,00	61,64	63,86	62,50	63,06
Personnels ATSS	63,09	62,41	62,51	63,22	62,77	62,85	62,25	62,64	62,60
TOTAL PUBLIC	**62,23**	**61,36**	**61,66**	**62,63**	**62,19**	**62,36**	**63,09**	**62,14**	**62,43**
Enseignants PRIVE	62,32	61,23	61,58	63,00	62,52	62,58	63,38	62,60	62,79
TOTAL PUBLIC + PRIVE	**62,24**	**61,34**	**61,66**	**62,65**	**62,24**	**62,38**	**63,11**	**62,19**	**62,47**

1. Enseignants du 1er degré public

— **Tab 3-49** : Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public par département

Département	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	TOT	H	F	TOT	H	F	TOT
16 - Charente	18	36	**54**	5	28	**33**	5	33	**38**
17 - Charente-Maritime	21	70	**91**	19	30	**49**	11	43	**54**
79 - Deux-Sèvres	15	31	**46**	6	25	**31**	7	28	**35**
86 - Vienne	16	37	**53**	16	36	**52**	9	41	**50**
TOTAL	**70**	**174**	**244**	**46**	**119**	**165**	**32**	**145**	**177**

— **Tab 3-50 :** Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public selon le motif

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	59	154	**213**	39	85	**124**	25	115	**140**
Rupture conventionnelle	2	11	**13**	1	16	**17**	4	10	**14**
Décès	3	4	**7**	4	6	**10**	1	3	**4**
Démission	4	5	**9**	1	10	**11**	2	15	**17**
Licenciement	1		**1**			**0**			**0**
Licenciement stagiaire	1		**1**	1	2	**3**		2	**2**
TOTAL	**70**	**174**	**244**	**46**	**119**	**165**	**32**	**145**	**177**

— **Tab 3-51 :** Évolution sur 3 ans des fins de fonctions des enseignants du 1er degré public par département selon le motif et le genre

MOTIF		16			17			79			86		
		22-23	23-24	24-25	22-23	23-24	24-25	22-23	23-24	24-25	22-23	23-24	24-25
Retraite	H	15	3	5	17	18	10	13	5	4	14	13	6
	F	33	18	25	60	25	37	28	15	21	33	27	32
	Total	**48**	**21**	**30**	**77**	**43**	**47**	**41**	**20**	**25**	**47**	**40**	**38**
Rupture conventionnelle	H	2	1							2			2
	F	1	5	3	4	3	3	2	5	2	4	3	2
	Total	**3**	**6**	**3**	**4**	**3**	**3**	**2**	**5**	**4**	**4**	**3**	**4**
Décès	H		1		2		1	1	1			2	
	F	1	3	1	3				2			1	2
	Total	**1**	**4**	**1**	**5**	**0**	**1**	**1**	**3**	**0**	**0**	**3**	**2**
Démission	H				2					1	2	1	1
	F	1	2	3	3	1	3	1	2	4		5	5
	Total	**1**	**2**	**3**	**5**	**1**	**3**	**1**	**2**	**5**	**2**	**6**	**6**
Licenciement	H							1					
	F												
	Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Licenciement stagiaire	H	1				1							
	F			1		1			1	1			
	Total	**1**	**0**	**1**	**0**	**2**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
TOTAL		**54**	**33**	**38**	**91**	**49**	**54**	**46**	**31**	**35**	**53**	**52**	**50**

— **Tab 3-54 :** Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du 1er degré public de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	Total
2022-2023	20,66%	12,68%	20,19%	8,45%	4,23%	2,82%	0,94%	0,94%	0,00%	**70,89%**
2023-2024	16,94%	13,71%	18,55%	16,13%	8,06%	3,23%	0,81%	0,81%	0,00%	**78,23%**
2024-2025	12,14%	15,71%	21,43%	17,14%	7,14%	2,14%	0,71%	0,71%	1,43%	**78,57%**

— **Tab 3-55 :** Évolution sur 3 ans de la proportion de départ à la retraite des enseignants du 1er degré public par département et selon le grade

Année	Libellé grade	16	17	79	86	Académie
2022-2023	Professeur des écoles de classe exceptionnelle	45,8%	41,6%	48,8%	34,0%	42,3%
	Professeur des écoles hors classe	39,6%	50,6%	34,1%	61,7%	47,4%
	Professeur des écoles de classe normale	14,6%	7,8%	17,1%	4,3%	10,3%
Total		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
2023-2024	Instituteur	0,0%	2,3%	0,0%	2,5%	1,6%
	Professeur des écoles de classe exceptionnelle	42,9%	51,2%	50,0%	52,5%	50,0%
	Professeur des écoles hors classe	47,6%	41,9%	45,0%	37,5%	41,9%
	Professeur des écoles de classe normale	9,5%	4,7%	5,0%	7,5%	6,5%
Total		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
2024-2025	Professeur des écoles de classe exceptionnelle	40,0%	44,7%	48,0%	50,0%	45,7%
	Professeur des écoles hors classe	50,0%	46,8%	52,0%	50,0%	49,3%
	Professeur des écoles de classe normale	10,0%	8,5%	0,0%	0,0%	5,0%
Total		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

2. Enseignants du 2d degré public

— **Tab 3-56 :** Évolution sur 3 ans des départs définitifs des enseignants du 2d degré public selon le corps et le genre et le motif

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeur chaire supérieure	1	2	**3**			**0**		2	**2**
Professeur agrégé	17	20	**37**	18	9	**27**	18	18	**36**

Professeur certifié	64	97	**161**	58	73	**131**	50	84	**134**
Professeur LP	39	19	**58**	24	26	**50**	22	17	**39**
Professeur d'EPS	8	6	**14**	8	13	**21**	6	3	**9**
Professeurs des écoles	4	4	**8**	5	1	**6**	2	1	**3**
Chargé d'enseignement EPS	2	1	**3**	1	1	**2**	1		**1**
PEGC		4	**4**			**0**		1	**1**
TOTAL	**135**	**153**	**288**	**114**	**123**	**237**	**99**	**126**	**225**

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	111	128	**239**	90	93	**183**	83	105	**188**
Rupture conventionnelle	2	7	**9**	4	11	**15**		4	**4**
Décès	5	3	**8**	8	9	**17**	2	9	**11**
Révocation / Radiation	2		**2**	1		**1**	3		**3**
Démission	8	13	**21**	9	8	**17**	4	5	**9**
Licenciement	2		**2**	2	1	**3**	2		**2**
Licenciement stagiaire	5	2	**7**		1	**1**	5	3	**8**
TOTAL	**135**	**153**	**288**	**114**	**123**	**237**	**99**	**126**	**225**

— **Tab 3-57 :** Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du 2^{d} degré public de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	69 ans	70 ans	Total
2022-2023	3,35%	5,86%	**35,56%**	22,18%	9,21%	9,62%	2,09%	3,35%	0,84%	0,00%	0,00%	**92,05%**
2023-2024	1,64%	4,37%	14,21%	**33,33%**	21,86%	7,65%	6,01%	3,28%	2,19%	0,00%	0,55%	**95,08%**
2024-2025	3,19%	2,13%	13,30%	**35,64%**	18,09%	8,51%	6,91%	4,79%	0,00%	0,00%	0,53%	**93,09%**

— **Tab 3-58** : Évolution des départs à la retraite des enseignants du 2^{d} degré public selon le grade et le genre

Grade	2022-2023			2023-2024			2024/-		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Classe exceptionnelle	40,0%	27,0%	33,1%	35,6%	36,6%	36,1%	39,8%	36,9%	38,2%
Hors Classe	55,5%	63,5%	59,7%	55,6%	58,1%	56,8%	59,0%	51,5%	54,8%
Classe Normale	4,5%	9,5%	7,2%	8,9%	5,4%	7,1%	1,2%	11,7%	7,0%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

3. Enseignants du privé

— **Tab 3-59** : Évolution du nombre de départs définitifs des enseignants du privé selon le corps, le genre et le motif

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Professeurs des écoles	3	23	**26**	1	14	**15**	3	22	**25**
Professeur agrégé			**0**	1		**1**	2		**2**
Professeur certifié	15	24	**39**	7	25	**32**	5	17	**22**
Professeur LP	1	3	**4**	1	6	**7**	1	2	**3**

Professeur d'EPS	3	1	**4**		4	**4**	4	2	**6**
AE / Chargé d'enseignement EPS	2		**2**		1	**1**			**0**
TOTAL	**24**	**51**	**75**	**10**	**50**	**60**	**15**	**43**	**58**

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	22	47	**69**	6	46	**52**	13	40	**53**
Rupture conventionnelle		2	**2**	1	1	**2**	1	2	**3**
Décès		1	**1**	2	1	**3**			**0**
Démission	2	1	**3**	1	2	**3**			**0**
Licenciement stagiaire			**0**			**0**	1	1	**2**
TOTAL	**24**	**51**	**75**	**10**	**50**	**60**	**15**	**43**	**58**

— **Tab 3-60** : Évolution sur 3 ans de la proportion de départs à la retraite des enseignants du privé de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	Total
2022-2023	1,45%	1,45%	17,39%	**24,64%**	13,04%	5,80%	2,90%	2,90%	1,45%	**71,01%**
2023-2024	5,77%	5,77%	17,31%	**32,69%**	13,46%	5,77%	7,69%	3,85%	0,00%	**92,31%**
2024-2025	9,43%	1,89%	18,87%	**37,74%**	13,21%	11,32%	1,89%	1,89%	0,00%	**96,23%**

— **Tab 3-61** : Évolution des départs à la retraite des enseignants du privé selon le grade et le genre

Grade	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Classe exceptionnelle	40,9%	31,9%	34,8%	83,3%	41,3%	46,2%	46,2%	50,0%	49,1%
Hors Classe	40,9%	34,0%	36,2%	16,7%	43,5%	40,4%	30,8%	40,0%	37,7%
Classe Normale	18,2%	34,0%	29,0%	0,0%	15,2%	13,5%	23,1%	10,0%	13,2%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

4. Personnels d'encadrement

— **Tab-3-62** : Évolution du nombre de départs définitifs des personnels d'encadrement selon le corps, le genre et le motif

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Encadrement	0	1	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**
Inspection	3	1	**4**	3	7	**10**	2	3	**5**
Direction	20	12	**32**	4	9	**13**	11	7	**18**
TOTAL	**23**	**14**	**37**	**7**	**16**	**23**	**13**	**10**	**23**

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024/-025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	22	13	**35**	7	16	**23**	13	10	**23**
Rupture conventionnelle		1	**1**			**0**			**0**
Décès	1		**1**			**0**			**0**
TOTAL	**23**	**14**	**37**	**7**	**16**	**23**	**13**	**10**	**23**

— **Tab 3-63** : Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels d'encadrement de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total
2022-2023	5,71%	11,43%	**42,86%**	25,71%	2,86%	8,57%	0,00%	0,00%	**97,14%**
2023-2024	9,09%	9,09%	**27,27%**	**27,27%**	13,64%	9,09%	4,55%	0,00%	**100,00%**
2024-2025	4,76%	4,76%	9,52%	**52,38%**	9,52%	4,76%	4,76%	9,52%	**100,00%**

— **Tab 3-64** : Évolution des départs à la retraite des personnels d'encadrement selon le grade et le genre

Pers Direction et Inspection	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Hors Classe	54,5%	66,7%	58,8%	71,4%	66,7%	68,2%	46,2%	62,5%	52,4%
Classe Normale	45,5%	33,3%	41,2%	28,6%	33,3%	31,8%	53,8%	37,5%	47,6%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

5. Personnels de vie scolaire

— **Tab-3-65** : Évolution du nombre de départs définitifs des personnels de vie scolaire selon le corps, le genre et le motif

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Personnel d'éducation	3	9	**12**	3	4	**7**	6	6	**12**
Psychologues EN		8	**8**	2	5	**7**	1	4	**5**
TOTAL	**3**	**17**	**20**	**5**	**9**	**14**	**7**	**10**	**17**

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	2	14	**16**	4	7	**11**	7	10	**17**
Rupture conventionnelle		1	**1**		2	**2**			**0**
Décès	1	2	**3**	1		**1**			**0**
TOTAL	**3**	**17**	**20**	**5**	**9**	**14**	**7**	**10**	**17**

— **Tab 3-66 :** Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels de vie scolaire de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	Total
2022-2023	6,25%	12,50%	**43,75%**	25,00%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	**93,75%**
2023-2024	0,00%	9,09%	**27,27%**	**27,27%**	0,00%	0,00%	9,09%	0,00%	**72,73%**
2024-2025	0,00%	11,76%	17,65%	**23,53%**	5,88%	11,76%	11,76%	11,76%	**94,12%**

— **Tab 3-67** : Évolution des départs à la retraite des personnels de vie scolaire selon le grade et le genre

Personnels de vie scolaire	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Classe exceptionnelle	50,0%	35,7%	37,5%	75,0%	71,4%	72,7%	42,9%	30,0%	35,3%
Hors Classe	50,0%	57,1%	56,3%	25,0%	28,6%	27,3%	57,1%	70,0%	64,7%
Classe Normale	0,0%	7,1%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

6. Personnels ATSS

— **Tab 3-68** : Évolution des départs définitifs des personnels ATSS selon le corps, le genre et le motif

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
AAE	7	4	**11**	1	3	**4**	2	6	**8**
ASI / IGE / IGR	1	0	**1**	1	1	**2**	0	2	**2**
Infirmiers	0	10	**10**	2	9	**11**	1	11	**12**
Médecins	0	1	**1**	0	2	**2**	0	1	**1**
CT AS - Assistants sociaux	0	4	**4**	0	0	**0**	0	1	**1**
Total Catégorie A	**8**	**19**	**27**	**4**	**15**	**19**	**3**	**21**	**24**
SAENES	3	21	**24**	2	5	**7**	2	18	**20**
Techniciens RF	0	1	**1**	1	1	**2**	2	1	**3**
Total Catégorie B	**3**	**22**	**25**	**3**	**6**	**9**	**4**	**19**	**23**
ADJAENES	2	33	**35**	0	24	**24**	2	37	**39**
ATEC	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
ATRF	2	3	**5**	3	2	**5**	2	8	**10**
Total Catégorie C	**4**	**36**	**40**	**3**	**27**	**30**	**4**	**45**	**49**
TOTAL	**15**	**77**	**92**	**10**	**48**	**58**	**11**	**85**	**96**

MOTIF	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite	11	68	**79**	9	43	**52**	8	73	**81**
Rupture conventionnelle		4	**4**	1	2	**3**		2	**2**
Décès	1	3	**4**		2	**2**	1	6	**7**
Révocation / Radiation			**0**			**0**	1		**1**

Démission	2	2	**4**		1	**1**		4	**4**
Licenciement	1		**1**			**0**	1		**1**
TOTAL	**15**	**77**	**92**	**10**	**48**	**58**	**11**	**85**	**96**

— **Tab 3-69 :** Évolution de la proportion de départs à la retraite des personnels ATSS de 60 ans et plus

Année	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	68 ans	Total
2022-2023	3,80%	8,86%	**29,11%**	21,52%	12,66%	1,27%	5,06%	8,86%	1,27%	**92,41%**
2023-2024	3,85%	3,85%	23,08%	**25,00%**	17,31%	11,54%	1,92%	0,00%	5,77%	**92,31%**
2024-2025	3,70%	8,64%	12,35%	**35,80%**	11,11%	8,64%	4,94%	6,17%	0,00%	**91,36%**

E.3. Accompagnement au parcours professionnel

— **Tab 3-70 :** Évolution du nombre de nouvelles demandes auprès des CRHP et CMC

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
CMC	124	152	71
CRHP	344	417	395
Total	**468**	**569**	**466**

— **Tab 3 -72** : Bilan de l'accompagnement par les CMC

	2022-2023	2023-2024	2024 -2025
Nouvelles demandes de l'année	124	152	71
Nombre d'entretiens	478	292	260
Nombre d'agents	118	201	177
Nombre d'entretien par agent (en moyenne)	4,1	1,5	1,5

Répartition des personnels accompagnés selon le Corps	2022-2023	2023-2024	2024 -2025
Enseignants 1er degré	48	81	75
2^{d} degré	39	83	66
ATSS	15	9	9
PERDIR	4	2	2
PSY SOCIAL SANTE	0	9	7
AESH	2	5	6
ATRF	0	1	1

AED	3	3	3
CPE	2	4	4
Autres	5	4	4
Total	**118**	**201**	**177**

Répartition des agents accompagnés par département	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024 -2025**
Charente	25	44	35
Charente-Maritime	31	60	50
Deux sèvres	19	38	35
Vienne	42	55	54
Autres ou vides	1	4	3
Total	**118**	**201**	**177**

Répartition des personnels accompagnés selon le genre	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024 -2025**
Femmes	83	166	149
Hommes	35	35	28
Total	**118**	**201**	**177**

Répartition des personnels accompagnés selon la tranche d'âge			
	2022-2023	**2023-2024**	**2024 -2025**
- De 30 ans	2	4	4
30 – 39 ans	27	30	26
40 – 49 ans	57	79	65
50 – 59 ans	30	71	69
60 et plus	2	11	8
Vides	0	5	5

— **Tab 3-73 :** Évolution du nombre de bénéficiaires du vivier MAE selon le corps et la fonction et le genre

Coprs	**2022-2023**	**2023-2024**	**2024-2025**
Professeur des écoles	9	4	2
Professeur certifié	8	3	2
Professeur agrégé	2	2	1
Professeur de lycée professionnel	2	2	1
Professeur d'éducation physique et sportive	1	0	0
CPE	2	0	0
Personnel de direction (*principal, proviseur, adjoint)*	9	16	16

Faisant fonction PERDIR	2	0	0
Directeur Délégué aux Form. Prof. et Tech. en étab	2	2	2
IEN 1D	1	3	4
IEN -ET 2D	0	5	4
IA-IPR	0	9	8
IJS	0	2	2
Attaché d'administration	11	9	8
SAENES	3	3	1
Infirmier de l'EN	1	2	2
Total	**53**	**62**	**53**

— **Tab 3-74** : Évolution du nombre d'actions menées

Actions	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Webinaire de présentation offre de services et de formations	53	-	-
Parcours ou module de formation	25	61	52
Coaching	2	-	-
Stage d'immersion	2	-	2
Atelier de co-développement	-	1	2
Mentorat	-	-	2
Total	**82**	**62**	**58**

— Partie 4 : La formation —

A.4. Activité globale de formation

— **Tab 4-02 :** Évolution du taux d'accès à la formation selon les catégories de personnels et le genre sur 3 ans

Corps	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	F	H	**Total**	F	H	**Total**	F	H	**Total**
Enseignants 1er degré	90%	89%	**90%**	91 %	91%	**91%**	87%	88%	**87%**
Enseignants 2d degré	83%	79%	**81%**	82%	77%	**80%**	82%	73%	**78%**
Personnels Vie scolaire ‘dont AESH et AED)	39 %	30%	**37%**	37%	31%	**36%**	39%	36%	**38%**
Personnels d'encadrement	59%	67%	**63%**	90%	94%	**92%**	75%	89%	**81%**
Personnels administratifs	68%	92%	**71%**	72%	74%	**72%**	71%	58%	**72%**
Personnels ITRF	52%	40%	**48%**	59%	55%	**57%**	62%	58%	**60%**
Personnels Santé-Service social	78%	81%	**77%**	95 %	100%	**95%**	83%	67%	**83%**
Total académie			**75 %**	**74 %**	**73%**	**74%**	**73%**	**70%**	**72%**

— **Tab 4-03 :** Évolution de la durée moyenne de formation selon les catégories de personnels et le genre sur 3 ans

Durée moyenne en jours	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	F	H	**Total**	F	H	**Total**	F	H	**Total**
Enseignants 1er degré	3,9	4	**3,9**	4,2	4,2	**4,2**	3,8	3,8	**3,8**
Enseignants 2d degré	3,1	2,9	**3**	2,9	2,8	**2,9**	2,8	2,6	**2,7**
Personnels Vie scolaire (dont AESH et AED)	2,4	2,4	**2,4**	2,4	2,4	**2,4**	2,4	2,2	**2,3**
Personnels d'encadrement	4,8	3,9	**4,4**	4,4	4	**4,2**	4,8	3	**3,9**
Personnels administratifs	3,5	3,4	**3,5**	5	7.7	**5,4**	4,1	8,1	**5,1**
ITRF	2,1	1,9	**2**	2,3	1,6	**2**	2,2	1,4	**1,9**
Personnels Santé-Service social	4,8	2,5	**4,6**	4,8	3,6	**4,7**	3,5	3,9	**3,5**
Total académie			**3,4**	3,6	3,3	**3,5**	3,3	3,0	**3,3**

— **Tab 4-04 :** Répartition des journées stagiaires selon la contribution aux 4 ambitions du projet académique

Priorités du projet académique 2022-2025	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Ambition et parcours scolaire	40%	42%	48%
Transition numérique pour les apprentissages	5%	2%	3%
Vivre-ensemble et devenir citoyen	15%	11%	9%
Cohésion et engagement des personnels	34%	33%	33%

Hors priorité académique	5%	12%	8%

B.4. Formation des enseignants du 1er degré

— **Tab 4-05 :** Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 1er degré

BOP 140	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nb de journées stagiaires réalisées	**31 099**	**34 367**	**30 275**	-2,6%
Nb de journées stagiaires prévisionnelles	*154 537*	*190 369*	*203 182*	31,5%
Taux de réalisation des journées stagiaires	20,12%	18,05%	14,90%	-5,2 points
Nombre de personnes convoquées	7 810	7 680	7 369	-5,6%
Nombre de personnes présentes	**7 559**	**7 539**	**7 132**	-5,6%
Taux de présence des personnes	96,79%	98,16%	96,78%	0,0%
Nombre de stagiaires convoqués	**23 548**	**24 258**	**17 586**	-25,3%
Nombre de stagiaires présents	**20 333**	**21 312**	**16 271**	-20,0%
Taux de présence	86,35%	87,86%	92,52%	7,1%
Nombre de modules réalisés	**1 806**	**1 548**	**1 258**	-30,3%
Nombre de modules prévisionnels	*1816*	*1 548*	*1 259*	-30,7%
Taux de réalisation des modules	99,45%	100,00%	99,92%	+0,5 point
Budget HT2	**311 193**	**271 031**	**209 871 €**	-32,6%
Budget HT2 - frais de mission uniquement	**289 479 €**	**243 405 €**	*182 796 €*	-36,9%
Coût moyen par journée / stagiaire - uniquement frais de mission	*9,31 €*	*7,08 €*	*6,04 €*	-35,1%

— **Tab 4-06 :** Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 1er degré par département en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

BOP 140 base départementale	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	TOTAL
Nombre de journées stagiaires réalisées	**5 559**	**9 188**	**7 877**	**6 552**	**29 176**
Nb de journées stagiaires prévisionnelles	41 920	54 532	54 341	52 389	203 182
Taux de réalisation des journées stagiaires	13,26%	16,85%	14,50%	12,51%	14,36%
Nombre de stagiaires présents	**2 791**	**4 603**	**4 001**	**4 876**	**16 271**
Nombre de stagiaires convoqués	**2 955**	**5 150**	**4 322**	**5 159**	**17 586**
Taux de présence	94,45%	89,38%	92,57%	94,51%	92,52%
Nombre de modules réalisés	**274**	**331**	**283**	**370**	**1 258**
Nombre de modules prévisionnels	275	331	283	370	1 259
Taux de réalisation des modules	99,64%	100,00%	100,00%	100,00%	99,92%
Nombre de modules à l'offre	21	29	1	47	98
Nbre de modules en désigné	247	289	272	317	1 125
Part du désigné	92,16%	90,88%	99,63%	87,09%	91,99%
Journées/stagiaires réalisées à l'offre	**141**	**624**	**0**	**891**	**1 656**
Journées/stagiaires réalisées en désigné	**5 417**	**8 528**	**7 839**	**5 595**	**27 379**
Part du désigné	97,46%	93,18%	100,00%	86,26%	94,30%
Nombre de personnes convoquées	1 403	2 409	1 603	1 954	7 369
Durée de formation par personne	**3,96**	**3,81**	**4,91**	**3,35**	**3,96**
Nombre de personnes présentes	1 346	2 325	1 538	1 923	7 132
Taux de présence des personnes	95,94%	96,51%	95,95%	98,41%	96,78%
Coût moyen j/stagiaire (frais de missions)	5,61 €	7,69 €	4,26 €	5,62 €	5,90 €

2024-2025

BOP 140 base départementale	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	TOTAL
Nombre de journées stagiaires réalisées	**5 559**	**9 188**	**7 877**	**6 552**	**29 176**
Nb de journées stagiaires prévisionnelles	41 920	54 532	54 341	52 389	203 182
Taux de réalisation des journées stagiaires	13,26%	16,85%	14,50%	12,51%	14,36%
Nombre de stagiaires présents	**2 791**	**4 603**	**4 001**	**4 876**	**16 271**
Nombre de stagiaires convoqués	**2 955**	**5 150**	**4 322**	**5 159**	**17 586**
Taux de présence	**94,45%**	**89,38%**	**92,57%**	**94,51%**	**92,52%**
Nombre de modules réalisés	**274**	**331**	**283**	**370**	**1 258**
Nombre de modules prévisionnels	275	331	283	370	1 259
Taux de réalisation des modules	99,64%	100,00%	100,00%	100,00%	99,92%
Nombre de modules à l'offre	21	29	1	47	98
Nombre de modules en désigné	247	289	272	317	1 125
Part du désigné	92,16%	90,88%	99,63%	87,09%	91,99%
Journées/stagiaires réalisées à l'offre	**141**	**624**	**0**	**891**	**1 656**
Journées/stagiaires réalisées en désigné	**5 417**	**8 528**	**7 839**	**5 595**	**27 379**
Part du désigné	97,46%	93,18%	100,00%	86,26%	94,30%
Nombre de personnes convoquées	1 403	2 409	1 603	1 954	7 369
Durée de formation par personne	**3,96**	**3,81**	**4,91**	**3,35**	**3,96**
Nombre de personnes présentes	1 346	2 325	1 538	1 923	7 132
Taux de présence des personnes	**95,94%**	**96,51%**	**95,95%**	**98,41%**	**96,78%**
Coût moyen journée/stagiaire *(Frais de missions)*	5,61 €	7,69 €	4,26 €	5,62 €	5,90 €

C.4. Formation des enseignants du 2d degré

— **Tab 4.07 :** Synthèse de l'activité de formation des enseignants du 2d degré sur 3 ans

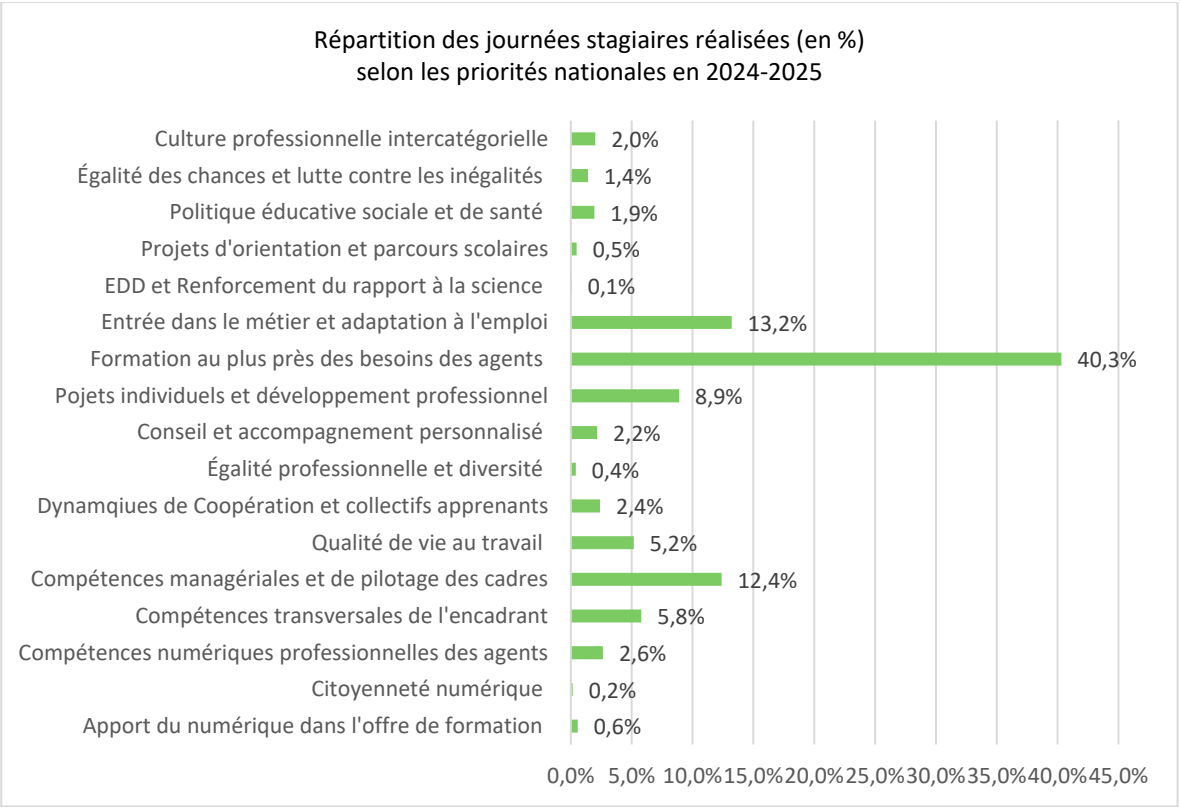
BOP 141	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nb de journées stagiaires réalisées	**26 969**	**23 885**	**25 502**	-5,44%
Nb de journées stagiaires prévisionnelles	72 499	108 827	111 305	53,53%
Taux de réalisation des journées stagiaires	37,20%	21,95%	22,91%	-14,29%
Nombre de personnes convoquées	**10 995**	**10 503**	**10 910**	**-0,77%**
Nombre de personnes présentes	**10 205**	**9 758**	**10 291**	0,84%
Taux de présence des personnes	92,81%	92,91%	94,33%	1,52%
Nombre de stagiaires convoqués	**27 105**	**23 825**	**23 384**	-13,73%
Nombre de stagiaires présents	**22 555**	**20 501**	**21 307**	-5,53%
Taux de présence	83,21%	86,05%	91,12%	9,51%
Nombre de modules réalisés	**1 499**	**1 683**	**1 036**	-30,89%
Nombre de modules prévisionnels	924	1 733	1 748	89,18%
Taux de réalisation des modules	162,23%	97,11%	68,73%	-57,63%
Budget HT2 (frais de mission, intervenants extérieurs et fonctionnement)	**445 128 €**	**412 463,00 €**	**378 521,00 €**	**-14,96%**
Coût moyen par journée / stagiaire	**16,51 €**	**17,27 €**	**14,84 €**	**-1,67 €**
Budget HT2 - frais de mission uniquement	*372 393 €*	*311 305,00 €*	*284 753,00 €*	*-23,53%*
Coût moyen par journée / stagiaire frais de mission uniquement	*13,81 €*	*13,03 €*	*11,16*	*-19,19%*
Budget Titre 2 *(Rémunération EAFC - hors valorisation)*	**462 532,00 €**	**414 558,00 €**	**451 490,00 €**	**-2,4 %**

D.4. Formation des personnels ATSS et d'encadrement

— **Tab 4-08 :** Évolution de l'activité de la formation des personnels ATSS et d'encadrement sur 3 ans

BOP 214	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nombre de journées-stagiaires réalisées	**5 066**	**5 898**	**5 717**	**12,9%**
Nombre de journées-stagiaires prévisionnelles	29 606	27 157	43 919	+48,3%
Taux de réalisation des Journées stagiaires	17,11%	21,72%	13,02%	-4,1%
Nombre de personnes convoquées	**1 927**	**2 191**	**2 213**	14,8%
Durée de formation par personne	**2,65**	**2,71**	**2,57**	**-3,0%**
Nombre de personnes présentes	**1 701**	**2 036**	**1 989**	**16,9%**
Taux de présence des stagiaires	82,58%	82,29%	89,88%	7,3%
Nombre de modules réalisés	**391**	**429**	**371**	**-5,1%**
Budget HT2 (Frais de mission, intervenants extérieurs et fonctionnement)	**162 436 €**	**176 822 €**	**155 916 €**	**-4,0%**
Coût moyen par journée /stagiaire (Uniquement frais de mission)	**32,06 €**	**29,98 €**	**27,27 €**	**-14,9%**
Budget HT2 – frais de mission uniquement	*121 684 €*	*133 907 €*	*122 709 €*	+0,8%
Coût moyen par journée /stagiaire – frais de mission uniquement	*24,02 €*	*22,70 €*	*21,46 €*	-10,7%
Budget Titre 2 *(Rémunération EAFC-hors valorisation)*	111 475 €	145 496 €	182 344 €	+63,6%

— **Graphique** : Répartition des journées stagiaires réalisées (en %) selon les priorités nationales



E.4. Formation des personnels de vie scolaire

— **Tab 4-09** : Évolution de l'activité de formation des AESH sur 3 ans

BOP 230: AESH	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nombre de journées stagiaires réalisées	**1 710**	**1 937**	**2 690**	**+57,3%**
Nombre de personnes convoquées	**1 123**	**1 086**	**1 290**	**+14,9%**
Nombre de personnes présentes	912	921	1 090	+19,5%
Taux de présence des personnes	81,2%	84,8%	84,5%	+3,3%
Nombre de stagiaires convoqués	**1 734**	**1 860**	**2 390**	**37,8%**
Nombre de stagiaires présents	1 240	1 472	1 860	+50,0%
Taux de présence stagiaires	71,5%	79,1%	77,8%	+6,3%
Durée de formation par personne	**1,5**	**1,7**	**1,9**	**+27,1%**

— **Tab 4-10** : Évolution de l'activité de formation des AED sur 3 ans

BOP 230 : AED	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nombre de journées stagiaires réalisées	**552**	**1 142**	**687**	**24,5%**
Nombre de personnes convoquées	**496**	**776**	**581**	**17,1%**
Nombre de personnes présentes	418	685	459	9,8%
Taux de présence personnes	84%	88%	79,0%	-5,3%
Nombre de stagiaires convoqués	**519**	**1 212**	**617**	**18,9%**
Nombre de stagiaires présents	438	1 090	488	11,4%

Taux de présence stagiaires	84,4%	89,9%	79,1%	-5,3%
Durée de formation par personne	**1,1**	**1,5**	**1,3**	**15,3%**

F.4. Le congé de formation professionnelle

— **Tab 4-11 :** Synthèse des demandes de congés de formation professionnelle selon le corps de métiers **en 2023-2024**

Enseignants 1er Degré	Demandes			Objet de la demande			
	H	F	Total	Préparation Concours	Évolution professionnelle	Reconversions	Autres
Charente	1	5	6	4	0	1	1
Charente-Maritime	1	21	22	0	18	4	
Deux-Sèvres	2	4	6		2	2	2
Vienne	2	13	15	5	6	3	1
TOTAL	**6**	**43**	**49**	**9**	**26**	**10**	**4**

Enseignants 1er degré	Congés accordés			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Charente	1	4	5	19 mois
Charente-Maritime	1	7	8	56 mois 6 jours
Deux-Sèvres	2	4	6	29 mois 19 jours
Vienne	1	5	6	38 mois 15 jours
TOTAL	**5**	**20**	**25**	**143 mois 10 jours**

Enseignants 2d degré CPE - PSY EN	Demandes			Objet de la demande			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Reconversions	Autres
Professeur agrégé	1	3	4	0	4	0	0
Professeur certifié	32	84	116	97	10	9	0
Professeur d'EPS	1	3	4	3	0	1	0
Professeur de Lycée Pro	0	0	0	0	0	0	0
CPE	0	0	0	0	0	0	0
PSY EN	2	0	2	0	2	0	0
TOTAL	**36**	**90**	**126**	**100**	**16**	**10**	**0**

Enseignants 2d degré CPE - PSY EN	Congés accordés			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Professeur agrégé	0	3	3	26 mois
Professeur certifié	8	15	23	179 mois
Professeur d'EPS	1	1	2	8 mois

Professeur Lycée Pro	0	0	0	0
CPE	0	0	0	0
PSY EN	0	2	2	12 mois 15 jours
TOTAL	**9**	**21**	**30**	**225 mois 15 jours**

Enseignants du PRIVÉ (1er et 2d degré)	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Formations Reconversions	Autres
Professeur des écoles	0	0	0	0	0	0	0
Professeur agrégé	1	0	1	0	1	0	0
Professeur certifié	2	3	5	3	0	2	0
Professeur d'EPS	0	1	1	1	0	0	0
Maître auxiliaire	1	0	0	1	0	0	0
TOTAL	**4**	**4**	**8**	**5**	**1**	**2**	**0**

Enseignants du PRIVÉ (1er et 2d degré)	**Congés accordés**			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Professeur des écoles	0	0	0	0
Professeur agrégé	1	0	1	4 mois
Professeur certifié	0	0	0	0
Professeur d'EPS	0	1	1	6 mois
Maître auxiliaire	0	0	0	0
TOTAL	**1**	**1**	**2**	**10 mois**

ATSS - AED - AESH	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Reconversions	Autres
Personnels administratifs	0	5	5	1	2	1	1
Personnels ITRF	0	1	1	0	0	1	0
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0	0	0	0
AESH	1	1	2	1	0	1	0
AED CDI	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**1**	**7**	**8**	**2**	**2**	**3**	**1**

ATSS - AED - AESH	**Congés accordés**			
	H	F	Total	Durée mois jours

Personnels administratifs	0	3	3	10 mois
Personnels ITRF	0	1	1	10 mois
Personnels médico-sociaux	0	0	0	0
AESH	0	1	1	10 mois
AED CDI	0	0	0	0
TOTAL	**0**	**5**	**5**	**30 mois**

— **Tab 4-11 :** Synthèse des demandes de congés de formation professionnelle selon le corps de métiers **en 2024-2025**

Enseignants 1er degré	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Reconversions	Autres
Charente		2	2	1	1	0	0
Charente-Maritime	2	19	21	0	18	3	0
Deux-Sèvres	3	8	11	4		1	6
Vienne	0	14	14	1	9	4	0
TOTAL	**5**	**43**	**48**	**6**	**28**	**8**	**6**

Enseignants 1er degré	**Congés accordés**			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Charente	0	2	2	16 mois
Charente-Maritime	1	8	9	56 mois 6 jours
Deux-Sèvres	2	5	7	30 mois et 20 jours
Vienne	0	9	9	38 mois
TOTAL	**3**	**24**	**27**	**140 mois 26 jours**

Enseignants 2d degré CPE - PSY EN	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Reconversions	Autres
Professeur agrégé	1	2	**3**	1	2	0	0
Professeur certifié	22	69	**91**	79	8	4	0
Professeur d'EPS	0	1	**1**	1	0	0	0
Professeur Lycée Pro	1	2	**3**	1	0	2	0
CPE	0	1	**1**	0	1	0	0
PSY EN	0	0	**0**	0	0	0	0
TOTAL	**24**	**75**	**99**	**82**	**11**	**6**	**0**

Enseignants 2d Degré CPE - PSY EN	**Congés accordés et acceptés**			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Professeur agrégé	1	2	3	28 mois
Professeur certifié	7	21	28	220 mois
Professeur d'EPS	0	1	1	8 mois

Professeur Lycée Pro	0	1	1	9 mois
CPE	0	1	1	6 mois
PSY EN	0	0	0	
TOTAL	**8**	**26**	**34**	**271 mois**

Enseignants du PRIVÉ (1er et 2d degré)	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution Professionnelle	Reconversions	Autres
Professeur des écoles	0	0	0	0	0	0	0
Professeur agrégé	0	0	0	0	0	0	0
Professeur certifié	0	8	8	6	1	1	0
Professeur Lycée Pro	0	1	1	0	0	1	0
TOTAL	**0**	**9**	**9**	**6**	**1**	**2**	**0**

Enseignants du PRIVÉ (1er et 2d degré)	**Congés accordés**			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Professeur des écoles	0	0	0	0
Professeur agrégé	0	0	0	0
Professeur certifié	0	2	2	10 mois
Professeur Lycée Pro	0	0	0	0
TOTAL	**0**	**2**	**2**	**10 mois**

ATSS - AED - AESH	**Demandes**			**Objet de la demande**			
	H	F	Total	Préparation Concours	Evolution professionnelle	Reconversions	Autres
Personnels administratifs	0	1	1	1	0	0	0
Personnels ITRF	1	1	2	0	0	2	0
Personnels médico-sociaux	0	2	2	0	0	2	0
AESH	0	1	1	0	1	0	0
AED CDI	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	**1**	**5**	**6**	**1**	**1**	**4**	**0**

ATSS - AED - AESH	**Congés accordés**			
	H	F	Total	**Durée mois jours**
Personnels administratifs	0	0	0	0
Personnels ITRF	0	1	1	9 mois
Personnels médico-sociaux	0	1	1	12 mois
AESH	0	1	1	8 mois

AED CDI	0	0	0	0
TOTAL	**0**	**3**	**3**	**29 mois**

G.4. Le compte personnel de formation

— **Tab 4-12** : Évolution du nombre de demandes de formation dans le cadre du CPF selon la catégorie de personnel sur 3 ans

Corps	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Enseignant 1er degré	40	42	37	-7,5%
Enseignant 2d degré	44	39	29	-34,1%
Enseignant du privé	5		4	-20,0%
AESH	9	3	5	-44,4%
AED	4	4	2	-50,0%
ATSS	10	12	7	-30,0%
Encadrement	2	3	4	100,0%
Total	**114**	**103**	**88**	**-22,8%**

— **Tab 4-13** : Évolution des motifs de demandes de de formation dans le cadre du CPF sur 3 ans

Motifs	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Nouvelles responsabilités	25	21	21	-16,0%
Mobilité professionnelle	18	19	12	-33,3%
Reconversion professionnelle	57	54	42	-26,3%
Autre	14	19	13	-7,1%
Total	**114**	**113**	**88**	**-22,8%**

— **Tab 4-14** : Évolution de la typologie des formations demandées dans le cadre du CPF sur 3 ans

Typologie des formations	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % 2sur 3 ans
Bilan de compétence	18	18	15	-16,7%
Préparation concours/examen professionnel	15	17	17	13,3%
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	8	4	2	-75,0%
Formation diplômante/ certifiante	62	56	48	-22,6%
Autre projet	11	18	6	-45,5%
Total	**114**	**113**	**88**	**-22,8%**

— Partie 5 : Les rémunérations —

A.5. Dépenses de masse salariale

— **Tab 5-02** : Évolution des dépenses par catégorie (public et privé) sur 3 ans

Public

Catégorie	2023	2024	2025	Evol % sur 3 ans
Rémunérations principales	792 757 245 €	827 034 177 €	838 613 228 €	+ 5,8%
Indemnités	86 538 177 €	109 412 561 €	110 102 345 €	+ 27,2%
Indemnités de jurys	1 674 480 €	1 986 757 €	1 866 871 €	+ 11,5%
Heures supplémentaires	28 514 755 €	27 585 463 €	26 507 257 €	-7,0%
Indemnités missions particulières	4 148 568 €	4 036 911 €	4 200 779 €	+ 1,3%
Pacte	2 548 992 €	9 301 409 €	8 321 794 €	+ 226,5%
Chômage - IDV - ISRC	4 509 801 €	4 472 362 €	4 829 070 €	+ 7,1%
Cotisations	699 041 374 €	719 605 993 €	757 117 805 €	+ 8,3%
Dont CAS Pensions	*547 189 995 €*	*557 451 374 €*	*591 047 668 €*	*+ 8,0%*
Prestations (Dont CLD)	15 698 000 €	11 527 197 €	12 140 784 €	-22,7%
TOTAL	**1 635 431 394 €**	**1 714 962 831 €**	**1 763 699 933 €**	**+ 7,8%**

Privé

Catégorie	2023	2024	2025	Evol %

				sur 3 ans
Rémunérations principales	86 330 458 €	87 831 207 €	88 175 006 €	+ 2,1%
Indemnités	8 405 328 €	11 284 156 €	11 222 012 €	+ 33,5%
Indemnités de jurys	0 €	0 €	0 €	#DIV/0!
Heures supplémentaires	3 981 849 €	3 806 509 €	3 786 267 €	-4,9%
Indemnités missions particulières	288 079 €	293 456 €	288 275 €	+ 0,1%
Pacte	814 193 €	2 583 608 €	1 680 116 €	+ 106,4%
Chômage - IDV - ISRC	926 748 €	964 839 €	1 184 298 €	+ 27,8%
Cotisations	34 484 486 €	36 114 551 €	36 092 899 €	+ 4,7%
Dont CAS Pensions	*309 421 €*	*273 193 €*	*263 130 €*	*-+ 15,0%*
Prestations (Dont CLD)	1 435 742 €	789 533 €	825 245 €	-42,5%
TOTAL	**136 666 882 €**	**143 667 858 €**	**143 254 118 €**	**+ 4,8%**

— **Tab 5-03** : Évolution des dépenses par BOP et par catégorie sur 3 ans

Année civile 2023	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	86 330 458 €	295 270 822 €	432 634 819 €	15 940 789 €	48 910 815 €	**879 087 703 €**
Indemnités	8 405 328 €	29 295 942 €	47 965 194 €	5 018 316 €	4 258 725 €	**94 943 506 €**
Indemnités de jurys				1 674 480 €		**1 674 480 €**
Heures supplémentaires	3 981 849 €	206 975 €	27 182 699 €		1 125 081 €	**32 496 604 €**
Indemnités missions particulières	288 079 €	226 704 €	3 820 339 €		101 525 €	**4 436 647 €**
Pacte	814 193 €	565 425 €	1 900 990 €		82 576 €	**3 363 184 €**
Chômage - IDV - ISRC	926 748 €	925 864 €	2 930 375 €	84 338 €	569 223 €	**5 436 549 €**
Cotisations	34 484 486 €	268 237 916 €	387 482 742 €	13 850 483 €	29 470 233 €	**733 525 860 €**
Dont CAS Pensions	*309 421 €*	*216 903 328 €*	*305 304 582 €*	*10 398 441 €*	*14 583 644 €*	***547 499 416 €***
Prestations (Dont CLD)	1 435 742 €	5 598 376 €	7 411 218 €	988 941 €	1 699 465 €	**17 133 742 €**
TOTAL	**136 666 882 €**	**600 328 025 €**	**911 328 377 €**	**37 557 348 €**	**86 217 642 €**	**1 772 098 275 €**
Part par BOP %	***7,7%***	***33,9%***	***51,4%***	***2,1%***	***4,9%***	***100,0%***

Année civile 2024	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	87 831 207 €	301 061 555 €	443 479 315 €	16 215 514 €	66 277 794 €	**914 865 384 €**
Indemnités	11 284 156 €	39 171 637 €	58 127 189 €	5 017 740 €	7 095 995 €	**120 696 717 €**
Indemnités de jurys				1 986 757 €		**1 986 757 €**
Heures supplémentaires	3 806 509 €	52 989 €	26 666 804 €		865 670 €	**31 391 973 €**
Indemnités missions particulières	293 456 €	338 585 €	3 614 267 €		84 059 €	**4 330 368 €**
Pacte	2 583 608 €	1 851 816 €	7 145 048 €		304 546 €	**11 885 017 €**
Chômage - IDV - ISRC	964 839 €	1 028 952 €	2 759 049 €	53 829 €	630 533 €	**5 437 201 €**
Cotisations	36 114 551 €	273 331 361 €	395 591 059 €	14 012 078 €	36 671 495 €	**755 720 544 €**
Dont CAS Pensions	*273 193 €*	*220 994 345 €*	*310 631 751 €*	*10 466 856 €*	*15 358 421 €*	***557 724 567 €***
Prestations (Dont CLD)	789 533 €	4 234 451 €	5 511 800 €	934 756 €	846 191 €	**12 316 730 €**
TOTAL	**143 667 858 €**	**621 071 345 €**	**942 894 530 €**	**38 220 673 €**	**112 776 283 €**	**1 858 630 689 €**
Part par BOP %	***7,7%***	***33,4%***	***50,7%***	***2,1%***	***6,1%***	***100,0%***

Année civile 2025	BOP 0139	BOP 0140	BOP 0141	BOP 0214	BOP 0230	TOTAL
Rémunérations principales	88 175 006 €	302 236 787 €	445 716 717 €	17 037 171 €	73 622 553 €	**926 788 234 €**
Indemnités	11 222 012 €	38 695 489 €	58 697 382 €	5 270 320 €	7 439 154 €	**121 324 358 €**
Indemnités de jurys				1 866 871 €		**1 866 871 €**
Heures supplémentaires	3 786 267 €	53 533 €	25 593 266 €		860 457 €	**30 293 524 €**
Indemnités missions particulières	288 275 €	321 758 €	3 780 152 €		98 869 €	**4 489 054 €**
Pacte	1 680 116 €	1 752 277 €	6 335 083 €		234 433 €	**10 001 910 €**
Chômage - IDV - ISRC	1 184 298 €	1 405 890 €	2 851 779 €	83 576 €	487 825 €	**6 013 368 €**
Cotisations	36 092 899 €	287 179 393 €	414 376 103 €	14 893 425 €	40 668 884 €	**793 210 704 €**
Dont CAS Pensions	*263 130 €*	*234 559 803 €*	*328 605 785 €*	*11 324 536 €*	*16 557 545 €*	***591 310 798 €***
Prestations (Dont CLD)	825 245 €	4 451 899 €	5 726 502 €	888 229 €	1 074 154 €	**12 966 029 €**
TOTAL	**143 254 118 €**	**636 097 028 €**	**963 076 984 €**	**40 039 592 €**	**124 486 330 €**	**1 906 954 052 €**
Part par BOP %	***7,5%***	***33,4%***	***50,5%***	***2,1%***	***6,5%***	***100,0%***

B.5. Rémunérations, indices et salaires moyens

1. Enseignants du 1er degré public

— **Tab 5-04** : Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants du 1er degré public en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE PUBLIC	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	7 764,0	*627,4*	3 565 €	425 €	2 859 €
Instituteur	4,3	*528,0*	2 984 €	393 €	2 382 €
Contractuel enseignant	91,0	*391,5*	2 434 €	458 €	1 967 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	6 582,6	*624,5*	3 546 €	418 €	2 843 €
Instituteur	4,3	*528,0*	2 984 €	393 €	2 382 €
Contractuel enseignant	76,4	*390,1*	2 440 €	467 €	1 971 €
	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	1 181,4	*643,7*	3 675 €	465 €	2 949 €
Instituteur					
Contractuel enseignant	14,6	*398,9*	2 407 €	412 €	1 944 €

2024-2025

ENSEIGNANTS 1ER DEGRE PUBLIC	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	7 684,0	*636,6*	3 608 €	423 €	2 893 €
Instituteur	3,0	*543,3*	3 029 €	365 €	2 414 €
Contractuel enseignant	81,4	*394,9*	2 514 €	442 €	2 026 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	6 531,1	*633,7*	3 589 €	416 €	2 877 €
Instituteur	3,0	*543,3*	3 029 €	365 €	2 414 €
Contractuel enseignant	68,5	*392,1*	2 511 €	448 €	2 025 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	1 152,9	*653,4*	3 721 €	466 €	2 985 €
Instituteur					
Contractuel enseignant	12,9	*410,8*	2 525 €	408 €	2 031 €

2. Enseignants du 2d degré public

— **Tab 5-05** : Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants du 2d degré public en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS 2D DEGRE PUBLIC	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	31,5	*976,1*	6 998 €	2 139 €	5 830 €
Professeur agrégé	1 118,6	*827,7*	5 016 €	875 €	4 068 €
Professeur certifié	5 380,2	*667,9*	3 970 €	650 €	3 207 €
Professeur Lycée Pro	1 282,5	*685,9*	4 136 €	727 €	3 349 €
Professeur d'EPS	636,7	*661,0*	3 992 €	700 €	3 235 €
Chargé d'enseignement EPS	2,6	*819,7*	4 425 €	415 €	3 542 €
PEGC	2,0	*823,5*	4 840 €	802 €	3 902 €
Professeur des écoles	337,4	*634,4*	3 921 €	746 €	3 179 €
Maître auxiliaire	12,7	*449,6*	2 698 €	402 €	2 182 €
Contractuel enseignant	866,5	*427,0*	2 956 €	653 €	2 398 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	7,7	*982,0*	6 537 €	1 650 €	5 386 €
Professeur agrégé	564,4	*818,1*	4 917 €	825 €	3 982 €
Professeur certifié	3 500,5	*664,2*	3 938 €	634 €	3 180 €
Professeur Lycée Pro	658,3	*675,4*	4 087 €	734 €	3 311 €
Professeur d'EPS	265,1	*678,2*	4 051 €	671 €	3 277 €
Chargé d'enseignement EPS					
PEGC	2,0	*823,5*	4 840 €	802 €	3 902 €
Professeur des écoles	215,8	*617,0*	3 829 €	744 €	3 105 €
Maître auxiliaire	10,2	*437,3*	2 672 €	414 €	2 163 €
Contractuel enseignant	475,2	*422,4*	2 926 €	642 €	2 373 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	23,7	*974,2*	7 148 €	2 298 €	5 974 €
Professeur agrégé	554,1	*837,4*	5 117 €	926 €	4 155 €
Professeur certifié	1 879,7	*674,8*	4 028 €	679 €	3 259 €
Professeur Lycée Pro	624,2	*696,9*	4 187 €	720 €	3 390 €
Professeur d'EPS	371,6	*648,6*	3 950 €	720 €	3 204 €
Chargé d'enseignement EPS	2,6	*819,7*	4 425 €	415 €	3 542 €
PEGC					
Professeur des écoles	121,6	*666,0*	4 085 €	749 €	3 311 €
Maître auxiliaire	2,5	*492,0*	2 806 €	350 €	2 261 €
Contractuel enseignant	391,3	*432,8*	2 993 €	666 €	2 429 €

2024-2025

ENSEIGNANTS 2D DEGRE PUBLIC	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	31,0	*1001,0*	7 142 €	2 196 €	5 952 €
Professeur agrégé	1 140,9	*834,6*	5 039 €	879 €	4 086 €
Professeur certifié	5 312,3	*677,4*	3 998 €	634 €	3 227 €
Professeur Lycée Pro	1 258,5	*693,3*	4 156 €	715 €	3 362 €
Professeur d'EPS	630,3	*670,0*	4 014 €	678 €	3 248 €
Chargé d'enseignement EPS	1,0	*826,0*	4 083 €	321 €	3 260 €
PEGC	1,7	*830,5*	4 869 €	801 €	3 933 €
Professeur des écoles	338,4	*645,7*	3 950 €	708 €	3 196 €
Maître auxiliaire	12,3	*450,3*	2 553 €	413 €	2 093 €
Contractuel enseignant	910,4	*427,7*	2 911 €	634 €	2 360 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	7,0	*998,2*	6 598 €	1 682 €	5 436 €
Professeur agrégé	586,2	*826,0*	4 952 €	832 €	4 009 €
Professeur certifié	3 464,5	*673,9*	3 966 €	617 €	3 199 €
Professeur LP	649,7	*681,2*	4 099 €	722 €	3 318 €
Professeur d'EPS	264,9	*683,5*	4 055 €	649 €	3 275 €
Chargé d'enseignement EPS					
PEGC	1,7	*828,8*	4 869 €	801 €	3 933 €
Professeur des écoles	219,6	*632,2*	3 871 €	687 €	3 128 €
Maître auxiliaire	9,8	*437,8*	2 519 €	460 €	2 076 €
Contractuel enseignant	502,1	*421,8*	2 859 €	613 €	2 316 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur chaire supérieure	24,0	*1001,8*	7 301 €	2 346 €	6 103 €
Professeur agrégé	554,6	*843,8*	5 132 €	930 €	4 167 €
Professeur certifié	1 847,8	*683,9*	4 059 €	665 €	3 280 €
Professeur LP	608,8	*706,2*	4 217 €	707 €	3 410 €
Professeur d'EPS	365,4	*660,0*	3 985 €	698 €	3 229 €
Chargé d'enseignement EPS	1,0	*826,0*	4 083 €	321 €	3 260 €
PEGC					
Professeur des écoles	118,8	*671,1*	4 096 €	746 €	3 320 €

Maître auxiliaire	2,5	*492,0*	2 688 €	228 €	2 159 €
Contractuel enseignant	408,4	*435,3*	2 976 €	661 €	2 414 €

3. Enseignants du privé

— **Tab 5-06** : Données relatives aux rémunérations des personnels enseignants des 1er et 2d degrés Privé en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ENSEIGNANTS DU PRIVÉ	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	734,7	*642,6*	3 399 €	378 €	2 633 €
Enseignant 2nd degré du public	8,4	*768,8*	4 318 €	649 €	3 476 €
Professeur agrégé	58,4	*813,5*	4 810 €	848 €	3 777 €
Professeur certifié	968,7	*660,4*	3 753 €	665 €	2 940 €
Professeur Lycée Pro	199,1	*688,4*	4 128 €	852 €	3 240 €
Professeur d'EPS	111,7	*648,8*	3 789 €	659 €	2 966 €
Maître auxiliaire	390,7	*493,8*	2 761 €	650 €	2 228 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	670,8	*642,9*	3 389 €	378 €	2 626 €
Enseignant 2d degré du public	2,7	*804,8*	4 576 €	644 €	3 675 €
Professeur agrégé	30,3	*723,4*	4 474 €	859 €	3 516 €
Professeur certifié	689,7	*651,0*	3 707 €	647 €	2 903 €
Professeur Lycée Pro	120,3	*683,3*	4 048 €	826 €	3 175 €
Professeur d'EPS	39,4	*677,3*	3 851 €	636 €	3 006 €
Maître auxiliaire	269,0	*495,5*	2 731 €	614 €	2 199 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	63,9	*639,4*	3 501 €	387 €	2 710 €
Enseignant 2d degré du public	5,7	*752,1*	4 198 €	651 €	3 384 €
Professeur agrégé	28,0	*911,1*	5 173 €	837 €	4 059 €
Professeur certifié	279,0	*683,4*	3 867 €	708 €	3 032 €
Professeur Lycée Pro	78,9	*696,3*	4 249 €	893 €	3 339 €
Professeur d'EPS	72,3	*633,3*	3 755 €	672 €	2 944 €
Maître auxiliaire	121,7	*490,0*	2 826 €	731 €	2 292 €

2024-2025

ENSEIGNANTS DU PRIVÉ	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	727,9	*648,0*	3 415 €	362 €	2 640 €
Enseignant 2nd degré du PUBLIC	7,4	*805,0*	4 342 €	557 €	3 484 €
Professeur agrégé	55,5	*831,1*	4 796 €	792 €	3 751 €
Professeur certifié	976,4	*664,8*	3 731 €	639 €	2 916 €
Professeur LP	198,7	*700,9*	4 057 €	727 €	3 166 €
Professeur d'EPS	111,1	*648,9*	3 730 €	616 €	2 910 €
Maître auxiliaire	387,3	*502,6*	2 753 €	632 €	2 221 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	667,8	*647,8*	3 407 €	363 €	2 634 €
Enseignant ^{2d} degré du public	2,0	*801,5*	4 545 €	605 €	3 644 €
Professeur agrégé	29,7	*749,0*	4 505 €	801 €	3 526 €
Professeur certifié	690,6	*655,3*	3 691 €	624 €	2 884 €
Professeur Lycée Pro	119,5	*692,4*	3 958 €	693 €	3 087 €
Professeur d'EPS	40,4	*658,0*	3 765 €	609 €	2 934 €
Maître auxiliaire	268,3	*499,6*	2 717 €	597 €	2 187 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Professeur des écoles	60,0	*649,8*	3 513 €	353 €	2 711 €
Enseignant 2^{d} degré du public	5,4	*806,3*	4 268 €	539 €	3 425 €
Professeur agrégé	25,9	*925,2*	5 128 €	782 €	4 009 €
Professeur certifié	285,8	*687,6*	3 828 €	676 €	2 995 €
Professeur Lycée Pro	79,2	*713,8*	4 205 €	778 €	3 287 €
Professeur d'EPS	70,8	*643,7*	3 709 €	620 €	2 897 €
Maître auxiliaire	118,9	*509,3*	2 835 €	711 €	2 297 €

4. Personnels d'encadrement

— **Tab 5-07** : Données relatives aux rémunérations des personnels d'encadrement en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

PERSONNELS D'ENCADREMENT	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	17,7	*1045,6*	8 350 €	3 168 €	6 922 €
Administrateurs	9,4	*849,9*	6 650 €	2 403 €	5 494 €
Direction	367,2	*924,5*	5 344 €	724 €	4 263 €
Inspection	90,3	*929,1*	6 000 €	1 387 €	4 864 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	8,0	*1025,3*	7 810 €	2 763 €	6 450 €
Administrateurs	4,0	*855,8*	6 667 €	2 435 €	5 498 €
Direction	182,9	*905,3*	5 216 €	705 €	4 157 €
Inspection	45,1	*909,2*	5 851 €	1 347 €	4 743 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	12,7	*1074,9*	8 579 €	3 220 €	7 109 €
Administrateurs	5,4	*845,5*	6 637 €	2 380 €	5 492 €
Direction	184,3	*943,4*	5 470 €	743 €	4 368 €
Inspection	45,2	*949,0*	6 148 €	1 428 €	4 985 €

2024-2025

	TOTAL				
PERSONNELS D'ENCADREMENT	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette

Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	17,5	*1077,6*	8 695 €	3 284 €	7 207 €
Administrateurs	9,0	*854,9*	6 669 €	2 403 €	5 505 €
Direction	370,4	*914,7*	5 377 €	806 €	4 297 €
Inspection	91,1	*931,8*	6 038 €	1 418 €	4 897 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	9,2	*1050,1*	8 228 €	2 987 €	6 806 €
Administrateurs	3,8	*880,1*	6 740 €	2 368 €	5 547 €
Direction	190,9	*898,0*	5 238 €	770 €	4 181 €
Inspection	49,0	*902,3*	5 836 €	1 381 €	4 733 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Encadrement Supérieur (hors administrateurs)	11,3	*1117,1*	8 915 €	3 307 €	7 383 €
Administrateurs	5,2	*836,3*	6 616 €	2 429 €	5 474 €
Direction	179,6	*932,5*	5 525 €	844 €	4 420 €
Inspection	42,2	*966,0*	6 272 €	1 462 €	5 086 €

5. Personnels de vie scolaire

— **Tab 5-08** : Données relatives aux rémunérations des personnels de vie scolaire en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

PERSONNELS VIE SCOLAIRE	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	288,6	*679,3*	3 769 €	392 €	3 008 €
Psychologues EN	163,7	*660,3*	3 677 €	380 €	2 943 €
AESH	1728,0	*378,7*	2 025 €	147 €	1 633 €
AED CDI	191,9	*375,0*	1 900 €	38 €	1 532 €

	FEMMES

	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	222,0	*675,4*	3 757 €	400 €	3 000 €
Psychologues EN	144,0	*656,5*	3 663 €	382 €	2 933 €
AESH	1607,4	*378,6*	2 026 €	146 €	1 634 €
AED CDI	136,8	*375,0*	1 905 €	42 €	1 536 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	66,6	*692,4*	3 807 €	365 €	3 033 €
Psychologues EN	19,7	*688,4*	3 777 €	364 €	3 020 €
AESH	120,7	*379,8*	2 015 €	159 €	1 621 €
AED CDI	55,1	*375,0*	1 888 €	28 €	1 520 €

2024-2025

PERSONNELS VIE SCOLAIRE	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	281,9	*683,8*	3 774 €	387 €	3 009 €
Psychologues EN	165,0	*670,9*	3 721 €	379 €	2 977 €
AESH	1949,1	*378,5*	2 026 €	147 €	1 634 €
AED CDI	272,1	*375,1*	1 894 €	31 €	1 525 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	218,1	*680,9*	3 768 €	389 €	3 004 €
Psychologues EN	145,5	*667,4*	3 708 €	383 €	2 968 €
AESH	1809,3	*378,5*	2 026 €	147 €	1 635 €
AED CDI	193,4	*375,2*	1 900 €	35 €	1 531 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
Conseillers principaux d'éducation	63,8	*693,6*	3 794 €	378 €	3 023 €
Psychologues EN	19,5	*697,1*	3 815 €	349 €	3 049 €
AESH	139,8	*378,3*	2 020 €	153 €	1 628 €

AED CDI	78,7	*375,1*	1 877 €	22 €	1 510 €

6. Personnels ATSS

— **Tab 5-09** : Données relatives aux rémunérations des personnels ATSS sen 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024

ATSS	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération Nette
A - Attachés administration Etat	225,5	*663,0*	4 523 €	1 228 €	3 682 €
B - SAENES	380,9	*453,8*	2 987 €	714 €	2 425 €
C - ADJENES	564,6	*426,7*	2 579 €	448 €	2 076 €
Ingénieurs de recherche	3,0	*869,6*	6 197 €	1 854 €	5 087 €
Ingénieurs d'Etudes	20,0	*611,3*	4 369 €	1 303 €	3 585 €
Assistants Ingénieurs	6,4	*550,4*	3 742 €	1 009 €	3 057 €
B - Techniciens RF	48,9	*456,2*	2 979 €	722 €	2 421 €
ATRF	143,9	*405,4*	2 402 €	384 €	1 930 €
CT Médecins	3,8	*1000,5*	6 944 €	1 832 €	5 661 €
Médecins	14,4	*842,1*	5 864 €	1 598 €	4 799 €
Conseillers techniques service social	5,6	*637,2*	4 356 €	1 210 €	3 559 €
Assistants sociaux	60,2	*483,6*	3 405 €	953 €	2 788 €
A - Infirmiers	199,2	*574,8*	3 556 €	632 €	2 858 €
Contractuels ATSS	192,7	*421,1*	2 382 €	39 €	1 920 €

	FEMMES

	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération Nette
A - Attachés administration Etat	146,6	*648,2*	4 399 €	1 181 €	3 579 €
B - SAENES	339,6	*453,1*	2 989 €	716 €	2 428 €
C - ADJENES	527,6	*423,9*	2 573 €	452 €	2 071 €
Ingénieurs de recherche	2,0	*828,1*	5 826 €	1 752 €	4 779 €
Ingénieurs d'Etudes	12,4	*617,0*	4 305 €	1 228 €	3 525 €
Assistants Ingénieurs	2,1	*586,9*	3 750 €	823 €	3 045 €
B - Techniciens RF	23,6	*472,7*	2 882 €	546 €	2 323 €
ATRF	94,7	*404,8*	2 399 €	379 €	1 927 €
CT Médecins	3,8	*1000,5*	6 944 €	1 832 €	5 661 €
Médecins	13,4	*848,4*	5 893 €	1 603 €	4 820 €
Conseillers techniques service social	3,3	*627,2*	4 360 €	1 252 €	3 568 €
Assistants sociaux	57,1	*487,1*	3 426 €	954 €	2 804 €
A - Infirmiers	190,1	*574,8*	3 552 €	631 €	2 854 €
Contractuels ATSS	152,0	*413,0*	2 356 €	34 €	1 899 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
A - Attachés administration Etat	79,9	*690,3*	4 746 €	1 313 €	3 870 €
B - SAENES	47,2	*458,3*	2 965 €	693 €	2 401 €
C - ADJENES	46,3	*457,3*	2 667 €	423 €	2 142 €
Ingénieurs de recherche	1,0	*946,2*	6 910 €	2 053 €	5 680 €
Ingénieurs d'Etudes	8,6	*599,0*	4 399 €	1 377 €	3 618 €
Assistants Ingénieurs	4,4	*533,2*	3 739 €	1 097 €	3 063 €
B - Techniciens RF	25,3	*440,7*	3 069 €	887 €	2 513 €
ATRF	49,3	*406,6*	2 408 €	393 €	1 936 €
CT Médecins					
Médecins	1,0	*748,0*	5 479 €	1 528 €	4 511 €
Conseillers techniques service social	2,3	*651,6*	4 350 €	1 151 €	3 547 €
Assistants sociaux	3,1	*416,8*	3 029 €	932 €	2 492 €
A - Infirmiers	9,2	*575,5*	3 639 €	653 €	2 943 €
Contractuels ATSS	42,9	*457,6*	2 499 €	53 €	2 010 €

2024-2025

ATSS	TOTAL				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
A - Attachés administration Etat	235,2	*667,0*	4 562 €	1 246 €	3 715 €

B - SAENES	399,5	*451,1*	2 961 €	710 €	2 404 €
C - ADJENES	526,0	*434,6*	2 616 €	460 €	2 106 €
Ingénieurs de recherche	3,0	*881,7*	6 242 €	1 805 €	5 115 €
Ingénieurs d'Etudes	19,8	*612,8*	4 344 €	1 278 €	3 560 €
Assistants Ingénieurs	9,9	*510,0*	3 570 €	1 014 €	2 921 €
B - Techniciens RF	49,8	*456,3*	2 957 €	705 €	2 398 €
ATRF	143,1	*405,1*	2 415 €	397 €	1 941 €
CT Médecins	2,2	*984,4*	7 151 €	2 103 €	5 858 €
Médecins	13,8	*828,9*	6 085 €	1 877 €	4 985 €
Conseillers techniques service social	7,1	*606,1*	4 228 €	1 217 €	3 460 €
Assistants sociaux	58,8	*489,0*	3 434 €	955 €	2 811 €
A - Infirmiers	204,5	*597,8*	3 598 €	554 €	2 881 €
Contractuels ATSS	197,4	*434,1*	2 792 €	43 €	2 249 €

	FEMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération nette
A - Attachés administration Etat	156,4	*650,5*	4 422 €	1 191 €	3 597 €
B - SAENES	356,2	*450,2*	2 963 €	714 €	2 406 €
C - ADJENES	491,3	*432,0*	2 610 €	462 €	2 102 €
Ingénieurs de recherche	2,0	*834,0*	5 912 €	1 720 €	4 842 €
Ingénieurs d'Etudes	11,3	*613,3*	4 276 €	1 211 €	3 500 €
Assistants Ingénieurs	2,7	*562,2*	3 675 €	844 €	2 988 €
B - Techniciens RF	24,1	*474,6*	2 901 €	555 €	2 331 €
ATRF	95,5	*404,5*	2 405 €	387 €	1 932 €
CT Médecins	2,2	*982,9*	7 151 €	2 103 €	5 858 €
Médecins	12,8	*833,9*	6 109 €	1 895 €	5 003 €
Conseillers techniques service social	4,1	*600,8*	4 231 €	1 249 €	3 467 €
Assistants sociaux	55,8	*492,4*	3 456 €	957 €	2 828 €
A - Infirmiers	195,6	*597,6*	3 595 €	554 €	2 877 €
Contractuels ATSS	153,3	*428,3*	2 780 €	42 €	2 239 €

	HOMMES				
	ETPT	Indice Moyen	Rémunération Brute	Indemnités moyennes	Rémunération Nette
A - Attachés administration Etat	79,8	*699,8*	4 835 €	1 350 €	3 944 €
B - SAENES	48,8	*457,5*	2 937 €	676 €	2 381 €
C - ADJENES	43,4	*461,4*	2 699 €	455 €	2 170 €

Ingénieurs de recherche	1,0	*977,0*	6 901 €	1 974 €	5 662 €
Ingénieurs d'Etudes	9,6	*608,9*	4 374 €	1 329 €	3 589 €
Assistants Ingénieurs	7,2	*490,5*	3 531 €	1 077 €	2 897 €
B - Techniciens RF	25,7	*438,9*	3 010 €	846 €	2 461 €
ATRF	47,6	*406,4*	2 434 €	417 €	1 959 €
CT Médecins					
Médecins	1,0	*756,2*	5 772 €	1 642 €	4 758 €
Cons. tech service social	3,0	*614,6*	4 224 €	1 172 €	3 451 €
Assistants sociaux	3,0	*423,1*	3 026 €	915 €	2 487 €
A - Infirmiers	8,9	*603,5*	3 667 €	567 €	2 955 €
Contractuels ATSS	45,7	*456,8*	2 831 €	44 €	2 280 €

— Partie 6 : La santé et les conditions de travail —

A.6. Accidents du Travail

— **Tab 6-05** : Évolution sur 3 ans du nombre d'accidents du travail selon le lieu, le genre, l'interruption temporaire de travail de l'agent

	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
		Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT
2022-2023	Travail	10	17	791	51	72	3 297	61	89	4 088
	Trajet	2	7	263	12	28	934	14	35	1 197
	Mission	0	0	0	3	5	39	3	5	39
	TOTAL	**12**	**24**	**1 054**	**66**	**105**	**4 270**	**78**	**129**	**5 324**
		36			**171**			**207**		
	Durée moyenne des arrêts	**43,92 jours**			**40,67 jours**			**41,27 jours**		

	TYPE ACCIDENT	Hommes			Femmes			TOTAL		
		Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT	Sans ITT	Avec ITT	Nbre jours ITT
2023-2024	Travail	14	14	614	54	65	2 345	68	79	2 959
	Trajet	2	4	61	18	12	711	20	16	772

	Mission		3	182	5	8	261	5	11	443
	TOTAL	**16**	**21**	**857**	**77**	**85**	**3 317**	**93**	**106**	**4 174**
		37			**162**			**199**		
	Durée moyenne des arrêts	**40,81 jours**			**39,02 jours**			**39,38 jours**		

	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
2024-2025	Travail	9	13	441	72	73	3 490	81	86	3 931
	Trajet	6	9	300	21	25	242	27	24	542
	Mission	2			8	8	305	10	8	305
	TOTAL	**17**	**22**	**741**	**101**	**106**	**4 037**	**118**	**128**	**4 778**
		39			**207**			**246**		
	Durée moyenne des arrêts	**33,68 jours**			**38,08 jours**			**37,33 jours**		

— **Tab 6-07** : Répartition des accidents du travail selon leurs principales natures

2022-2023

Nature des principaux accidents du travail	Nbre accidents
Chute de personne de plain pied	37
Heurt personne/objet	23
Accident de la voie publique - véhicule	19
Torsion	15
Agression physique	14

2023-2024

Nature des principaux accidents du travail	Nbre accidents
Chute de personne de plain pied	26
Torsion	25
Agression physique	23
Heurt personne/objet	22
Chute de personne de hauteur	13

2024-2025

Nature des principaux accidents du travail	Nbre accidents
Chute de personne de plain pied	48
Heurt personne/objet	30

Accident de la voie publique - véhicule	21
Glissade	19
Agression physique	18

— **Tab 6-09** : Répartition des accidents du travail selon les lieux les plus accidentogènes

2022-2023

Lieux les plus accidentogènes	Nbre accidents
Voie publique	45
Salle de cours, de classe	37
Cour	25
Salle de sport, gymnase,	18
Escaliers	15
Couloirs, hall	14
Bureau, salle de réunions	10

2023-2024

Lieux les plus accidentogènes	Nbre accidents
Voie publique	34
Salle de cours, de classe	31
Cour	26
Couloirs, hall	21
Salle de sport, gymnase,	12
Bureau, salle de réunions	11
Parking	10

2024-2025

Lieu	Nb accidents
Voie publique	52
Salle de cours, de classe	47
Cour	29
Escaliers	18
Salle de sport, gymnase,	17
Couloirs, hall	12
Autres	11

B.6. Dispositifs d'observation RSST

— **Tab 6-15** : Répartition des accidents du travail selon les principaux motifs

2022-2023

Principaux motifs de signalements RSST	Nombre de signalements
Risques psychosociaux	910
Ambiance thermique	38
Bruit	29
Chimique	20

2023-2024

Principaux motifs de signalements RSST	Nombre de signalements
Risques psychosociaux	1132
Ambiance thermique	71
Bruit	22
Chimique	17

2024-2025

Principaux motifs de signalements RSST	Nombre de signalements
Risques psychosociaux	1061
Ambiance thermique	156
Chimique	44
Bruit	14

C.6. Bénéficiaires des crédits handicap

— **Tab 6-18** : Répartition sur 3 ans du nombre de bénéficiaires des crédits handicaps selon la nature de la demande

Nature des demandes	Nombre de bénéficiaires		
	2002-2023	2024	2025
Interprétariat Langue signes*	57	27	91
Matériel *(Ergonomique de bureau, informatique...)*	40	72	64
Appareillage auditif / visuel	32	38	44
Transport taxi	2	0	
Bilan de compétences	1	0	1
Total	**132**	**137**	**200**

**Nombre de factures peut comprendre plusieurs bénéficiaires)*

D.6. Allègements de service

— **Tab 6-20** : Résultats des demandes et répartition des allègements de services accordées sur 3 ans - 1er degré Public et Privé

Demandes 1er degré PUBLIC	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avis favorable	21	1	**22**	35	1	**36**	60	4	**64**
Avis défavorable	25	2	**27**	14	0	**14**	2	0	**2**
Priorité aux soins	1	0	**1**	2	0	**2**	0	1	**1**
Total	**47**	**3**	**50**	**51**	**1**	**52**	**62**	**5**	**67**

Allègements accordés 1er degré PUBLIC		2022-2023			2023-2024			2024-2025		
Dépt	Répartition	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
16	1/2 journée	0	0	**0**	0	0	**0**		0	**0**
	1 journée	2	1	**3**	2	0	**2**	10	0	**10**
	1 journée 1/2	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
17	1/2 journée	0	0	**0**	0	0	**0**	2	0	**2**
	1 journée	8	0	**8**	12	0	**12**	10	1	**11**
	1 journée 1/2	0	0	**0**	1	0	**1**	2	0	**2**
79	1/2 journée	1	0	**1**	2	0	**2**	0	0	**0**
	1 journée	0	0	**0**	4	0	**4**	7	1	**8**
	1 journée 1/2	1	0	**1**	0	0	**0**	5	0	**5**
86	1/2 journée	3	0	**3**	2	0	**2**		0	**0**
	1 journée	6	0	**6**	10	1	**11**	12	1	**13**
	1 journée 1/2	0	0	**0**	2	0	**2**	11	1	**12**
Total		**21**	**1**	**22**	**35**	**1**	**36**	**60**	**4**	**64**

Demandes 1er degré PRIVE	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Avis favorable	2	0	**2**	2	0	**2**	1	1	**2**
Avis défavorable	1	0	**1**	1	0	**1**	1	0	**1**
Priorité aux soins	0	0	**0**	1	0	**1**	0	0	**0**
Total	**3**	**0**	**3**	**4**	**0**	**4**	**2**	**1**	**3**

Allègements accordés 1er degré PRIVE		2022-2023		
Dépt	Répartition	Femmes	Hommes	Total
17	1 journée	1	0	**1**

86	1 journée 1/2	1	0	**1**

Allègements accordés 1er degré PRIVE		**2023-2024**		
Dépt	Répartition	Femmes	Hommes	Total
17	1 journée	1	0	**1**
86	1 journée	1	0	**1**

Allègements accordés 1er PRIVE		**2024-2025**		
Dépt	Répartition	Femmes	Hommes	Total
79	1 journée	0	1	**1**
86	1 journée 1/2	1	0	**1**

— **Tab 6-21 :** Résultats des demandes et répartition des allègements de services accordées sur 3 ans - 2d degré Public et Privé

Demandes 2d degré PUBLIC	**2022-2023**			**2023-2024**			**2024-2025**		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Avis favorable	8	38	**46**	14	51	**65**	21	68	**89**
Avis défavorable	6	31	**37**	7	17	**24**	3	16	**19**
Priorité aux soins	0	3	**3**	0	0	**0**			**0**
Total	**14**	**72**	**86**	**21**	**68**	**89**	**24**	**84**	**108**

Allègements accordés 2d degré PUBLIC	**2022-2023**			**2023-2024**			2024-2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1 Heure	0	2	**2**	0	0	**0**	0	0	**0**
2 heures	0	4	**4**	1	3	**4**	0	1	**1**
2h30	0	1	**1**	0	0	**0**	0	0	**0**
3 heures	4	15	**19**	3	14	**17**	6	16	**22**
4 heures	1	2	**3**	1	4	**5**	3	8	**11**
4h30	0	1	**1**	0	2	**2**	0	3	**3**
5 Heures	0	2	**2**	1	1	**2**	0	4	**4**
6 heures	3	9	**12**	7	26	**33**	11	35	**46**
7h30	0	0	**0**	1	0	**1**	0	0	**0**
9 heures	0	0	**0**	0	1	**1**	0	1	**1**
11h	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
12 heures	0	2	**2**	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	**8**	**38**	**46**	**14**	**51**	**65**	**21**	**68**	**89**

Demandes 2d degré PRIVE	2022-2023			2023-2024			2024-2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Avis favorable	0	1	**1**	0	1	**1**	1	2	**3**
Avis défavorable	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**
Priorité aux soins	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Total	**0**	**1**	**1**	**0**	**2**	**2**	**1**	**2**	**3**

Allègements accordés 2d degré PRIVE	2022-2023			2023-2024			2024/2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
3H30	0	1	**1**	0	0	**0**	0	1	**1**
6H				0	1	**1**	1	1	**2**
Total	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**2**	**3**

E.6. Postes adaptés de courte et longue durée

— **Tab 6-22 :** Résultats des demandes de postes adaptés dans le 1er degré public selon le genre et par département

Demandes 1er degré PUBLIC			2022-2023			2023-2024			2024-2025		
Dép	Avis		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
16	Avis favorable	PACD ADMINISTRATIF	7	0	**7**	4	0	**4**	4	0	**4**
		PACD CNED réemploi				0	0	**0**	0	0	**0**
		PACD CNED	5	1	**6**	3	0	**3**	1	0	**1**
		PALD CNED				2	0	**2**	2	0	**0**
	Avis défavorable		1	0	**1**	4	1	**5**	5	0	**5**
Total Charente			**13**	**1**	**14**	**13**	**1**	**14**	**12**	**0**	**10**
Dép	Avis		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
17	Avis favorable	PACD ADMINISTRATIF	2	0	**2**	5	0	**5**	2	0	**2**
		PACD CNED réemploi				0	0	**0**	0	0	**0**
		PACD CNED	2	0	**2**	2	0	**2**	0	0	**0**
		PALD CNED				2	0	**2**	3	0	**3**
	Avis défavorable		6	1	**7**	0	0	**0**	5	0	**5**
Total Charente-Maritime			**10**	**1**	**11**	**9**	**0**	**9**	**10**	**0**	**10**
Dép	Avis		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
79	Avis favorable	PACD ADMINISTRATIF	7	0	**7**	5	0	**5**	5	0	**5**
		PACD CNED réemploi				0	0	**0**	0	0	**0**
		PACD CNED	1	0	**1**	1	0	**1**	1	0	**1**
		PALD CNED				3	0	**3**	1		**1**
	Avis défavorable		5	1	**6**	6	0	**6**	3	0	**3**
Total Deux-Sèvres			**13**	**1**	**14**	**15**	**0**	**15**	**10**	**0**	**10**

Dép	Avis		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
86	Avis favorable	PACD ADMINISTRATIF	4	1	**5**	4	1	**5**	5	0	**5**
		PACD CNED réemploi				1	0	**1**	1	0	**1**
		PACD CNED	2	0	**2**	3	0	**3**	0	0	**0**
		PALD CNED				1	0	**1**	1	0	**1**
	Avis défavorable		5	1	**6**	1	1	**2**	8	2	**10**
Total Vienne			**11**	**2**	**13**	**10**	**2**	**12**	**15**	**2**	**17**
Total académie 1er degré Public			**47**	**5**	**52**	**47**	**3**	**50**	**47**	**2**	**47**

— Tab 6-23 : Résultats des demandes de postes adaptés dans le 2d degré public selon le genre

Demandes 2d degré PUBLIC		2022-2023			2023-2024			2024-2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Avis favorable	PACD ADMINISTRATIF	12	2	**14**	7	0	**7**	5	0	**5**
	PACD PEDAGOGIE	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
	PACD CNED	2	4	**6**	5	3	**8**	3	1	**4**
	PALD CNED	0	1	**1**	8	4	**12**	5	4	**9**
Avis défavorable		**16**	**2**	**18**	**5**	**3**	**8**	**9**	**3**	**12**
Total		**30**	**9**	**39**	**25**	**10**	**35**	**23**	**8**	**31**
Accompagnements CMC				*14*	*13*	*7*	*20*	*5*		***5***

F.6. Protection fonctionnelle

— Tab 6-25 : Evolution sur 3 ans des Motifs et du nombre de protections fonctionnelles accordées sur 3 ans

Motif	Motif détaillé	2022/2023			2023/2024			2024/2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Atteinte aux biens *(dont véhicules)*	Dommage aux véhicules	6		6	2	1	3	6	2	8
Total atteinte aux biens (dont véhicules)		**6**		**6**	**2**	**1**	**3**	**6**	**2**	**8**
Atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent	Actes de harcèlement	2	1	3	8	1	9	1		1
	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)	31	21	52	53	27	80	76	46	122
	Atteinte physique	6	2	8	3	6	9	2	1	3
Total atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent		**39**	**24**	**63**	**64**	**34**	**98**	**79**	**47**	**126**
Poursuites pénales contre l'agent	Atteinte morale (verbale : diffamation, menaces, injures publiques, outrages)		1	1		5	5	6	2	8
Total poursuites pénales contre l'agent			**1**	**1**			**0**			**0**
TOTAL GENERAL		**45**	**24**	**69**	**66**	**35**	**101**	**85**	**49**	**134**

— Partie 7 : Organisation du travail —

A.7. Temps partiel

— **Tab 7-04** : Répartition des enseignants du 1er degré Public à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

1er degré PUBLIC		< 30 ans		de 30 à 39 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		> 60 ans	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2022-2023	TP de droit	0,0%	9,6%	48,4%	55,5%	41,9%	24,5%	9,7%	8,7%	0,0%	1,6%
	TP sur autorisation	0,0%	1,4%	25,0%	23,3%	50,0%	52,0%	25,0%	21,1%	0,0%	2,2%
2023-2024	TP de droit	3,2%	9,9%	45,2%	56,5%	38,7%	23,1%	9,7%	9,0%	3,2%	1,6%
	TP sur autorisation	0,0%	1,0%	21,4%	22,9%	57,1%	49,7%	21,4%	24,5%	0,0%	2,0%
2024-2025	TP de droit	3,6%	7,4%	57,1%	57,5%	25,0%	24,3%	14,3%	9,3%	0,0%	1,4%
	TP sur autorisation	0,0%	0,6%	25,0%	19,9%	45,0%	48,1%	20,0%	26,1%	10,0%	5,3%

Hors Temps partiel thérapeutique

— **Tab 7-08** : Répartition des enseignants du 2d degré Public à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

2d degré PUBLIC		< 30 ans		de 30 à 39 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		> 60 ans	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2022-2023	TP de droit	2,4%	6,2%	43,9%	50,0%	26,8%	28,1%	22,0%	11,8%	4,9%	3,9%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	8,3%	8,7%	22,6%	40,4%	47,4%	40,9%	21,8%	10,0%
2023-2024	TP de droit	0,0%	4,8%	38,9%	50,9%	33,3%	27,9%	13,9%	13,3%	13,9%	3,0%
	TP sur autorisation	0,0%	0,3%	7,8%	9,4%	25,6%	37,9%	45,7%	43,1%	20,9%	9,4%
2024-2025	TP de droit	0,0%	2,5%	52,9%	53,4%	23,5%	27,3%	17,6%	14,3%	5,9%	2,5%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	5,8%	10,2%	19,6%	30,4%	43,5%	43,9%	31,2%	15,4%

Hors Temps partiel thérapeutique

— **Tab 7 -12 :** Répartition des enseignants du Privé à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

1er et 2d degré PRIVÉ		< 30 ans		de 30 à 39 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		> 60 ans	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2022-2023	TP de droit	0,0%	6,1%	33,3%	53,0%	33,3%	27,3%	16,7%	12,1%	16,7%	1,5%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	7,1%	15,1%	28,6%	33,3%	10,7%	32,1%	53,6%	19,5%
2023-2024	TP de droit	0,0%	5,0%	57,1%	38,3%	14,3%	38,3%	14,3%	15,0%	14,3%	3,3%
	TP sur autorisation	3,6%	1,2%	7,1%	13,9%	28,6%	33,9%	17,9%	29,7%	42,9%	21,2%
2024-2025	TP de droit	0,0%	8,5%	50,0%	40,8%	12,5%	29,6%	12,5%	21,1%	25,0%	0,0%
	TP sur autorisation	0,0%	0,6%	11,8%	13,9%	20,6%	33,5%	23,5%	34,8%	44,1%	17,1%

Hors Temps partiel thérapeutique

— **Tab 7-16 :** Répartition des personnels de vie scolaire à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

Personnels de vie scolaire		< 30 ans		de 30 à 39 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		> 60 ans	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2022-2023	TP de droit	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	40,0%	0,0%	20,0%	0,0%	10,0%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2023-2024	TP de droit	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	50,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	100,0%	50,0%	0,0%	20,0%	0,0%	0,0%
2024-2025	TP de droit	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	100,0%	70,0%	0,0%	10,0%

Hors Temps partiel thérapeutique

— **Tab 7-17 :** Évolution sur 3 ans du taux de temps partiel des personnels ATSS selon la filière et le genre

Filière	Genre	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Administrative	Hommes	1,68%	1,16%	1,10%
	Femmes	8,46%	7,90%	7,70%
	Ensemble	7,47%	6,94%	6,73%
Médico-sociale	Hommes	22,22%	15,79%	12,50%
	Femmes	25,61%	26,60%	25,42%
	Ensemble	25,41%	25,91%	24,76%
Technique/ Ouvrière	Hommes	3,16%	4,44%	3,41%
	Femmes	12,06%	13,43%	16,42%
	Ensemble	8,47	9,82%	11,26
Ensemble	Hommes	3,42%	3,19%	2,45%
	Femmes	12,18%	12,04%	12,02%
	Ensemble	**10,73%**	**10,60%**	**10,47%**

Hors Temps partiel thérapeutique

— **Tab 7-20** : Répartition des personnels ATSS à temps partiel selon la modalité, la tranche d'âge et le genre

Personnel ATSS		< 30 ans		de 30 à 39 ans		de 40 à 49 ans		de 50 à 59 ans		> 60 ans	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2022-2023	TP de droit	0,0%	8,2%	0,0%	41,0%	0,0%	27,9%	66,7%	9,8%	33,3%	13,1%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	0,0%	12,7%	42,9%	33,9%	57,1%	45,8%	0,0%	7,6%
2023-2024	TP de droit	0,0%	5,1%	25,0%	45,8%	0,0%	23,7%	50,0%	20,3%	25,0%	5,1%
	TP sur autorisation	0,0%	0,0%	0,0%	12,1%	40,0%	31,9%	60,0%	42,2%	0,0%	13,8%
2024-2025	TP de droit	0,0%	1,6%	20,0%	40,3%	20,0%	25,8%	60,0%	25,8%	0,0%	6,5%
	TP sur autorisation	0,0%	0,9%	0,0%	11,2%	50,0%	29,3%	50,0%	37,1%	0,0%	21,6%

Hors Temps partiel thérapeutique

B.7. Heures supplémentaires des enseignants du 2d degré public

— **Tab 7-21** : Données relatives aux heures supplémentaires années des enseignants du 2d degré public selon le corps en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024		Nbre Enseignants Temps Complet	Nbre HSA	Nbre moyen d'HSA par enseignant à temps complet	% Enseignants avec au moins 1 HSA	% Enseignants avec au moins 2 HSA	% Enseignants avec au moins 3 HSA
Titulaires	Professeur chaire supérieure	31	114,3	**3,69**	*77,4%*	*67,7%*	*61,3%*
	Professeur agrégé	1 033	2 118,1	**2,05**	*74,9%*	*52,5%*	*29,4%*
	Professeur certifié	4 659	8 234,6	**1,77**	*74,8%*	*49,1%*	*19,4%*
	Professeur LP	1 164	2 025,3	**1,74**	*70,6%*	*45,4%*	*21,5%*
	Professeur d'EPS	594	1 001,0	**1,69**	*78,3%*	*52,0%*	*20,2%*
	Chargé d'enseignement EPS	3	3,0	**1,00**	*66,7%*	*33,3%*	*0,0%*
	PEGC	2	3,0	**1,50**	*50,0%*	*50,0%*	*50,0%*
	Professeur des écoles	229	157,9	**0,69**	*41,0%*	*19,2%*	*2,6%*
Non Titulaire	Maître auxiliaire	7	7,5	**1,07**	*42,9%*	*42,9%*	*14,3%*
	Enseignant contractuel	455	632,7	**1,39**	*54,9%*	*39,6%*	*18,2%*
TOTAL		**8 177**	**14 297,3**	**1,75**	***72,3%***	***48,0%***	***21,2%***

Source : Requête PIAD DGRH 201a - Suivi des HSA par enseignant - Date d'observation : 31/08/2024

2024-2025		Nbre d'enseignants à Temps Complet	Nbre d'HSA	Nbre moyen d'HSA par enseignant à temps complet	% Enseignants avec au moins 1 HSA	% Enseignants avec au moins 2 HSA	% Enseignants avec au moins 3 HSA
Titulaires	Professeur chaire supérieure	31	109,8	**3,54**	*80,6%*	*67,7%*	*64,5%*
	Professeur agrégé	1 056	2 314,3	**2,19**	*79,1%*	*55,4%*	*30,0%*
	Professeur certifié	4 569	7 883,6	**1,73**	*72,2%*	*46,0%*	*19,4%*
	Professeur LP	1 139	1 998,2	**1,75**	*69,9%*	*47,1%*	*22,4%*
	Professeur d'EPS	592	1 008,9	**1,70**	*77,2%*	*52,7%*	*21,3%*
	Chargé d'enseignement EPS	1	1,0	**1,00**	*100,0%*	*0,0%*	*0,0%*
	PEGC	2	3,0	**1,50**	*50,0%*	*50,0%*	*50,0%*
	Professeur des écoles	227	124,3	**0,55**	*30,4%*	*13,7%*	*2,6%*
Non Titulaires	Maître auxiliaire	7	17,5	**2,50**	*71,4%*	*57,1%*	*28,6%*
	Enseignant contractuel	503	692,5	**1,38**	*61,3%*	*35,1%*	*17,0%*
TOTAL		**8 127**	**14 153,1**	**1,74**	***71,3%***	***46,4%***	***20,9%***

Source : Requête PIAD DGRH 201a - Suivi des HSA par enseignant - Date d'observation : 31/08/2025

— **Tab 7-22** : Données relatives aux heures supplémentaires années des enseignants du 2d degré public selon la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

2023-2024	Nbre Enseignants à Temps Complet	Nb HSA	Nbre moyen d'HSA par Enseignant à temps complet	% Enseignants avec au moins 1 HSA	% Enseignants avec au moins 2 HSA	% Enseignants avec au moins 3 HSA
-30 ans	267	252,0	**0,94**	*44,9%*	*27,0%*	*6,4%*
30 - 39 ans	1 133	1 792,5	**1,58**	*67,9%*	*42,5%*	*15,9%*
40 - 49 ans	2 599	4 777,2	**1,84**	*76,3%*	*52,7%*	*17,7%*
50 - 59 ans	3 341	6 114,7	**1,83**	*73,9%*	*48,8%*	*16,7%*
+ 60 ans	837	1 360,8	**1,63**	*69,4%*	*43,4%*	*11,2%*
TOTAL	8 177	14 297,3	**1,75**	*72,3%*	*48,0%*	*21,2%*

2024-2025	Nbre Enseignant à Temps Complet	Nbre HSA	Nbre moyen d'HSA par Enseignants à Temps complet	% Enseignants avec au moins 1 HSA	% Enseignant avec au moins 2 HSA	% Enseignants avec au moins 3 HSA
-30 ans	289	270,0	**0,93**	*41,9%*	*22,5%*	*9,3%*
30 - 39 ans	1 042	1 652,5	**1,59**	*66,7%*	*41,1%*	*19,5%*
40 - 49 ans	2 493	4 623,5	**1,85**	*75,1%*	*50,1%*	*23,6%*
50 - 59 ans	3 381	6 068,6	**1,79**	*73,5%*	*48,2%*	*20,7%*
+ 60 ans	922	1 538,6	**1,67**	*67,5%*	*42,7%*	*19,5%*
TOTAL	8 127	14 153,1	**1,74**	*71,3%*	*46,4%*	*20,9%*

C.7. Absence au travail

1. Absence pour des motifs de raison de santé

— **Tab 7-24** : Répartition du nombre d'agents absent, jours d'absences et durée moyenne d'absence selon le genre et le motif sur 3 ans

2022-2023

Motifs des absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé de Maladie Ordinaire	2 787	10 004	12 791	47 842	200 153	247 995	17,17	20,01	19,39
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	84	296	380	21 491	63 562	85 053	255,85	214,74	223,82
Congé de longue Durée	38	162	200	8 788	42 665	51 453	231,26	263,36	257,27
Maladie Professionnelle / Accident du travail	55	239	294	6 441	15 978	22 419	117,11	66,85	76,26
Total	**2 964**	**10 701**	**13 665**	**84 562**	**322 358**	**406 920**	**28,5**	**30,1**	**29,8**

2023-2024

Motifs des absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé de Maladie Ordinaire	2 752	10 187	12 939	41 415	200 918	242 333	15,05	19,72	18,73
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	83	338	421	18 905	73 447	92 352	227,77	217,30	219,36
Congé de longue Durée	41	168	209	11 418	47 397	58 815	278,49	282,13	281,41
Maladie Professionnelle / Accident du travail	63	326	389	5 683	21 072	26 755	90,21	64,64	68,78
Total	**2 939**	**11 019**	**13 958**	**77 421**	**342 834**	**420 255**	**26,34**	**31,11**	**30,11**

2024-2025

Motifs des absences pour raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé de Maladie Ordinaire	2 364	9 201	11 565	44 824	193 776	238 600	18,96	21,06	20,63
Congé de longue Maladie / Congé de Grave Maladie	59	357	416	13 313	83 548	96 861	225,64	234,03	232,84
Congé de longue Durée	42	178	220	11 819	47 800	59 619	281,40	268,54	271,00
Maladie Professionnelle / Accident du travail	56	320	376	4 945	22 459	27 404	88,30	70,18	72,88
Total	**2 521**	**10 056**	**12 577**	**74 901**	**347 583**	**422 484**	**29,71**	**137,88**	**33,59**

— **Tab 7-25** : Nombre d'agents absents pour CMO selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023/2024 et 2024-2025

Congé de Maladie Ordinaire Nbre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	28	102	172	153	16	**471**	408	778	1 244	979	98	**3 507**
		Contractuels Enseignants 1D	4	0	2	1	0	**7**	16	6	8	3	0	**33**
		Enseignants 2D	48	197	425	586	130	**1 386**	100	494	879	1 071	229	**2 773**
		Contractuels Enseignants 2D	32	36	45	44	10	**167**	38	81	85	53	6	**263**
		Total Secteur PUBLIC	112	335	644	784	156	2 031	562	1 359	2 216	2 106	333	6 576
	PRIVE	Enseignants 1D	1	1	4	6	0	**12**	10	36	94	69	13	**222**
		Enseignants 2D	3	34	35	56	17	**145**	12	82	133	163	44	**434**
		MA - Alternants 1D /2D	12	12	22	5	5	**56**	31	42	41	20	2	**136**
		Total Secteur PRIVE	16	47	61	67	22	**213**	53	160	268	252	59	**792**
Total enseignants			**128**	**382**	**705**	**851**	**178**	**2 244**	**615**	**1 519**	**2 484**	**2 358**	**392**	**7 368**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	2	0	**2**
		Direction	0	1	3	7	1	**12**	0	1	9	15	3	**28**
		Inspection	0	0	1	0	0	**1**	0	0	2	4	2	**8**
	Vie Scolaire	CPE	1	2	8	14	4	**29**	6	17	28	47	6	**104**
		PSY	0	1	3	2	0	**6**	1	9	13	22	5	**50**
		AESH	4	18	36	24	7	**89**	90	267	459	441	118	**1 375**
		AED	178	65	28	7	1	**279**	318	145	92	20	2	**577**
	ATSS	Cat A	2	3	6	12	2	**25**	3	31	52	83	26	**195**
		Cat B	0	7	4	9	0	**20**	4	18	45	58	9	**134**
		Cat C	1	3	12	16	2	**34**	13	31	48	142	34	**268**
		Contractuels	5	2	4	1	0	**12**	12	19	24	21	2	**78**
Total Non Enseignants			**191**	**102**	**105**	**93**	**17**	**508**	**447**	**538**	**772**	**855**	**207**	**2 819**
Ensemble des personnels			**319**	**484**	**810**	**944**	**195**	**2 752**	**1 062**	**2 057**	**3 256**	**3 213**	**599**	**10 187**

Congé maladie Ordinaire Nombre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	35	76	126	120	15	**372**	383	698	1 075	876	97	**3 129**
		Contractuels Enseignants 1D	2	0	0	0	0	**2**	18	5	1	3	0	**27**
		Enseignants 2D	41	194	338	477	128	**1 178**	93	407	763	954	204	**2 421**
		Contractuels Enseignants 2D	30	37	57	37	8	**169**	59	71	88	60	7	**285**
		Total secteur PUBLIC	108	307	521	634	151	**1 721**	553	1 181	1 927	1 893	308	**5 862**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	4	3	0	**8**	11	30	72	63	12	**188**
		Enseignants 2D	12	25	35	46	21	**139**	14	74	113	154	34	**389**
		MA - Alternants 1D /2D	9	11	12	11	3	**46**	25	36	36	23	2	**122**
		Total Secteur PRIVE	21	37	51	60	24	**193**	50	140	221	240	48	**699**
Total enseignants			**129**	**344**	**572**	**694**	**175**	**1 914**	**603**	**1 321**	**2 148**	**2 133**	**356**	**6 561**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	1	1	**2**
		Direction	0	0	3	8	4	**15**	0	2	10	12	2	**26**
		Inspection	0	0	1	1	0	**2**	0	0	1	3	0	**4**
	Vie Scolaire	CPE	1	3	2	11	1	**18**	3	19	28	46	3	**99**
		PSY	0	0	2	1	1	**4**	0	8	11	22	7	**48**
		AESH	9	13	24	23	5	**74**	86	277	443	419	118	**1 343**
		AED	155	72	23	6	1	**257**	271	166	89	14	2	**542**
	ATSS	Cat A	2	1	8	11	2	**24**	3	30	56	74	18	**181**
		Cat B	2	3	3	7	1	**16**	1	18	33	45	13	**110**
		Cat C	0	3	7	18	3	**31**	12	31	52	101	43	**239**
		Contractuels	2	2	4	0	1	**9**	10	15	6	11	4	**46**
	Total Non Enseignants		**171**	**97**	**77**	**86**	**19**	**450**	**386**	**566**	**729**	**748**	**211**	**2 640**
Ensemble des personnels			**300**	**441**	**649**	**780**	**194**	**2 364**	**989**	**1 887**	**2 877**	**2 881**	**567**	**9 201**

— **Tab 7-26** : Nombre de jours d'absence pour CMO selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de Maladie Ordinaire Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	380	1 291	2 381	2 330	175	**6 557**	6 811	16 481	20 779	18 367	2 651	**65 089**
		Contractuels Enseignants 1D	10	0	15	80	0	**105**	101	82	431	32	0	**646**
		Enseignants 2D	798	2 680	5 032	8 268	2 940	**19 718**	2 204	9 788	13 956	20 790	5 062	**51 800**
		Contractuels Enseignants 2D	473	463	546	951	137	**2 570**	469	1 741	1 764	1 725	231	**5 930**
		Total Secteur PUBLIC	1 661	4 434	7 974	11 629	3 252	28 950	9 585	28 092	36 930	40 914	7 944	123 465
	PRIVE	Enseignants 1D	3	3	79	61	0	**146**	118	1 275	1 999	1 268	149	**4 809**
		Enseignants 2D	110	461	788	1 035	509	**2 903**	494	1 758	1 639	2 995	950	**7 836**
		MA - Alternants 1D /2D	67	96	171	33	26	**393**	198	569	498	248	41	**1 554**
		Total Secteur PRIVE	180	560	1 038	1 129	535	3 442	810	3 602	4 136	4 511	1 140	14 199
Total enseignants			**1 841**	**4 994**	**9 012**	**12 758**	**3 787**	**32 392**	**10 395**	**31 694**	**41 066**	**45 425**	**9 084**	**137 664**
Non Enseignants	Encadreme	Encadrement	0	0	0	2	0	**2**	0	0	0	79	0	**79**
		Direction	0	15	16	224	37	**292**	0	5	80	346	112	**543**
		Inspection	0	0	60	0	0	**60**	0	0	10	159	57	**226**
	Vie Scolaire	CPE	3	6	34	307	85	**435**	64	513	732	825	176	**2 310**
		PSY	0	11	33	19	0	**63**	30	114	77	417	53	**691**
		AESH	30	714	833	474	400	**2 451**	1 801	6 397	11 931	9 443	2 892	**32 464**
		AED	2 118	985	279	145	86	**3 613**	5 797	2 288	1 380	411	21	**9 897**
	ATSS	Cat A	145	16	120	386	35	**702**	68	490	1 215	2 151	619	**4 543**
		Cat B	0	75	94	159	0	**328**	132	463	1 137	1 363	401	**3 496**
		Cat C	1	125	47	666	79	**918**	271	674	1 157	3 966	1 131	**7 199**
		Contractuels ATSS	38	28	88	5	0	**159**	131	528	501	641	5	**1 806**
Total Non Enseignants			**2 335**	**1 975**	**1 604**	**2 387**	**722**	**9 023**	**8 294**	**11 472**	**18 220**	**19 801**	**5 467**	**63 254**

Ensemble des personnels			4 176	6 969	10 616	15 145	4 509	41 415	18 689	43 166	59 286	65 226	14 551	200 918
Congé de Maladie Ordinaire Nbre de jours d'absences 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	226	1 597	1 884	2 789	572	**7 068**	7 100	16 047	17 985	16 214	2 694	**60 040**
		Contractuels Enseignants 1D	11	0	0	0	0	**11**	293	316	32	20	0	**661**
		Enseignants 2D	601	2 523	4 792	8 281	3 021	**19 218**	1 925	7 342	14 224	17 704	5 961	**47 156**
		Contractuels Enseignants 2D	368	620	805	613	495	**2 901**	738	1 339	1 845	1 165	434	**5 521**
		Total Secteur PUBLIC	1 206	4 740	7 481	11 683	4 088	29 198	10 056	25 044	34 086	35 103	9 089	113 378
	PRIVE	Enseignants 1D	0	4	234	33	0	**271**	383	786	1 570	1 590	317	**4 646**
		Enseignants 2D	188	455	591	1 442	601	**3 277**	320	1 634	2 094	3 682	541	**8 271**
		MA - Alternants 1D /2D	155	102	167	597	126	**1 147**	484	550	525	679	7	**2 245**
		Total Secteur PRIVE	343	561	992	2 072	727	4 695	1 187	2 970	4 189	5 951	865	15 162
Total enseignants			**1 549**	**5 301**	**8 473**	**13 755**	**4 815**	**33 893**	**11 243**	**28 014**	**38 275**	**41 054**	**9 954**	**128 540**
Non Enseignants	Encadrem	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	197	17	**214**
		Direction	0	0	102	152	24	**278**	0	43	303	375	166	**887**
		Inspection	0	0	4	32	0	**36**	0	0	33	49	0	**82**
	Vie Scolaire	CPE	27	23	5	127	269	**451**	15	484	415	1 144	58	**2 116**
		PSY	0	0	24	8	61	**93**	0	131	221	391	194	**937**
		AESH	141	631	623	800	329	**2 524**	2 264	6 740	10 307	12 744	2 473	**34 528**
		AED	2 379	967	840	238	4	**4 428**	5 541	2 903	1 570	418	7	**10 439**
	ATSS	Cat A	293	71	273	192	62	**891**	88	566	1 837	2 779	342	**5 612**
		Cat B	9	43	25	339	5	**421**	18	264	1 393	1 068	188	**2 931**
		Cat C	0	21	149	1 290	248	**1 708**	185	1 181	1 264	2 734	875	**6 239**
		Contractuels ATSS	38	7	33	0	23	**101**	54	719	55	378	45	**1 251**
Total Non Enseignants			**2 887**	**1 763**	**2 078**	**3 178**	**1 025**	**10 931**	**8 165**	**13 031**	**17 398**	**22 277**	**4 365**	**65 236**
Ensemble des personnels			**4 436**	**7 064**	**10 551**	**16 933**	**5 840**	**44 824**	**19 408**	**41 045**	**55 673**	**63 331**	**14 319**	**193 776**

— **Tab 7-27** : Nombre d'agents absents pour CLM/CMG selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé longue maladie / grave maladie Nombre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	4	5	9	2	**20**	8	19	52	41	8	**128**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Enseignants 2D	0	0	6	21	11	**38**	2	6	20	45	15	**88**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	1	1	2	**4**	0	0	3	4	0	**7**
		Total Secteur PUBLIC	0	4	12	31	15	**62**	10	25	75	90	23	**223**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	1	6	6	1	**14**
		Enseignants 2D	0	0	2	3	2	**7**	1	2	2	6	3	**14**
		MA – Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	1	0	0	0	0	**1**
		Total Secteur PRIVE	0	0	2	3	2	**7**	2	3	8	12	4	**29**
Total enseignants			**0**	**4**	**14**	**34**	**17**	**69**	**12**	**28**	**83**	**102**	**27**	**252**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	1	1	**2**	0	0	0	2	0	**2**
		Inspection	0	0	0	1	1	**2**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	2	0	**2**	0	0	1	4	2	**7**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	2	1	**4**
		AESH	0	0	0	1	0	**1**	0	0	14	17	5	**36**
		AED	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	ATSS	Cat A	0	0	1	1	0	**2**	0	2	5	3	2	**12**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	1	4	2	1	**8**
		Cat C	0	0	1	2	2	**5**	0	1	2	9	5	**17**
		Contractuels ATSS	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Total Non Enseignants		**0**	**0**	**2**	**8**	**4**	**14**	**0**	**4**	**27**	**39**	**16**	**86**
Ensemble des personnels			**0**	**4**	**16**	**42**	**21**	**83**	**12**	**32**	**110**	**141**	**43**	**338**

Congé de longue maladie / grave maladie Nbre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	1	2	4	0	**7**	9	12	46	56	8	**131**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Enseignants 2D	1	0	7	15	10	**33**	2	11	20	41	14	**88**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	2	0	0	**2**	0	1	4	3	1	**9**
		Total Secteur PUBLIC	1	1	11	19	10	42	11	24	70	100	23	228
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	3	5	4	1	**13**
		Enseignants 2D	0	0	0	3	1	**4**	1	2	0	8	2	**13**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Total Secteur PRIVE	0	0	0	3	1	4	1	5	5	12	3	26
Total enseignants			**1**	**1**	**11**	**22**	**11**	**46**	**12**	**29**	**75**	**112**	**26**	**254**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	2	0	**2**	0	0	0	1	0	**1**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	1	1	**2**	0	0	2	6	4	**12**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	2	1	**3**
		AESH	0	0	1	0	2	**3**	2	1	20	24	7	**54**
		AED	0	0	0	0	0	**0**	0	2	0	0	0	**2**
	ATSS	Cat A	0	0	1	0	0	**1**	0	1	3	6	2	**12**
		Cat B	0	0	0	1	0	**1**	0	0	1	6	0	**7**
		Cat C	0	0	0	2	2	**4**	0	2	1	6	3	**12**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**2**	**6**	**5**	**13**	**2**	**6**	**27**	**51**	**17**	**103**
Ensemble des personnels			**1**	**1**	**13**	**28**	**16**	**59**	**14**	**35**	**102**	**163**	**43**	**357**

— **Tab 7-28** : Nombre de jours d'absence pour CLM / CGM selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de longue maladie / grave maladie Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	913	913	1 400	304	**3 530**	1 591	3 202	10 906	9 017	1 636	**26 352**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Enseignants 2D	0	0	1 296	5 972	2 464	**9 732**	729	1 246	3 534	9 899	2 535	**17 943**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	366	125	248	**739**	0	0	706	1 165	0	**1 871**
		Total Secteur PUBLIC	0	913	2 575	7 497	3 016	**14 001**	2 320	4 448	15 146	20 081	4 171	**46 166**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	334	877	1 127	122	**2 460**
		Enseignants 2D	0	0	554	722	335	**1 611**	363	729	671	1 563	710	**4 036**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	299	0	0	0	0	**299**
		Total Secteur PRIVE	0	0	554	722	335	**1 611**	662	1 063	1 548	2 690	832	**6 795**
Total enseignants			**0**	**913**	**3 129**	**8 219**	**3 351**	**15 612**	**2 982**	**5 511**	**16 694**	**22 771**	**5 003**	**52 961**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	202	360	**562**	0	0	0	215	0	**215**
		Inspection	0	0	0	307	366	**673**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	607	0	**607**	0	0	362	896	289	**1 547**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	262	8	3	**273**
		AESH	0	0	0	5	0	**5**	0	0	3 885	4 654	1 137	**9 676**
		AED	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	ATSS	Cat A	0	0	331	67	0	**398**	0	361	1 038	865	371	**2 635**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	366	653	564	363	**1 946**
		Cat C	0	0	20	540	488	**1 048**	0	342	729	2 069	1 054	**4 194**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**351**	**1 728**	**1 214**	**3 293**	**0**	**1 069**	**6 929**	**9 271**	**3 217**	**20 486**

Ensemble des personnels			0	913	3 480	9 947	4 565	18 905	2 982	6 580	23 623	32 042	8 220	73 447
Congé de longue maladie / grave maladie **Nbre de jours d'absence 2024-2025**			**Hommes**						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	11	396	812	0	**1 219**	2 236	2 090	9 664	12 171	2 390	**28 551**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Enseignants 2D	236	0	483	3 565	2 659	**6 943**	616	2 382	4 559	10 190	3 452	**21 199**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	540	0	0	**540**	0	301	461	645	66	**1 473**
		Total Secteur PUBLIC	236	11	1 419	4 377	2 659	8 702	2 852	4 773	14 684	23 006	5 908	**51 223**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	445	1 266	1 137	181	**3 029**
		Enseignants 2D	0	0	0	903	353	**1 256**	3	607	0	2 065	387	**3 062**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Total Secteur PRIVE	0	0	0	903	353	1 256	3	1 052	1 266	3 202	568	6 091
Total enseignants			**236**	**11**	**1 419**	**5 280**	**3 012**	**9 958**	**2 855**	**5 825**	**15 950**	**26 208**	**6 476**	**57 314**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	637	0	**637**	0	0	0	332	0	**332**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	2	358	**360**	0	0	119	1 093	886	**2 098**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	581	362	**943**
		AESH	0	0	284	0	730	**1 014**	234	364	4 885	7 625	2 254	**15 362**
		AED	0	0	0	0	0	**0**	0	474	0	0	0	**474**
	ATSS	Cat A	0	0	365	0	0	**365**	0	364	787	1 122	85	**2 358**
		Cat B	0	0	0	146	0	**146**	0	0	365	921	0	**1 286**
		Cat C	0	0	0	287	546	**833**	0	638	119	1 905	719	**3 381**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**649**	**1 072**	**1 634**	**3 355**	**234**	**1 840**	**6 275**	**13 579**	**4 306**	**26 234**
Ensemble des personnels			**236**	**11**	**2 068**	**6 352**	**4 646**	**13 313**	**3 089**	**7 665**	**22 225**	**39 787**	**10 782**	**83 548**

— **Tab 7-29** : Nombre d'agents absents pour CLD selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de longue durée Nbre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	0	1	5	1	**7**	1	9	22	32	13	**77**
		Enseignants 2D	0	0	4	11	10	**25**	0	5	9	30	14	**58**
		Total Secteur PUBLIC	0	0	5	16	11	**32**	1	14	31	62	27	**135**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	1	2	**4**
		Enseignants 2D	0	0	1	2	0	**3**	0	0	2	1	4	**7**
		Total Secteur PRIVE	0	0	2	2	0	**4**	0	0	3	2	6	**11**
Total enseignants			**0**	**0**	**7**	**18**	**11**	**36**	**1**	**14**	**34**	**64**	**33**	**146**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	3	2	**5**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	1	1	**2**	0	0	2	1	0	**3**
		PSY	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	2	2	2	**6**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	1	0	**2**
		Cat C	0	0	2	0	1	**3**	0	0	0	5	1	**6**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**2**	**1**	**2**	**5**	**0**	**0**	**5**	**12**	**5**	**22**
Ensemble des personnels			**0**	**0**	**9**	**19**	**13**	**41**	**1**	**14**	**39**	**76**	**38**	**168**

Congé de longue durée Nbre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	1	1	6	1	**9**	2	12	24	29	18	**85**
		Enseignants 2D	0	0	5	11	9	**25**	0	6	7	30	12	**55**
		Total Secteur PUBLIC	0	1	6	17	10	34	2	18	31	59	30	140
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	1	0	0	**1**	0	1	2	1	2	**6**
		Enseignants 2D	0	0	1	0	1	**2**	1	0	1	3	4	**9**
		Total Secteur PRIVE	0	0	2	0	1	3	1	1	3	4	6	15
Total enseignants			**0**	**1**	**8**	**17**	**11**	**37**	**3**	**19**	**34**	**63**	**36**	**155**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	3	**3**
		Inspection	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie	CPE	0	0	0	2	1	**3**	0	0	2	1	3	**6**
		PSY	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	1	1	**2**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	1	1	1	3	**6**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Cat C	0	0	1	0	0	**1**	1	0	0	4	1	**6**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**1**	**3**	**1**	**5**	**1**	**1**	**3**	**7**	**11**	**23**
Ensemble des personnels			**0**	**1**	**9**	**20**	**12**	**42**	**4**	**20**	**37**	**70**	**47**	**178**

— **Tab 7-30** : Nombre de jours d'absence pour CLD selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de longue durée Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	0	361	1 550	242	**2 153**	346	2 134	5 779	9 290	4 182	**21 731**
		Enseignants 2D	0	0	1 166	2 490	2 862	**6 518**	0	1 465	2 580	8 322	4 014	**16 381**
		Total Secteur PUBLIC	0	0	1 527	4 040	3 104	8 671	346	3 599	8 359	17 612	8 196	38 112
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	366	0	0	**366**	0	0	366	212	445	**1 023**
		Enseignants 2D	0	0	21	530	0	**551**	0	0	367	91	1 373	**1 831**
		Total Secteur PRIVE	0	0	387	530	0	917	0	0	733	303	1 818	2 854
Total enseignants			**0**	**0**	**1 914**	**4 570**	**3 104**	**9 588**	**346**	**3 599**	**9 092**	**17 915**	**10 014**	**40 966**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	1 098	732	**1 830**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	0	366	366	**732**	0	0	370	366	0	**736**
		PSY	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	732	732	407	**1 871**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	0	108	366	0	**474**
		Cat C	0	0	732	0	366	**1 098**	0	0	0	1 285	235	**1 520**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**732**	**366**	**732**	**1 830**	**0**	**0**	**1 210**	**3 847**	**1 374**	**6 431**
Ensemble des personnels			**0**	**0**	**2 646**	**4 936**	**3 836**	**11 418**	**346**	**3 599**	**10 302**	**21 762**	**11 388**	**47 397**

Congé de longue durée Nbre de jours d'absence 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	273	365	1 528	334	**2 500**	279	3 833	6 660	7 090	5 401	**23 263**
		Enseignants 2D	0	0	1 265	3 272	2 413	**6 950**	0	1 182	2 454	7 914	3 884	**15 434**
		Total Secteur PUBLIC	0	273	1 630	4 800	2 747	9 450	279	5 015	9 114	15 004	9 285	38 697
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	123	0	0	**123**	0	254	371	365	376	**1 366**
		Enseignants 2D	0	0	365	0	365	**730**	362	0	365	657	673	**2 057**
		Total Secteur PRIVE	0	0	488	0	365	853	362	254	736	1 022	1 049	3 423
Total enseignants			**0**	**273**	**2 118**	**4 800**	**3 112**	**10 303**	**641**	**5 269**	**9 850**	**16 026**	**10 334**	**42 120**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	1 004	**1 004**
		Inspection	0	0	0	301	0	**301**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie	CPE	0	0	0	728	122	**850**	0	0	726	357	573	**1 656**
		PSY	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	2	3	**5**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	1	236	91	1 015	**1 343**
		Cat B	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Cat C	0	0	365	0	0	**365**	258	0	0	1 127	287	**1 672**
Total Non Enseignants			**0**	**0**	**365**	**1 029**	**122**	**1 516**	**258**	**1**	**962**	**1 577**	**2 882**	**5 680**
Ensemble des personnels			**0**	**273**	**2 483**	**5 829**	**3 234**	**11 819**	**899**	**5 270**	**10 812**	**17 603**	**13 216**	**47 800**

— **Tab 7-31** : Nombre d'agents absents pour accidents ou maladie professionnelle selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Accident du travail / Maladie Professionnelle Nbre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	2	4	6	1	**13**	17	21	45	48	8	**139**
		Enseignants 2D	1	3	8	9	3	**24**	2	8	26	34	4	**74**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	1	2	1	**4**	0	2	1	0	0	**3**
		Total Secteur PUBLIC	1	5	13	17	5	41	19	31	72	82	12	216
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	1	2	6	1	**10**
		Enseignants 2D	1	0	2	2	2	**7**	0	0	3	4	4	**11**
		MA - Alternants 1D /2D						**0**						**0**
		Total Secteur PRIVE	1	0	2	2	2	7	0	1	5	10	5	21
Total enseignants			**2**	**5**	**15**	**19**	**7**	**48**	**19**	**32**	**77**	**92**	**17**	**237**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	1	1	**2**	0	0	0	2	0	**2**
		Inspection	0	0	0	0	1	**1**	0	0	0	0	1	**1**
	Vie Scolaire	CPE	0	1	1	0	0	**2**	0	0	1	4	1	**6**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		AESH	0	1	0	0	0	**1**	6	10	15	14	4	**49**
		AED	4	0	1	0	0	**5**	5	0	2	1	0	**8**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	3	2	**6**
		Cat B	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	5	1	**7**
		Cat C	0	1	0	1	1	**3**	1	0	3	4	2	**10**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**4**	**3**	**3**	**2**	**3**	**15**	**12**	**10**	**23**	**33**	**11**	**89**
Ensemble des personnels			**6**	**8**	**18**	**21**	**10**	**63**	**31**	**42**	**100**	**125**	**28**	**326**

Accident du travail / Maladie Professionnelle Nbre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	1	2	1	5	1	**10**	9	11	39	37	12	**108**
		Enseignants 2D	2	2	12	13	4	**33**	1	8	30	24	10	**73**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	1	1	1	**3**	1	0	1	1	0	**3**
		Total Secteur PUBLIC	3	4	14	19	6	46	11	19	70	62	22	184
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	1	4	1	1	**7**
		Enseignants 2D	0	1	0	1	0	**2**	0	0	3	6	4	**13**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	0	1	1	1	0	**3**
		Total Secteur PRIVE	0	1	0	1	0	2	0	2	8	8	5	23
Total enseignants			**3**	**5**	**14**	**20**	**6**	**48**	**11**	**21**	**78**	**70**	**27**	**207**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	2	0	**2**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	1	0	0	**1**	0	0	2	1	1	**4**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		AESH	0	1	0	0	0	**1**	4	6	17	24	11	**62**
		AED	4	0	0	0	0	**4**	9	5	3	0	0	**17**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	1	1	**3**
		Cat B	0	0	1	0	0	**1**	0	0	3	7	0	**10**
		Cat C	0	0	0	0	0	**0**	0	2	3	7	3	**15**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**4**	**1**	**2**	**1**	**0**	**8**	**13**	**13**	**29**	**42**	**16**	**113**
Ensemble des personnels			**7**	**6**	**16**	**21**	**6**	**56**	**24**	**34**	**107**	**112**	**43**	**320**

— **Tab 7-32** : Nombre de jours d'absence pour accidents ou maladie professionnelle selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Accident du travail / Maladie Professionnelle Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	0	7	15	898	366	**1 286**	713	1 536	2 857	3 224	400	**8 730**
		Enseignants 2D	176	22	778	984	563	**2 523**	12	110	1 272	2 375	433	**4 202**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	4	265	101	**370**	0	6	18	0	0	**24**
		Total Secteur PUBLIC	176	29	797	2 147	1 030	4 179	725	1 652	4 147	5 599	833	12 956
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	10	339	87	145	**581**
		Enseignants 2D	3	0	89	40	166	**298**	0	0	123	214	265	**602**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Total Secteur PRIVE	3	0	89	40	166	298	0	10	462	301	410	1 183
Total enseignants			**179**	**29**	**886**	**2 187**	**1 196**	**4 477**	**725**	**1 662**	**4 609**	**5 900**	**1 243**	**14 139**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	3	366	**369**	0	0	0	20	0	**20**
		Inspection	0	0	0	0	23	**23**	0	0	0	0	366	**366**
	Vie Scolaire	CPE	0	41	10	0	0	**51**	0	0	212	779	304	**1 295**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		AESH	0	3	0	0	0	**3**	133	568	960	730	105	**2 496**
		AED	217	0	35	0	0	**252**	155	0	39	8	0	**202**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	2	142	162	**306**
		Cat B	0	0	5	0	0	**5**	0	0	334	788	15	**1 137**
		Cat C	0	3	0	366	134	**503**	1	0	362	512	236	**1 111**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**217**	**47**	**50**	**369**	**523**	**1 206**	**289**	**568**	**1 909**	**2 979**	**1 188**	**6 933**
Ensemble des personnels			**396**	**76**	**936**	**2 556**	**1 719**	**5 683**	**1 014**	**2 230**	**6 518**	**8 879**	**2 431**	**21 072**

Accident du travail / Maladie Professionnelle Nbre de jours d'absence 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	31	13	6	1 474	303	**1 827**	575	601	3 114	2 704	658	**7 652**
		Enseignants 2D	23	101	645	808	735	**2 312**	3	121	1 599	2 876	1 235	**5 834**
		Contractuels Enseignants 2D	0	0	2	23	365	**390**	5	0	106	14	0	**125**
		Total Secteur PUBLIC	54	114	653	2 305	1 403	**4 529**	583	722	4 819	5 594	1 893	**13 611**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	8	81	365	51	**505**
		Enseignants 2D	0	250	0	1	0	**251**	0	0	22	324	146	**492**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	0	0	0	**0**	0	3	4	19	0	**26**
		Total Secteur PRIVE	**0**	**250**	**0**	**1**	**0**	**251**	**0**	**11**	**107**	**708**	**197**	**1 023**
Total enseignants			**54**	**364**	**653**	**2 306**	**1 403**	**4 780**	**583**	**733**	**4 926**	**6 302**	**2 090**	**14 634**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	38	0	**38**	0	0	0	487	0	**487**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	0	74	0	0	**74**	0	0	664	8	365	**1 037**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		AESH	0	8	0	0	0	**8**	57	347	1 305	717	1 236	**3 662**
		AED	39	0	0	0	0	**39**	139	67	32	0	0	**238**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	0	0	4	283	365	**652**
		Cat B	0	0	6	0	0	**6**	0	0	163	488	0	**651**
		Cat C	0	0	0	0	0	**0**	0	88	3	672	335	**1 098**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
Total Non Enseignants			**39**	**8**	**80**	**38**	**0**	**165**	**196**	**502**	**2 171**	**2 655**	**2 301**	**7 825**
Ensemble des personnels			**93**	**372**	**733**	**2 344**	**1 403**	**4 945**	**779**	**1 235**	**7 097**	**8 957**	**4 391**	**22 459**

2. Absences hors raisons de santé

— **Tab 7-34** : Évolution sur 3 ans du nombre d'agents, de jours d'absence et de la durée moyenne d'absence selon les principaux motifs et le genre

2022-2023

Motifs des absences HORS raison de santé	Nbre d'agents absents			Nbre de jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé maternité, paternité ou adoption	158	738	896	3 397	55 265	58 662	21,5	74,9	65,5
Congé de formation	1 033	3 839	4 872	5 922	23 921	29 843	5,7	6,2	6,1
Congé pour raison de famille	1	16	17	28	1 127	1 155	28,0	70,4	67,9
Autorisations d'absence	2 775	10 251	13 026	9 642	33 460	43 102	3,5	3,3	3,3
Congé annuels	36	109	145	1 414	4 492	5 906	39,3	41,2	40,7
Total	**4 003**	**14 953**	**18 956**	**20 403**	**118 265**	**138 668**	**5,1**	**9,3**	**7,3**

2023-2024

Motifs des absences HORS raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé maternité, paternité ou adoption	142	718	860	3 145	55 065	58 210	22,2	76,7	67,7
Congé de formation	729	3 324	4 053	5 662	22 867	28 529	7,8	6,9	7,0
Congé pour raison de famille	5	27	25	599	1 266	1 865	119,8	46,9	74,6
Autorisations d'absence	2 282	8 865	11 147	6 738	24 550	31 288	2,9	2,8	2,8
Autres congés	9	19	16	172	488	660	19,1	25,7	41,3
Total	**3 167**	**12 953**	**16 120**	**16 316**	**104 236**	**120 552**	**5,2**	**8,0**	**7,5**

2024-2025

Motifs des absences HORS raison de santé	Nb agents absents			Nb jours d'absence			Durée moyenne par agent		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Congé maternité, paternité ou adoption	**141**	**702**	**843**	**3 219**	**52 655**	**55 874**	**22,8**	**75,0**	**66,3**
Congé de formation	**683**	**3 367**	**4 050**	**5 071**	**23 613**	**28 684**	**7,4**	**7,0**	**7,1**
Congé pour raison de famille	**4**	**31**	**35**	**89**	**1 447**	**1 536**	**22,3**	**46,7**	**43,9**
Autorisations d'absence	**2 133**	**9 198**	**11 331**	**6 134**	**24 835**	**30 969**	**2,9**	**2,7**	**2,7**
Congé annuels	**5**	**12**	**17**	**92**	**291**	**383**	**18,4**	**24,3**	**22,5**
Total	**2 966**	**13 310**	**16 276**	**14 605**	**102 841**	**117 446**	**4,9**	**7,7**	**7,2**

— **Tab 7- 35** : Nombre d'agents absents pour Congé maternité/paternité/adoption selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé maternité, paternité ou adoption Nombre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	2	19	4	0	0	**25**	85	220	15	0	0	**320**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	1	0	0	0	**1**
		Enseignants 2D	3	43	13	1	0	**60**	22	101	11	0	0	**134**
		Contractuels Enseignants 2D	3	2	0	0	1	**6**	8	17	1	0	0	**26**
		Total Secteur PUBLIC	8	64	17	1	1	**91**	115	339	27	0	0	**481**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	1	0	0	**2**	8	14	3	0	0	**25**
		Enseignants 2D	3	3	1	1	0	**8**	13	24	1	0	0	**38**
		MA - Alternants 1D /2D	0	4	0	0	0	**4**	1	5	0	0	0	**6**
		Total Secteur PRIVE	3	8	2	1	0	14	22	43	4	0	0	69
Total enseignants			**11**	**72**	**19**	**2**	**1**	**105**	**137**	**382**	**31**	**0**	**0**	**550**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	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**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	1	0	0	0	0	**1**	0	2	1	0	0	**3**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	3	0	0	0	**3**
		AESH	0	2	2	0	0	**4**	25	40	7	2	0	**74**
		AED	12	13	2	0	0	**27**	42	21	1	0	0	**64**
	ATSS	**Cat A**	0	1	0	0	0	**1**	2	5	0	0	0	**7**
		Cat B	0	2	0	0	0	**2**	0	4	0	0	0	**4**
		Cat C	0	1	0	0	0	**1**	6	1	2	0	0	**9**
		Contractuels	1	0	0	0	0	**1**	2	2	0	0	0	**4**
Total Non Enseignants			**14**	**19**	**4**	**0**	**0**	**37**	**77**	**78**	**11**	**2**	**0**	**168**
Ensemble des personnels			**25**	**91**	**23**	**2**	**1**	**142**	**214**	**460**	**42**	**2**	**0**	**718**

Congé maternité, paternité ou adoption Nbre d'agents Absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	4	16	4	0	0	**24**	96	228	18	0	0	**342**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	1	0	0	0	0	**1**
		Enseignants 2D	5	34	12	3	0	**54**	21	72	6	2	0	**101**
		Contractuels Enseignants 2D	3	7	3	0	0	**13**	7	14	1	0	0	**22**
		Total Secteur PUBLIC	12	57	19	3	0	**91**	125	314	25	2	0	**466**
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	7	28	5	0	1	**41**
		Enseignants 2D	3	14	3	0	0	**20**	7	22	1	0	0	**30**
		MA - Alternants 1D /2D	0	3	1	0	0	**4**	5	2	2	0	0	**9**
		Total Secteur PRIVE	**3**	**17**	**4**	**0**	**0**	**24**	**19**	**52**	**8**	**0**	**1**	**80**
Total enseignants			**15**	**74**	**23**	**3**	**0**	**115**	**144**	**366**	**33**	**2**	**1**	**546**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	2	0	0	**2**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	1	5	0	0	0	**6**	0	11	0	0	0	**11**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	3	1	0	0	**4**
		AESH	0	1	1	0	0	**2**	13	32	7	1	0	**53**
		AED	7	8	1	0	0	**16**	36	23	0	0	0	**59**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	1	5	1	0	0	**7**
		Cat B	0	1	1	0	0	**2**	0	4	2	0	0	**6**
		Cat C	0	0	0	0	0	**0**	4	8	1	0	0	**13**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	1	0	0	0	**1**
Total Non Enseignants			**8**	**15**	**3**	**0**	**0**	**26**	**54**	**87**	**14**	**1**	**0**	**156**
Ensemble des personnels			**23**	**89**	**26**	**3**	**0**	**141**	**198**	**453**	**47**	**3**	**1**	**702**

— **Tab 7-36** : Nombres de jours d'absence pour Congé maternité/paternité/adoption selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé maternité, paternité ou adoption Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	50	408	100	0	0	**558**	5 779	16 220	1 326	0	0	**23 325**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	0	28	0	0	0	**28**
		Enseignants 2D	73	975	251	10	0	**1 309**	1 719	8 077	691	0	0	**10 487**
		Contractuels Enseignants 2D	64	42	0	0	28	**134**	631	1 150	73	0	0	**1 854**
		Total Secteur PUBLIC	187	1 425	351	10	28	2 001	8 129	25 475	2 090	0	0	35 694
	PRIVE	Enseignants 1D	0	28	18	0	0	**46**	616	1 290	301	0	0	**2 207**
		Enseignants 2D	62	66	3	25	0	**156**	822	2 243	158	0	0	**3 223**
		MA - Alternants 1D /2D	0	85	0	0	0	**85**	99	599	0	0	0	**698**
		Total Secteur PRIVE	62	179	21	25	0	**287**	1 537	4 132	459	0	0	**6 128**
Total enseignants			**249**	**1 604**	**372**	**35**	**28**	**2 288**	**9 666**	**29 607**	**2 549**	**0**	**0**	**41 822**
Non Enseignants	Encadreme	Encadrement	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**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	9	0	0	0	0	**9**	0	230	64	0	0	**294**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	222	0	0	0	**222**
		AESH	0	55	32	0	0	**87**	1 743	2 909	599	78	0	**5 329**
		AED	250	343	57	0	0	**650**	3 350	2 070	1	0	0	**5 421**
	ATSS	Cat A	0	28	0	0	0	**28**	216	467	0	0	0	**683**
		Cat B	0	48	0	0	0	**48**	0	357	0	0	0	**357**
		Cat C	0	28	0	0	0	**28**	464	112	118	0	0	**694**
		Contractuels	7	0	0	0	0	**7**	116	127	0	0	0	**243**
Total Non Enseignants			**266**	**502**	**89**	**0**	**0**	**857**	**5 889**	**6 494**	**782**	**78**	**0**	**13 243**
Ensemble des personnels			**515**	**2 106**	**461**	**35**	**28**	**3 145**	**15 555**	**36 101**	**3 331**	**78**	**0**	**55 065**

Congé maternité, paternité ou adoption Nbre de jours d'absence 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	101	395	87	0	0	**583**	5 977	17 710	1 375	0	0	**25 062**
		Contractuels Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	107	0	0	0	0	**107**
		Enseignants 2D	92	794	258	54	0	**1 198**	1 324	6 007	656	154	0	**8 141**
		Contractuels Enseignants 2D	67	160	55	0	0	**282**	428	917	11	0	0	**1 356**
		Total Secteur PUBLIC	260	1 349	400	54	0	2 063	7 836	24 634	2 042	154	0	34 666
	PRIVE	Enseignants 1D	0	0	0	0	0	**0**	489	2 089	369	0	5	**2 952**
		Enseignants 2D	57	375	77	0	0	**509**	403	1 624	112	0	0	**2 139**
		MA - Alternants 1D /2D	0	91	4	0	0	**95**	326	124	127	0	0	**577**
		Total Secteur PRIVE	57	466	81	0	0	604	1 218	3 837	608	0	5	5 668
Total enseignants			**317**	**1 815**	**481**	**54**	**0**	**2 667**	**9 054**	**28 471**	**2 650**	**154**	**5**	**40 334**
Non Enseignants	Encadre	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	0	0	**0**	0	0	126	0	0	**126**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	7	116	0	0	0	**123**	0	773	0	0	0	**773**
		PSY EN	0	0	0	0	0	**0**	0	269	82	0	0	**351**
		AESH	0	28	23	0	0	**51**	991	2 610	695	77	0	**4 373**
		AED	167	133	31	0	0	**331**	2 604	1 734	0	0	0	**4 338**
	ATSS	Cat A	0	0	0	0	0	**0**	112	698	52	0	0	**862**
		Cat B	0	26	21	0	0	**47**	0	222	117	0	0	**339**
		Cat C	0	0	0	0	0	**0**	337	702	8	0	0	**1 047**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	112	0	0	0	**112**
Total Non Enseignants			**174**	**303**	**75**	**0**	**0**	**552**	**4 044**	**7 120**	**1 080**	**77**	**0**	**12 321**
Ensemble des personnels			**491**	**2 118**	**556**	**54**	**0**	**3 219**	**13 098**	**35 591**	**3 730**	**231**	**5**	**52 655**

— **Tab 7-37** : Nombre d'agents absents pour congé de formation selon le corps , le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de formation Nbre d'agents absent 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	39	72	183	121	15	**430**	341	515	1 012	669	55	**2 592**
		Contractuels Enseignants 1D	1	0	0	0	0	**1**	13	0	2	2	0	**17**
		Enseignants 2D	15	40	86	78	5	**224**	32	92	164	146	14	**448**
		Contractuels Enseignants 2D	6	5	9	2	2	**24**	11	16	16	11	0	**54**
		Total Secteur PUBLIC	61	117	278	201	22	679	397	623	1 194	828	69	3 111
	PRIVE	Enseignants 1D	1	3	1	2	0	**7**	5	10	27	14	0	**56**
		Enseignants 2D	0	4	1	2	0	**7**	0	1	3	3	1	**8**
		MA - Alternants 1D /2D	1	1	2	1	0	**5**	0	4	3	2	0	**9**
		Total Secteur PRIVE	2	8	4	5	0	19	5	15	33	19	1	73
Total enseignants			**63**	**125**	**282**	**206**	**22**	**698**	**402**	**638**	**1 227**	**847**	**70**	**3 184**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	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**
	Vie Scolaire	CPE	2	1	1	3	0	**7**	0	5	6	7	1	**19**
		PSY EN	0	0	0	2	0	**2**	0	3	4	10	0	**17**
		AESH	0	0	0	1	0	**1**	0	1	5	3	1	**10**
		AED	6	2	1	0	0	**9**	10	7	3	3	1	**24**
	ATSS	Cat A	0	0	3	3	0	**6**	0	3	7	16	1	**27**
		Cat B	0	1	0	1	0	**2**	0	3	8	2	1	**14**
		Cat C	0	0	2	0	1	**3**	0	1	8	10	3	**22**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	1	3	1	2	0	**7**
Total Non Enseignants			**8**	**4**	**7**	**11**	**1**	**31**	**11**	**26**	**42**	**53**	**8**	**140**
Ensemble des personnels			**71**	**129**	**289**	**217**	**23**	**729**	**413**	**664**	**1 269**	**900**	**78**	**3 324**

Congé de formation Nbre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	46	55	180	132	21	**434**	345	513	979	780	56	**2 673**
		Contractuels Enseignants 1D	1	0	1	0	0	**2**	8	3	1	0	0	**12**
		Enseignants 2D	14	26	72	61	8	**181**	27	89	153	152	13	**434**
		Contractuels Enseignants 2D	5	6	11	4	2	**28**	11	13	13	13	0	**50**
		Total Secteur PUBLIC	66	87	264	197	31	645	391	618	1 146	945	69	3 169
	PRIVE	Enseignants 1D	2	1	3	0	0	**6**	6	8	26	22	1	**63**
		Enseignants 2D	2	1	2	1	0	**6**	0	2	3	4	1	**10**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	2	1	0	**3**	2	4	3	3	0	**12**
		Total Secteur PRIVE	4	2	7	2	0	15	8	14	32	29	2	85
Total enseignants			**70**	**89**	**271**	**199**	**31**	**660**	**399**	**632**	**1 178**	**974**	**71**	**3 254**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	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**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	1	0	2	1	**4**	0	1	6	3	1	**11**
		PSY EN	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	4	0	**4**
		AESH	0	0	1	1	0	**2**	1	0	10	7	2	**20**
		AED	6	2	2	0	0	**10**	7	5	3	0	0	**15**
	ATSS	Cat A	0	0	2	1	0	**3**	0	3	8	14	2	**27**
		Cat B	0	0	1	0	1	**2**	0	3	4	7	2	**16**
		Cat C	0	0	0	0	1	**1**	0	1	5	8	2	**16**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	2	0	2	0	**4**
Total Non Enseignants			**6**	**3**	**6**	**5**	**3**	**23**	**8**	**15**	**36**	**45**	**9**	**113**
Ensemble des personnels			**76**	**92**	**277**	**204**	**34**	**683**	**407**	**647**	**1 214**	**1 019**	**80**	**3 367**

— **Tab 7-38** : Nombre de jours d'absence pour congé de formation selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Congé de formation			Hommes						Femmes					
Nbre de jours d'absence 2023-2024			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	405	276	1 520	369	56	**2 626**	2 663	2 484	4 938	3 588	247	**13 920**
		Contractuels Enseignants 1D	1	0	0	0	0	**1**	30	0	8	5	0	**43**
		Enseignants 2D	130	827	1 036	675	12	**2 680**	170	1 340	3 881	932	45	**6 368**
		Contractuels Enseignants 2D	15	12	30	3	5	**65**	19	36	40	37	0	**132**
		Total Secteur PUBLIC	**551**	**1 115**	**2 586**	**1 047**	**73**	**5 372**	**2 882**	**3 860**	**8 867**	**4 562**	**292**	**20 463**
	PRIVE	Enseignants 1D	2	19	1	15	0	**37**	41	65	138	91	0	**335**
		Enseignants 2D	0	118	3	6	0	**127**	0	5	191	7	2	**205**
		MA - Alternants 1D /2D	1	4	17	3	0	**25**	0	10	5	25	0	**40**
		Total Secteur PRIVE	3	141	21	24	0	189	41	80	334	123	2	580
Total enseignants			**554**	**1 256**	**2 607**	**1 071**	**73**	**5 561**	**2 923**	**3 940**	**9 201**	**4 685**	**294**	**21 043**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction						**0**						**0**
		Inspection						**0**						**0**
	Vie Scolaire	CPE	9	3	1	8	0	**21**	0	24	17	22	2	**65**
		PSY EN	0	0	0	5	0	**5**	0	5	378	14	0	**397**
		AESH	0	0	0	1	0	**1**	0	304	10	6	2	**322**
		AED	7	2	1	0	0	**10**	20	13	4	6	1	**44**
	ATSS	Cat A	0	0	14	21	0	**35**	0	13	48	254	2	**317**
		Cat B	0	6	0	12	0	**18**	0	26	271	14	1	**312**
		Cat C	0	0	9	0	1	**10**	0	6	286	21	5	**318**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	12	6	25	6	0	**49**
Total Non Enseignants			**16**	**11**	**25**	**48**	**1**	**101**	**32**	**397**	**1 039**	**343**	**13**	**1 824**
Ensemble des personnels			**570**	**1 267**	**2 632**	**1 119**	**74**	**5 662**	**2 955**	**4 337**	**10 240**	**5 028**	**307**	**22 867**

Congé de formation Nbre de jours d'absences 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	392	163	934	417	56	**1 962**	2 671	2 014	5 484	3 197	94	**13 460**
		Contractuels Enseignants 1D	1	0	2	0	0	**3**	29	4	1	0	0	**34**
		Enseignants 2D	76	728	1 536	326	257	**2 923**	113	2 286	2 940	2 431	30	**7 800**
		Contractuels Enseignants 2D	16	15	22	6	2	**61**	35	33	20	16	0	**104**
		Total Secteur PUBLIC	485	906	2 494	749	315	4 949	2 848	4 337	8 445	5 644	124	21 398
	PRIVE	Enseignants 1D	20	10	9	0	0	**39**	51	61	136	120	1	**369**
		Enseignants 2D	3	3	12	1	0	**19**	0	4	300	7	1	**312**
		MA - Alternants 1D /2D	0	0	3	1	0	**4**	4	19	7	12	0	**42**
		Total secteur PRIVE	23	13	24	2	0	62	55	84	443	139	2	723
Total enseignants			**508**	**919**	**2 518**	**751**	**315**	**5 011**	**2 903**	**4 421**	**8 888**	**5 783**	**126**	**22 121**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement						**0**						**0**
		Direction						**0**						**0**
		Inspection						**0**						**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	2	0	3	1	**6**	0	4	197	4	1	**206**
		PSY EN	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	9	0	**9**
		AESH	0	0	1	1	0	**2**	1	0	18	224	2	**245**
		AED	26	7	3	0	0	**36**	12	8	5	0	0	**25**
	ATSS	Cat A	0	0	3	1	0	**4**	0	16	503	94	7	**620**
		Cat B	0	0	6	0	3	**9**	0	13	8	39	3	**63**
		Cat C	0	0	0	0	2	**2**	0	3	267	28	2	**300**
		Contractuels	0	0	0	0	0	**0**	0	11	0	13	0	**24**
Total Non Enseignants			**26**	**9**	**13**	**6**	**6**	**60**	**13**	**55**	**998**	**411**	**15**	**1 492**
Ensemble des personnels			**534**	**928**	**2 531**	**757**	**321**	**5 071**	**2 916**	**4 476**	**9 886**	**6 194**	**141**	**23 613**

— **Tab 7-39** : Nombre d'agents en Autorisation d'absence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Autorisations d'absences Nbre d'agents absents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	41	182	372	212	33	**840**	374	1 395	2 157	1 203	114	**5 243**
		Contractuels Enseignants 1D	5	2	4	0	0	**11**	42	9	14	2	0	**67**
		Enseignants 2D	32	254	454	296	34	**1 070**	52	451	757	392	56	**1 708**
		Contractuels Enseignants 2D	16	17	36	14	3	**86**	18	60	69	17	0	**164**
		Total Secteur PUBLIC	94	455	866	522	70	2 007	486	1 915	2 997	1 614	170	7 182
	PRIVE	Enseignants 1D	1	3	3	3	0	**10**	2	24	54	45	6	**131**
		Enseignants 2D	2	19	29	20	5	**75**	4	49	79	27	4	**163**
		MA - Alternants 1D /2D	12	7	9	3	0	**31**	28	40	26	12	2	**108**
		Total Secteur PRIVE	15	29	41	26	5	116	34	113	159	84	12	402
Total enseignants			**109**	**484**	**907**	**548**	**75**	**2 123**	**520**	**2 028**	**3 156**	**1 698**	**182**	**7 584**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	2	1	**3**	0	0	0	0	0	**0**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	5	9	8	2	**24**	0	17	23	17	2	**59**
		PSY EN	0	1	1	4	1	**7**	1	10	14	26	2	**53**
		AESH	2	5	26	6	1	**40**	40	206	256	148	35	**685**
		AED	24	21	19	2	0	**66**	86	118	41	4	0	**249**
	ATSS	Cat A	0	2	3	2	0	**7**	0	25	31	21	6	**83**
		Cat B	0	3	0	1	0	**4**	0	12	21	11	3	**47**
		Cat C	0	1	2	2	0	**5**	4	16	37	20	2	**79**
		Contractuels	0	0	2	0	0	**2**	4	10	11	1	0	**26**
Total Non Enseignants			**26**	**38**	**62**	**28**	**5**	**159**	**135**	**414**	**434**	**248**	**50**	**1 281**
Ensemble des personnels			**135**	**522**	**969**	**576**	**80**	**2 282**	**655**	**2 442**	**3 590**	**1 946**	**232**	**8 865**

Autorisations d'absences Nbre d'agents absents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	43	175	316	271	31	**836**	415	1 377	2 236	1 358	119	**5 505**
		Contractuels Enseignants 1D	4	0	0	0	0	**4**	40	7	3	2	0	**52**
		Enseignants 2D	27	198	354	268	61	**908**	49	418	704	380	51	**1 602**
		Contractuels Enseignants 2D	7	33	46	17	2	**105**	22	54	69	27	1	**173**
		Total Secteur PUBLIC	81	406	716	556	94	1 853	526	1 856	3 012	1 767	171	7 332
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	3	4	2	**10**	1	18	50	39	8	**116**
		Enseignants 2D	3	28	25	20	5	**81**	6	48	78	33	5	**170**
		MA - Alternants 1D /2D	9	5	9	7	0	**30**	23	33	28	4	3	**91**
		Total Secteur PRIVE	12	34	37	31	7	121	30	99	156	76	16	377
Total enseignants			**93**	**440**	**753**	**587**	**101**	**1 974**	**556**	**1 955**	**3 168**	**1 843**	**187**	**7 709**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	1	0	0	**1**
		Direction	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**
	Vie Scolaire	CPE	0	3	5	11	0	**19**	2	11	16	14	2	**45**
		PSY EN	0	0	2	1	1	**4**	1	3	12	19	2	**37**
		AESH	3	9	14	6	4	**36**	59	258	347	172	49	**885**
		AED	20	39	15	0	0	**74**	73	132	55	4	0	**264**
	ATSS	Cat A	0	2	7	1	1	**11**	1	26	29	29	3	**88**
		Cat B	1	2	3	1	0	**7**	0	14	22	15	1	**52**
		Cat C	0	1	1	2	0	**4**	6	19	32	25	4	**86**
		Contractuels	0	1	2	1	0	**4**	2	18	4	7	0	**31**
Total Non Enseignants			**24**	**57**	**49**	**23**	**6**	**159**	**144**	**481**	**518**	**285**	**61**	**1 489**
Ensemble des personnels			**117**	**497**	**802**	**610**	**107**	**2 133**	**700**	**2 436**	**3 686**	**2 128**	**248**	**9 198**

— **Tab 7-40** : Nombre de jours d'autorisation d'absence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en **2023-2024 et 2024-2025**

Autorisations d'absence Nbre de jours d'absence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	108	530	1 023	695	89	**2 445**	867	3 824	5 555	3 071	274	**13 591**
		Contractuels Enseignants 1D	16	14	17	0	0	**47**	110	33	45	10	0	**198**
		Enseignants 2D	88	766	1 300	935	93	**3 182**	130	1 374	2 320	1 281	150	**5 255**
		Contractuels Enseignants 2D	73	53	77	24	8	**235**	49	154	198	34	0	**435**
		Total Secteur PUBLIC	285	1 363	2 417	1 654	190	5 909	1 156	5 385	8 118	4 396	424	19 479
	PRIVE	Enseignants 1D	4	34	12	13	0	**63**	4	102	174	172	36	**488**
		Enseignants 2D	6	38	63	52	12	**171**	8	128	169	86	9	**400**
		MA - Alternants 1D /2D	33	20	21	7	0	**81**	88	102	95	28	2	**315**
		Total Secteur PRIVE	43	92	96	72	12	315	100	332	438	286	47	1 203
Total enseignants			**328**	**1 455**	**2 513**	**1 726**	**202**	**6 224**	**1 256**	**5 717**	**8 556**	**4 682**	**471**	**20 682**
Non Enseignants	Encadreme	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**
		Direction	0	0	0	4	2	**6**	0	0	0	0	0	**0**
		Inspection	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	**0**
	Vie Scolaire	CPE	0	9	28	16	5	**58**	0	55	46	51	4	**156**
		PSY EN	0	2	1	7	3	**13**	1	29	28	78	4	**140**
		AESH	8	9	48	137	5	**207**	130	811	718	364	112	**2 135**
		AED	88	37	46	4	0	**175**	258	381	125	14	0	**778**
	ATSS	Cat A	0	4	15	3	0	**22**	0	75	60	93	31	**259**
		Cat B	0	8	0	3	0	**11**	0	35	54	41	3	**133**
		Cat C	0	2	2	10	0	**14**	9	58	87	42	7	**203**
		Contractuels	0	0	7	0	0	**7**	14	20	28	2	0	**64**
Total Non Enseignants			**96**	**71**	**147**	**185**	**15**	**514**	**412**	**1 464**	**1 146**	**685**	**161**	**3 868**
Ensemble des personnels			**424**	**1 526**	**2 660**	**1 911**	**217**	**6 738**	**1 668**	**7 181**	**9 702**	**5 367**	**632**	**24 550**

Autorisation d'absence Nbre de jours d'absence 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+ 60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	79	430	1 046	732	72	**2 359**	977	3 629	5 893	3 465	244	**14 208**
		Contractuels Enseignants 1D	8	0	0	0	0	**8**	131	16	12	2	0	**161**
		Enseignants 2D	118	617	973	856	162	**2 726**	130	1 197	1 944	1 264	147	**4 682**
		Contractuels Enseignants 2D	21	92	103	46	9	**271**	40	162	183	79	7	**471**
		Total Secteur PUBLIC	226	1 139	2 122	1 634	243	5 364	1 278	5 004	8 032	4 810	398	19 522
	PRIVE	Enseignants 1D	0	12	11	8	7	**38**	1	75	183	133	32	**424**
		Enseignants 2D	13	56	50	55	11	**185**	14	118	154	73	10	**369**
		MA - Alternants 1D /2D	28	12	19	16	0	**75**	50	105	71	11	3	**240**
		Total Secteur PRIVE	41	80	80	79	18	298	65	298	408	217	45	1 033
Total enseignants			**267**	**1 219**	**2 202**	**1 713**	**261**	**5 662**	**1 343**	**5 302**	**8 440**	**5 027**	**443**	**20 555**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	8	0	0	**8**
		Direction	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**
	Vie Scolaire	CPE	0	7	9	28	0	**44**	3	20	28	27	4	**82**
		PSY EN	0	0	2	1	4	**7**	1	10	41	55	6	**113**
		AESH	84	18	42	9	8	**161**	152	864	893	473	92	**2 474**
		AED	51	115	36	0	0	**202**	240	437	162	14	0	**853**
	ATSS	Cat A	0	6	18	1	2	**27**	2	57	72	71	12	**214**
		Cat B	4	2	4	1	0	**11**	0	41	67	47	10	**165**
		Cat C	0	4	3	3	0	**10**	44	55	79	74	29	**281**
		Contractuels	0	3	5	2	0	**10**	3	48	21	18	0	**90**
Total Non Enseignants			**139**	**155**	**119**	**45**	**14**	**472**	**445**	**1 532**	**1 371**	**779**	**153**	**4 280**
Ensemble des personnels			**406**	**1 374**	**2 321**	**1 758**	**275**	**6 134**	**1 788**	**6 834**	**9 811**	**5 806**	**596**	**24 835**

D.7. Jours de carence

— **Tab 7-41 :** Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence selon le corps, le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Jours de carence Nbre d'agents 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	28	106	191	162	21	**508**	416	800	1 288	1 012	102	**3 618**
		Contractuels Enseignants 1D	31	34	45	39	8	**157**	48	83	86	51	3	**271**
		Enseignants 2D	47	196	417	591	130	**1 381**	96	476	864	1 056	226	**2 718**
		Contractuels Enseignants 2D	4	0	2	2	2	**10**	6	8	9	10	3	**36**
		Total Secteur PUBLIC	110	336	655	794	161	**2 056**	566	1 367	2 247	2 129	334	**6 643**
			5,4%	***16,3 %***	***31,9 %***	***38,6 %***	***7,8%***	***100%***	***8,5%***	***20,6%***	***33,8 %***	***32,0%***	***5,0%***	***100,0 %***
	PRIVE	Enseignants 1D	1	1	4	5	0	**11**	10	37	94	74	16	**231**
		Enseignants 2D	3	33	33	57	18	**144**	9	82	133	162	41	**427**
		Maitres auxiliaires	10	11	20	6	6	**53**	28	36	34	17	2	**117**
		Total Secteur PRIVE	14	45	57	68	24	**208**	47	155	261	253	59	**775**
			6,7%	***21,6 %***	***27,4 %***	***32,7 %***	***11,5 %***	***100,0 %***	***6,1%***	***20,0%***	***33,7 %***	***32,6%***	***7,6%***	***100,0 %***
Total Enseignants			**124**	**381**	**712**	**862**	**185**	**2 264**	**613**	**1 522**	**2 508**	**2 382**	**393**	**7 418**
Non Enseignants	Encadrem	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	2	0	**2**
		Direction	0	1	3	7	0	**11**	0	1	8	16	3	**28**
		Inspection	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	4	1	**6**
	Vie Scolaire	CPE	1	2	7	13	4	**27**	6	17	29	49	6	**107**
		PSY EN	0	1	2	2	0	**5**	1	10	14	22	4	**51**
		AED - CDI	5	10	8	0	0	**23**	10	26	26	5	1	**68**
		AESH	2	9	34	19	6	**70**	65	204	397	395	108	**1 169**
	ATSS	Cat A	2	3	6	14	2	**27**	2	30	54	83	28	**197**
		Cat B	0	6	4	9	0	**19**	4	18	49	58	10	**139**
		Cat C	1	3	13	18	2	**37**	15	33	56	142	34	**280**
		Contractuels	5	2	4	0	0	**11**	12	20	21	20	1	**74**
Total Non Enseignants			**16**	**37**	**82**	**83**	**14**	**232**	**115**	**359**	**655**	**796**	**196**	**2 121**
Ensemble des personnels			**140**	**418**	**794**	**945**	**199**	**2 496**	**728**	**1 881**	**3 163**	**3 178**	**589**	**9 539**

Jours de Carence Nbre d'agents 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	38	84	137	131	19	**409**	383	702	1 096	902	99	**3 182**
		Contractuels Enseignants 1D	30	41	47	39	5	**162**	76	64	93	57	8	**298**
		Enseignants 2D	40	190	333	476	130	**1 169**	88	406	742	949	202	**2 387**
		Contractuels Enseignants 2D	3	1	2	1	3	**10**	5	6	3	9	0	**23**
		Total Secteur PUBLIC	111	316	519	647	157	**1 750**	552	1 178	1 934	1 917	309	**5 890**
			6,3%	***18,1 %***	***29,7 %***	***37,0%***	***9,0%***	***100%***	***9,4%***	***20,0 %***	***32,8 %***	***32,5 %***	***5,2%***	***100,0 %***
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	4	3	0	**8**	11	36	67	63	14	**191**
		Enseignants 2D	12	25	34	46	20	**137**	15	68	116	156	32	**387**
		Maitres auxiliaires	7	10	10	11	3	**41**	26	26	34	19	2	**107**
		Total Secteur PRIVE	19	36	48	60	23	**186**	52	130	217	238	48	**685**
			10,2 %	***19,4 %***	***25,8 %***	***32,3%***	***12,4 %***	***100,0 %***	***7,6%***	***19,0 %***	***31,7 %***	***34,7 %***	***7,0%***	***100,0 %***
Total Enseignants			**130**	**352**	**567**	**707**	**180**	**1 936**	**604**	**1 308**	**2 151**	**2 155**	**357**	**6 575**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	1	**1**
		Direction	0	0	3	9	4	**16**	0	2	9	11	2	**24**
		Inspection	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	4	0	**5**
	Vie Scolaire	CPE	1	3	2	11	1	**18**	3	20	27	47	4	**101**
		PSY EN	0	0	1	1	0	**2**	0	8	12	22	4	**46**
		AED - CDI	6	12	5	2	1	**26**	10	46	32	8	0	**96**
		AESH	9	7	27	22	4	**69**	85	266	438	413	121	**1 323**
	ATSS	Cat A	2	3	7	11	1	**24**	3	31	54	72	16	**176**
		Cat B	2	3	3	8	1	**17**	1	20	31	44	12	**108**
		Cat C	0	3	7	16	5	**31**	11	24	57	96	45	**233**
		Contractuels	1	2	2	0	0	**5**	8	10	8	10	3	**39**
Total Non Enseignants			**21**	**33**	**58**	**80**	**17**	**209**	**121**	**427**	**669**	**727**	**208**	**2 152**
Ensemble des personnels			**151**	**385**	**625**	**787**	**197**	**2 145**	**725**	**1 735**	**2 820**	**2 882**	**565**	**8 727**

— **Tab 7-42** : Nombre de jours de carence suite à une absence selon le corps le genre et la tranche d'âge en 2023-2024 et 2024-2025

Nbre de jours de Carence 2023-2024			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	50	162	282	251	29	**774**	804	1 400	2 189	1 733	210	**6 336**
		Contractuels Enseignants 1D	52	61	82	61	12	**268**	78	144	159	90	7	**478**
		Enseignants 2D	78	312	647	884	212	**2 133**	184	915	1 508	1 868	368	**4 843**
		Contractuels Enseignants 2D	6	0	6	2	4	**18**	10	14	14	15	7	**60**
		Total Secteur PUBLIC	186	535	1 017	1 198	257	**3 193**	1 076	2 473	3 870	3 706	592	**11 717**
			5,8%	***16,8 %***	***31,9 %***	***37,5 %***	***8,0 %***	***100%***	***9,2 %***	***21,1 %***	***33,0%***	***31,6%***	***5,1%***	***100,0 %***
	PRIVE	Enseignants 1D	1	1	6	7	0	**15**	14	47	122	105	23	**311**
		Enseignants 2D	4	43	48	79	27	**201**	10	152	220	268	59	**709**
		Maitres auxiliaires	16	14	23	7	7	**67**	42	57	54	25	3	**181**
		Total Secteur PRIVE	21	58	77	93	34	**283**	66	256	396	398	85	**1 201**
			7,4%	***20,5 %***	***27,2 %***	***32,9 %***	***12, 0%***	***100,0 %***	***5,5 %***	***21,3 %***	***33,0%***	***33,1%***	***7,1%***	***100,0 %***
Total Enseignants			**207**	**593**	**1 094**	**1 291**	**291**	**3 476**	**1 142**	**2 729**	**4 266**	**4 104**	**677**	**12 918**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	1	0	**1**	0	0	0	2	0	**2**
		Direction	0	2	3	9	0	**14**	0	1	11	21	4	**37**
		Inspection	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	6	1	**8**
	Vie Scolaire	CPE	1	2	11	18	5	**37**	11	32	59	76	9	**187**
		PSY EN	0	1	2	2	0	**5**	1	15	15	30	6	**67**
		AED - CDI	6	16	15	0	0	**37**	18	41	50	7	1	**117**
		AESH	6	15	57	32	13	**123**	125	364	724	708	169	**2 090**
	ATSS	Cat A	5	4	11	18	4	**42**	3	42	92	133	43	**313**
		Cat B	0	10	8	11	0	**29**	6	37	72	92	14	**221**
		Cat C	1	5	15	45	2	**68**	30	60	96	239	51	**476**
		Contractuels	7	3	6	0	0	**16**	23	29	36	40	1	**129**
Total Non Enseignants			**26**	**58**	**129**	**136**	**24**	**373**	**217**	**621**	**1 156**	**1 354**	**299**	**3 647**
Ensemble des personnels			**233**	**651**	**1 223**	**1 427**	**315**	**3 849**	**1 359**	**3 350**	**5 422**	**5 458**	**976**	**16 565**

Nbre de jours de carence 2024-2025			Hommes						Femmes					
			< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	+60 ans	Total
Enseignants	PUBLIC	Enseignants 1D	60	128	198	196	28	**610**	684	1 195	1 746	1 454	166	**5 245**
		Contractuels Enseignants 1D	49	88	69	61	13	**280**	134	114	163	89	11	**511**
		Enseignants 2D	63	305	489	678	206	**1 741**	155	734	1 222	1 620	322	**4 053**
		Contractuels Enseignants 2D / Alternants	4	1	2	1	8	**16**	6	11	4	21	0	**42**
		Tota Secteur PUBLIC	176	522	758	936	255	**2 647**	979	2 054	3 135	3 184	499	**9 851**
			6,6%	***19,7%***	***28,6 %***	***35,4 %***	***9,6%***	***100%***	***9,9%***	***20,9 %***	***31,8 %***	***32,3%***	***5,1%***	***100,0 %***
	PRIVE	Enseignants 1D	0	1	4	3	0	**8**	21	47	80	82	23	**253**
		Enseignants 2D	16	39	41	76	29	**201**	26	118	179	260	49	**632**
		MA - Alternants 1D /2D	11	18	12	12	4	**57**	43	41	58	27	2	**171**
		Total Secteur PRIVE	27	58	57	91	33	**266**	90	206	317	369	74	**1 056**
			10,2 %	***21,8%***	***21,4 %***	***34,2 %***	***12,4 %***	***100,0 %***	***8,5%***	***19,5 %***	***30,0 %***	***34,9%***	***7,0%***	***100,0 %***
Total Enseignants			**203**	**580**	**815**	**1 027**	**288**	**2 913**	**1 069**	**2 260**	**3 452**	**3 553**	**573**	**10 907**
Non Enseignants	Encadrement	Encadrement	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	1	**1**
		Direction	0	0	3	11	5	**19**	0	2	10	17	3	**32**
		Inspection	0	0	1	0	0	**1**	0	0	1	5	0	**6**
	Vie Scolaire	CPE	3	5	2	18	2	**30**	3	30	47	70	9	**159**
		PSY	0	0	1	2	0	**3**	0	10	13	27	10	**60**
		AED - CDI	9	23	7	3	1	**43**	18	85	68	14	0	**185**
		AESH	16	12	50	35	6	**119**	161	458	756	765	192	**2 332**
	ATSS	Cat A	2	6	14	13	1	**36**	5	42	98	124	24	**293**
		Cat B	3	3	3	16	1	**26**	1	26	46	70	18	**161**
		Cat C	0	4	10	26	7	**47**	17	48	100	141	67	**373**
		Contractuels	1	2	4	0	0	**7**	10	19	12	14	8	**63**
Total Non Enseignants			**34**	**55**	**95**	**124**	**23**	**331**	**215**	**720**	**1 151**	**1 247**	**332**	**3 665**
Ensemble des personnels			**237**	**635**	**910**	**1 151**	**311**	**3 244**	**1 284**	**2 980**	**4 603**	**4 800**	**905**	**14 572**

E.7. Télétravail

— **Tab 7-43** : Répartition du Télétravail régulier et ponctuel selon les catégories de personnel sur 3 ans

Télétravail Régulier	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Fonctionnaires cat. A	51	25	20
Fonctionnaires cat. B	102	51	30
Fonctionnaires cat. C	82	53	35
Formateurs	30		
Contractuels	9	9	9
Autres	17		
Total général	**291**	**138**	**94**

Télétravail Ponctuel	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Fonctionnaires cat. A	14	26	34
Fonctionnaires cat. B	8	14	23
Fonctionnaires cat. C	11	15	19
Formateurs	3		
Contractuels		5	12
Autres	5		
Total général	**41**	**60**	**88**

Global régulier et ponctuel	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Fonctionnaires cat. A	65	59	58
Fonctionnaires cat. B	110	60	87
Fonctionnaires cat. C	93	42	64
Formateurs	33		0
Contractuels	9	19	22
Autres	22		
Total général	**332**	**180**	**231**

— **Tab 7-44** : Évolution sur 3 ans du nombre d'agents éligibles et proportion de télétravail selon les catégories de personnel

2022-2023

Catégories	Nbre d'agents éligibles	Nbre de télétravailleurs	% de télétravailleurs
Fonctionnaires cat. A	96	65	68%
Fonctionnaires cat. B	175	110	63%
Fonctionnaires cat. C	202	93	46%
Contractuels	100	64	64%
TOTAL	**573**	**332**	**58%**

2023-2024

Catégories	Nbre d'agents éligibles	Nbre de télévailleurs	% de télétravailleurs
Fonctionnaires cat. A	98	110	112%
Fonctionnaires cat. B	170	125	74%
Fonctionnaires cat. C	194	110	57%
Contractuels	88	33	38%
TOTAL	**550**	**378**	**69%**

2024-2025

Catégories	Nbre d'agents éligibles	Nbre de télévailleurs	% de télétravailleurs
Fonctionnaires cat. A	99	112	113%
Fonctionnaires cat. B	183	140	77%
Fonctionnaires cat. C	185	118	64%
Contractuels	88	43	49%
TOTAL	**555**	**413**	**74%**

— Partie 8 : Action sociale —

A.8. Accompagnement par le service social des personnels

— **Tab 8-02 :** Répartition du nombre de personnes accompagnées par département

	2022-2023		2023-2024		2024-2025	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Charente	156	45	239	49	72	13
Charente-Maritime	319	88	326	76	530	97
Deux-Sèvres	46	10	352	49	245	52
Vienne	372	126	332	72	420	78
Académie	893	269	1248	246	1267	240

B.8. Les dépenses d'action sociale en faveur des personnels

— **Tab 8-04** : Répartition des dépenses d'action sociale du BOP 214 selon leurs natures en 2023-2024-et 2025

Nature des dépenses - BOP 214	Dépenses 2023
PIM	369 481 €
ASIA	44 815 €
Secours et prêts	203 258 €
Total	**617 554 €**

Nature des dépenses - BOP 214	Dépenses 2024
PIM	450 018 €
ASIA	20 161 €
Secours et prêts	170 527 €
Total	**640 706 €**

Nature des dépenses -BOP214	Dépenses 2025
PIM	481 923 €
ASIA	29 641 €
Secours et prêts	138 651 €
Total	**650 215 €**

PIM: Prestations Interministérielles
ASIA: Actions sociales d'Initiative académique

— **Tab 8-05** : Répartition des dépenses d'action sociale du BOP 139 selon leurs natures en 2023, 2024 et 2025

Nature des dépenses - BOP 139	Dépenses 2023
PIM	44 392 €
ASIA	857 €
Secours et prêts	7 675 €
Total	**52 924 €**

Nature des dépenses - BOP 139	Dépenses 2024
PIM	43 071 €
ASIA	0 €
Secours et prêts	4 750 €
Total	**47 821 €**

Nature des dépenses -BOP 139	Dépenses 2025
PIM	44 309 €
ASIA	1 000 €
Secours et prêts	2 750 €
Total	**48 059 €**

— **Tab 8-06 :** Répartition du nombre de bénéficiaires et des Prestation interministérielles (PIM) selon les motifs en 2023, 2024, 2025

2023	BOP 214			BOP 139		
	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	194	195	335 079,8 €	15	15	30 545,9 €
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	11	11	14 448,2 €	1	1	0,0 €
Allocation pour séjours en centres spécialisés	1	1	112,9 €	0	0	0,0 €
Centres de vacances, séjours	52	52	2 250,2 €	18	18	917,9 €
Centres familiaux et gîtes de France	8	16	1 117,8 €	1	3	110,9 €
Restauration			16 472,0 €			12 816,9 €
Total	**266**	**275**	**369 480,9 €**	**35**	**37**	**44 391,6 €**

2024	BOP 214			BOP 139		
	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	189	189	417 751,4 €	15	15	28 227,98 €
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	16	16	18 444,0 €			
Allocation pour séjours en centres spécialisés	2	2	269,8 €			
Centres de vacances, séjours	20	20	2 497,7 €	9	9	898,2 €
Centres familiaux et gîtes de France	10	10	453,6 €			
Restauration			10 601,4 €			13 944,9 €
Total	**237**	**237**	**450 017,9 €**	**15**	**24**	**43 071,1 €**

2025	BOP 214			BOP 139		
	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses	Nbre d'agents	Nbre d'enfants	Dépenses
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	219	242	441 751,46 €	15	16	28 914,00 €
Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	36	42	22 121,50 €	2	2	1 423,10 €
Allocation pour séjours en centres spécialisés	0	0	0,00 €	0	0	0,00 €
Centres de vacances, séjours	20	31	2 283,20 €	2	3	645,18 €
Centres familiaux et gîtes de France	3	6	367,36 €	0	0	0,00 €
Restauration			15 399,55 €			13 326,55 €
Total	**278**	**321**	**481 923,07 €**	**19**	**21**	**44 308,83 €**

— **Tab 8-07 :** Répartition du nombre de bénéficiaires et des dépenses d'action sociale d'initiative académique (Asia) en 2023, 2024 et 2025

2023	BOP 214		BOP 139	
	Nb agents	Dépenses	Nb agents	Dépenses
Aide à l'enfance et aux études	28	6 800,0 €	2	400,0 €
Vacances, culture et loisirs	0	0,0 €	0	0,0 €
Aide spécifique santé	54	21 039,5 €	1	457,0 €
Conseil en économie Sociale et Familiale	8	2 260,0 €	0	0,0 €
Subvention restauration		14 716,3 €		
Total	**90**	**44 815,8 €**	**3**	**857,0 €**

2024	BOP 214		BOP 139	
	Nb agents	Dépenses	Nb agents	Dépenses
Aide à l'enfance et aux études	0	0,0 €	0	0,0 €
Vacances, culture et loisirs	0	0,0 €	0	0,0 €
Aide spécifique santé	37	20 161,0 €	0	0,0 €
Conseil en économie Sociale et Familiale	5	3 719,3 €	0	0,0 €
Subvention restauration		18 859,3 €		
TOTAL	**42**	**42 739,6 €**	**0**	**0,0 €**

2025	BOP 214		BOP 139	
	Nb agents	Dépenses	Nb agents	Dépenses
Aide à l'enfance et aux études	57	15 400,0 €	4	1 000,0 €
Vacances, culture et loisirs	0	0,0 €	0	0,0 €
Aide spécifique santé	37	14 241,0 €	0	0,0 €
Conseil en économie Sociale et Familiale	7	4 443,0 €	0	0,0 €
Subvention restauration		15 631,1 €	0	0,0 €
Total	**101**	**49 715,1 €**	**4**	**1 000,0 €**

— **Tab 8-08** : Répartition des dépenses de prêts et secours du BOP 214 selon les catégories de personnels en 2023, 2024 et 2025

2023	Enseignants	ATSS	AED, AESH	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers secours examinés	89	59	176	17	**341**
Nombre de bénéficiaires	78	59	176	17	**330**
Nombre de secours accordés	83	59	176	17	**335**
Montant de la dépense	**54 395 €**	**34 353 €**	**104 410 €**	**10 100 €**	**203 258 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*697 €*	*582 €*	*593 €*	*600 €*	*616 €*
Nombre de dossiers prêts examinés	*18*	*13*	*4*	*3*	*38*
Nombre de prêts accordés	*18*	*13*	*4*	*3*	*38*
Montant de la dépense	**32 600 €**	**19 500 €**	**5 800 €**	**6 900 €**	**64 800 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*1 811 e*	*1 500 e*	*1 450 e*	*2 300 €*	*1 705 €*

2024	Enseignants	ATSS	AED, AESH	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers secours examinés	53	43	137	18	**251**
Nombre de bénéficiaires	53	43	137	18	**251**
Nombre de secours accordés	53	43	137	18	**251**
Montant de la dépense	**30 646 €**	**25 015 €**	**79 257 €**	**10 830 €**	**145 748 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*578 €*	*582 €*	*579 €*	*602 €*	*581 €*
Nombre de dossiers prêts examinés	6	5	6	2	**19**
Nombre de prêts accordés	6	5	6	2	**19**
Montant de la dépense	**10 800 €**	**11 000 €**	**8 000 €**	**4 000 €**	**33 800 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*1 800 €*	*2 200 €*	*1 333 €*	*2 000 e*	*1 779 €*

2025	Enseignants	ATSS	AED, AESH	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers secours examinés	49	52	129	10	**240**
Nombre de bénéficiaires	49	52	129	10	**240**
Nombre de secours accordés	49	52	129	10	**240**
Montant de la dépense	**27 205 €**	**30 248 €**	**75 343 €**	**5 855 €**	**138 651 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*555 €*	*582€*	*584*	*586*	*578*
Nombre de dossiers prêts examinés	*11*	*9*	*3*	*2*	**25**
Nombre de prêts accordés	*11*	*9*	*3*	*2*	**25**
Montant de la dépense	*17 960*	*13 368*	*4 618*	*3 360*	**39 306**
Montant moyen par bénéficiaire	*1 633*	*1 485*	*1 539*	*1 680*	*1 572*

— **Tab 8-09** : Répartition des dépenses de prêts et secours du BOP 139 selon les catégories de personnels en 2023,2024 et 2025

2023	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers examinés	14	0	0	**14**
Nombre de bénéficiaires	14	0	0	**14**
Nombre de secours accordés	14	0	0	**14**
Montant de la dépense	**7 675 €**	**0 €**	**0 €**	**7 675 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*548 €*	*0 €*	*0 €*	***548 €***
Nombre de dossiers prêts examinés	1	0	0	**1**
Nombre de prêts accordés	1	0	0	**1**
Montant de la dépense	**2 400 €**	**0 €**	**0 €**	**2 400 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*2 400 €*	*0 €*	*0 €*	*2 400 €*

2024	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers examinés	7			**7**
Nombre de bénéficiaires	7			**7**
Nombre de secours accordés	7			**7**
Montant de la dépense	**4 550 €**	**0 €**	**0 €**	**4 550 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*650 €*			***650 €***
Nombre de dossiers prêts examinés	1			**1**
Nombre de prêts accordés	1			**1**
Montant de la dépense	**652 €**	**0 €**	**0 €**	**652 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*652 €*			*652 €*

2025	Enseignants	Non Enseignants	Retraités / Ayants Droits	Total
Nombre de dossiers examinés	2	3		**5**
Nombre de bénéficiaires	2	3		**5**
Nombre de secours accordés	2	3		**5**
Montant de la dépense	**1 300 €**	**1 450 €**	**0 €**	**2 750 €**
Montant moyen par bénéficiaire	*650 €*	*483 €*		***550 €***
Nombre de dossiers prêts examinés	0			**0**
Nombre de prêts accordés				**0**
Montant de la dépense	**0**		**0**	**0**
Montant moyen par bénéficiaire	***0***	***0***	***0***	***0***

— **Tab 8-10 :** Évolution sur 3 ans du nombre de réunions des commissions départementales d'action sociale

Nbre de réunions	2023	2024	2025
Charente	5	7	5
Charente-Maritime	9	8	9
Deux-Sèvres	11	8	9
Vienne	13	9	8
Total	**38**	**32**	**31**

C.8. La protection sociale complémentaire : PSC

— **Tab 8-10** : Répartition des bénéficiaires et du montant de la PSC par catégorie de personnel sur 3 ans

PSC			2023		2024		2025	
			Nbre de bénéficiaires	Coût annuel	Nbre de bénéficiaires	Coût annuel	Nbre de bénéficiaires	Coût annuel
PUBLIC	Titulaires	Enseignants 1er degré	6 791	1 205 513 €	6 677	1 186 534 €	6 622	1 194 711 €
		Enseignants 2d degré	7 435	1 294 747 €	7 217	1 276 095 €	7 060	1 250 764 €
		Personnels d'encadrement	481	79 773 €	467	78 711 €	458	76 137 €
		Personnels de vie scolaire	397	68 715 €	388	67 935 €	372	69 299 €
		Personnels ATSS	1 460	249 971 €	1 449	254 253 €	1 437	251 533 €
		Total Titulaires	**16 564**	**2 898 719 €**	**16 198**	**2 863 528 €**	**15 949**	**2 842 444 €**
	Non titulaires	Enseignants	209	32 620 €	238	37 858 €	244	40 268 €
		AESH - AED CDI	539	101 355 €	1 137	206 912 €	1 276	236 353 €
		Personnels ATSS	92	12 134 €	86	15 805 €	67	9 456 €
		Total Non Titulaires	**840**	**146 109 €**	**1 461**	**260 574 €**	**1 587**	**286 076 €**
TOTAL SECTEUR PUBLIC			**17 404**	**3 044 828 €**	**17 659**	**3 124 102 €**	**17 536**	**3 128 520 €**
PRIVE		Enseignants (ECR Titulaires)	901	165 146 €	889	160 568 €	873	165 822 €
		Maîtres Délégués	61	12 060 €	72	12 975 €	64	11 353 €
TOTAL SECTEUR PRIVE			**962**	**177 206 €**	**961**	**173 543 €**	**937**	**177 174 €**
TOTAL GLOBAL			**18 366**	**3 222 034 €**	**18 620**	**3 297 645 €**	**18 473**	**3 305 694 €**

— Partie 9 : Dialogue social —

B.9. Jours non travaillés pour faits de grève

— **Tab 9-01** : Évolution du nombre de jours de grève et jours non travaillés sur 3 ans

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Evol % sur 3 ans
Jours de grève Mot d'ordre national	12	9	7	-42%
Jours non travaillés	33 156	6 960	7 098	-79%
Autres jours non travaillés	1 041	632	597	-43%
TOTAL	**34 197**	**7 592**	**7 695**	**-77%**

— **Tab 9-02** : Dates des jours de grève - Mot d'ordre national et autres jours non travaillés en 2022-2023, 2023-2024 et 2024-2025

Date Grève- Mot d'ordre national 2022-2023	Nbre de Jours non travaillés
29 septembre 2022	1 674
18 octobre 2022	1 248
10 novembre 2022	96
17 novembre 2022	130
19 janvier 2023	8 770
31 janvier 2023	5 556
7 mars 2023	7 923
15 mars 2023	320
23 mars 2023	4 123
28 mars 2023	1 406
6 avril 2023	1 219
6 juin 2024	691
TOTAL	**33 156**
Autres Jours non travaillés	**1 041**

Source : fichiers Paye Sept 2022 à Décembre 2023 - Retenues pour service non faits au cours de l'année 2022-2023

Date Grève- Mot d'ordre national 2023-2024	Nb Jours non travaillés
13 octobre 2023	423
12 décembre 2023	246
25 janvier 2024	95
1er février 2024	3 717
6 février 2024	302
8 mars 2024	86
19 mars 2024	1 346
26 mars 2024	14
2 avril 2024	731
TOTAL	**6 960**
Autres Jours non travaillés	**632**

Source : fichiers Paye Sept 2023 à Déc 2024 - Retenues pour service non faits au cours de l'année 2023-2024

Date Grève- Mot d'ordre national 2024-2025	Nb Jours non travaillés
1er octobre 2024	939
5 décembre 2024	5 189
12 décembre 2024	64
16 janvier 2025	186
3 avril 2025	240
13 mai 2025	382
5 juin 2025	98
TOTAL	**7 098**
Autres Jours non travaillés	**597**

Source : fichiers Paye Sept 2024 à Janvier 2026 - Retenues pour service non faits au cours de l'année 2024-2025

— Partie 10 : Discipline —

B.10. Les sanctions disciplinaires

— **Tab 10-01 :** Répartition des sanctions disciplinaires des personnels titulaires selon le groupe de sanction en 2023, 2024 et 2025

2023

Groupe de sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
Groupe 1			4				**4**
Groupe 2							
Groupe 3*	1		1				**2**
Groupe 4							
Ensemble	**1**	**0**	**5**	**0**	**0**	**0**	**6**

**Dont une exclusion temporaire de 18 mois*

2024

Groupe de sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
Groupe 1	0	0	2				**2**
Groupe 2	0	0	1		1		**2**
Groupe 3*	0	0	1				**1**
Groupe 4	0	0	1				**1**
Ensemble	**0**	**0**	**5**	**0**	**1**	**0**	**6**

2025

Groupe de sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Personnels d'encadrement	Total
	Public	Privé	Public	Privé			
Groupe 1			7				
Groupe 2			4				
Groupe 3*							
Groupe 4			1				
Ensemble	**0**		**12**	**0**	**0**	**0**	**12**

— **Tab 10-02 :** Répartition des sanctions disciplinaires des personnels contractuels selon la sanction en 2023, 2024 et 2025

2023

Sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2nd degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Avertissement						
Blâme			1			**1**
Exclusion temporaire de fonctions					2	**2**
Licenciement					1	**1**
Ensemble	**0**	**0**	**1**	**0**	**3**	**4**

2024

Sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Avertissement			1			**1**
Blâme						
Exclusion temporaire de fonctions					1	**1**
Licenciement						
Ensemble	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**2**

2025

Sanction	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Avertissement						
Blâme			1	2		**3**
Exclusion temporaire de fonctions						
Licenciement						
Ensemble			**1**	**2**		**3**

— **Tab 10-03 :** Répartition des sanctions disciplinaires selon le type de personnels (titulaires et contractuels) et la nature de la faute en 2023, 2024 et 2025

2023

Faute	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Echanges de messages à caractère sexuel avec une élève			1			**1**
Gestes de proximité avec un élève			1			**1**
Propos tenus à caractère insultant, injurieux, humiliant à l'égard d'un élève			2		1	**3**
Propos tenus à caractère sexiste à l'égard d'un élève			2			**2**
Qualité du service non satisfaisant					1	**1**
Violences physiques à l'égard d'un agent	1					**1**
Violences sexuelles et sexistes à l'égard d'un élève					1	**1**
Ensemble	**1**	**0**	**6**	**0**	**3**	**10**

2024

Faute	Personnels du 1er degré		Personnels du 2nd degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	**Privé**		
Echanges de messages à caractère sexuel avec une élève						
Gestes de proximité avec un élève						
Propos tenus à caractère insultant, injurieux, humiliant à l'égard d'un élève			3			**3**
Propos tenus à caractère sexiste à l'égard d'un élève						
Qualité du service non satisfaisant			1			**1**
Violences physiques à l'égard d'un agent						
Violences sexuelles et sexistes à l'égard d'un élève			2		1	**3**
Ensemble	**1**	**0**	**6**	**0**	**1**	**7**

Faute	Personnels du 1er degré		Personnels du 2d degré		Personnels ATSS	Total
	Public	Privé	Public	Privé		
Echanges de messages à caractère sexuel avec une élève						
Gestes de proximité avec un élève			2			**2**
Propos tenus à caractère insultant, injurieux, humiliant à l'égard d'un élève			3			**3**
Propos tenus à caractère sexiste à l'égard d'un élève						
Qualité du service non satisfaisant			4	2		**6**
Violences physiques à l'égard d'un agent			2			**2**
Violences sexuelles et sexistes à l'égard d'un élève			2			
Ensemble	**0**	**0**	**13**	**2**	**0**	**15**

ACADÉMIE
DE POITIERS

Liberté
Égalité
Fraternité